
Sentence arbitrale : Les prestations de mise à pied selon la convention collective des infirmières ne sont pas automatiques

L'arbitre ontarien Frank Reilly vient de rejeter un grief de l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario, qui alléguait que l'employeur, l'Hôpital St. Michael's de Toronto, avait violé la convention collective en n'incluant pas d'indemnités de retraite ou de cessation d'emploi dans les options de prestations présentées à des infirmières qu'il mettait à pied. Dans *St. Michael's Hospital and the Ontario Nurses' Association* (avril 2010), l'arbitre Reilly a appliqué à la convention collective les principes traditionnels d'interprétation contractuelle et statué que les prestations offertes aux infirmières mises à pied varient selon les raisons de la mise à pied. Dans les circonstances, l'Hôpital St. Michael's n'était pas tenu d'accorder des indemnités de retraite ou de cessation d'emploi aux infirmières mises à pied, et le grief de principe du syndicat a été rejeté.

LA CONVENTION COLLECTIVE

La convention collective entre l'Association des infirmières et infirmiers de l'Ontario (l'« AIIO ») et l'Hôpital St. Michael's (l'« Hôpital ») couvre aussi la plupart des infirmières et infirmiers syndiqués de la province. Elle oblige les hôpitaux à présenter diverses options de prestations aux infirmières visées par une mise à pied de longue durée. Le paragraphe 10.09 de la convention collective donne les options suivantes à ces infirmières :

[Traduction] L'infirmière qui a été prévenue d'une mise à pied de longue durée peut, selon le cas :

- (A) accepter la mise à pied;
- (B) choisir de se retirer aux termes du régime de retraite de l'hôpital selon les dispositions du paragraphe 17.04;
- (C) choisir d'être mutée à un poste vacant pourvu qu'elle soit qualifiée pour accomplir le travail disponible;
- (D) déplacer une autre infirmière, de toute classification, qui compte moins d'ancienneté dans l'unité de négociation et qui est celle comptant le moins d'ancienneté dans une unité ou un secteur dont l'infirmière visée par la mise à pied est qualifiée pour accomplir le travail.

Les paragraphes 10.13 et 10.14 de la convention collective traitent aussi des mises à pied de longue durée, mais les mises à pied visées par ces paragraphes sont celles qui découlent d'intégrations. Selon la convention collective, le terme « intégration » a le sens que lui donne la *Loi de 2006 sur l'intégration du système de santé local*. La définition est la suivante :

[Traduction] « intégrer » S'entend notamment du fait, selon le cas :

- a) de coordonner les services et les interactions entre diverses personnes et entités;
- b) de s'associer à une autre personne ou entité pour fournir des services ou exercer des activités;
- c) de transférer ou de fusionner des services, des activités, des personnes ou des entités;
- d) de commencer à fournir des services ou de cesser de le faire;
- e) de cesser ses activités ou de dissoudre ou liquider les activités d'une personne ou entité.

Le terme « intégration » a un sens correspondant.

Le paragraphe 10.14 prévoit ensuite les prestations particulières offertes aux infirmières visées par une mise à pied consécutive à une intégration. Ces prestations comprennent :

[Traduction]

1. la possibilité de retraite anticipée, à laquelle les infirmières peuvent prétendre par priorité d'ancienneté;
2. lorsque l'infirmière démissionne dans les trente jours suivant la réception de l'avis de mise à pied, une indemnité de cessation d'emploi de deux semaines de salaire par année de service, à concurrence de 16 semaines de rémunération;
3. lorsque l'infirmière démissionne plus de trente jours après avoir reçu l'avis de mise à pied, une indemnité de cessation d'emploi de quatre semaines de salaire.

Si l'infirmière exerce l'option de retraite anticipée en vertu du paragraphe 10.14, la convention collective prévoit qu'elle reçoit une indemnité de retraite de deux semaines de salaire par année de service, à concurrence de cinquante-deux semaines de salaire.

LES MISES À PIED

En novembre 2008, l'Hôpital St. Michael a remis des avis de mise à pied de longue durée au syndicat et à sept infirmières affectées à l'équipe I.V. de l'Hôpital. La mise à pied avait été planifiée en contexte de rationalisation et de réaffectation de certains aspects de la thérapie I.V. Les parties sont convenues que le déplacement prévu des infirmières touchées constituait une mise à pied au sens de la convention collective. Au moment des mises à pied, l'Hôpital était en mode recrutement et cherchait activement des infirmières autorisées en dehors de l'Hôpital pour doter des postes vacants. Les infirmières visées par la mise à pied étaient admissibles une mutation à ces postes.

En même temps que l'avis de mise à pied, l'Hôpital St. Michael's a présenté aux infirmières visées les options prévues au paragraphe 10.09 de la convention collective. Les options ne comprenaient pas les indemnités de retraite et de cessation d'emploi prévues au paragraphe 10.14. L'AIIO a contesté cette omission, en faisant valoir que les infirmières touchées auraient dû se voir offrir les options d'indemnités de retraite et de cessation d'emploi dans le cadre de leur mise à pied. Elle a fait valoir que l'Hôpital violait la convention collective et elle a présenté un grief de principe.

L'Hôpital n'a pas accepté la position de l'AIIO. Sa position était qu'il ne devait pas être tenu de verser des indemnités de retraite ou de cessation d'emploi lorsqu'il y a du travail disponible et que l'Hôpital est en mode de recrutement. La généreuse indemnité « de départ » envisagée au paragraphe 10.14 s'appliquait dans les cas limités de mise à pied de longue durée consécutive à des intégrations – et pas dans le cas d'une mise à pied générale prévue au paragraphe 10.09.

Bien que les mises à pied aient fini par être rescindées pour diverses raisons, dont des changements d'horaire de travail et une réduction des horaires des infirmières occasionnelles, les parties ont constaté qu'elles n'étaient toujours pas d'accord sur la question soulevée par le grief et ont demandé à l'arbitre de trancher.

DÉCISION DE L'ARBITRE

L'arbitre Reilly a conclu que la jurisprudence sur laquelle s'appuyait l'AIIO était peu utile dans l'affaire en litige. Dans chaque cause d'arbitrage soumise par l'AIIO, les parties demandaient si les employés avaient droit à des offres d'options de retraite dans le sens du paragraphe 10.14. Dans chacune de ces causes, il y avait peu d'information sur les raisons des mises à pied. L'application du paragraphe 10.14 n'était ni contestée ni l'objet de l'attention directe de l'arbitre. Aucune des causes ne portait sur la question clé du litige soumis : quand les employés ont-ils droit au bénéfice du paragraphe 10.14? Vu l'absence de jurisprudence arbitrale sur l'application du paragraphe 10.14, l'arbitre Reilly devait asseoir sa décision sur une interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective.

L'arbitre a appliqué les principes traditionnels d'interprétation contractuelle et lu les dispositions pertinentes de la convention collective dans tout le contexte du contrat. L'arbitre a conclu que le libellé de la convention collective, lue dans son ensemble et compte tenu de toutes ses dispositions, fait une différenciation entre les mises à pied de longue durée causées par l'intégration, selon le paragraphe 10.14, et celles causées par d'autres raisons selon le paragraphe 10.09.

À l'appui de cette interprétation, l'arbitre Reilly a signalé que, dans la convention collective, les parties sont convenues de séparer les paragraphes qui donnent des droits différents dans les cas de mises à pied de longue durée. Il a déclaré :

[Traduction] « Il ne servirait à rien aux parties d'avoir des dispositions séparées et différentes si l'obligation d'offrir certaines prestations de retraite selon l'une de ces dispositions, en l'occurrence le paragraphe 10.14, était déclenchée dans tous les cas de mise à pied de longue durée, comme le fait valoir le syndicat dans l'affaire qui nous occupe. »

L'arbitre a conclu que les prestations de retraite anticipée et de cessation d'emploi selon le paragraphe 10.14 ne s'appliquaient que là où les mises à pied étaient la conséquence d'intégrations. Les mises à pied pour d'autres raisons, comme dans le cas qui nous occupe, ont déclenché les exigences prévues au paragraphe 10.09, mais pas celles du paragraphe 10.14. Puisqu'il avait présenté les options de prestations qu'exigeait 10.09, l'employeur n'a pas violé la convention collective dans les circonstances, et le grief a été rejeté.

À notre avis

La décision de l'arbitre Reilly permet aux employeurs du secteur hospitalier un certain optimisme au sujet des dispositions de mise à pied de la convention collective de l'AIO pour ce qui est des mises à pied et des obligations correspondantes de verser des indemnités de retraite et de cessation d'emploi. Avant la décision de l'arbitre Reilly, les arbitres ont toujours statué que, dès lors qu'étaient déclenchées les dispositions de mise à pied de la convention collective de l'AIO, l'infirmière avait droit à une indemnité de retraite et/ou de cessation d'emploi, même lorsqu'il y avait des postes vacants ailleurs dans leur hôpital. Les coûts pour les hôpitaux ont toujours été importants.

La décision de l'arbitre Reilly précise, en partie, que l'obligation de payer des indemnités de retraite et/ou de cessation d'emploi n'est pas nécessairement automatique. Les employeurs du secteur hospitalier pourront faire valoir qu'ils ne devraient pas avoir à verser d'indemnités lorsqu'il y a des postes d'infirmière vacants au sein de l'Hôpital. Bien que la décision soit favorable aux employeurs, il reste à voir si les autres arbitres la suivront.

Si vous voulez davantage d'information, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au 613-940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.