

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 17 février 2017

DEVANT L'ARBITRE : Me Francine Lamy

Unifor, section locale 1926

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Rio Tinto Alcan

Ci-après appelé « l'employeur »

Grief : 26 août 2014 Obligation de combler les postes réguliers vacants

SENTENCE ARBITRALE
Art. 100 du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27

[1] Le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas combler des postes d'électriciens et de préposés devenus vacants en 2014, car elle contreviendrait à

l'Entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre (« l'Entente »), qui fait partie de la convention collective. Cette Entente modifie et ajoute des modalités à la convention collective. Elle prévoit des seuils minimaux d'emplois permanents que l'employeur doit respecter, à moins de justifier sa décision de ne pas combler un poste devenu vacant par un changement organisationnel.

[2] Disposer du grief exige de décider si la décision de l'employeur a pour effet de réduire le niveau d'emploi en deçà du seuil convenu, s'il a informé le syndicat de ses intentions d'une manière conforme à la convention collective, et ensuite, si les changements annoncés sont de la nature prévue et justifient sa décision de ne pas combler les postes devenus vacants, comme l'exige le paragraphe 23 de l'Entente.

[3] La portée de ce grief a fait l'objet de nombreuses discussions. Les parties ne s'entendent pas sur la nature véritable de leur mésentente telle que portée à l'arbitrage. Elles ont une vision diamétralement opposée de la nature du litige, notamment sur les obligations imposées par la convention collective et l'Entente, ce qui complexifie le débat et l'analyse.

[4] Le litige a pour toile de fond l'annonce par l'employeur de ses intentions de procéder à des changements significatifs menant à d'importantes réductions de personnel, ce qui a causé une importante onde de choc dans le milieu de travail. Dans son avis au syndicat, l'employeur a aussi déclenché le processus prévu à l'article 15 de la convention collective menant à des échanges et discussions au Comité permanent de changement (le CPC), un comité paritaire. De fait, de nombreuses rencontres ont été tenues et dans ce contexte, l'employeur a informé les représentants syndicaux des fondements et de la nature de ses décisions, mais les parties ne sont pas parvenues à s'entendre et le sujet est resté très litigieux.

[5] L'employeur a débuté le processus devant mener à l'implantation de ses projets, initiant des travaux préparatoires, entreprenant des communications avec les salariés visés, etc. Le syndicat a notamment soumis un grief mettant en cause le rôle et les pouvoirs du CPC ainsi que le droit de l'employeur d'implanter les changements discutés avant la fin des travaux du CPC et sans l'accord du syndicat. Pendant la phase préparatoire et transitoire, deux postes des occupations visées par les changements sont devenus vacants. L'employeur n'a pas remplacé les salariés en invoquant les changements annoncés, ce qui a mené le syndicat à soumettre le présent grief.

[6] Au moment de commencer l'audience en l'espèce, les parties avaient déjà entrepris l'arbitrage du grief portant sur le CPC devant Me Nathalie Faucher. Cependant, elles voulaient aussi toutes les deux invoquer les discussions et échanges survenus dans le cadre du CPC, au soutien de leur position respective en l'espèce (bien que d'une manière différente).

[7] Pour éviter que le présent tribunal ne s'immisce dans l'autre débat et que des décisions contradictoires ne soient rendues, il a été convenu qu'aux fins de disposer du présent grief, la preuve de ce qui s'est passé au CPC sera pertinente et admissible pour décider si l'employeur s'est conformé au paragraphe 23 de l'Entente, mais que le tribunal ne tirera aucune conclusion ni n'émettra d'opinion sur le respect ou non par

l'employeur du processus prévu à l'article 15 de la convention collective. Dans l'éventualité où le tribunal conclut que l'employeur a satisfait à ses obligations à l'Entente, les parties demandent que tous leurs droits soient réservés sur la contravention à l'article 15.

[8] Par la suite, l'arbitre Faucher a rendu une décision interlocutoire rejetant une demande de sauvegarde syndicale voulant empêcher l'employeur d'implanter les projets annoncés dans l'avis de changements transmis. Le syndicat s'est ensuite désisté de son grief, de sorte que l'affaire n'a pas été tranchée au fond. La question a de nouveau été soulevée devant le présent tribunal, mais les parties étaient déjà liées par le contrat judiciaire intervenu précédemment, que l'employeur a refusé de rescinder.

[9] Je rends donc ma décision selon le cadre défini au départ, en me limitant à disposer des droits des parties en application du paragraphe 23 de l'Entente.

[10] Ces questions sont si litigieuses entre les parties qu'elles ont manifesté leur désaccord sur une multitude d'aspects susceptibles d'être discutés, soulevant une pluralité de moyens pour se défendre ou réussir. Je souligne que les deux parties ont fourni des représentations écrites et les procureurs de l'employeur, un texte élaboré résumant les faits et la preuve dont j'ai bénéficié pour rédiger la présente décision. J'en remercie donc les auteurs.

L'Entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre

[11] En septembre 2010, les parties ont conclu l'Entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre « l'Entente », modifiant la convention collective.

[12] Cette Entente a pour fondement les considérations suivantes : l'employeur faisait face à des surplus de main-d'œuvre, on anticipait des retraites dans les prochaines années que l'on voulait harmoniser avec les surplus, l'employeur recherchait un accord lui permettant de dessiner pour le futur une organisation du travail optimale alors que le syndicat voulait être sécurisé sur le niveau d'emploi. Les parties ont notamment convenu de modalités sur le recours à la sous-traitance, la polyvalence, la flexibilité et le décloisonnement des emplois ainsi que sur la dotation des postes permanents vacants.

[13] Comme principe sur le recours à la sous-traitance, l'article 2 de L'Entente prévoit l'utilisation accrue de l'impartition et du recours occasionnel à la sous-traitance sur certaines activités, « sans pour autant que cette utilisation n'occasionne l'élimination d'occupations, la diminution du nombre d'employés minimal par occupation ni la diminution du nombre d'heures de travail hebdomadaires ». Les parties se sont spécifiquement entendues sur les activités qui seront imparties ou sous-traitées, par occupation. Elles ont aussi précisé, par une modification à la clause 14.2 de la convention collective, que l'adjudication d'un contrat d'entretien, de réparation ou d'un projet d'entretien non routinier n'aura pas, comme conséquence, la diminution du nombre d'employés par occupation en deçà du seuil minimal (article 12 de l'Entente).

[14] Un élément central au présent litige est que l'employeur s'est engagé par cette Entente à maintenir un nombre minimal d'employés permanents et a convenu de limiter ses droits de direction de diverses manières comme mesure de protection de ces seuils. L'article 1 de l'Entente prévoit ce qui suit :

1. Pour chaque occupation prévue à la présente convention collective de travail (CCT), un nombre d'employés minimal à statut permanent sur les besoins permanents est prévu, tel que détaillé à l'annexe 1 de la présente. Ce nombre d'employés minimal à statut permanent sur les besoins permanents ne constitue en aucun cas un plancher d'emplois.

[15] Au secteur nord qui nous occupe, l'annexe 1 de l'Entente prévoit, pour les occupations en litige, un seuil minimal de 43 emplois d'électricien, 27 emplois de préposé à l'entretien et cinq emplois de conducteur de machinerie lourde.

[16] À cette époque, le nombre d'employés permanents en fonction était généralement plus élevé que les seuils minimaux introduits par l'Entente. Cela laissait intact le droit de l'employeur de décider de l'opportunité de ne pas combler les postes permanents devenus définitivement vacants, jusqu'à ce que cette réduction atteigne le nombre minimal convenu. À partir de là, la règle change, pour limiter le droit de l'employeur de réduire le nombre de postes permanents, avec une exception, celle d'un changement organisationnel qui justifie le non-remplacement, comme il est prévu au paragraphe 23 de l'Entente, au cœur du présent litige :

23. Conformément à la clause 6.2 b) des deux conventions collectives de travail (cols bleus et cols blancs), la Société doit informer le Syndicat des raisons du non remplacement d'une vacance d'emploi permanente et, si cela a pour effet de réduire le niveau d'emploi en deçà des seuils prévus à l'annexe 1, ce non remplacement doit être justifié par un changement organisationnel au sens des dispositions relatives au changement. De plus, lorsque la Société décidera de combler une vacance d'emploi permanente, elle informera le Syndicat et comblera l'emploi le plus rapidement possible en conformité des différentes clauses des CCT.

[17] Le litige prend naissance en 2013, lorsque l'employeur annonce son intention de se prévaloir de cette exception pour tirer profit de la diminution de ses besoins de main-d'œuvre qui découlera d'une série de changements organisationnels et de méthode de travail projetés. Toute la mésentente entre les parties réside justement dans la question de savoir si les conditions d'application de cette disposition sont satisfaites, et plus particulièrement, si l'employeur a communiqué sa décision conformément à cette stipulation et si les non-remplacements en litige sont justifiés par un changement organisationnel.

[18] L'article 15 de la convention collective comporte plusieurs clauses qu'il n'est pas utile de reproduire. Il suffit de savoir qu'il établit un processus général de traitement des changements technologiques, organisationnels ou des méthodes de travail susceptibles d'affecter les employés régis par la convention collective.

[19] La clause 15.3 de la convention collective prévoit que la Société avise le syndicat dès qu'une décision est prise de procéder à un tel changement. L'avis déclenche le processus d'échange et de discussion en comité paritaire défini aux autres dispositions de l'article 15 de la convention collective, tel que modifié par l'Entente. Le lien entre ce processus et la justification des non-remplacements en application du paragraphe 23 de l'Entente est l'une des questions litigieuses en l'espèce.

[20] Lors de la conclusion de l'Entente, les parties ont indiqué leur volonté que les diminutions de main-d'œuvre associées à ces changements ne résultent pas de la sous-traitance. Elles ont aussi redéfini le rôle du comité paritaire de changements (le CPC) chargé de mener le processus de l'article 15. Je reproduis le paragraphe 13 de l'Entente qui modifie la clause 15.2 de la convention collective :

13. Pour tenir compte du fait que la réalisation de changements technologiques, organisationnels ou les méthodes de travail demeure un élément important d'amélioration de la rentabilité de la Société mais que les diminutions de main-d'œuvre engendrées par lesdits changements ne devront pas avoir été causées directement par la sous-traitance ou la réalisation de ces travaux par des employés non régis par la CCT [la convention collective de travail], l'article 15.2 de la CCT est modifié et se lira comme suit :

Un comité permanent de changement sera formé et composé de deux (2) représentants de la Société et de deux (2) représentants mandatés des employés d'Énergie électrique. Le mandat du comité est le suivant :

- a) Recevoir au moins une fois par année, mais plus souvent au besoin, la planification écrite des changements projetés;
- b) Recevoir l'avis écrit à la clause 15.3 pour chaque changement ;
- c) Décider, s'il y a lieu, de constituer un comité ad hoc dont le mandat est décrit à la clause 15.4 ;
- d) Étudier ou faire étudier le changement par ce comité ad hoc dont la représentation inclura 1 employé de l'occupation touchée par le changement ;
- e) Coordonner les travaux des comités ad hoc et étudier leurs recommandations ;
- f) Requérir en cas de mésentente à l'intérieur du comité, la présence de l'un des signataires de chacune des parties à l'entente d'exportation signée le 21 octobre 1995 et à l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre, ou de toute autre personne dont les parties peuvent convenir ;
- g) Modifier, le cas échéant, l'annexe 1 et l'annexe 2 de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre ;
- h) S'assurer que s'il y a diminution de main-d'œuvre, celle-ci ne

devra pas avoir été causée par la sous-traitance ou la réalisation de ces travaux par des employés non régis par la CCT.

Ces signataires ou leurs représentants mandatés auront le pouvoir de réviser les recommandations des comités ad hoc et de faire leurs propres recommandations.

[21] D'autres dispositions de l'article 15 traitent des droits des salariés en cas de recyclage, de rétrogradation, etc.

[22] La thèse avancée par la partie syndicale lie le processus prévu à l'article 15 à la justification requise par le paragraphe 23 de l'Entente pour permettre à l'employeur de maintenir un niveau d'emplois plus bas que le minimum convenu en 2010.

L'Avis de changements de décembre 2013 et la naissance du litige

[23] Le litige prend source dans une correspondance du 5 décembre 2013, par laquelle l'employeur transmet un avis (ci-après, l'Avis de changements) informant monsieur Pierre Simard, alors président du syndicat, de son intention d'apporter des changements importants à ses organisations du travail. Il se lit comme suit :

Monsieur,

Nous tenons à vous informer que la direction d'Énergie Électrique a décidé d'apporter des modifications et des changements à ses organisations du travail.

Nous visons à mettre en place des stratégies optimales d'entretien de nos équipements de manière à préserver nos actifs, augmenter leur fiabilité et éliminer les éléments de non-valeur ajoutée.

Ces stratégies, combinées à une centralisation de l'entretien, des réorganisations du travail, des changements dans nos méthodes de travail et des fusions d'occupations s'implanteront progressivement dans tous les secteurs de l'organisation.

Au cours de prochaines années, un grand nombre de nos employés quitteront pour leur retraite. Ce contexte nous permet d'adresser nos changements de manière graduelle en respectant l'esprit de l'article 15.1 de la convention collective et en minimisant les impacts sur nos employés et l'organisation.

Conformément à l'article 23 de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre, nous vous informons de notre intention de procéder à des changements qui entraîneront au total vingt-neuf (29) réductions aux seuils de main d'œuvre établis en 2010 dans l'entente sur le modèle organisationnel de la main-d'œuvre, pour le secteur nord,

Voici les occupations touchées : (...)

Conformément aux articles 15 et suivants de la convention collective, nous aimerions vous rencontrer pour discuter de chacun des changements dans le cadre de comités ad hoc. Une convocation vous sera acheminée prochainement.

[24] L'Avis de changements identifie l'occupation d'électricien, indique que la réduction prévue aux seuils établis est de 10 et que le type de changements est « changements organisationnels et de méthodes de travail ». Pour les préposés et conducteurs de machinerie lourde, les types de changements sont les mêmes, avec une réduction attendue de cinq salariés.

[25] Le 19 février 2014, et conformément aux considérations énumérées à l'Avis de changements du 5 décembre 2013, l'employeur et le syndicat se rencontrent pour une première fois afin de discuter des changements annoncés en comité paritaire, en application de l'article 15 de la convention collective. D'autres séances ont par ailleurs lieu au cours des mois de février et mars 2014, puis elles sont suspendues par l'employeur en raison d'événements impliquant le président et le vice-président qui seront congédiés. Elles reprennent avec monsieur Patrice Girard à titre de représentant du syndicat.

[26] Le 1^{er} mars 2014, un préposé devient cadre permanent et le 4 mai 2014, un électricien permanent démissionne, laissant chacun leur poste vacant, avec pour conséquence de porter le nombre d'emplois en deçà du seuil minimal applicable dans chacune de ces deux occupations.

[27] Les 12 et 25 juin 2014, des rencontres ont lieu entre la haute direction de l'employeur et les représentants du syndicat afin de discuter à nouveau des changements annoncés par l'employeur. Les parties ne s'entendent pas.

[28] Le 15 juillet 2014, le syndicat transmet à l'employeur une correspondance par laquelle il lui demande d'effectuer les embauches requises par le paragraphe 23 de l'Entente pour respecter les seuils minimaux, qui ne le sont plus depuis la vacance des postes découlant des deux départs susmentionnés. Il écrit :

Monsieur,

Depuis quelques temps nos départements de préposés et d'électriciens secteur nord sont sous le seuil tel que stipulé à l'annexe 1 de l'entente régissant le modèle organisationnel de la main-d'œuvre à énergie électrique.

Étant donné que le paragraphe 23 n'a pas permis de justifier ces non remplacements par un comité de changement, nous vous demandons d'effectuer les embauches requises pour rencontrer l'entente.

[29] Le syndicat exprime ici cette prétention que l'employeur doit justifier ses décisions en comité paritaire, en application de l'article 15 de la convention collective pour satisfaire les exigences du paragraphe 23 et être autorisé à se prévaloir de l'exception prévue d'abaisser le niveau d'emplois en deçà du seuil minimal convenu à l'Entente.

[30] Le 21 août 2014, la haute direction de l'employeur et des officiers syndicaux se rencontrent de nouveau pour discuter des changements annoncés, sans dénouement.

[31] Le 22 août 2014, l'employeur répond à la correspondance précitée du syndicat en invoquant simplement les changements annoncés le 5 décembre 2013 comme raison justifiant sa décision de ne pas combler les postes vacants :

Monsieur,

Par la présente, je vous confirme avoir reçu et pris connaissance de votre lettre datée du 15 juillet dernier.

Tel qu'annoncé le 5 décembre dernier, le non-remplacement des vacances d'emploi dans les occupations de préposé et d'électricien dans le secteur nord est justifié par l'implantation de changements organisationnels et de méthodes de travail.

Ces changements seront implantés dans le respect de la convention collective de travail et des mécanismes qui y sont prévus.

[32] Le 26 août 2014, le Syndicat dépose un grief signé par son officier Patrice Girard, que je reproduis intégralement puisque son objet est litigieux :

Dans votre lettre datée du 22 août 2014, vous nous confirmé [sic] le non remplacement des seuils dû à l'annonce des changements dans le secteur nord.

Ces annonces ne venant aucunement justifier ces non remplacements, nous demandons l'embauche des employés requis pour respecter l'entente du modèle organisationnel de la main d'œuvre.

Je réclame aussi tous les bénéfices, privilèges et avantages ainsi que les intérêts et indemnités additionnelles prévus au code du travail.

[33] Les parties ont administré une longue preuve sur l'ensemble des circonstances entourant l'annonce des changements, les travaux en comité paritaire (CPC) et l'évolution de la situation par la suite.

[34] Le syndicat a fait entendre son président qui a fourni sa version des faits sur la séquence des événements, les informations fournies par l'employeur au CPC, ce qui s'y est passé, sa compréhension des obligations de l'employeur et l'évolution de la situation. Le syndicat a aussi administré une preuve, postérieure au grief, sur le recours à la sous-traitance.

[35] L'employeur a fait une objection à toute la preuve postérieure au grief. Je l'ai prise sous réserve en fournissant quelques indications, que je préciserai plus loin dans mes motifs afin d'en décider.

[36] Les témoins de l'employeur ont relaté les présentations faites au CPC et repris, devant le tribunal, les explications et renseignements fournis dans le cadre de ces travaux, avec quelques précisions additionnelles sur la nature des changements, comment les projections et analyses ont été effectuées et parfois révisées, et leur vision du comportement syndical dans le contexte de l'annonce de ces changements.

L'employeur a aussi fait une preuve postérieure au grief, englobant une partie de ce qui précède et aussi pour contrer la preuve syndicale sur la sous-traitance.

[37] Je reprendrai plus spécifiquement plus loin les éléments de preuve nécessaires aux divers aspects de ma décision, lorsque j'en discuterai.

Représentations des parties

[38] Je résume très brièvement ce que j'en comprends.

[39] L'essentiel de la position syndicale est que l'employeur n'a pas démontré au syndicat la nécessité des changements annoncés, ni leur conséquence sur les besoins de main-d'œuvre, de sorte qu'il n'est pas parvenu à démontrer que les non-remplacements des deux postes vacants sont justifiés. Pour le syndicat, l'Entente est un tout ; il existe un lien qu'il qualifie d'organique entre le niveau d'emploi garanti et l'impartition, une question à laquelle son président actuel, monsieur Girard, a accordé beaucoup d'importance dans son témoignage. Il avance que l'esprit de l'Entente veut que la concession syndicale permettant la sous-traitance repose sur la prémisse du maintien des seuils minimaux d'emplois permanents au nombre convenu en 2010 et que s'ils sont menacés, l'employeur doit rapatrier le travail confié en impartition pour maintenir sa promesse d'un niveau minimal d'emplois permanents. Le syndicat explique les fondements de l'Entente et les diverses modalités prévues à la convention collective au soutien de sa prétention que l'acceptation et la mise en place des changements doivent faire l'objet d'un consensus par le biais des travaux, un processus que les parties ont voulu paritaire.

[40] De plus, le paragraphe 23 exige de l'employeur qu'il informe le syndicat des raisons et de la justification de ne pas remplacer le poste vacant, qu'il doit aussi démontrer, en prouvant qu'il y a des changements organisationnels et qu'ils justifient le non-remplacement. Le syndicat avance que l'exigence de justification impose en l'espèce un niveau de preuve important, concret et réel, dans le fin détail de ce qui est avancé et non seulement faire une annonce comme il l'a fait. Pour réussir, l'employeur doit prouver concrètement, heure par heure, que les changements annoncés permettent de couper les fonctions, avant d'abaisser le seuil. Il a le fardeau de la preuve et ne s'en est pas déchargé ; la preuve est insuffisante.

[41] Le grief soumis est continu, il permet au tribunal de considérer l'ensemble du projet de l'employeur et le tribunal peut tenir compte de l'évolution de la situation pour le trancher. Les changements annoncés ne sont pas des changements organisationnels, l'employeur n'ayant pas effectué de réels changements ou qui justifiaient la baisse du nombre d'heures permettant de ne pas couper les postes ou de ne pas les remplacer. L'obligation de combler est immédiate, le délai de sept mois ne s'applique pas. Plutôt que respecter ses engagements, l'employeur augmente le nombre d'heures octroyées par les contrats, c'est illégal et dans ce contexte, les non-remplacements ne sont pas justifiés pour cette autre raison, car l'employeur indirectement ce que la convention collective interdit : il s'agit ici d'une diminution de 20% de la main-d'œuvre qui brise fondamentalement l'équilibre de l'Entente, fondé sur l'idée de privilégier le travail à l'interne sur la sous-traitance.

[42] L'employeur conteste la portée que le syndicat attribue au grief, qui ne vise que deux non-remplacements et leur conformité avec le paragraphe 23 de l'Entente. Le syndicat ne peut, par celui-ci, attaquer l'ensemble du projet de changements de l'employeur. Le grief est prématuré parce que l'employeur avait sept mois pour combler le poste, il n'y avait aucune violation en cours au moment de son dépôt. Le grief n'est pas de nature continue et le syndicat ne pouvait que contester une violation réelle, le litige doit être né et actuel. La réclamation dans le secteur électrique doit aussi être rejetée parce qu'avant l'expiration du délai de sept mois, le niveau des seuils a été abaissé, de sorte que l'employeur n'était plus tenu de combler le poste.

[43] L'employeur soutient qu'il a informé adéquatement le syndicat par ses deux avis et les travaux menés au CPC. Le droit de décider des changements relève du droit de direction, dont l'exercice n'est pas soumis à l'approbation syndicale. L'employeur n'est pas tenu de justifier les changements au syndicat et l'accord du CPC n'est pas requis. Il faut interpréter le mot « justifier » en tenant compte du droit de gérance.

[44] L'employeur nie avoir le fardeau de la preuve à ce sujet. Il soutient que la justification signifie que l'employeur doit expliquer au syndicat la pertinence dans les circonstances des changements annoncés et qu'il a amplement démontré que les changements étaient et sont toujours légitimes et raisonnables, une obligation plus onéreuse modifierait la convention collective. Il soutient avoir de toute manière démontré que les changements annoncés et implantés sont nécessaires. Il a activement participé au processus prévu à l'article 15, de bonne foi. L'employeur n'est pas obligé d'avoir l'accord syndical pour procéder. Le syndicat n'a fait que tenter de bloquer le projet et même d'empêcher l'employeur de justifier ces changements.

Motifs et décision

Le fardeau de la preuve

[45] La question s'est d'abord posée en cours d'instance, lorsqu'il a fallu entreprendre la preuve de la justification des décisions contestées de l'employeur. L'employeur a assumé le fardeau de présentation sur les raisons avancées, mais nie avoir le fardeau de la preuve, soutenant qu'il est entièrement à la charge syndicale. Quelques précisions s'imposent sur le sens et la portée de ces concepts.

[46] Les auteurs Royer et Lavallée expliquent dans leur ouvrage *La preuve civile*, 4^{ième} édition,¹ que le fardeau de la preuve signifie avoir le fardeau de persuasion, l'obligation de convaincre le tribunal. C'est le fardeau primaire. Le fardeau secondaire est celui de présenter la preuve des faits avancés que tous partagent. Nous sommes ici en matière civile, où le fardeau de persuasion n'est pas toujours supporté par un seul plaideur, une seule partie, sur l'entièreté des questions en litige, sur les deux volets. Il est réparti selon les prétentions avancées et les règles de droit applicables, dont les présomptions qui découlent de la loi ou de la convention collective.

¹.Jean-Claude Royer et Sophie Lavallée, *La preuve civile*, 4^{ième} édition, Les éditions Yvon Blais, aux pages 102 et suivantes.

[47] Le fardeau de persuasion a une importance relative parce que les conclusions du tribunal dépendent généralement de son appréciation générale de la valeur probante de la preuve. Il servira à trancher lorsqu'il n'est pas autrement possible de tirer des conclusions par l'appréciation de la preuve ou lorsque la preuve est insuffisante².

[48] C'est ce qu'en disent les auteurs Jean-Claude Royer et Sophie Lavallée, dans leur ouvrage sur la preuve civile. Ils ajoutent³ ce qui suit :

157. *Caractéristique de l'obligation de convaincre* – Le fardeau primaire de la preuve n'est pas toujours supporté par un seul plaideur. Bien sûr, le demandeur aura seul cette charge s'il procède par défaut ou *ex parte*, ou si le défendeur se contente de nier ses prétentions sans rien y ajouter. Dans la plupart des causes contestées, le défendeur allègue dans son plaidoyer des faits susceptibles d'annuler, de modifier ou d'éteindre le droit qui lui est réclamé. Ainsi, dans une poursuite pour marchandises vendues et livrées, le vendeur doit prouver le contrat et son exécution, tandis que l'acheteur, qui invoque le paiement ou la défectuosité des marchandises, doit convaincre le juge de la réalité de ces faits.

Considérée dans l'abstrait, l'obligation de convaincre est claire et stable. Dans la réalité concrète et judiciaire, elle semble parfois ambiguë et mobile. (...)

(Les références sont omises)

[49] Sur la répartition de l'obligation de convaincre entre les plaideurs, ils écrivent aussi :

159. –*Critères*- Au cours d'un procès, la charge de la preuve peut être supportée alternativement par chacune des parties. Il n'est pas toujours facile de délimiter l'objet de l'obligation de convaincre qui incombe à chaque plaideur. (...) Les meilleurs critères sont les dispositions et les présomptions légales, ainsi que les deux grandes présomptions que sont les fondements des articles 1315 C.N. et 2803 C.c.Q., soit la normalité des actes et des choses et la conservation d'un droit.

[50] L'article 2803 du C.c.Q. prévoit ce qui suit :

2803. Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.

Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée.

[51] En matière contractuelle, il découle de l'article 2803 C.c.Q. précité qu'il faut présumer que le créancier a conservé son droit. Ces mêmes auteurs écrivent⁴ :

158.- *Droit objectif*- L'objet de l'obligation de convaincre est déterminé par le droit objectif. Selon l'article 2803 C.c.Q., le demandeur doit établir les faits

² *Ibid*, pages 138 et 139.

³ *Ibid*, aux pages 103 et 104.

⁴ À la page 105.

générateurs du droit réclamé et le défendeur ceux qui le modifient ou l'éteignent. Dans une action contractuelle, le demandeur a le fardeau de prouver l'acte juridique et l'exécution de ses obligations, tandis que le défendeur a celui d'établir les faits susceptibles d'annuler, d'éteindre ou de réduire son obligation, tels le paiement ou la nullité du contrat. (...)

[52] Et plus loin⁵ :

171. *Généralités*- La seconde présomption qui a servi de fondement aux articles 2803 C.c.Q. et 1315 C.N. est que le créancier a conservé son droit. Dans une poursuite pour marchandises vendues et livrées, le demandeur a la charge de prouver l'acte de vente et la livraison, mais le défendeur celle de convaincre le tribunal que son obligation de payer est éteinte. Ainsi le fardeau de persuasion incombe à celui qui invoque le paiement, la remise de la dette, l'annulation, la résolution ou la résolution d'un contrat, l'extinction d'une servitude ou d'un droit acquis, l'impossibilité d'exécuter une obligation.

172. *Prescription*- Cette présomption de la conservation d'un droit libère le demandeur de la charge d'établir que son recours n'est pas prescrit. (...)

(Les références sont omises)

[53] Nous nous trouvons aussi en matière contractuelle et l'application de ce qui précède mène à la conclusion que le fardeau de persuasion et de présentation est partagé entre les parties.

[54] En effet, le syndicat est le créancier de l'obligation de maintenir le niveau d'emplois réguliers au minimum convenu et de combler un poste vacant si le non-remplacement porte le nombre en deçà de ce minimum. Le débiteur en est l'employeur.

[55] Le syndicat a le fardeau de persuasion et de présentation sur les faits constitutifs de sa créance, déclencheurs de l'obligation de combler de poste : la convention collective et l'Entente pour établir le seuil convenu, le nombre de postes réguliers (occupés) dans une occupation, une vacance le portant en deçà du seuil convenu.

[56] Lorsque l'employeur se prévaut de l'exception prévue au paragraphe 23 de l'Entente, il se trouve à invoquer que son obligation de combler le poste est éteinte ou modifiée par un changement organisationnel qui justifie le non-remplacement. Le deuxième paragraphe de l'article 2803 C.c.Q. s'applique. Il lui incombe de le démontrer, ce qui emporte le fardeau de persuasion. Il lui faut aussi établir les faits soutenant ses prétentions comme il l'a fait en assumant la présentation.

[57] D'ailleurs, sur la preuve de la justification, le syndicat est essentiellement tributaire de l'information que l'employeur daigne lui fournir sur le changement, son implantation ainsi que leur lien avec la vacance du poste. Il n'est pas l'auteur de ces décisions, ne les connaît que par l'entremise des représentants de l'employeur, ne détient que des renseignements de seconde main et avec ses témoins, il ne pourrait que faire une preuve par ouï-dire et négative, dont la recevabilité pourrait être contestée et la valeur probante limitée. Lui imposer le fardeau de la preuve serait

⁵ Aux pages 121 et 122.

illogique et aurait pour conséquence qu'il ne pourrait généralement pas s'en décharger, encore moins si l'employeur décidait de ne faire aucune preuve. Il est naturel que le fardeau incombe à l'employeur, tant sur la persuasion que la présentation de la preuve.

[58] La question est plus complexe si le syndicat prétend que la véritable raison de la réduction de personnel est la sous-traitance. Ici, il y a un mélange entre le fardeau de persuasion et celui de présentation de la preuve. Le fardeau de présentation est partagé. Le syndicat doit prouver les faits qu'il avance, mais l'employeur, à qui le fardeau de la justification incombe en général, a aussi intérêt à établir les faits démontrant que la sous-traitance dépend d'autres circonstances. Si on se trouvait dans un grief alléguant que l'employeur viole la convention collective en donnant du travail à la sous-traitance, le fardeau primaire appartiendrait au syndicat, les deux parties se partageraient le fardeau de présentation des éléments de preuve soutenant leurs prétentions.

[59] Évidemment, chaque partie peut prendre une position passive et attentiste face au fardeau de l'autre. Mais une preuve non contredite a beaucoup plus de chance d'être considérée probante et prépondérante que celle qui l'est. Si le syndicat détient les faits qui démontrent l'erreur, il a le fardeau d'en présenter la preuve.

La prématurité du grief

[60] L'employeur fait valoir que le grief du syndicat est prématuré et devrait être rejeté. Il avance que le paragraphe 23 de l'Entente, sur lequel le syndicat fonde ses prétentions, doit être lu en tenant compte du paragraphe 25 pour déterminer si le grief a un objet, soit une violation de la convention collective. Je reproduis ensemble ces deux stipulations, au bénéfice du lecteur :

23. Conformément à la clause 6.2 b) des deux conventions collectives de travail (cols bleus et cols blancs), la Société doit informer le Syndicat des raisons du non remplacement d'une vacance d'emploi permanente et, si cela a pour effet de réduire le niveau d'emploi en deçà des seuils prévus à l'annexe 1, ce non remplacement doit être justifié par un changement organisationnel au sens des dispositions relatives au changement. De plus, lorsque la Société décidera de combler une vacance d'emploi permanente, elle informera le Syndicat et comblera l'emploi le plus rapidement possible en conformité des différentes clauses des CCT.

25. Pour fin d'application du paragraphe # 15 de la présente, lorsque le nombre d'employés minimal à statut permanent sera sous le nombre établi et qu'il n'y aura pas de changement annoncé, la Société aura 7 mois pour réaliser le remplacement et pour rétablir le nombre prévu à l'occupation concernée. Pour fin d'interprétation des délais, le début de l'échéance est calculé à la date du début officiel de cette vacance d'emploi.

[61] Le paragraphe 15 de l'Entente⁶, auquel le texte introductif du paragraphe 25, réfère se lit comme suit :

15. L'entente régissant les mécanismes de gestion de main-d'œuvre en situation de surplus dans une classe d'emploi est modifiée de la façon suivante :

La phrase suivante est ajoutée avant le paragraphe 1) :

Introduction

Cette entente s'applique seulement aux employés qui n'ont pas un statut de « permanent » et qui sont en sus du nombre minimal d'employés à l'annexe 1.

L'affichage « ciblé » continuera de s'appliquer pour les employés en sus du nombre de l'annexe 1.

[62] L'employeur soutient qu'il dispose d'un délai de sept mois pour combler toute vacance d'un poste permanent, de sorte qu'avant l'expiration de ce délai, il n'y a pas de litige né et actuel du fait qu'il ne soit pas comblé.

[63] Dans son argumentation, il ne fait cependant pas mention du paragraphe 15 de l'Entente auquel le paragraphe 25 réfère en introduction, de quelque manière. Pour lui, le délai s'applique en toutes circonstances, de sorte qu'un grief demandant que le poste soit comblé n'aurait pas d'objet avant que l'employeur ne soit tenu de le pourvoir, puisque son inaction ne contrevient à aucune stipulation de la convention collective tant que les sept mois ne sont pas écoulés. Il en résulte que le syndicat a soumis le sien de manière prématurée.

[64] En l'espèce, le syndicat a soumis son grief le 24 août 2014, après la correspondance de l'employeur l'informant des raisons justifiant sa décision de ne pas combler les postes vacants depuis mars et mai, mais avant l'expiration du délai de sept mois de la vacance prévu au paragraphe 25 de l'Entente. L'employeur se fonde sur ces faits au soutien de son moyen de prématurité du grief, qu'il a annoncé lors de la première journée d'audience. Il avance qu'en l'espèce, ce n'est pas qu'une question de procédure, mais de fond, justifiant son rejet.

[65] Le syndicat répond que son grief conteste la décision de l'employeur de ne pas combler les postes annoncés dans sa correspondance précédant le grief, de sorte que la mésentente contestée par le grief avait pris naissance. De plus, le grief est de nature continue, à telle enseigne qu'il permet de viser les contraventions qui surviennent dans l'avenir. De toute manière, ce n'est qu'une question de procédure que l'employeur a annoncé tardivement, de sorte qu'il y a renoncé et ne pouvait plus l'opposer au syndicat à cette étape des procédures.

⁶ Le paragraphe 15 de l'Entente n'a rien à voir avec l'article 15 de la convention collective. Le lecteur ne doit pas les confondre.

[66] Je ne retiens pas les prétentions de l'employeur. À mon avis, la mésentente sur l'interprétation et l'application du paragraphe 23 de l'Entente avait pris naissance au moment de la transmission de sa correspondance répondant à la demande syndicale. Elle était complète. En effet, le poste n'était pas comblé. Et même, l'employeur avait annoncé sa décision de se prévaloir de l'exception prévue pour ne pas combler les deux postes vacants.

[67] L'employeur indique dans sa correspondance qu'il ne comblera pas les postes, fournit comme raison les changements annoncés en décembre 2013 et que ces changements justifient sa décision. Aucune preuve ne permet de conclure que la décision de l'employeur de ne pas pourvoir ces postes n'était pas arrêtée et définitive. Elle était déjà appliquée. L'employeur a fait échec à toutes les tentatives syndicales pour retarder ses projets.

[68] Le syndicat estime que ces changements annoncés ne sont pas une justification suffisante, de sorte que l'employeur ne peut se prévaloir de l'exception prévue au paragraphe 23. Un litige actuel opposant les parties a pris naissance (et même se poursuivait), que le syndicat pouvait soumettre à l'arbitrage par son grief.

[69] Je suis parfaitement d'accord avec l'employeur lorsqu'il avance que les stipulations d'une convention collective doivent s'interpréter les unes avec les autres pour assurer la cohérence de la convention collective. Il faut cependant aussi tenir compte de l'ensemble du texte des deux dispositions.

[70] D'abord, à la face même du texte du paragraphe 25 dont il s'autorise, le délai de sept mois ne s'applique pas lorsque l'employeur invoque un changement pour justifier sa décision de ne pas combler : une condition expresse de son application est qu'il n'y en ait pas. La logique est parfaite : si l'employeur invoque un changement pour justifier un non-remplacement, il est inutile de lui accorder un délai pour combler la vacance.

[71] Ensuite, les prétentions de l'employeur créent un conflit. Il y a une contradiction évidente entre la dernière phrase du paragraphe 23, qui exige de l'employeur qu'il agisse le plus rapidement possible lorsqu'il décide de combler un poste vacant, et le paragraphe 25, qui lui accorde un délai de sept mois, s'il s'applique en toutes circonstances comme il l'avance. Les parties ne sont pas censées vouloir une chose et son contraire; appliquer un empêcherait les effets de l'autre de se réaliser. Il faut rechercher l'interprétation qui permet d'éviter le conflit.

[72] À l'évidence, il s'agit d'une exception, destinée à une application particulière, dans les circonstances définies au paragraphe 25, que les parties ont circonscrites en commençant leur énoncé par les mots : *Pour fin de l'application du paragraphe 15 de la présente*. Or, l'employeur ignore complètement cette mention dans ses prétentions, il plaide comme si ce texte n'existait pas. Il ne réfère pas à l'article 15 de la convention collective, mais au paragraphe 15 de l'Entente.

[73] Le paragraphe 15 l'Entente, que j'ai reproduit plus haut, traite d'une autre entente entre les parties portant sur les surplus de main-d'œuvre. Bien que l'énoncé qui

s'y trouve ne soit pas élaboré, la référence à cette autre entente est claire, comme la finalité poursuivie : je n'en vois pas d'autres que celle de définir les circonstances d'application du paragraphe 25.

[74] Je ne peux cependant déterminer précisément les conditions d'application du paragraphe 25, car l'employeur n'a pas produit cette autre entente. Je comprends cependant du texte du paragraphe 15 que, dans ces cas, l'affichage se continuera pour englober d'autres salariés dans le processus. C'est le lien apparent avec le délai pour combler un poste qui explique sa pertinence par l'ajout d'une étape.

[75] La combinaison des paragraphes 15 et 25 de l'Entente mène donc à la conclusion que le délai accordé ne s'applique que dans les circonstances visées par cette *autre entente*, portant sur les surplus de main-d'œuvre dans une classe d'emplois et seulement lorsque l'employeur n'invoque pas un changement.

[76] À sa face même, le texte annonce une exception qui ne peut s'appliquer en l'espèce, considérant la preuve soumise. Puisque l'employeur invoque l'article 25 pour se libérer de son obligation en vertu de l'article 23, il lui incombait de faire la preuve des faits permettant son application et de convaincre le tribunal. Il ne s'en est pas déchargé.

[77] Le moyen de l'employeur est donc rejeté. Le grief n'est pas prématuré.

Grief continu et objet du grief : problématique

[78] L'Avis de changements du 5 décembre déclenche le processus d'examen et de discussion prévu à l'article 15 en comité paritaire. Dans le même document, l'employeur dit aussi fournir un avis qu'il se prévaut de l'exception prévue au paragraphe 23 pour toutes les occupations affectées et ne remplacera pas les salariés qui auront quitté l'entreprise. Il indique quels changements seront appliqués pour chacune d'entre elles, de manière générale, sans toutefois préciser l'échéancier d'implantation.

[79] Le grief syndical a été déposé à la première occasion d'application des non-remplacements annoncés, après un échange de correspondance auquel il réfère directement, qui porte sur deux vacances.

[80] S'appuyant sur la teneur de l'avis du 5 décembre 2013 qui annonce tout en même temps et veut tout justifier en bloc par le même ensemble de raisons, le syndicat voit son grief comme un recours omnibus de nature continue, contestant tout le projet de l'employeur et son implantation future.

[81] S'éloignant quelque peu de la formulation de l'avis du 5 décembre et bien qu'ils justifient aussi la décision de l'employeur par les informations transmises dans le cadre des travaux du CPC, les procureurs de l'employeur se sont appliqués à faire des nuances, à bon droit d'ailleurs, distinguant les obligations découlant de l'article 15 de celles du paragraphe 23. Ils voient plutôt le grief comme une contestation ciblée de cette première occasion d'exécution de ce qui est annoncé, limitant le débat à la question de savoir si l'employeur s'est conformé au paragraphe 23 de l'Entente en ce qui concerne les deux postes identifiés dans la correspondance échangée et eux seulement. Ils ont raison.

[82] J'explique ma vision du litige et des exigences de l'Entente et de la convention collective.

Le caractère continu de la violation et du grief, avec ses conséquences

[83] Je commence par l'idée syndicale du recours omnibus, de nature continue.

[84] Évidemment, la portée du litige dépend de son libellé. Dans son grief, le syndicat réagit à la correspondance évoquant deux postes vacants. Le redressement demandé est calqué sur cette situation, il demande de combler les deux postes. Cette correspondance précise l'objet du grief. Il ne conteste pas les changements en général, mais ces deux décisions de l'employeur.

[85] Ensuite, la notion de grief continu est généralement appliquée pour décider si un grief a été soumis dans les délais prévus à la convention collective. Il y a un grief continu si la violation contestée est de cette nature.

[86] Je suis d'accord que le refus de combler un poste alors que la convention collective l'oblige est une violation de nature continue, qui se distingue des cas d'application relevés par l'employeur⁷ : la convention collective pourvoit à une obligation de faire continue, soit de combler le poste vacant pour maintenir le niveau minimal d'emplois au seuil convenu. Je suis d'avis que le syndicat peut exiger l'exécution pour l'avenir, même si le poste est vacant depuis plus longtemps que le délai prévu pour déposer un grief. La prescription est opposable pour le passé, pas pour l'avenir⁸.

[87] Néanmoins, il faut une violation, une assise factuelle au grief, comme le plaide l'employeur. Le caractère continu de la violation ne dispose pas de l'exigence qu'un litige soit né et actuel pour qu'un grief soit valablement déposé. Le caractère continu de la contravention contestée par un grief n'accorde pas à l'arbitre compétence sur d'autres violations à venir, seulement sur la continuation de celle qui s'est matérialisée au moment de son dépôt et dont il est saisi par le libellé du grief. Le litige reste défini par le grief et son objet qui est ciblé, mais il se continue. L'arbitre a compétence pour le trancher dans son intégralité, mais seulement celui-là.

[88] Le grief a pour seul objet les deux vacances de poste existant au moment de son dépôt. Il n'autorise pas l'arbitre à se pencher sur d'autres violations futures. Je suis d'accord avec l'employeur que toute preuve postérieure tendant à prouver d'autres violations n'est pas pertinente.

L'objet du grief est l'application du paragraphe 23 de l'Entente, cela n'englobe pas la conformité du processus général de changement suivi en application de l'article 15 de la convention collective

[89] L'ensemble de l'œuvre de l'employeur sur les changements annoncés est un objet différent de sa décision de ne pas combler un poste vacant. Le plan global de

⁷ L'avancement d'échelon notamment.

⁸ L'employeur a fait valoir que le droit peut quand même se prescrire, mais il n'a pas soumis qu'en l'espèce c'est le cas, puisqu'il a plaidé la prématurité. Cette discussion n'est faite que pour définir l'objet du grief.

changements est visé par le processus général prévu à l'article 15 de la convention collective, dès son annonce, alors que le paragraphe 23 de l'Entente porte sur les obligations de l'employeur de combler ou non un poste régulier vacant.

[90] Bien qu'elles puissent se recouper parfois, les circonstances d'application de l'article 15 de la convention collective et celles du paragraphe 23 de l'Entente ne sont pas identiques et ces dispositions ont des visées fort différentes. La décision de l'employeur de ne pas combler un poste vacant peut être la résultante de l'exécution du plan de changement, mais elle ne l'est pas nécessairement. L'inverse est aussi vrai : le plan de changement peut donner lieu à d'autres conséquences que le non-remplacement d'un poste et alors d'autres dispositions s'appliqueront.

[91] L'article 15 de la convention collective vise des changements de plusieurs types, son application est déclenchée au stade de l'annonce, par un avis à cet effet. Cet ensemble de stipulations envisage le plan de changement ainsi que ses conséquences dans leur ensemble, sans cependant encadrer la dotation des postes réguliers vacants : les parties n'évoquent les vacances d'emploi que pour obliger l'employeur à en tenir compte dans sa planification, à l'évidence pour en diminuer les impacts.

[92] L'objet du paragraphe 23 de l'Entente est beaucoup plus ciblé mais s'applique plus souvent : à chaque vacance de poste permanent, en toutes circonstances, l'employeur doit prendre une décision sur ce qu'il en fera et en informer le syndicat. Les obligations de l'employeur sont modulées selon son choix, le nombre d'employés dans l'occupation et les circonstances, en particulier si l'employeur invoque un changement organisationnel.

[93] Il n'y aura qu'un processus en vertu de l'article 15 et un seul avis par changement (ici l'employeur les a réunis). Il y aura autant d'applications du paragraphe 23 que de postes réguliers vacants, et donc, autant d'obligations de l'employeur d'informer le syndicat de son choix de combler ou non la vacance et, lorsqu'il est requis de le faire, des raisons de sa décision de ne pas le faire. Et autant de droits, pour le syndicat, de la contester par un grief.

[94] Le paragraphe 23 de l'Entente⁹, qui nous intéresse ici, n'exige pas de l'employeur qu'il justifie les non-remplacements par le processus d'échange au comité paritaire prévu à l'article 15 de la convention collective.

[95] Le paragraphe 23 requiert que la décision de l'employeur soit justifiée « *par un changement organisationnel au sens des dispositions sur le changement* ». Les mots « au sens » indiquent que la volonté des parties est plutôt de *définir* le changement organisationnel qui peut justifier la décision. Ce n'est pas d'incorporer les formalités de l'article 15 dans le processus décisionnel du paragraphe 23 de l'Entente, ni d'obliger l'employeur à justifier le non-remplacement en CPC, ni d'assujettir la justification à la réalisation d'un consensus avec la partie syndicale par le biais du CPC ou autrement.

⁹ Comme les parties me l'ont demandé, je ne me prononce pas sur les exigences de l'article 15 de la convention collective.

[96] L'objet de la justification requise par le paragraphe 23 n'est pas non plus ce qui est discuté au CPC en application de l'article 15 : ce n'est pas le plan de changement organisationnel en général, mais la conséquence de son implantation sur les besoins de l'employeur en main-d'œuvre, dans cette occupation et à ce moment précis dans le temps. Nous ne sommes plus sur l'opportunité et la planification du changement, mais à mon avis, sur le terrain de sa réalisation concrète et réelle.

[97] Comme le plaide l'employeur dans son argumentation écrite, chaque vacance d'emploi constitue une situation individualisée pour laquelle il doit procéder à une évaluation de l'opportunité de ne pas remplacer une vacance d'emploi en raison d'un changement organisationnel et prendre une décision au regard des circonstances particulières de celle-ci. Ces décisions sont fixes et déterminées. Je suis d'accord.

[98] Le traitement général d'un changement peut être conforme à l'article 15 sans constituer une justification suffisante pour passer outre à la règle du seuil minimal d'emplois réguliers dans une occupation donnée, à un moment précis, qui surviendra plus ou moins longtemps après l'annonce et le traitement du changement dans ce contexte. L'un ne dispose pas de l'autre, respecter les conditions de l'un n'est pas nécessairement satisfaire celles de l'autre.

L'information requise par le paragraphe 23 et l'article 15

[99] L'information dont il est question à l'article 15 de la convention collective est différente de ce qui est envisagé au paragraphe 23 de l'Entente. L'avis requis par la clause 15.3 vise à communiquer au syndicat l'intention générale de l'employeur de procéder à un ou des changements de la nature décrite (technologiques, organisationnels ou de méthode de travail) pour déclencher le processus au CPC. Il est transmis une fois.

[100] Le paragraphe 23 de l'Entente ne demande pas à l'employeur d'informer de nouveau le syndicat des changements envisagés, ce serait inutile puisque l'article 15 y pourvoit déjà. Le paragraphe 23 de l'Entente ne fait pas non plus de la transmission de l'information une condition d'application de l'exception prévue en cas de changement organisationnel, cette condition est la justification. Et enfin, informer n'est pas justifier. Ce sont deux obligations distinctes, qui n'ont pas le même objet, ni le même contenu, avec pour conséquence qu'il faut aussi les traiter différemment.

[101] Le but poursuivi en ce qui concerne l'information est que le syndicat sache à quoi s'en tenir sur cette vacance, de manière à assurer le respect des dispositions de la convention collective qui s'appliqueront, selon le choix de l'employeur et les raisons annoncées. L'employeur doit donc fournir les renseignements pertinents pour se conformer à l'Entente. L'employeur va-t-il combler le poste devenu vacant ? Si oui, une série de dispositions de la convention collective s'applique. Dans le cas contraire, l'employeur doit aussi informer le syndicat « des raisons » motivant son choix, même lorsque la convention collective ne l'oblige pas à combler le poste. Si elle l'oblige, la nécessité de le justifier par un changement organisationnel s'applique. Il y a alors une superposition de raisons requises, une première référant au changement lui-même et l'autre à la justification du non-remplacement en conséquence.

[102] L'information exigée par le paragraphe 23 doit se rapporter au poste devenu vacant, ce qui implique nécessairement qu'elle soit particularisée et présente la situation contemporaine. Puisque l'obligation est généralement de combler le plus rapidement possible, l'ensemble doit être fourni de manière à le respecter, et donc, le plus rapidement possible à compter de la vacance.

[103] On voit souvent, dans les conventions collectives, l'obligation d'informer le syndicat des « raisons » d'une décision. En matière disciplinaire, par exemple, et généralement pour décider de la suffisance d'avis, les arbitres ont, de manière largement majoritaire, conclu qu'il faut distinguer les raisons des faits, que les raisons réfèrent à la motivation de l'employeur, au motif d'agir, au « pourquoi ». Par analogie, il faut conclure que le paragraphe 23 n'oblige pas l'employeur à fournir au syndicat tous les détails factuels entourant le changement et ses conséquences sur ses besoins de main-d'œuvre. Il est tenu de lui expliquer pourquoi il choisit de ne pas combler le poste, de manière à permettre l'application de la convention collective. En l'occurrence, cela signifie d'informer le syndicat de sa décision sur cette vacance précise, du changement opéré, de le qualifier et d'expliquer pourquoi ce changement justifie ce non-remplacement.

[104] La convention collective n'exige pas un avis écrit, ce qui permet aussi à l'employeur de se décharger verbalement de son obligation. Les renseignements fournis dans le cadre des travaux du CPC peuvent donc servir à la réalisation de cette obligation d'information, mais alors c'est le contenu qui intéresse, pas le processus.

[105] Un avis général et prospectif ne sera pas suffisant, car l'information doit être particularisée, et donc, contemporaine à la vacance du poste. L'initiative ne revient pas au syndicat et il ne lui incombe pas de faire les liens nécessaires entre une vacance de poste qui perdure et des changements annoncés par le passé, ni de faire un tri parmi un ensemble de raisons invoquées dans une annonce générale antérieure pour trouver des justifications à cette décision en particulier. L'Entente oblige l'employeur à être transparent et à faire son lit sur le ou les changements qu'il invoque à chaque vacance ainsi que sur leur impact sur les besoins de main-d'œuvre qui justifient le non-remplacement du salarié qui a quitté.

[106] Je suis d'accord avec l'employeur qu'à chaque vacance, le syndicat a un droit de grief pour contester sa décision de ne pas remplacer le poste lorsque le paragraphe 23 de l'Entente s'applique. C'est une autre raison pour conclure à l'obligation de fournir une information contemporaine et particularisée.

La justification : objet et critères d'appréciation

[107] C'est évidemment le cœur du litige. Les parties ont des visions opposées, encore teintées par leur compréhension de l'objet de la justification requise. L'employeur avance que justifier dans le contexte du paragraphe 23 de l'Entente signifie qu'il doit démontrer le bien-fondé des changements annoncés par la transmission d'informations et par une démarche logique et transparente. Son obligation serait ainsi d'expliquer la pertinence des changements, en tenant compte cependant de son droit de gérance, expressément reconnu à la clause 4.1 de la

convention collective. Il se fonde sur des décisions arbitrales interprétant le mot « justifié » dans le contexte d'absences où il a été retenu qu'un motif légitime, acceptable, excusable ou raisonnable suffit pour satisfaire cette exigence. L'employeur plaide qu'il n'est pas tenu de démontrer la nécessité du changement et que le lui imposer serait modifier la convention collective.

[108] Pour le syndicat, justifier signifie que l'employeur doit établir qu'il y a des changements organisationnels et qu'ils justifient le non-remplacement de la vacance d'emploi. Cela exigerait de faire la preuve concrète de la nécessité du changement, de sa légitimité. L'employeur doit démontrer dans le fin détail ce qu'il avance, prouver heure par heure que les changements organisationnels annoncés permettent de couper les fonctions.

[109] J'explore de nouveau l'idée qu'informer n'est pas justifier, ce sont deux obligations différentes que les parties ont d'ailleurs traitées comme telles. L'employeur doit informer le syndicat des raisons de la justification, mais à l'évidence, cela ne dispose pas pour les parties de la réalisation de la condition de justification prévue au paragraphe 23. Il faut donc donner effet à cette distinction en reconnaissant au mot justifier un sens qui dépasse le fait de fournir de l'information. Cela emporte donc un examen distinct, différencié de l'exécution de chacune de ces deux obligations, comme les questions posées au tribunal le reflètent d'ailleurs. Il est clair pour le tribunal que la justification est une condition de fond, pas de processus.

[110] Dans son sens ordinaire, le mot « justifier » peut recevoir plusieurs significations. Le Petit Robert, pour prendre cet exemple, dit que ce mot peut signifier rendre juste; innocenter; prouver son innocence, son bon droit; rendre légitime; faire admettre ou s'efforcer de faire reconnaître comme juste, légitime, fondé; confirmer après coup; montrer comme vrai, juste, réel, démontrer, prouver; le fixer sur la justification voulue.

[111] La meilleure interprétation est celle qui retient le sens ordinaire des mots qui est le plus harmonieux avec l'objet de la disposition et le reste de la convention collective.

[112] Dans *Sobeys Québec inc. et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*¹⁰, la convention collective prévoit que la raison de l'absence doit être justifiée. L'arbitre Barrette retient que ce qui est légitime, acceptable, excusable ou raisonnable le permet, mais que l'incarcération n'est pas un motif légitime de s'absenter du travail. Considérant l'objet de la justification, l'analyse est ici seulement centrée sur l'exploration du caractère approprié de celle-ci. Il n'y avait pas d'enjeu sur la véracité, le salarié avait invoqué cette raison pour obtenir son congé.

[113] Dans *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (FTQ-CTC) et Maxi et cie Pointe-Claire*¹¹, la convention collective prévoyait que le salarié perd son emploi et son ancienneté s'il s'absente sans raison justifiable pour une période de trois jours programmés consécutifs. J'ai relevé l'interprétation

¹⁰ *Sobeys Québec inc. et Travailleurs et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, 15 octobre 2010.

¹¹ *Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 (FTQ-CTC) et Maxi et cie Pointe-Claire*, (T.A., 2012-09-25), 2012 CanLII 56801 (QC SAT)

retenue par l'arbitre Barrette, mais conclu que dans cette affaire, il fallait tenir compte des autres dispositions de la convention collective pour déterminer ce qui est légitime et acceptable aux yeux des parties (voir par 23 à 29). La production d'une attestation et la véracité du motif avancé ont aussi été discutées dans l'examen de la raison pour décider si elle est justifiable. Le salarié a fourni une lettre justificative de son avocate, indiquant qu'il avait été empêché de se présenter au travail parce que sa présence avait été requise à la Cour pendant toute la période. Or, la preuve révélait que ce n'était pas vrai. Bien qu'elles aient été attestées par une tierce personne, les raisons étaient fausses, elles n'étaient donc pas justifiables : voir le par. 46. Ici encore, c'est la raison qui doit être justifiée ou justifiable, mais l'analyse a porté sur deux aspects de la justification : la véracité du motif et son adéquation avec le critère prévu à la convention collective.

[114] Dans *La section locale 160-Q du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ) et Duchesne et fils Ltée*¹², la convention collective exigeait de justifier l'absence plutôt que la raison. Mon collègue Denis Provençal retient ici le sens d'apporter une preuve matérielle, de démontrer, de prouver la véracité de la raison avancée, en l'occurrence en fournissant une attestation pour établir. Son choix est motivé par le contexte dans lequel le mot est utilisé et son objet. Alors qu'il était prévu que le salarié puisse s'absenter pour maladie (déterminant que la raison est valable et légitime), la convention collective avait été modifiée pour exiger que le salarié justifie les motifs de son absence s'il ne se présente pas la veille ou le lendemain d'un congé férié. Le tribunal a conclu que cette nouvelle exigence de justification ne pouvait qu'avoir pour signification que le salarié fournisse une attestation médicale. Cela illustre que le contexte a une influence déterminante sur le sens qu'il faut accorder à un mot et ses déclinaisons.

[115] Dans *Réseau de transport de Longueuil (RTL) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3332 (SCFP) (Johane Roy)*¹³, précitée, l'arbitre Brault devait interpréter un texte disant qu'un salarié « qui effectuera des heures additionnelles à sa semaine régulière de travail devra les justifier à son gestionnaire » et « qu'une fois justifiées, elles pourront être mises en banque ... ». L'arbitre tient compte du texte et, lui aussi, du contexte dans lequel il s'inscrit pour l'interpréter. Le mot « justifier » est utilisé deux fois et le texte signale deux étapes. L'arbitre a retenu le sens de démontrer le bien-fondé, la nécessité ou la légitimité des heures additionnelles (de l'action) :

[120] Le choix du mot utilisé est donc primordial et il importe d'en bien saisir et respecter le sens. À moins d'indication contraire, les termes utilisés par les parties doivent s'entendre dans leur sens commun.

[121] Le *Larousse Illustré* définit comme suit le verbe « justifier » :

¹² *La section locale 160-Q du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (FTQ) et Duchesne et fils Ltée*, (T.A., 2011-06-28) 2011 CanLII 38252 (QC SAT)

¹³ *Supra*, note 9.

JUSTIFIER v.t. [5] (lat. *justificare*) 1. Mettre hors de cause, prouver que qqch n'est pas répréhensible. Justifier sa conduite. 2. Faire admettre qqch, en établir le bien fondé, la nécessité. Justifier les dépenses. 3. IMPRIM. [...] 4. THÉOL CHRÉT. Mettre au nombre des justes. – v.t. ind. (de). Apporter la preuve matérielle de. Quittance qui justifie du paiement. – se justifier v.pr. Donner des preuves de son innocence ; dégager sa responsabilité.

[122] Le Petit Robert le définit comme suit :

Justifier : [...] 3. Rendre juste, conforme à la justice. [...] rendre (qqch.) légitime. Théorie qui justifie tous les excès- autoriser, légitimer. – 4. Faire admettre ou s'efforcer de faire reconnaître (qqch.) comme juste, légitime, fondé. Justifier une démarche, une demande.

[123] Le mot connote donc la démonstration du bien-fondé d'un fait ou d'une chose, de la preuve de sa nécessité, de sa légitimité. Dans le présent contexte, il renvoie à l'exigence pour l'employé de démontrer à son gestionnaire que les heures additionnelles réclamées sont bien fondées et nécessaires dans les circonstances. Le sens ordinaire qui ressort du texte négocié ne saurait à la lumière de son contexte équivaloir à un simple avis. Il y est question de justifier ces heures et non simplement d'en aviser.

[116] Bien que l'arbitre Brault n'en ait pas discuté, il s'infère que pour être justifiées aux fins de la compensation qui suivra, les heures additionnelles devront avoir été nécessaires, mais vraies aussi, dans le sens qu'elles doivent véritablement avoir été accomplies.

[117] De cette jurisprudence, je retiens que globalement, dans sa généralité, le mot justifier ou ses déclinaisons signifient la démonstration du bien-fondé.

[118] Le syndicat s'y accroche pour avancer que l'employeur doit *le* convaincre, *lui* démontrer le bien-fondé de sa décision. C'est une proposition qui ne résiste pas à l'analyse : la seule exigence du paragraphe 23 qui vise directement le syndicat est de l'informer. L'interprétation que fait le syndicat lui laisserait en bout de course le droit de décider la mise en œuvre de l'exception permettant à l'employeur d'éteindre son obligation, selon son bon vouloir. C'est incohérent. La décision ne serait plus celle de l'employeur, mais du syndicat, de sorte qu'il incomberait à l'employeur de faire le grief. Une telle intention exorbitante des parties est a priori contradictoire avec le droit de direction de l'employeur, clairement reconnu à la convention collective, à telle enseigne qu'elle ne découle pas implicitement du texte. Il faudrait, à mon avis, une mention similaire à celle relevée dans *Réseau de transport de Longueuil (RTL) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3332 (SCFP) (Johane Roy)*¹⁴, où le

¹⁴ *Réseau de transport de Longueuil (RTL) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3332 (SCFP) (Johane Roy)*, (T.A., 2014-06-12), 2014 QCTA 462, SOQUIJ AZ-51083155, 2014EXPT-1301, D.T.E. 2014T-480.

texte exigeait du salarié qu'il justifie ses heures supplémentaires à son *gestionnaire*. Il n'y en a pas.

[119] Évidemment, convaincre le syndicat évitera un litige, mais ce n'est pas la condition de fond énoncée par le paragraphe 23 de l'Entente. L'employeur reste investi du pouvoir de décider et le syndicat dispose du droit de grief pour contester son choix. Ultimement, c'est le tribunal qui révisera la décision de l'employeur.

[120] Justifier est démontrer que le point A, dans son application, mène légitimement au point B, qu'il est suffisant. L'analyse requise tourne généralement autour de la démonstration de deux choses : 1) la vérification de la véracité de ce qui est avancé et 2) celle de son adéquation avec ce qui est attendu, sa légitimité, sa nécessité, sa suffisance.

[121] L'objet de la justification teinte l'analyse. On ne justifie pas la raison d'une absence comme on justifie de faire du travail supplémentaire. Si la raison est ce qui doit être justifié, l'analyse est centrée sur la véracité et son adéquation avec le critère retenu par les parties. Si c'est une action qui doit l'être, l'appréciation porte sur la nécessité ou légitimité de l'action elle-même (pas celle de la raison). Il arrive aussi qu'il y ait superposition de la raison et de l'action, l'une devant justifier l'autre (comme en matière disciplinaire, par exemple, et en l'espèce). Alors, l'analyse sera un peu plus complexe, à deux niveaux : la véracité des fondements de la justification (la raison et l'action) et l'appréciation de leur adéquation avec le résultat attendu, pour en vérifier la nécessité ou la légitimité (le lien entre les deux, la raison menant légitimement ou nécessairement à l'action).

[122] En l'espèce, l'objet de la justification n'est pas celui avancé par l'employeur, de sorte que l'interprétation qu'il propose, centrée sur un processus d'information, ne peut être retenue. Je ne suis pas d'accord non plus avec l'assertion syndicale que l'employeur doit démontrer la nécessité du changement organisationnel. Ce n'est pas le changement organisationnel (la raison) qui doit être justifié. Plutôt, il est écrit au paragraphe 23 que le non-remplacement (l'action) doit être *justifié par* le changement organisationnel (la raison). Il y a ici superposition de la raison et de l'action.

[123] L'objet de la justification est le lien entre les deux, c'est-à-dire que le changement organisationnel soit la cause réelle du non-remplacement et que ce résultat en soit la conséquence légitime. Avant même d'entreprendre une analyse qualitative et quantitative du lien entre l'un et l'autre, cela suppose cependant nécessairement que préalablement, le non-remplacement (l'action) et le changement (la raison) soient réalisés pour être véritables. Ensuite, l'objet de la justification commande une forme d'analyse qualitative et quantitative pour vérifier la suffisance du lien entre ce qui est disparu ou réorganisé et ce qui était auparavant accompli dans le cadre du poste vacant pour établir la légitimité ou la nécessité du non-remplacement.

[124] Ainsi, on ne s'intéresse pas ici à la pertinence, au caractère raisonnable ou à la nécessité de procéder au changement organisationnel annoncé en tant que tel (c'est un débat qui peut être mené dans le cadre des travaux du CPC où le syndicat peut

questionner l'employeur sur ses choix et ses conséquences possibles), mais à l'impact de son implantation sur le niveau d'emploi dans une occupation en particulier, à un moment donné, celui de la vacance.

[125] À l'instar de la partie syndicale, je suis donc d'avis que la justification implique de vérifier si le non-remplacement est réellement motivé et directement causé par un changement de la nature visée par le paragraphe 23. La démonstration du bien-fondé du non-remplacement implique donc que le changement qui le motive ait été appliqué ou le soit de manière étroitement contemporaine à la vacance et produise un effet suffisant pour mener légitimement à la réduction du niveau d'emploi qui en résulte.

[126] Sur la justification, il me reste à discuter de la sous-traitance, une question qui a monopolisé beaucoup d'attention. Aussi, il est utile d'expliquer les raisons annoncées pour ne pas accueillir l'objection répétée de l'employeur sur l'admissibilité de la preuve postérieure à ce sujet et celles militant aussi pour le rejet des prétentions syndicales sur la portée du grief.

[127] Sur la preuve, le paragraphe 23 de l'Entente ne permet aucune autre raison que le changement (organisationnel) pour justifier un non-remplacement portant le nombre d'employés en deçà du minimum convenu dans une occupation. Le recours à la sous-traitance, sans égard à sa conformité avec la convention collective, est un fait qui peut être pertinent à l'évaluation de la justification d'un non-remplacement, plus particulièrement comme alternative à l'assertion qu'il est motivé par le changement avancé ou que la diminution des besoins est causée par celui-ci.

[128] Ici, la violation que l'on veut démontrer n'est pas de continuer de faire de la sous-traitance ou d'y recourir, mais plutôt de maintenir un poste vacant pour une autre raison qu'un changement organisationnel ou de manière injustifiée, en contravention avec le paragraphe 23 de l'Entente.

[129] Je suis d'accord avec le syndicat que la preuve postérieure peut aussi servir à cette démonstration du motif factice du non-remplacement. Il serait trop facile pour l'employeur de dissimuler ses intentions véritables de transférer le travail à la sous-traitance si le tribunal ne pouvait considérer son comportement ultérieur à ce sujet, alors que le motif invoqué pour justifier de ne pas combler un poste - un changement organisationnel - est un prétexte.

[130] Évidemment, la valeur probante de cette preuve dépend des faits et de la connexité entre le non-remplacement et la sous-traitance : le moment rapproché du contrat, l'augmentation de la sous-traitance, son niveau, la nature des tâches (ce qui était auparavant fait par des salariés), etc.

[131] Le syndicat allègue aussi que le fait d'offrir de nouveaux contrats de sous-traitance ou même de la continuer serait une contravention à la convention collective ou à l'Entente lorsque le nombre d'employés est en deçà du seuil. C'est ici que le débat prend une tournure qui dépasse l'objet du litige, où l'employeur a raison.

[132] L'illégalité du recours à la sous-traitance pourrait mener, comme redressement, à sa cessation ou au rapatriement de ce travail dans l'unité. Le syndicat ne peut pas se

servir d'un grief sur le non-remplacement pour faire déclarer la sous-traitance illégale et obtenir ces redressements. Rien n'interdit de tout réunir dans un même grief, mais alors le syndicat doit aussi alléguer que le recours à la sous-traitance est illégal et identifier les redressements spécifiques appropriés pour obtenir le rapatriement du travail. (Et il ne suffit pas de le prétendre, le syndicat doit faire la preuve des faits qu'il avance, suffisamment précise, probante et prépondérante pour mener à la conclusion recherchée. Il a ici le fardeau de persuasion).

[133] Le grief dont je suis saisie porte uniquement sur la contravention au paragraphe 23. Il en découle que le tribunal n'est pas saisi de la question de savoir si l'employeur a illégalement recours à la sous-traitance. Il faut seulement déterminer si le non-remplacement du poste vacant est véritablement justifié par le changement organisationnel avancé, à la lumière de l'ensemble de la preuve.

L'impact du non-remplacement sur les seuils

[134] Enfin, un autre motif pour rejeter la prétention syndicale sur la nécessité d'obtenir son accord pour justifier un non-remplacement est qu'il se méprend sur la conséquence d'une telle décision sur les seuils identifiés à l'annexe 1 de l'Entente.

[135] L'Avis de changements du 5 décembre dit expressément que l'employeur a l'intention de procéder à des changements qui entraîneront 29 réductions aux seuils de main-d'œuvre établis dans l'Entente. Le syndicat a compris que le projet de l'employeur aura pour conséquence de diminuer d'autant et de manière permanente les seuils prévus à l'annexe 1 de l'Entente. Il table beaucoup sur cet impact important pour étayer sa prétention que le test de la justification soit exigeant et commande d'obtenir son adhésion.

[136] Je partage plutôt la vision des procureurs de l'employeur, souvent exprimée au fil des débats, que le non-remplacement a seulement pour conséquence de réduire le niveau effectif d'emplois, pas de modifier le minimum convenu à l'Entente.

[137] La précision n'est pas futile. La diminution du seuil prévu à l'annexe aurait pour conséquence que le niveau minimal d'emplois resterait définitivement plus bas après un non-remplacement justifié, le déliant des obligations qui en découlent pour le futur. Ce n'est pas le cas, à mon avis.

[138] La balise prévue à l'annexe 1 sert (notamment) de déclenchement à l'obligation de combler un poste vacant, sous réserve de celle de justifier la décision de ne pas y procéder par un changement. A priori, il me semble logique que la balise soit fixe et ne dépende pas de la volonté unilatérale de la partie qu'elle veut obliger. De plus, le nombre de postes minimal sur lequel les parties se sont entendues pour chaque occupation est lui-même une stipulation de la convention collective. À ce titre, et en principe, il ne peut qu'être altéré par l'accord des deux parties la modifiant, à moins d'une disposition expresse prévoyant autrement.

[139] Le paragraphe 23 de l'Entente n'autorise pas l'employeur à modifier unilatéralement le seuil défini à l'annexe 1 de manière permanente. La modalité relative au changement vise à le dispenser de son obligation de combler un poste vacant

lorsque cela « réduit le niveau d'emplois en deçà des seuils ». En s'exprimant ainsi, les parties ont évoqué l'effet concret de la décision de l'employeur sur le nombre d'employés permanents en fonction. Elles n'ont pas prévu qu'en conséquence, le seuil minimal identifié à l'annexe 1 sera amendé.

[140] Le paragraphe 15.2 g) de la convention collective, tel que modifié par l'article 13 de l'Entente, permet explicitement – lui – la modification du seuil prévu à l'annexe 1 par le CPC. Considérer que l'employeur peut simplement procéder unilatéralement en décidant simplement de ne pas combler un poste en vertu du paragraphe 23 de l'Entente priverait la stipulation expresse du paragraphe 15.2 g) de tout effet concret. Pour modifier le nombre prévu à l'annexe 1 de l'Entente, il faut un accord au CPC, comme l'exige la convention collective ou une entente formelle des deux parties de la nature d'un amendement de celle-ci. Dans les deux cas, la condition de la validité de ces modifications au seuil prévu est que le syndicat y donne son accord.

[141] Le non-remplacement d'un poste vacant a pour conséquence de porter le niveau des effectifs en poste en deçà du minimum convenu. Cela n'affecte pas le nombre prévu à l'annexe 1 de l'Entente, qui reste inchangé. L'employeur peut procéder unilatéralement, à la condition de satisfaire les conditions prévues au paragraphe 23 de l'Entente.

Le fond du litige : l'information fournie en application du paragraphe 23 de l'Entente

[142] Le syndicat a plaidé que les avis transmis ne sont pas conformes, essentiellement parce qu'ils ne comportent pas la justification des non-remplacements.

[143] Je commence en rappelant que j'ai écarté toutes les prétentions *liant* les exigences du paragraphe 23 de l'Entente à ce sujet à la finalisation des travaux menés dans le cadre de l'article 15 de la convention collective, en différenciant aussi les deux exercices. J'ai plutôt retenu que le paragraphe 23 de l'Entente exige de l'employeur qu'il informe le syndicat de ses intentions quant au poste devenu vacant et des raisons justifiant sa décision de ne pas le combler.

[144] L'employeur invoque ici trois sources, l'Avis de changements du 5 décembre 2013, sa réponse à la lettre du syndicat le 22 août 2014 et les travaux menés en CPC en 2014. C'est la bonne approche parce que, individuellement, chaque élément est insuffisant. L'ensemble communique cependant les informations requises.

[145] Seul, l'Avis de changements du 5 décembre ne serait pas conforme aux exigences du paragraphe 23 de l'Entente. D'abord et avant tout, c'est un avis fourni *en prévision* des changements, comme le plaide d'ailleurs l'employeur dans son argumentation écrite. Certes, il annonce aussi qu'il ne comblera pas les postes dans les occupations visées, mais ce n'est qu'un avis d'intention. Les postes n'étaient pas encore vacants lorsque l'avis a été transmis.

[146] La réponse du 22 août est aussi non conforme aux exigences de l'Entente, même en référant à l'avis précédent. L'employeur n'a pas pris l'initiative de le transmettre et il est parvenu au syndicat plusieurs mois après la vacance des deux postes en litige. Les postes étaient vacants, mais l'employeur a lié leur non-

remplacement à des changements organisationnels et de méthodes de travail, sans plus de précision cependant. Le texte dit que le non-remplacement doit être justifié par « un » changement organisationnel, ce qui suppose qu'il soit identifié et qualifié. Il l'est partiellement par la référence à l'Avis de changements du 5 décembre en ce qui concerne la fusion des codes d'occupation comme changement organisationnel, mais il est incomplet pour le reste. L'employeur ne fournit pas non plus la raison justifiant les non-remplacements de postes. D'ailleurs, il invoque « des changements » et « des postes », sans référence à la situation prévalant dans la réalité, à chaque moment.

[147] Le reste de l'information requise a été fourni au CPC. Le syndicat y a été renseigné sur les raisons des non-remplacements et de leur justification : l'employeur a identifié les changements, les a qualifiés (certains comme changement de méthode de travail, d'autres comme changements organisationnels, parfois les deux) et indiqué pourquoi ils justifiaient le non-remplacement.

[148] L'ensemble satisfait donc globalement les exigences de fond du paragraphe 23, soit d'informer le syndicat de la décision de l'employeur de même que ses raisons pour ne pas remplacer les postes vacants en le justifiant.

[149] Il pourrait y avoir un enjeu sur le délai en ce qui concerne les raisons portant sur les conséquences des changements sur les besoins de main-d'œuvre justifiant les non-remplacements, mais le grief ne réclame rien d'autre que l'exécution de l'obligation de remplacer les salariés. Et comme je l'ai indiqué plus haut, l'information n'est pas une condition à la justification. Au moment du dépôt du grief, la preuve prépondérante démontre que les exigences du paragraphe 23 sur l'information étaient satisfaites, ce qui clôt le débat.

L'employeur a-t-il l'obligation de combler les postes de préposé et d'électricien vacants ?

[150] Le syndicat reconnaît qu'aux termes du paragraphe 23 de l'Entente, l'employeur n'est pas obligé de combler un poste régulier vacant si cela ne porte pas le nombre d'employés réguliers en deçà du seuil convenu dans une occupation.

[151] Il n'est pas contesté que le non-remplacement du poste vacant porte le nombre d'emplois réguliers en deçà du minimum convenu dans l'occupation visée.

[152] L'employeur le conteste en ce qui concerne le poste d'électricien, de sorte qu'il n'aurait pas l'obligation de combler ce poste vacant. Je rejette ces prétentions.

[153] L'annexe 1 de l'Entente prévoit un seuil minimal de 43 électriciens au secteur qui nous occupe. Les parties ont convenu d'une entente particulière le 21 décembre 2012, le haussant temporairement à 45, dans le but d'assurer la formation d'une relève par un jumelage pour une période devant durer entre un et deux ans. Il est aussi prévu qu'une fois la période de jumelage terminée, le seuil d'emplois d'électricien sera rétabli au niveau convenu dans l'Entente. Le 3 octobre 2014, l'employeur écrit au syndicat l'informant que le niveau d'emplois de l'occupation d'électricien est rétabli à 43 à compter du 30 septembre 2014 (la formation étant terminée). Le syndicat ne conteste pas la conformité de cette décision.

[154] La vacance du poste dans l'occupation d'électricien au secteur nord est survenue pendant la durée de cette entente, le 4 mai 2014, portant le nombre d'employés réguliers à 43, en deçà du minimum convenu. À ce moment, le seuil était plus élevé en raison de l'entente particulière précitée, obligeant l'employeur à combler le poste, à moins de le justifier par un changement. Il répond qu'il n'y était pas tenu en raison du délai de sept mois prévu au paragraphe 25 de l'Entente. Avant son expiration, le seuil minimal avait déjà été rétabli à 43, de sorte qu'il n'aurait contrevenu à la convention collective à aucun moment. Cela devrait emporter le rejet du grief.

[155] Comme je l'ai expliqué plus haut en rejetant le moyen patronal sur la prématurité, le délai prévu au paragraphe 25 de l'Entente est une exception qui ne s'applique pas lorsque l'employeur invoque un changement. En outre, il n'est pas démontré que nous nous trouvons dans les circonstances de son application, soit celles définies au paragraphe 15 l'Entente. Il en résulte qu'au moment du dépôt du grief, le 22 août 2014, l'employeur était assujéti à l'obligation de justifier le non-remplacement et, à défaut, de combler le poste rapidement.

[156] En conséquence, l'obligation de combler s'applique et l'employeur doit justifier les deux non-remplacements par un changement organisationnel au sens des dispositions sur le changement.

[157] À ce dernier sujet, il appert des deux avis que l'employeur invoque des changements organisationnels et de méthodes de travail pour justifier les deux non-remplacements.

Les changements invoqués pour le non-remplacement et le moment de leur application

[158] Pour l'occupation de préposé, l'employeur invoque la fusion des codes d'occupation et l'application de la méthode RCM pour justifier le non-remplacement du salarié qui a délaissé son poste en mars 2014.

[159] Selon la preuve soumise en l'espèce, et plus particulièrement le témoignage de monsieur Hénault ainsi que les documents de présentation au CPC, la fusion des occupations a pour but de réunir les emplois des deux occupations visées, en l'occurrence les préposés et les conducteurs de machinerie lourde, pour n'en faire qu'un seul dont tous les salariés seront titulaires. Cela emporte la réunion des tâches, des postes ainsi que des personnes dans une même entité administrative.

[160] Toujours selon le témoignage de monsieur Hénault, la fusion des codes d'occupation vise à répartir l'ensemble du travail parmi tous les préposés et conducteurs, à les qualifier pour leur permettre d'accomplir l'ensemble des tâches, puis à distribuer le travail entre eux de manière à utiliser de façon optimale toutes les heures à leur horaire de travail. L'employeur compte ainsi profiter, notamment, du taux d'utilisation sous-optimale des conducteurs de machinerie lourde qui montre qu'ils ne sont pas occupés à 100% de leur temps de travail. Par exemple, la flexibilité permise par la fusion des occupations permettra à l'employeur de les assigner à des tâches de préposés pour combler leurs journées de travail.

[161] L'autre changement est l'application, à la conciergerie, d'une méthode d'entretien sur laquelle je reviendrai, menant l'employeur à éliminer ou réviser ses activités d'entretien pour des raisons d'efficience. L'employeur a réévalué ses besoins et déterminé de nouvelles fréquences et durées de ses activités dans la conciergerie, ce qui aurait pour conséquence la révision des routes de travail, constituées de l'ensemble des activités à accomplir périodiquement, en séquence, pour en constituer de nouvelles, tenant compte des nouveaux paramètres.

[162] La fusion des occupations et la réorganisation des routes n'étaient pas opérées au moment de la vacance du poste au début du mois de mars, ni au jour du dépôt du grief à la fin d'août 2014. Selon le témoignage de monsieur Hénault, la fusion a été opérée à l'automne 2014. Selon le document présenté en juin 2014, le début du déploiement du projet de fusion devait commencer en juin 2014. Monsieur Hénault a témoigné que ce fut opéré à l'automne. Le plan d'implantation produit le 29 septembre prévoit comme première étape une communication aux employés au début d'octobre, la migration de conducteur vers un autre code d'occupation la semaine suivante, la confirmation des nouvelles routes de conciergerie en octobre aussi, et ainsi de suite. Le début de la formation de conduite des véhicules lourds y est prévu pour novembre 2014.

[163] Le même témoin et les mêmes documents indiquent que l'application de la réorganisation de la conciergerie par la réaffectation des salariés sur les nouvelles routes était prévue pour octobre aussi. J'en comprends que jusque-là, les concierges ont continué de procéder comme avant.

[164] En ce qui concerne le non-remplacement du poste d'électricien, le principal changement invoqué est lié à l'implantation de la méthode RCM qui nie l'utilité d'une proportion importante des activités d'entretien préventif et exige une standardisation des méthodes de travail, notamment en vue de permettre d'atteindre l'optimum en termes d'efficacité et de planification des activités accomplies par les électriciens. Cette méthode a mené l'employeur à abandonner progressivement une partie significative de ses activités d'entretien des installations électriques parce qu'elles n'auraient pas ou trop peu de valeur ajoutée, avec pour conséquence attendue une diminution importante des besoins de main-d'œuvre. Un témoin, monsieur Luc Girard, en a longuement expliqué les fondements et la valeur. Son implantation exige de faire le répertoire exhaustif des activités, de les réviser et de standardiser celles qui seront retenues, puis de les implanter dans les systèmes de l'employeur (notamment sur le plan de l'informatique) et sur le terrain. Monsieur Carl Fleury a témoigné de son application aux activités d'entretien des installations électriques du secteur nord.

[165] Au cours de l'année 2014, l'employeur a entrepris de faire l'identification des activités qu'il pourrait abandonner et de faire une projection de ce qu'il a fait dans une centrale du sud, pour l'appliquer à celles du nord. Au moment de la vacance du poste d'électricien en mars et du dépôt du grief, ce projet n'était pas encore implanté. L'échéancier présenté en juin 2014 prévoit qu'aux centrales CCD et CCS, le début du déploiement aura lieu en mars 2015, après leur fusion.

[166] Un second changement est en effet la fusion administrative de ces deux centrales électriques du secteur nord pour créer une nouvelle entité administrative réunissant notamment, dans une même unité administrative, l'ensemble des électriciens (et d'autres salariés) pour disposer d'une plus grande flexibilité dans l'affectation de cette main-d'œuvre.

[167] L'employeur la voit comme un moyen pour compléter sa stratégie d'entretien, en profonde mutation du fait de l'application de la nouvelle méthode de travail, qui lui permettra une grande flexibilité de l'affectation de sa main-d'œuvre par rapport à ses besoins (redéfinis à la baisse comme je l'ai expliqué plus haut). L'employeur n'a présenté aucune analyse ou projection de la diminution des besoins pouvant résulter directement de cette réorganisation, c'est-à-dire la différenciant des gains qui pourraient être réalisés par le changement de ses pratiques d'entretien préventif.

[168] Selon le témoignage de monsieur Carl Fleury et des documents de travail reprenant les présentations faites au syndicat sur les changements et le rythme d'implantation, la fusion administrative des centrales a été opérée dès juin 2014. Il en appert aussi que l'employeur a planifié une période de transition devant s'étendre jusqu'au printemps 2015. Pendant celle-ci, l'employeur entendait maintenir la gestion des vacances par centrale et deux listes de rappel, le temps de mener les étapes préalables nécessaires, au terme desquelles la fusion serait réalisée et les autres changements prévus pourraient être appliqués. Le calendrier a été retardé de deux mois, pour débiter en juin plutôt qu'avril, mais dès le départ, il était prévu que le terme de la transition serait au printemps 2015.

[169] Notamment, il fallait mettre les compétences à niveau. Les employés n'étant pas tous habilités à travailler dans l'autre centrale (des activités exigent des certifications et des formations spécifiques), l'employeur a donc fait un plan de formation pour chacun, allant de 40 à 600 heures, à compléter pendant cette période de transition. Pour les électriciens, un seul de la CCD était déjà formé et ne requérait que 40 heures de familiarisation, mais les deux autres demandaient 600 heures de formation et familiarisation pour accomplir l'ensemble des activités. À la centrale CCS, tous devaient être formés et familiarisés, à raison de 520 heures pour trois d'entre eux et de 120 heures pour l'autre.

[170] Il n'y a aucune preuve que dans la période contemporaine, l'affectation des tâches des électriciens a été modifiée.

Les changements sont-ils visés par le paragraphe 23 de l'Entente ?

[171] Les avis écrits transmis par l'employeur sont assez imprécis sur la qualification par l'employeur du type de changement qu'il entendait opérer, c'est-à-dire leur rattachement à l'un ou l'autre des trois changements identifiés par l'article 15, parce qu'il les présente par occupation et, dans les cas en litige, il y en a deux pour chacune. L'avis du 5 décembre identifie la fusion des codes d'occupation de préposé et conducteur comme changement organisationnel, c'est la seule précision faite. L'avis du 22 août mélange tout.

[172] L'employeur en a fait la précision lors d'une réunion du 4 juin 2014, qualifiant chacun des changements en regard des trois types définis à la clause 15.3 de la convention collective. Il indique qu'au secteur nord et pour les électriciens, le type de changement est la méthode de travail dont il fait la synthèse en indiquant : implantation stratégie de maintenance et travaux standards. Un astérisque évoque la fusion CCD/CCS, mais elle n'est pas qualifiée. Quant aux occupations préposé-conducteur, il est indiqué : changement organisationnel de méthode de travail pour la fusion des codes d'occupation et pour la révision des routes.

[173] Le syndicat conteste que les changements se qualifient pour l'application du paragraphe 23. Non pas parce qu'ils ne seraient pas visés par l'article 15 (il a toujours avancé qu'ils y étaient assujettis), mais parce que ce ne sont pas des changements *organisationnels*, le seul type permettant à l'employeur de profiter de l'exception prévue à l'Entente de ne pas combler un poste portant le niveau d'emplois en bas du seuil prévu. La différence dans les textes de l'article 15 de la convention collective et du paragraphe 23 de l'Entente est évidemment apparente, mais les prétentions syndicales ne sont pas claires sur la question de savoir si cette distinction serait le reflet d'une intention différenciée des parties de viser moins large au paragraphe 23 qu'à l'article 15, ni si tous les changements se qualifieraient de toute manière. Il n'est cependant pas nécessaire de trancher.

[174] Selon la preuve, le seul changement qui était appliqué au moment du dépôt du grief est la fusion des centrales CCD/CCS. Or, il s'agit clairement d'un changement organisationnel, comme le définit l'arbitre dans *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc. c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan*¹⁵, à la page 6 de sa décision :

Quant à savoir s'il y a eu un changement organisationnel, il faut se référer au sens courant du terme. En s'inspirant des définitions données par les dictionnaires Larousse et Robert, on peut voir que l'organisation a trait à la manière dont un corps, une structure, une direction, sont constituées en vue de leur fonctionnement. (...)

[175] La fusion des deux centrales est un changement de cette nature : la structure organisationnelle est redéfinie, une nouvelle entité administrative est créée. C'est un nouveau service, comme dans l'affaire *Centre Jeunesse de l'Outaouais et Syndicat des professionnelles, des techniciennes et techniciens de l'Outaouais (SPTO)- FP-CSN*¹⁶, décidée par l'arbitre Beaupré. Clairement, il s'agit d'un changement organisationnel.

[176] Cependant, comme les trois autres, il n'avait entraîné aucune diminution des besoins au moment du dépôt du grief.

Les non-remplacements ne sont pas justifiés faute de preuve de diminution des besoins résultant des changements jusqu'au jour du dépôt du grief

¹⁵ *Syndicat national des employés de l'aluminium d'Arvida inc. c. Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée*, (T.A., 1979-03-19), non publiée.

¹⁶ *Centre Jeunesse de l'Outaouais et Syndicat des professionnelles, des techniciennes et techniciens de l'Outaouais (SPTO)- FP-CSN*, (2010) CanLII 34580 (QC, SAT),

[177] Je rappelle que l'employeur s'est systématiquement objecté à la preuve postérieure au grief. Il avait certes discuté des changements avant le dépôt du grief, mais aucun n'est appliqué, si ce n'est la fusion des deux centrales du secteur nord, mais ce projet était aussi dans une phase préparatoire ou de transition au moment du dépôt du grief, et donc, sans conséquence effective sur les besoins de main-d'œuvre de l'employeur. Bien qu'elle indique parfois le moment précis de l'opération réelle des changements, la preuve postérieure de l'employeur, administrée sous réserve de son objection, est encore prospective quant aux gains escomptés.

[178] En effet, au moment de sa présentation au CPC, le plan d'implantation élaboré par l'employeur prévoyait plusieurs réductions pour la méthode RCM et les travaux standards (10) et la réorganisation pour les préposés et conducteurs (5), mais justement, ils seraient mis en œuvre à compter de l'automne.

[179] Il est à noter que ce même plan d'implantation n'annonce cependant aucune réduction du seul fait de la fusion des deux centrales, réalisée en juin, d'ailleurs aucune analyse présentée ne chiffre le gain concret de ce changement différencié de ceux découlant du changement lié à la méthode RCM et la standardisation. La preuve est concordante, incluant sur la période de transition prévue, n'identifiant aucun bénéfice concret. Bien que les centrales aient été fusionnées avant le dépôt du grief, je ne trouve donc aucune indication dans la preuve qu'en réalité, des électriciens d'une centrale ont pu être affectés à l'autre avant ce moment, avec une diminution des besoins de main-d'œuvre conséquente.

[180] Cela étant, je ne vois pas comment l'employeur peut justifier le non-remplacement du poste d'électricien devenu vacant en mai 2014 ou celui de préposé en mars 2014 par des gains d'efficacité découlant de changements (pour autant qu'ils puissent tous être des changements organisationnels et je ne me prononce pas) qui ne sont pas encore implantés ou produisent des effets au moment du grief en août 2014.

[181] Un changement qui sera apporté dans le futur ne peut justifier un non-remplacement parce qu'il ne peut en résulter une diminution des besoins qui permet exceptionnellement à l'employeur de réduire le niveau d'emplois en deçà du minimum convenu. Les exceptions s'interprètent restrictivement. Une prévision n'est pas la réalité. L'employeur peut adapter son projet, ses projections peuvent s'avérer erronées (comme la preuve le révèle d'ailleurs en ce qui concerne l'adaptation qui s'est avérée nécessaire pour l'application de la méthode RCM au nord) ou il peut s'avérer impossible de fonctionner comme prévu ou sans la présence de cette main-d'œuvre ou d'une partie d'entre elles.

[182] La justification ne peut qu'être basée sur ce qui est réellement changé, dans la seule proportion où le changement a été réalisé et qu'il en soit la seule et vraie raison. L'employeur ne peut profiter de l'annonce d'un changement projeté pour se soustraire aux engagements pris à l'Entente.

[183] Même si, au départ, les besoins de main-d'œuvre réels de l'employeur sont moins grands que ce à quoi l'article 1 de l'Entente l'oblige, il lui faut appliquer un

changement organisationnel produisant une diminution suffisante de ses besoins de main-d'œuvre pour être délesté de son obligation de maintenir le seuil minimal prévu.

[184] En l'espèce, la preuve ne mène qu'à une conclusion : les changements annoncés n'auront commencé à produire leurs effets qu'après le dépôt du grief.

[185] Certes, la preuve démontre que l'employeur a pu satisfaire ses besoins et fonctionner sans remplacer les deux salariés. Il n'y a pas eu d'augmentation correspondante des contrats de sous-traitance (la preuve postérieure n'est pas probante pour l'électricien, on parle ici de quelques centaines d'heures de travaux secondaires ponctuels sur une période limitée, plusieurs mois après la vacance du poste ; le président du syndicat a admis qu'il n'y a eu aucun nouveau contrat dans l'occupation de préposé et de conducteur). Il n'y a pas de preuve d'embauche d'employés occasionnels, de surcharge des autres salariés.

[186] À l'évidence, des surplus de main-d'œuvre existaient déjà avant les changements. L'employeur a profité de leur annonce pour se délester de deux emplois, avant même que les changements ne soient implantés. Les non-remplacements ne peuvent en être la conséquence nécessaire et légitime.

Conclusion

[187] En somme, les postes en litige sont devenus vacants en mars et en mai 2014 et l'obligation de les combler n'était pas différée par le paragraphe 25 de l'Entente. L'employeur devait les combler le plus rapidement possible et il ne l'avait toujours pas fait lors du dépôt du grief, alors que les changements n'étaient toujours pas implantés ou n'avaient produit aucune diminution des besoins de main-d'œuvre. Les deux non-remplacements ne sont donc pas justifiés par les changements annoncés. Le grief est bien fondé à ce sujet.

La défense de l'employeur liée au comportement du syndicat face à ses projets de changement

[188] Une partie importante de la preuve a été consacrée à l'examen réciproque du comportement des parties dans le cadre des travaux du CPC et surtout à celui du syndicat face au projet de changement de l'employeur. Ce dernier a consacré beaucoup d'énergie et de temps à relever ce qu'il qualifie de stratégies syndicales d'obstruction et de ralentissement, notamment par la suspension des rencontres du CPC pour en tenir avec la haute direction, par le dépôt de recours, par l'expression de disponibilités limitées pour se réunir, par le refus de participer à des exercices de validation, la formulation de demandes diverses ainsi qu'une lettre faussement attribuée à des cadres par un officier syndical laquelle lui a valu un congédiement, maintenu par ma collègue, Me Joëlle L'heureux, dans une décision récente.

[189] Pour l'essentiel, cette preuve visait à contrer la prétention syndicale liant la justification du non-remplacement à la démonstration préalable complète de la nécessité du changement au CPC, d'où la pertinence de son propre comportement pour retarder ce processus sur l'implantation des changements.

[190] Cette preuve sur l'influence du comportement syndical sur la justification en CPC perd sa pertinence avec l'interprétation que je retiens, dissociant la justification requise par le paragraphe 23 des travaux tenus en application de l'article 15, pour centrer l'analyse sur la décision de ne pas remplacer plutôt que sur le caractère approprié du changement. Que les travaux du CPC aient été menés plus ou moins rondement n'a pas d'incidence sur le fondement de mes conclusions, soit que les non-remplacements en litige sont prématurément associés aux changements parce qu'ils n'étaient pas encore implantés, de sorte qu'ils ne pouvaient produire les diminutions de besoins essentielles à la justification requise par le paragraphe 23. Je rappelle aussi que l'employeur n'a non plus identifié un quelconque gain pouvant résulter de la fusion des centrales du secteur nord.

[191] L'employeur a toujours férocelement prétendu que l'article 15 ne l'empêchait pas de commencer à implanter les changements. Il s'est opposé à une ordonnance de sauvegarde pour suspendre le processus et l'arbitre Faucher lui a donné raison. D'ailleurs, il a commencé à implanter ses projets avant - la fusion des centrales en est une démonstration probante. La preuve en révèle d'autres : ses fiabilistes ont commencé à faire des projections, les routes de conciergerie ont commencé à être révisées, ses gestionnaires ont fait des évaluations, des plans de formation, etc.

[192] Il n'y a aucune preuve que le comportement du syndicat, fusse-t-il excessivement combatif, ait empêché l'employeur d'agir. On n'opère pas des changements aussi importants en quelques semaines. Dès le départ, l'employeur envisageait la réalisation de son plan sur plusieurs mois. Tout simplement, il était essentiellement prévu que la période en litige serait consacrée aux travaux préparatoires ou à la transition, la preuve le révèle clairement. L'employeur a prématurément motivé ses décisions de ne pas remplacer les deux postes devenus vacants par les changements pour en tirer immédiatement bénéfice, avant que ses projets ne soient implantés. Les non-remplacements ne sont pas justifiés par les changements identifiés par l'employeur.

Conclusion

[193] Je ne retiens pas les prétentions syndicales sur la portée du grief et la nécessité de justifier les non-remplacements en comité paritaire ou d'obtenir l'aval syndical sur les changements avant d'y procéder. Je ne dispose ici que des deux décisions de l'employeur de ne pas procéder au remplacement des deux postes vacants visés par le grief, au motif qu'encore au jour du dépôt du grief, il n'était pas en mesure de les justifier par les changements identifiés. Outre les commentaires sur l'interprétation et l'application du paragraphe 23 qui pourraient avoir des effets dans l'avenir, je ne porte aucun jugement sur la question de savoir si, après leur implantation, ces changements pouvaient ou pourront justifier, en tout ou en partie, les non-remplacements annoncés.

Le redressement

[194] Le grief réclame un redressement en nature, soit l'exécution de l'obligation prévue à la convention collective, c'est-à-dire de combler le poste de manière à rétablir

le niveau d'emplois à celui convenu à l'annexe 1. Les parties n'ont fait aucun commentaire particulier à ce sujet.

[195] Le but du redressement est de remettre les parties dans l'état où elles auraient été placées, n'eut été la violation. L'écoulement du temps commande cependant des adaptations dans la formulation de l'ordonnance, pour se rapprocher le plus près possible de cet objectif.

[196] Le redressement en nature doit être privilégié lorsqu'il est toujours possible, ce qui emporte évidemment l'attribution de chacun des postes vacants à un salarié, en suivant la procédure prévue à la convention collective, avec tous les droits qui en découlent, comme s'il avait occupé le poste depuis cette date. Pour redresser complètement la situation, l'application de la convention collective doit aussi mener au rétablissement du niveau d'emplois à celui où il aurait dû se trouver à l'époque, c'est-à-dire au minimum convenu à l'Entente dans chaque occupation.

[197] Outre ces guides généraux, je ne vais pas plus loin sur la formulation de redressement requis, car les parties n'ont pas formulé de commentaires et ces questions pourraient s'avérer litigieuses. Je réserve ma compétence pour décider des modalités précises de sa réalisation, dans l'éventualité où les parties ne parviendraient pas à s'entendre.

[198] Par précaution, je réserve compétence pour disposer de toute difficulté découlant de l'application de ma décision.

[199] Pour tous ces motifs, le tribunal :

ACCUEILLE le grief du syndicat.

ORDONNE à l'employeur de combler les postes de préposé et d'électricien devenus vacants en mai et en mars 2014, rétroactivement au jour du dépôt du grief le 29 août 2014, conformément à la convention collective et à l'Entente, de manière à rétablir, à cette date, le nombre de salariés réguliers au niveau prévu à l'annexe 1 de l'Entente dans les deux occupations visées et d'accorder rétroactivement au titulaire de chaque poste tous les droits et avantages qui en découlent, dont le salaire, avec les intérêts prévus au *Code du travail*.

CONSERVE compétence pour décider de modalités plus précises de la dotation du poste, régler toute difficulté découlant de l'application de ma décision et disposer du quantum des sommes dues.



Me Francine Lamy, arbitre

Pour le syndicat : Me Thierry Saliba, Philion, Leblanc, avocats

Pour l'employeur : Mes Jean R. Allard et Caroline Jodoin, Norton Rose-Fullbright

Dates
d'audiences : Onze jours entre le 19 mai 2015 et le 5 octobre 2016.