

## **EYB 2018-301687 – Résumé**

### **Tribunal d'arbitrage**

*Unifor, section locale 3057 et PF Résolu Canada inc.*

(approx. 27 page(s))

6 août 2018

### **Décideur(s)**

Roy, Claude

### **Type d'action**

GRIEF contestant la décision patronale d'accorder les tâches de mécanique du garage à un sous-traitant ainsi que l'abolition du poste du salarié. ACCUEILLI.

### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; RELATIONS DU TRAVAIL; DROIT DE GÉRANCE DE L'EMPLOYEUR; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; ARBITRE; POUVOIRS; PREUVE; mécanicien de garage; entente de location des équipements de l'employeur avec un tiers; mécanique générale réalisée par le tiers dans le garage de l'employeur avec les outils de ce dernier; sous-traitance du poste de mécanicien de garage; notion d'abolition fictive de poste; thèse des droits résiduaire; contrôle total et entier de l'employeur sur l'entretien mécanique des équipements

### **Résumé**

L'employeur est une usine de sciage de bois d'oeuvre. Après avoir connu des difficultés financières, une restructuration de l'entreprise a été requise. Dans ce contexte, le 27 juin 2014, l'employeur a signé une entente de location de certains de ses équipements mécaniques et il a aboli le poste de mécanicien de garage le 7 juillet suivant. Le syndicat dépose un grief contestant la décision patronale d'accorder les tâches de mécanique du garage à un sous-traitant, lequel est le locateur des équipements ainsi que celle d'abolir le poste du salarié.

L'abolition du poste n'a jamais été discutée avec le syndicat. En août 2014, un contrat de vente et d'achat d'équipements a été signé par le président du sous-traitant. Cette vente d'équipement est assujettie au respect du contrat de location intervenu précédemment entre les parties. La jurisprudence majoritaire confirme la thèse des droits de direction résiduaire. Ainsi, le droit de la direction d'abolir un ou des postes ne peut être restreint que par une disposition explicite de la convention collective. La jurisprudence confirme aussi que la sous-traitance est inhérente au pouvoir de direction de l'employeur, ce droit pouvant toutefois être limité par la convention collective. Par ailleurs, la Cour d'appel a reconnu la

compétence de l'arbitre de grief de décider de la nature réelle d'un contrat intervenu entre l'employeur et un tiers.

En l'espèce, la convention collective restreint le droit patronal d'octroyer une sous-traitance à un tiers, notamment lorsque les travaux exécutés peuvent être efficacement effectués par les salariés réguliers dans un délai raisonnable avec l'équipement et l'outillage dont ils disposent sans perturber les opérations normales. Or, lors de l'abolition du poste de mécanicien de garage, l'employeur était encore propriétaire des équipements et la preuve n'a pas démontré que le mécanicien de garage ne pouvait plus efficacement exécuter ses tâches avec l'équipement et l'outillage dont il disposait. Le contrat de vente de certains de ses équipements a été signé par le représentant patronal en octobre 2014 seulement. Au moment où l'employeur a aboli le poste du salarié, il détenait encore le contrôle total et entier sur l'entretien mécanique des équipements loués. Par la suite, le tiers a exécuté les travaux d'entretien de ces équipements en se pliant aux directives de l'employeur. Dans les faits, le contrat de location intervenu avec le tiers en est un de sous-traitance, car le salarié pouvait faire efficacement l'entretien des équipements, dans un délai raisonnable, avec l'outillage en place et sans perturber les opérations de l'usine. Le grief est donc accueilli. Le 22 mai 2015, les parties ont signé une annexe relative aux salaires, laquelle comporte une clause relative au poste de mécanicien de garage qui devra être maintenu ou supprimé selon la décision du présent grief. Le salarié devra être réintégré à son poste et rémunéré conformément à l'annexe qui sera corrigée de façon à maintenir le poste. Le grief est accueilli.

### **Suivi**

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

No : 0304 (2014-151)

18-08004

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 6 août 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : ME CLAUDE ROY**

---

**UNIFOR, SECTION LOCALE 3057**

Ci-après « le syndicat »

Et

**PF RÉSOLU CANADA INC.**

Ci-après « l'employeur »

Plaignant : Serge Gauthier

Grief : n° du syndicat 27-07-2014 – Abolition de poste

Convention collective : 2011-2015

---

## SENTENCE ARBITRALE

(Art. 100 du *Code du travail*, RLRQ., c. C-27)

---

### I- LE DOSSIER

[1] Le 23 octobre 2014, le Tribunal est nommé par la ministre du Travail pour entendre et décider du grief no 27-07-2014 du 28 juillet 2014 du plaignant, contestant l'abolition de son poste de mécanicien de garage le 7 juillet 2014.

[2] Le Tribunal entend les parties les 7 et 8 mai 2018 à Val-d'or. Auparavant, le Tribunal avait convoqué les parties pour des audiences les 27 octobre 2015, 13 avril et 6 octobre 2016, lesquelles ont été remises à la demande des parties.

[3] À l'ouverture de l'audience, les parties procèdent aux admissions habituelles concernant le respect de la procédure de grief et d'arbitrage. Elles reconnaissent la compétence du Tribunal à décider du grief soumis. Elles déposent les pièces identifiées en annexe de la présente décision.

[4] Le syndicat fait entendre le plaignant, et l'employeur, le directeur de l'Usine Comtois, Monsieur Marc-Antoine Lajoie.

[5] Le grief<sup>1</sup> est à l'effet que :

Nature du grief : je conteste la décision de la compagnie d'abolir le poste de mécanicien de garage tel que présenté lundi 7 juillet 2014 et

---

<sup>1</sup> Pièce S-2 : Grief no 27-07-2014 du 28 juillet 2014.

d'accorder la mécanique garage au sous-contractant de la machinerie de cour. Le poste aboli est un poste conventionné et cette décision vient à l'encontre de l'article 13.11 de la convention et tout autre clause s'y rattachant. Cette décision a pris effectif le 21 juillet 2014.

Règlement recherché :

La restitution du poste de mécanicien de garage au syndiqué détenteur de ce poste et respect des clauses de la convention en cours.

(reproduit tel quel)

## II- FAITS ET CIRCONSTANCES

[6] L'employeur opère une usine de sciage de bois d'œuvre située à 14 km au nord de Lebel-sur-Quévillon, identifiée comme « Usine Comtois ».

[7] De 2006 à 2008, l'employeur (auparavant identifié sous le nom d'AbitibiBowater inc. et Abitibi-Consolidated inc.) connaît, suite à la crise économique, d'importantes pertes financières l'obligeant à se prévaloir, en avril 2009, de la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies*<sup>2</sup>. Suite à une réorganisation, l'employeur est dorénavant identifié sous le nom de PF Résolu Canada inc. Selon Monsieur Lajoie, l'employeur compte environ 8000 employés aux États-Unis et au Canada et opère des scieries et des usines de fabrication de papier.

[8] La restructuration est nécessaire et des usines sont fermées, certaines définitivement, d'autres temporairement. L'Usine Comtois est de celles qui sont maintenues en opération après quelques brèves fermetures et changements opérationnels.

[9] Le maintien en opération de l'usine est conditionnel à une gestion rigoureuse des dépenses. Pour la première fois en 2014, l'Usine Comtois est

---

<sup>2</sup> L.R.C., (1985), c. C-36.

redevue rentable<sup>3</sup> parce que l'employeur décide d'opérer une seule ligne de sciage avec un rendement amélioré vu la mise en place, en 2013 par le Gouvernement du Québec d'un nouveau régime forestier. Cette rentabilité permet de ramener les opérations à trois quarts de travail.

[10] Monsieur Lajoie explique qu'au début de 2014, les contrats de location des pelles mécaniques nécessaires aux opérations forestières étaient arrivés à échéance depuis quelques mois et devaient être renouvelés. Mais, il fallait voir également l'état des équipements restants. Pour les remplacer, il en coûterait 3,5 millions et ce, sans compter les pelles mécaniques. L'employeur analyse toutes les éventualités pour réduire les coûts.

[11] Il décide de ne plus acheter d'équipements roulants, mais de les louer dans une optique de remplacer la flotte au complet et de continuer à louer des pelles mécaniques.

[12] Le 29 mars 2014, Monsieur Lajoie et Monsieur Daniel Ouellet, un contremaître, rencontrent le plaignant au garage. Le but de cette rencontre, selon Monsieur Lajoie, est de vérifier l'état des équipements.

[13] Le plaignant est le seul mécanicien de garage depuis 2011. Il est demeuré en poste au fil des ans par le processus de supplantation. Le garage est situé au nord de l'usine.

[14] Le plaignant est également le président du syndicat local.

[15] Le plaignant explique au Tribunal que c'est lors de cette rencontre qu'il apprend que l'employeur a décidé de confier l'entretien mécanique des équipements forestiers en sous-traitance. Il témoigne avoir demandé aux deux représentants de l'employeur si son poste de mécanicien de garage est touché par cette décision et il reçoit une réponse négative.

---

<sup>3</sup> Pièce E-4 : Résultat Usine Comtois, 2010 à 2014.

[16] En avril 2014, cinq soumissionnaires visitent le garage et inspectent l'état des équipements qui sont à vendre. C'est le plaignant qui répond à leurs questions.

[17] Le 27 juin 2014, l'employeur signe une entente de location d'équipements<sup>4</sup> avec Transport Jean-Louis Allaire et Fils inc. (ci-après appelée « ALLAIRE ») par laquelle il loue deux chargeuses à mat articulé Liebherr, deux chargeuses frontales Volvo, trois chariots élévateurs Hyster et six accessoires pour les chargeuses frontales. L'employeur s'engage à payer à ALLAIRE un tarif horaire de location mentionné à l'Annexe A de l'entente pour chacun des équipements et un tarif horaire pour des travaux mécaniques non couverts par l'entente.

[18] Ce tarif horaire est croissant et variable pour chaque équipement loué pour la durée de l'entente, soit du 15 juillet 2014 au 14 juillet 2019. Le tarif horaire pour les travaux mécaniques non couverts par l'entente est toutefois fixé à 60,00 \$ pour toute sa durée.

[19] Le 7 juillet 2014, le plaignant est rencontré par Monsieur Lajoie et Monsieur Painchaud du département des Ressources humaines. Il est informé que son poste de mécanicien de garage est aboli et qu'il est transféré à l'usine comme mécanicien d'entretien d'usine (Millwright) dès le 21 juillet 2014.

[20] Il occupe toujours ce poste au moment de l'audience du 7 mai 2018. Au garage, il travaillait 42 heures par semaine du lundi au vendredi. À l'usine, il travaille sur des horaires de quatre jours et de cinq jours, 12 heures par jour.

[21] L'employeur ne discute jamais avec le syndicat de cette abolition de poste. Il juge qu'il n'a plus besoin de mécanicien de garage vu que le locateur ALLAIRE s'occupe dorénavant de l'entretien mécanique des équipements. L'employeur fournit un local au locateur pour faire cet entretien, soit le garage où

---

<sup>4</sup> Pièce E-1 : Entente de location d'équipements conclue le 27 juin 2014 entre PF Résolu Canada inc. (le locataire) et Transport Jean-Louis Allaire & Fils inc. (le locateur).

travaillait le plaignant. Il utilise trois portes du bâtiment et les trois autres portes sont utilisées par Nivelage L.B., l'entrepreneur forestier.

[22] Monsieur Lajoie explique avoir négocié avec ALLAIRE pour qu'il garde le plaignant comme mécanicien de garage, au frais de l'employeur. ALLAIRE ne voulait pas et, surtout, il ne voulait pas s'ingérer dans la façon de diriger de l'employeur.

[23] L'arrivée du plaignant à l'usine crée un malaise avec les autres employés. Il n'avait pas et n'a toujours pas ses cartes de mécanicien d'entretien d'usine (Millwright). Sa formation est celle de mécanicien de chantier. Selon le plaignant, ses compagnons de travail considèrent qu'il aurait dû être affecté à la production. Il y a présentement 64 employés syndiqués à l'usine, ils ont déjà été 150 employés syndiqués.

[24] Malgré son changement d'affectation, le plaignant est tout de même réélu comme président du syndicat.

[25] Le plaignant veut retourner au garage dans son poste de mécanicien. La machinerie qu'il entretenait est toujours à cet endroit. Le Tribunal constate qu'il est considéré comme l'homme à tout faire de la compagnie. Il dépose la liste de tous les travaux qu'il faisait hebdomadairement au garage<sup>5</sup>. Il fait encore le travail d'entretien des trois camionnettes de l'employeur, mais en temps supplémentaire. Sur cette liste, il identifie les travaux qu'il fait toujours :

Réparer chariots du séchoir

1 fois semaine inspection et réparation des génératrices usine bouilloire, inspection du système d'incendie ligne de vie et gas boy

[...]

L'hiver installer tous les pneus d'hiver sur toute la machinerie et les camionnettes

---

<sup>5</sup> Pièce S-3 : Notes personnelles du plaignant : travaux à exécuter sur horaire 42 hrs/semaine au poste mécanicien garage.

Si panne d'électricité remplir les réservoirs à essence des génératrice à tous les 8 heures de jour et de nuit

Inspection des nacelles 1 fois par mois

Réparer chariot séchoir (souder tuyaux, refaire les "track" du séchoir, réparer le ciment, changer des straps, bearing etc....)

[26] Le locateur ALLAIRE ne fait pas l'entretien du garage que faisait auparavant le plaignant. C'est un employé syndiqué de l'usine qui le fait maintenant.

[27] Tous les outils dont le plaignant se servait sont toujours la propriété de l'employeur et sont répartis dans l'usine.

[28] Avant que l'employeur complète sa preuve et après discussion entre les procureurs, le syndicat dépose la nouvelle convention collective 2015-2019<sup>6</sup>. Après avoir établi les échelles de salaire pour les mécaniciens de garage pour ces années, les parties ont ajouté, au sujet de ce poste, la clause suivante « *Il est entendu que toutes les échelles de salaire en liens (sic) avec le poste de « Mécanicien de garage » (A, B, C et Apprenti) seront supprimées ou non de l'Annexe A suite au règlement du grief actif.* ». Il s'agit du grief en litige dont le Tribunal doit décider.

[29] L'employeur conclut par la suite avec ALLAIRE un contrat de vente d'équipements. Un contrat de vente et d'achat d'équipements<sup>7</sup> est signé par Monsieur Éric Allaire, le président d'ALLAIRE, sans date précise, si ce n'est qu'il est inscrit « *Août 2014* ». Une deuxième copie de ce contrat est ensuite produite

---

<sup>6</sup> Pièce S-4 : Convention collective SCIERIE COMTOIS 2015-2019.

<sup>7</sup> Pièce E-2-A : Contrat de vente et d'achat d'équipements entre PF Résolu Canada inc. (le vendeur) et Transport Jean-Louis Allaire & Fils inc. (l'acheteur), signé par Monsieur Éric Allaire, sans date de signature sauf : août 2014.

à la demande du Tribunal qui voulait savoir quand l'employeur avait signé le contrat. Cette deuxième copie du contrat<sup>8</sup> porte cette fois, en plus de la même signature de Monsieur Éric Allaire et l'indication « *Août 2014* », la signature de Monsieur Yves Laflamme, premier vice-président, mais cette fois avec la date du 20 octobre 2014.

[30] Cette vente d'équipements de l'employeur à ALLAIRE est assujetti au respect du premier contrat de location intervenu entre les parties, pour un prix de 290,000 \$. La prise de possession et le transfert de propriété par l'acheteur des biens vendus sont à la date de la signature du contrat. Il est indiqué à ce contrat que toutes les dispositions sont réputées être en vigueur à la date de la signature du contrat.

[31] Sont comprises dans ce contrat de vente deux chargeuses frontales Volvo et deux chariots élévateurs Hyster que l'employeur louait déjà d'ALLAIRE en vertu du contrat de location du 27 juin 2014<sup>9</sup>.

[32] En contre-interrogatoire, Monsieur Lajoie reconnaît qu'ALLAIRE roule avec les mêmes équipements qui étaient la propriété de l'employeur. Il opère dans le même garage. Il reconnaît également que tout le contrat de location du 27 juin 2014 est sous le contrôle entier de l'employeur, que ce soit pour la planification des travaux, la présence obligatoire des équipements sur le site, de l'impossibilité de les modifier sans l'autorisation de l'employeur et ils doivent continuer à être adaptés aux spécificités de l'usine.

[33] Les personnes qui opèrent les équipements loués par ALLAIRE à l'employeur depuis le 15 juillet 2014, et dont il est devenu propriétaire le 20 octobre 2014, sont tous des salariés de l'employeur.

---

<sup>8</sup> Pièce E-2-B : Contrat de vente et d'achat d'équipements entre PF Résolu Canada inc. (le vendeur) et Transport Jean-Louis Allaire & Fils inc. (l'acheteur), portant la même signature de Monsieur Éric Allaire et la signature de Monsieur Yves Laflamme, premier vice-président, et la date du 20 octobre 2014.

<sup>9</sup> Pièce E-1 : Voir note 4.

[34] L'employeur fournit le carburant nécessaire aux équipements. Si un bris d'un équipement est causé par un salarié de l'employeur, ce dernier en assume les coûts.

### **III- POSITION DES PARTIES**

#### **A- Position du syndicat**

[35] Le but général de la convention collective en vigueur<sup>10</sup> prévu à l'article 1.01 est de favoriser l'intérêt de l'employeur et du salarié. Tous les pouvoirs de direction sont réservés exclusivement à l'employeur à moins d'être expressément limités par la convention collective en vertu de l'article 3.01.

[36] L'article 13.11 limite le droit de l'employeur de confier à la sous-traitance les travaux que les salariés exécutent actuellement, en autant qu'ils puissent être efficacement effectués par les salariés réguliers dans les délais raisonnables avec l'équipement et l'outillage dont ils disposent sans affecter les opérations normales.

[37] Seulement les quatre premiers équipements vendus en octobre 2014 étaient entretenus au garage de l'usine. Les autres étaient entretenus en forêt.

[38] En 2014, l'usine a retrouvé sa rentabilité. Il n'y a aucune preuve que la location des équipements et leur vente aient contribué à cette rentabilité. Quatre années plus tard, tous les équipements sont encore entretenus dans le garage. Les outils sont dans le garage ou répartis dans l'usine. Il y a absence totale de preuve d'un avantage économique. L'employeur est demeuré propriétaire des équipements mentionnés au contrat avec ALLAIRE. L'employeur a sous-traité le travail du mécanicien de garage. Il plaide que ce sont des transactions bizarres et peu crédibles.

---

<sup>10</sup> Pièce S-1 : Convention collective SCIERIE COMTOIS 2011-2015.

[39] Le syndicat réfère à la décision de la Cour d'appel dans l'affaire du *Syndicat des travailleurs et des travailleuses des épiciers unis Métro-Richelieu (C.S.N.) c. Lefebvre*<sup>11</sup> du 18 juin 1996 où la Cour a reconnu l'existence d'un contrôle absolu des opérations conservé par l'employeur comme dans la présente affaire, nonobstant l'existence d'un contrat à forfait intervenu avec un tiers.

[40] L'employeur a gardé le contrôle total des opérations et décide de tout. Il demeure le maître d'œuvre malgré le contrat de location. Dans ce contrat de location :

- a) ALLAIRE ne peut modifier les équipements sans le consentement préalable écrit de l'employeur (art. 2.1) ;
- b) Il doit rendre les équipements disponibles selon l'horaire de l'usine (art. 2.2) ;
- c) Les équipements doivent être conformes aux règles et aux normes de l'employeur (art. 2.3) ;
- d) L'employeur assume les coûts de changements majeurs aux équipements qu'il décide unilatéralement (art. 2.3) ;
- e) ALLAIRE doit transmettre périodiquement à l'employeur une copie du carnet d'entretien des équipements (art. 2.4) ;
- f) ALLAIRE doit planifier avec l'employeur le retrait des équipements pour leurs réparations et leurs entretiens périodiques (art. 2.6) ;
- g) ALLAIRE doit entretenir ses équipements ainsi que les attachements et accessoires qu'il loue ainsi que ceux appartenant à l'employeur (art. 2.7) ;
- h) Les équipements ne peuvent quitter le site sans le consentement de l'employeur (art. 2.9) ;
- i) ALLAIRE doit fournir à l'employeur le nom et le numéro de téléphone d'un responsable, lequel doit être disponible 24/24 heures et 7/7 jours (art. 2.10) ;

---

<sup>11</sup> C.A., 1996-06-18, SOQUIJ AZ-96011719, J.E. 96-1423, D.T.E. 96T-820, [1996] R.J.Q. 1509.

- j) L'employeur a le droit de demander le remplacement de tout représentant de ALLAIRE pour quelque raison que ce soit (art. 2.11) ;
- k) L'employeur fournit à ses propres frais des opérateurs qualifiés pour opérer les équipements loués d'ALLAIRE (art. 3.1) ;
- l) L'employeur fournit à ALLAIRE le garage pour faire l'entretien et les réparations des équipements loués (art. 3.5) ;
- m) L'employeur a le droit de résilier le contrat de location sur préavis de 30 jours si l'établissement est fermé ou vendu (art. 3.6) et en tout temps sur préavis de 15 jours (art. 4.2) ;
- n) Le contrat est à durée déterminée et se termine le 14 juillet 2019 (art. 4.1) ;
- o) Il n'y a aucune clause pénale contre l'employeur ;
- p) ALLAIRE ne peut céder ses droits à un tiers mais l'employeur peut le faire (art. 8.1) ;
- q) L'employeur peut s'opposer à toute sous-traitance décidée par ALLAIRE (art. 8.2) ;
- r) L'employeur fournit le carburant pour l'opération des équipements (art. 10) ;
- s) En cas de force majeure, l'employeur peut résilier le contrat sur simple avis à ALLAIRE et ce, sans indemnité ou paiement de quelque dommage que ce soit (art. 11).

[41] Pour le syndicat, rien n'a changé. Les travaux d'entretiens mécaniques se font dans le garage, les outils appartiennent à l'employeur, les équipements sont opérés par les salariés syndiqués de l'employeur, il fournit le carburant et s'il y a un bris causé par son employé, l'employeur paie. Le seul changement, c'est que les équipements vendus sont réparés par un tiers.

[42] L'employeur a sous-traité le poste de mécanicien de garage. Il a contrevenu à l'article 13.11 de la convention collective en vigueur.

[43] Le poste existe toujours dans la nouvelle convention collective<sup>12</sup> et les parties ont négocié une clause en fonction de la décision à être rendue sur le grief du plaignant, tellement que l'employeur n'était pas convaincu de sa décision.

[44] C'est un réel contrat de sous-traitance et non simplement un contrat de location d'équipements conclu par l'employeur. C'est une décision abusive, de mauvaise foi, qui constitue un exercice déraisonnable des droits de la direction en violation des dispositions de la convention collective en vigueur et le Tribunal doit accueillir le grief du plaignant.

## **B- Position de l'employeur**

[45] L'employeur plaide qu'il s'agit d'une décision administrative et la compétence du Tribunal est limitée. Il ne peut intervenir que si la décision de l'employeur est discriminatoire, abusive, déraisonnable ou prise de mauvaise foi.

[46] Le fardeau de la preuve repose sur le syndicat.

[47] Le Tribunal doit tenir compte du contexte dans lequel s'est opérée cette abolition de poste. La décision de l'employeur de louer des équipements au lieu de les acheter découle de la restructuration chez l'employeur. Il devait réduire son endettement. Cette décision n'est pas déraisonnable, ni abusive et ni discriminatoire. Le Tribunal n'a pas la compétence pour décider de l'opportunité de cette décision.

[48] L'employeur reconnaît avoir aboli le poste du plaignant, mais les conséquences sont minimes vu la rentabilité retrouvée de l'usine.

---

<sup>12</sup> Pièce S-4 : Voir note 6.

[49] En vertu de ses droits de la direction, l'employeur peut abolir un poste. Il réfère à plusieurs autorités discutant de ces droits de la direction et de celui d'abolir un poste.

[50] Il a le droit de conclure un contrat de location qui n'est aucunement de la sous-traitance. Il a également le droit de recourir à la sous-traitance en vertu de l'article 13.11 de la convention collective en vigueur à cette époque, car il ne reste pas suffisamment de tâches à exécuter, vu que 75 % à 80 % des tâches du plaignant ont disparu. C'est une question d'efficacité. Ce n'est pas un prétexte ni un subterfuge.

[51] L'article 13.11 est subsidiaire au droit de la direction de l'article 3.01 de la convention collective. Le syndicat plaide le « *prétexte* » seulement pour se rattacher à la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Métro-Richelieu*. La présente affaire n'a rien à voir avec cette décision.

[52] Il ne s'agit pas d'une abolition fictive de poste. Sa décision repose sur son droit de la direction qui s'est exercé dans le respect de la convention collective.

[53] L'employeur plaide que chaque cas est un cas d'espèce et il réfère à plusieurs autorités justifiant son droit d'abolir un poste.

[54] Le Tribunal n'a pas la compétence de changer la décision de l'employeur de recourir à un contrat de location d'équipements conduisant à l'abolition du poste du plaignant.

#### **IV- ANALYSE ET DÉCISION**

##### **A- Dispositions applicables**

###### **1- Le Code du travail**

[55] L'article 100.11 du Code du travail mentionne :

L'arbitre doit rendre une sentence à partir de la preuve recueillie à l'enquête.

## **2- La convention collective 2011-2015**

[56] Les articles pertinents de la convention collective 2011-2015 en vigueur au moment des évènements<sup>13</sup> sont :

### **ARTICLE 1 : BUT GÉNÉRAL**

**1.01** Le but général de cette convention est de favoriser l'intérêt de l'Employeur et du salarié, de promouvoir l'harmonie [...]

### **ARTICLE 3 : DROIT DE LA DIRECTION**

**3.01** Tous les pouvoirs de direction, à moins d'être expressément limités par la présente convention, sont réservés et conférés exclusivement à l'Employeur.

### **ARTICLE 9 : PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS**

**9.06** L'arbitre a pour juridiction d'interpréter et appliquer les stipulations de la convention collective. Il s'occupe seulement de chaque question telle que posée et il n'a aucun pouvoir de changer, d'ajouter ou d'amender celle convention.

### **ARTICLE 13 : CONDITIONS GÉNÉRALES**

#### **13.11 Sous-contrat et forfait**

L'Employeur convient qu'aucune mise à pied d'un salarié ou l'empêchement de rappel ne peut résulter du seul fait qu'il confie à un sous-traitant, l'exécution d'un travail normalement exécuté par les salariés membres de l'unité de négociations, en autant que le remplacement soit possible.

Il convient également de ne pas confier à sous-contrat les travaux qu'ils exécutent actuellement en autant qu'ils peuvent

---

<sup>13</sup> Pièce S-1 : Voir note 10.

être efficacement effectués par les salariés réguliers dans un délai raisonnable avec l'équipement et l'outillage dont ils disposent sans affecter les opérations normales.

### **3- La convention collective 2015-2019**

[57] Le 22 mai 2015, à la signature de la convention collective présentement en vigueur<sup>14</sup>, les parties ont pris soin de prévoir à l'Annexe A relatif aux salaires, une clause spécifique concernant le poste de mécanicien de garage à l'effet que :

Il est entendu que toutes les échelles de salaire en liens (*sic*) avec le poste de « Mécanicien de garage » (A, B, C et Apprenti) seront supprimées ou non de l'Annexe A suite au règlement du grief actif.

[58] C'est précisément le grief dont le Tribunal est saisi.

[59] De plus, l'article 13.11 concernant « *Sous-contrat et forfait* » est demeuré exactement le même.

## **B- Le droit applicable**

### **1- Le droit de la direction**

---

<sup>14</sup> Pièce S-4 : Voir note 6.

[60] C'est en fonction de son droit de direction, non autrement limité par la convention collective, que l'employeur possède le droit résiduaire de planifier la production selon ce qu'il juge être au mieux de ses intérêts<sup>15</sup>.

[61] C'est également en fonction de son droit de la direction que l'employeur peut abolir un poste, fusionner des tâches, procéder à des mouvements de personnel pour mieux répartir les tâches, pourvu que ces opérations soient faites de bonne foi et dans le respect de la convention collective<sup>16</sup>.

[62] Il n'est pas interdit à un employeur d'abolir un poste en l'absence d'une disposition expresse au contraire<sup>17</sup>.

[63] Cette abolition de poste ne peut toutefois être fictive. En effet, pour conclure à une abolition fictive, il est nécessaire qu'une preuve prépondérante conduise à ce résultat<sup>18</sup>.

[64] Relativement à la thèse dominante des droits résiduaire, l'arbitre Me Claude Martin écrit<sup>19</sup> :

[16] En droit du travail canadien ou québécois, la thèse dominante relativement aux droits d'un employeur lorsque ses salariés sont représentés par une association de salariés accréditée est celle des droits résiduaire. Selon cette thèse, un employeur demeure le seul maître de son entreprise malgré l'accréditation de l'Association. Il

---

<sup>15</sup> *Air-Care Ltd. c. United Steel Workers of America*, C.S. Can., 1974-10-01, SOQUIJ AZ-76111001, [1976] 1 R.C.S. 2, p.7.

<sup>16</sup> *Cie minière I.O.C. c. Dulude\**, C.A., 1984-09-13, SOQUIJ AZ-84011214, J.E. 84-774, D.T.E. 84T-722, [1984] C.A. 575 ; *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers du Bas-St-Laurent Centre hospitalier de Matane*, C.A., 1983-08-10, SOQUIJ AZ-83149036, D.T.E. 83T-682.

<sup>17</sup> *Unifor, section locale 160Q et Duchesne & fils ltée*, T.A., 2018-02-20, 2018 QCTA 72, SOQUIJ AZ-51472305, 2018EXPT-608.

<sup>18</sup> *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et CISSS de la Montérégie-Ouest*, T.A., 2017-02-14, 2017 QCTA 88, SOQUIJ AZ-51366185, 2017EXPT-489, A.A.S. 2017A-3 ; *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 2468 et Rolls-Royce*, T.A., 2005-12-22, SOQUIJ AZ-50350477, D.T.E. 2006T-279.

<sup>19</sup> *Revera Retirement Genpar Inc. (Le Waldorf) et Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ)*, T.A., 2014-01-10, 2014 QCTA 16, SOQUIJ AZ-51035080, 2014EXPT-374, D.T.E. 2014T-140.

conserve donc tous ses droits de direction, sous réserve seulement de ceux qu'il a cédés ou ceux dont il a accepté d'en limiter la portée à l'occasion de la négociation et de la conclusion d'une convention collective. D'après Hébert, Bourque *et al.*,

[S]elon cette théorie, les droits de direction de l'employeur, tels qu'ils existent en droit commun, subsistent pareillement en contexte de convention collective (Gagnon, LeBel et Verge, 1991 : 532 ; Blouin et Morin, 200 : 51). Ceux dont ne traite pas la convention collective relève de l'employeur seul. Il n'est pas tenu d'en négocier l'exercice avec le syndicat accrédité, même s'il en résulte des effets sur des conditions de travail ; de même, leur exercice n'est soumis à aucun contrôle arbitral puisque la convention collective n'en traite pas[5].

[5] Gérard Hébert, Reynald Bourque *et. al.*, *La convention collective au Québec*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, 2007, à la page 37.

[65] L'arbitre Martin écrit, relativement à la nécessité d'une disposition expresse dans la convention collective pour limiter le droit de l'employeur dans l'exercice de son droit de direction d'organiser ou de réorganiser le travail de l'entreprise, dont celui d'abolir un poste, en faisant le survol de la jurisprudence arbitrale en cette matière :

[17] L'organisation du travail est la pierre angulaire de l'exercice de ces droits[6]. À moins d'une disposition dans la convention collective qui le lie à une association accréditée ou dans la loi, les arbitres reconnaissent généralement qu'un employeur demeure libre de réorganiser ses procédures et procédés, de remodeler les classes d'emplois ou les départements de son entreprise, de remplacer des emplois à temps plein par des emplois à temps partiel, d'ajouter ou d'éliminer des emplois[7], ou, encore, de modifier les horaires de travail et les relève[8]. Ses décisions, toutefois, ne doivent être ni déraisonnables, ni discriminatoires, ni abusives.

[...]

[19] Le droit d'un employeur d'abolir des postes, à l'occasion de l'exercice de ses droits de la direction et en l'absence de dispositions dans la convention le limitant, m'apparaît indiscutable et les arbitres l'ont souvent confirmé. Dans *Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 350 (SITBCTM)* et *Kraft Canada*[12], l'arbitre Suzanne Moro a rejeté un grief par lequel le Syndicat contestait le droit de l'employeur d'abolir des postes de préposés aux ingrédients et de confier certaines de

leurs tâches à des pétrisseurs. Dans *Syndicat des employées et employés de la recherche de l'Université de Montréal (SERM - AFPC - FTQ) et Université de Montréal*[13], Me Nathalie Faucher a confirmé le droit de l'Université d'abolir un poste de réceptionniste après avoir noté qu' : « Il est de longue date reconnu qu'il peut y avoir abolition de poste même si les tâches propres à ce poste continuent d'exister et sont réparties autrement sauf, évidemment, si la convention collective l'interdit[14]. » Elle confirmait également le droit de la Ville de Sainte-Agathe-des-Monts d'abolir un poste de capitaine de son service des incendies, pour la même raison dans *Syndicat des pompières et pompiers du Québec, section locale Ste-Agathe-des-Monts et Ste-Agathe-des-Monts*[15]. Dans *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 248, et Rolls-Royce*[16], l'arbitre Maureen Flynn confirmait le droit de l'employeur d'abolir un poste de coordonnatrice et de répartir son travail parmi d'autres salariés après avoir signalé, notamment, que : « Les tribunaux supérieurs et les tribunaux d'arbitrage ont maintes fois affirmé que l'abolition d'un poste constitue un droit de gérance de l'employeur qu'il doit exécuter dans le respect de la convention collective[17]. » Je conviens que ces affaires se distinguent de celle dont je suis saisi, à maints égards, mais les sentences s'appuient toutes sur un même postulat : le droit de la direction d'abolir un ou des postes ne peut être restreint que par une disposition explicite de la convention collective.

[6] Ibid, à la page 207.

[7] Donald J.M. Bown, David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4th ed., Vol 1, feuilles mobiles, Toronto, Canada Law Boo, au paragraphe 5:200.

[8] Ibid., au paragraphe 5 :3110.

[9] *Air-Care Ltd c. United Steel Workers of America et al*, [1976] 1 R.C.S. 2.

[10] La Cour a pris soin de reproduire dans son jugement le texte de l'article 4.1 de la convention suivant lequel le Syndicat y reconnaissait expressément le droit de l'employeur de diriger son entreprise, à moins d'une disposition limitant ce droit. Quoique le texte de cet article soit différent de celui retrouvé au paragraphe 4.01 de la convention collective du Manoir Montefiore, j'estime qu'il est de la même facture.

[11] Ibid., à la page 7.

[12] *Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 350 (SITBCTM) et Kraft Canada*, SOQUIJ AZ-50886340, D.T.E. 2012T-658.

[13] *Syndicat des employées et employés de la recherche de l'Université de Montréal (SERM - AFPC - FTQ) et Université de Montréal*, SOQUIJ AZ-50865021, D.T.E. 2012T-457.

[14] Ibid., au paragraphe 75.

[15] *Syndicat des pompières et pompiers du Québec, section locale Ste-Agathe-des-Monts et Ste-Agathe-des-Monts (Ville de)*, SOQUIJ AZ-50465967, D.T.T. 2008T-110.

[16] *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, section locale 248, et Rolls-Royce*, SOQUIJ AZ-50350477. D.T.E. 2006T-279.

[17] Ibid., au paragraphe 82.

[66] Toute la question est de déterminer si le droit de gérance de l'employeur est limité ou encadré dans la convention collective. Le Tribunal doit aussi constater si la preuve démontre une abolition fictive du poste.

[67] Une abolition de poste peut survenir par l'octroi d'un sous-contrat en application d'une clause des droits de la direction en l'absence d'indication contraire dans la convention collective. La sous-traitance est inhérente au pouvoir de contrôle et de direction de l'employeur<sup>20</sup> en autant qu'elle ne soit pas limitée par la convention collective.

## **2- La compétence du Tribunal**

[68] La Cour d'appel a reconnu dans l'affaire *Métro-Richelieu*<sup>21</sup> la compétence de l'arbitre de grief pour décider de la nature réelle d'un contrat intervenu entre l'employeur et un tiers.

[69] Dans cette affaire, la Cour a reconnu la compétence de l'arbitre Lefebvre de décider qu'un contrat à forfait était un contrat de sous-traitance interdit par la convention collective. C'est la notion du contrôle effectif des opérations concédées qui doit retenir l'attention de l'arbitre de grief.

## **C- Décision**

[70] Le Tribunal doit décider en fonction de la preuve. Il doit interpréter et appliquer les dispositions de la convention collective en vigueur au moment du

---

<sup>20</sup> *Syndicat des travailleurs des Produits forestiers DG Itée (CSN) et Produits forestiers DG Itée*, T.A., 2015-07-08, 2015 QCTA 573, SOQUIJ AZ-51194994, 2015EXPT-1613, D.T.E. 2015T-628 ; *Industries de câbles d'acier Itée et Syndicat des travailleurs de câbles d'acier de Pointe-Claire (CSN)*, T.A., 2010-02-12, SOQUIJ AZ-50626720, 2010EXPT-1252, D.T.E. 2010T-358.

<sup>21</sup> Précité, voir note 11.

grief. Il doit trancher uniquement la question qui lui est soumise et il ne peut changer, ajouter ou amender ces dispositions.

[71] Comme mentionné précédemment, l'employeur a le droit d'abolir un poste, mais il doit le faire dans le respect de la convention collective. Il a également le droit de confier du travail en sous-traitance, mais il a négocié avec le syndicat des conditions précises à respecter s'il veut se prévaloir de ce pouvoir découlant de son droit de la direction.

[72] Le Tribunal constate une absence totale de preuve concernant le travail de mécanicien de garage qui ne pouvait plus être effectué par le plaignant le 7 juillet 2014.

[73] La volumineuse jurisprudence déposée par l'employeur confirme son droit absolu à la gestion de son entreprise. Cette jurisprudence, maintenant presque unanime, confirme le droit absolu de l'employeur d'abolir un poste. Elle confirme également que la sous-traitance est inhérente à son pouvoir de contrôle et de direction de l'entreprise. Ces droits peuvent toutefois être interdits ou limités par la convention collective.

[74] L'employeur a reconnu à l'audience avoir aboli le poste de mécanicien de garage du plaignant. Le Tribunal doit décider si l'employeur a renoncé expressément à son droit par l'article 13.11 de la convention collective. Il doit décider s'il avait le droit d'abolir le poste du plaignant malgré le droit de signer un contrat de location d'équipements le 27 juin 2014 avec ALLAIRE et si ce contrat constitue de la sous-traitance au sens de cet article 13.11 de la convention collective.

[75] Tel que mentionné précédemment, le Tribunal a la compétence pour déterminer la nature du contrat intervenu avec ALLAIRE. Le Tribunal conclut que

l'employeur a renoncé à son droit de la direction de confier à la sous-traitance les travaux que le plaignant exécutait le 7 juillet 2014 et, de par cet article de la convention collective, à son droit d'abolir le poste du plaignant. Il a renoncé à ses droits dans le cas où les travaux peuvent être efficacement effectués par les salariés réguliers. Le travail de mécanicien de garage pouvait continuer à être efficacement exécuté par le plaignant. Il y a absence de preuve au contraire. Ce travail pouvait être fait aux trois conditions de l'article 13.11, c'est-à-dire dans un délai raisonnable, avec l'équipement et l'outillage dont il disposait le 7 juillet 2014 et ce, sans affecter les opérations normales de l'usine. L'employeur était toujours propriétaire des équipements le 7 juillet 2014.

[76] La prépondérance de la preuve du syndicat démontre la capacité et la qualification du plaignant comme mécanicien de garage au moment de l'abolition de son poste. La liste des tâches qu'il effectuait<sup>22</sup> n'a pas été contredite.

[77] Reste la question des équipements et de l'outillage. La preuve est prépondérante à l'effet que l'employeur est demeuré propriétaire de tous les équipements et de tout l'outillage qu'il possédait au 7 juillet 2014, sous réserve de ce qui suit.

[78] En 2014, l'Usine Comtois est sur la voie de la rentabilité. Les contrats de location des pelles mécaniques pour les opérations forestières devaient être renouvelés. L'employeur décide que dorénavant il n'investirait plus de capital dans l'achat d'équipements, mais en ferait la location. C'est son droit absolu.

[79] Le 27 juin 2014, il loue d'ALLAIRE les équipements identifiés à l'Annexe A de cette entente<sup>23</sup>. Il s'agit de deux chargeuses à mât articulé Liebherr, de deux chargeuses frontales Volvo et de trois chariots élévateurs Hyster, soit sept équipements, plus six accessoires pour les chargeuses frontales. C'est tout.

---

<sup>22</sup> Pièce S-3: Voir note 5.

<sup>23</sup> Pièce E-1: Voir note 4.

[80] Le Tribunal questionne le fondement de ce contrat de location. En effet, l'employeur loue d'ALLAIRE deux chargeuses frontales Volvo et deux chariots élévateurs Hyster alors qu'il est toujours le propriétaire de ces équipements le 7 juillet 2014 au moment de l'abolition du poste du plaignant. Il paie, à compter du 15 juillet 2014, un tarif horaire à ALLAIRE pour de la location de quatre équipements dont il est toujours propriétaire.

[81] Un contrat de vente d'équipements est effectivement conclu par la suite. Le représentant d'ALLAIRE signe le document au mois d'août 2014 sans qu'une date soit indiquée<sup>24</sup>. Le représentant de l'employeur signe le contrat le 20 octobre 2014<sup>25</sup>. L'article 5 de ce contrat indique que la prise de possession et le transfert de propriété des biens vendus sont à la date de la signature du contrat. C'est nécessairement la date du 24 octobre 2014, soit la date où l'employeur signe et cède la propriété des biens vendus.

[82] Parmi les biens vendus par l'employeur à ALLAIRE se retrouve quatre équipements loués le 27 juin 2014, soit deux chargeuses frontales Volvo et deux chariots élévateurs Hyster.

[83] C'est en raison de ce contrat de location d'équipements du 27 juin 2014, dont il est propriétaire de quatre de ces équipements, que l'employeur décide d'abolir le poste de mécanicien de garage du plaignant. Le 15 juillet 2014, à l'entrée en vigueur de ce contrat de location, l'employeur a déjà transféré le plaignant dans l'usine à un poste de mécanicien d'entretien (Millwright) dont il ne détient même pas les cartes de compétence. D'ailleurs, il ne les détient toujours pas au moment de l'audience, presque quatre ans après les faits.

[84] Par ce contrat de location, l'employeur confie à ALLAIRE le garage et l'outillage dont il est propriétaire pour que ce dernier fasse lui-même l'entretien mécanique des équipements.

---

<sup>24</sup> Pièce E-2-A : Voir note 7.

<sup>25</sup> Pièce E-2-B : Voir note 8.

[85] Ce contrat en est un de sous-traitance du travail de mécanicien de garage. L'analyse de ce contrat précédemment mentionné (paragr. 40) et auquel le Tribunal réfère pour éviter d'alourdir la présente sentence, démontre clairement le contrôle total et entier de l'employeur sur l'entretien mécanique des équipements exécuté par ALLAIRE.

[86] C'est cette notion de contrôle des opérations dont il est fait état dans la décision de la Cour d'appel dans l'affaire *Métro-Richelieu*. ALLAIRE ne décide rien et doit se plier à toutes les directives de l'employeur, sans exception. Ce dernier fournit même les opérateurs et le carburant des équipements, tout comme avant le 15 juillet 2014.

[87] Par le contrat de location, que le Tribunal considère être un contrat de sous-traitance, l'employeur a contrevenu directement à l'article 13.11 de la convention collective en vigueur, car le plaignant pouvait faire efficacement l'entretien des équipements, dans un délai raisonnable, avec l'outillage alors en place et ce, sans affecter les opérations normales de l'usine.

[88] L'employeur a contrevenu à la convention collective en vigueur et il s'en doutait bien. Il a accepté que soient maintenus dans la nouvelle convention collective<sup>26</sup> les postes de mécaniciens de garage (A, B, C et Apprenti). Il a consenti à une clause où toutes les échelles de salaires en lien avec le poste de mécanicien de garage seraient supprimées ou non, dépendamment du sort du grief en litige dans le présent dossier.

## **V- DISPOSITIF**

[89] Le Tribunal conclut que l'employeur a aboli le poste de mécanicien de garage détenu par le plaignant à son Usine Comtois le 7 juillet 2014 par un

---

<sup>26</sup> Pièce S-4 : Voir note 6.

contrat de location d'équipements qui constitue un contrat de sous-traitance en contravention à l'article 13.11 de la convention collective alors en vigueur.

[90] Le Tribunal doit faire droit au grief du plaignant et ordonner sa réintégration dans les quinze jours de la présente décision au poste de mécanicien de garage qu'il occupait le 7 juillet 2014 avec indemnisation de toutes pertes pouvant avoir été subies.

[91] Le Tribunal réservera sa compétence pour toutes difficultés pouvant découler de l'application de la présente.

**POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**ACCUEILLE** le grief no 27-07-2014 du plaignant ;

**ORDONNE** la réintégration du plaignant à son poste de mécanicien de garage dans les quinze jours de la présente décision ;

**ORDONNE** le paiement de toutes sommes pouvant être dues au plaignant avec intérêts conformément au *Code du travail* ;

**RÉSERVE** sa compétence pour la résolution de toutes difficultés pouvant découler de l'application de la présente sentence.



**Me Claude Roy**  
**Arbitre**  
**Membre du Barreau du Québec**

Pour le syndicat : Me Anie Beauchemin

Pour l'employeur : Me Stéphan Ferron

Dates d'audience : 7 et 8 mai 2018

Dates de délibéré : 13, 14, 15, 23, 24, 25 juillet et 6 août 2018

## PIÈCES DU SYNDICAT

- S-1 : Convention collective SCIERIE COMTOIS, 2011-2015.
  
- S-2 : Grief no 27-07-2014 du 28 juillet 2014.
  
- S-3 : Notes personnelles du plaignant : travaux à exécuter sur horaire 42 hrs/semaine au poste mécanicien garage.
  
- S-4 : Convention collective SCIERIE COMTOIS, 2015-2019.

## PIÈCES DE L'EMPLOYEUR

- E-1 : Entente de location d'équipements conclue le 27 juin 2014 entre PF Résolu Canada inc. (le locataire) et Transport Jean-Louis Allaire & Fils inc. (le locateur).
- E-2-A : Contrat de vente et d'achat d'équipements entre PF Résolu Canada inc. (le vendeur) et Transport Jean-Louis Allaire & Fils inc. (l'acheteur), signé par Monsieur Éric Allaire, sans date de signature sauf : août 2014.
- E-2-B : Contrat de vente et d'achat d'équipements entre PF Résolu Canada inc. (le vendeur) et Transport Jean-Louis Allaire & Fils inc. (l'acheteur), portant la même signature de Monsieur Éric Allaire, et la signature de Monsieur Yves Laflamme, premier vice-président, et la date du 20 octobre 2014.
- E-3 : Jugement du 22 avril 2009 (Arrangement avec le créanciers-AbitibiBowater inc.) 2009 QCCS 6459.
- E-4 : Résultat Usine Comtois, 2010 À 2014.