

## EYB 2018-303216 – Résumé

### Tribunal d'arbitrage

*Unifor, section locale 216 et Kruger inc., division Wayagamack*  
(approx. 19 page(s))  
5 octobre 2018

### Décideur(s)

Côté, Robert

### Type d'action

GRIEF contestant l'abolition du poste de concierge au département de la cour.  
ACCUEILLI.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ANNEXE; ARBITRAGE DE GRIEFS; AMENDEMENT; PREUVE; abolition du poste de concierge au département de la cour; interdiction de modification de la ligne d'avancement; exceptions

### Résumé

L'employeur est une usine de papier. Le service affecté à la cour comprend trois positions, soit l'opérateur d'équipements mobiles, le journalier et le concierge. Une annexe à la convention prévoit que la ligne d'avancement commence au poste de concierge, puis poursuit au poste de journalier et finalement à celui d'opérateur d'équipements mobiles. Les postes de concierge et de journalier sont toutefois rémunérés au même taux horaire. En juin 2016, il y avait un seul titulaire pour chacun de ces postes. À l'occasion de la prise de retraite du journalier, l'employeur a décidé d'abolir le poste de concierge. Le titulaire de ce poste a progressé à celui de journalier, mais aucun des remplaçants au poste de concierge n'a été nommé à ce dernier poste. Le syndicat conteste cette décision patronale qui contrevient à la convention collective en modifiant la ligne d'avancement dans ce service.

Lors de l'audition, le syndicat désirait avancer un nouvel argument relatif au non-respect patronal du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*. Cet argument a cependant été rejeté puisqu'il dénaturait la réclamation initialement produite. Par ailleurs, dans le cadre de l'audition, l'employeur a allégué qu'il n'avait pas aboli le poste de concierge, mais qu'il s'était cependant abstenu de le pourvoir, comme le lui permet la convention collective. Or, la preuve prépondérante confirme que l'employeur a bien aboli le poste de concierge.

La convention collective prévoit que les lignes d'avancement et l'échelle de salaire demeurent en vigueur pour la durée de la convention collective. Des décisions arbitrales antérieures ont confirmé que pareille disposition, sans créer

de plancher d'emploi ou assurer une sécurité d'emploi aux salariés, interdit à l'employeur d'apporter des changements substantiels à son organisation qui ont pour effet de modifier la ligne d'avancement. En l'espèce, le service incluait trois niveaux hiérarchiques dans la ligne d'avancement alors qu'à la suite de l'abolition du poste de concierge, il n'en reste que deux, ce qui modifie effectivement la ligne d'avancement.

La convention collective autorise pareille modification dans certaines circonstances, soit lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un nouvel emploi, d'un changement causé par l'évaluation des tâches ou de tout autre changement dans les lignes d'avancement, mais aucune de ces exceptions ne trouve application en l'espèce. Le grief est donc accueilli. L'employeur devra rétablir la ligne d'avancement et remettre la fonction de concierge dans le service de la cour. Il devra indemniser les salariés remplaçants à ce poste pour les dommages résultant de la modification de la ligne d'avancement. L'arbitre conserve sa compétence quant aux mesures de réparation.

### **Suivi**

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

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 5 octobre 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : Robert Côté**

---

**Unifor, section locale 216**  
Ci-après appelé « le syndicat »

c.

**Kruger inc., division Wayagamack**  
Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : **Syndicat (poste de concierge – cour)**

Grief : n° du syndicat **KW-216-23-2016**

Convention collective : **2010-2019**

---

### SENTENCE ARBITRALE

---

[1] Le syndicat soutient que l'employeur a procédé à l'abolition du poste de concierge au département de la cour et que, ce faisant, il contrevient à la convention collective en ayant modifié la « *ligne d'avancement* » prévue à la convention collective. L'employeur avance de son côté qu'il n'y a pas eu abolition

de poste, ni geste illicite de sa part. Il plaide subsidiairement que s'il y eut modification de la ligne d'avancement, elle s'est faite en satisfaisant aux exigences de la convention. Voilà comment peut être sommairement résumé le différend entre les parties.

[2] Pour mieux en comprendre la teneur, il convient de reproduire immédiatement le premier paragraphe de la disposition de la convention collective qui est au cœur de la dispute:

- 15.01 a) Les lignes d'avancement et l'échelle de salaires au calendrier ~ A ~ seront en vigueur pour la durée de cette convention, sauf lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches ou tout autre changement dans les lignes d'avancement. Les parties devront s'entendre sur une échelle nouvelle ou ajustée de salaires, ainsi que sur les nouvelles lignes d'avancement.

(...)

[3] La ligne d'avancement concernée par le litige, celle du département de la cour, est mentionnée parmi d'autres à l'annexe J de la convention collective intitulée « *Lignes de progression* » et prend la forme du tableau suivant :

**COUR**

<p><b>OPÉRATEUR ÉQUIPEMENTS MOBILES</b> WA-1706 CL. 8</p>
---

<p><b>JOURNALIER</b> WA-1715  Taux de base</p>
--

<p><b>CONCIERGE</b> WA-1718  Taux de base</p>
---

[4] En ce qui concerne le « calendrier ~ A ~ » mentionné à l'article 15.01 a), il débute ainsi :

La liste des barèmes de salaires des occupations régis par le plan de classification des tâches sera mis à jour pour se lire comme suit :

Nom du département : **COUR**

<u>Numéro d'occupation</u>	<u>Position</u>	<u>Classe</u>
WA-1706	Opérateur Équipements Mobiles	08
WA-1715	Journalier	taux de base
WA-1718	Concierge - nettoyeur	taux de base

[5] Suivent sept autres départements avec la mention de chacune des positions, leur taux salarial et leur rang dans la ligne de progression.

[6] En début d'audience, les parties ont convenu de certaines admissions qui ont été complétées par une preuve documentaire et testimoniale. Le texte de ces admissions est annexé à la présente décision, seul l'essentiel en sera relaté dans la description du contexte propre au litige.

## LE CONTEXTE

[7] L'usine de Wayagamack de la compagnie Kruger produit différents types de papier et compte, en 1995, quelque 750 employés. En raison notamment des bouleversements que vit l'industrie des pâtes et papiers au cours des deux décennies suivantes, l'entreprise procède à une réduction substantielle de sa production de sorte que seules 300 personnes y travaillent en 2016, ce qui inclut le personnel-cadre.

[8] À la fin du siècle dernier, jusqu'à 6 machines sont utilisées pour la fabrication du papier. À partir de 2001, ce nombre diminue, de sorte qu'en 2010, il n'en reste qu'une.

[9] La production se fait en continu, les salariés qui y sont affectés travaillent selon une rotation de trois quarts de travail, à raison de sept jours par semaine, et ce, toute l'année.

[10] Le personnel du département de la Cour effectue cependant son travail de jour, du lundi au vendredi. Trois positions font partie de ce département : l'opérateur d'équipements mobiles, ensuite le journalier et enfin le concierge.

[11] Notons que les procureurs et témoins ont, au cours des audiences, indifféremment utilisé les termes « *emploi* », « *position* », « *poste* », « *case* » ou même « *boîte* » pour décrire ce qui apparaît être la même réalité. Le Tribunal emploiera le terme position auquel la convention collective fait régulièrement écho, entre autres dans l'annexe J qui décrit les lignes de progression, aussi désignées lignes d'avancement dans l'article 15.01 a).

[12] En juin 2016, il n'y a qu'un titulaire pour chacune des trois positions dans le département de la cour, bien qu'à une certaine époque, certaines d'entre elles ont été occupées par plus d'un.

[13] M. Serge Caron est l'opérateur d'équipements mobiles. À ce titre, son travail consiste à décharger les camions, transporter les produits d'entretien et

les détritrus, entretenir les chemins extérieurs, notamment en s'occupant du déneigement et du sablage en hiver. Il est aussi responsable de la livraison de « cages » de matériel aux endroits requis pour la production et partage d'autres tâches avec le journalier.

[14] Toujours en juin 2016, la position de journalier est assumée par M. Jean Biron. Ses responsabilités premières sont d'assister M. Caron afin que le transport des charges que ce dernier effectue puisse se faire en toute sécurité. Le journalier voit aussi à faire la livraison, à l'aide d'un petit camion, de certaines pièces dans les différents départements. Il s'occupe également de la tonte du gazon, du lavage des vitres, du balayage des rues, chemins et trottoirs et autres tâches de même nature.

[15] La dernière position, celle de concierge, est détenue à la même époque par M. Claude Arel. Son travail consiste essentiellement à voir à l'entretien des salles de toilettes et salles à manger de certains départements. Il doit aussi, à la demande de ce dernier, aider le journalier à effectuer certaines tâches. Les témoignages varient quant au temps requis par le concierge pour faire son travail d'entretien. Eu égard à ce que doit décider le tribunal, il n'est pas nécessaire que cette question soit tranchée.

[16] Ajoutons qu'en juin 2016, deux personnes ont le statut de « remplaçant » à la position de concierge : Martin Vézina et Francis Boisvert. Le premier est le plus ancien des deux remplaçants dans le département. C'est à lui, et ensuite à son collègue Boisvert, qu'il revient depuis près d'un an de remplacer le concierge lorsque ce dernier est absent ou remplace lui-même une absence dans l'échelon suivant de la ligne d'avancement de la cour.

[17] En juin 2016, certains mouvements de main d'œuvre entraînent ou sont l'occasion de changements à l'origine du grief dont le Tribunal est saisi.

[18] Le détenteur de la position de journalier, M. Biron, prend ses vacances et ensuite quitte l'entreprise pour prendre sa retraite. M. Arel, le concierge, « progresse », ou « avance » pour employer les deux termes mentionnés à la convention collective, et devient journalier à la place de M. Biron.

[19] Pendant quelques semaines, les tâches de concierge qu'effectuait M. Arel sont assumées par M. Martin Vézina, le remplaçant le plus ancien.

[20] M. Vézina ne deviendra cependant pas titulaire de la position en raison de la décision que prend l'employeur, au cours du mois de juin, de dorénavant confier au journalier les tâches jusqu'ici assumées par le concierge.

[21] Ce geste coïncide avec une réduction du travail d'entretien en raison du réaménagement des salles à manger et toilettes de l'usine. Pour faire suite à la réduction des activités de production, certains espaces changent de vocation. À titre d'exemple, l'atelier d'usinage est démantelé, incluant la salle à manger de quelque 60 places, pour en faire des bureaux. Il faut savoir que le nombre de mécaniciens qui fréquentaient l'une ou l'autre des salles à manger est passé de 58 qu'il était en juin 2015 à 44 l'année suivante.

[22] Deux autres petites salles à manger ont aussi été fermées, les personnes qui avaient l'habitude d'y prendre leurs repas sont invitées à le faire dans un autre local. Ainsi, de cinq zones distinctes qui devaient être entretenues par le concierge, seules deux sont conservées.

[23] En raison de la réduction des tâches d'entretien, l'employeur décide que ce travail sera dorénavant assumé par le journalier, d'autant que ce dernier a été soulagé de certaines autres, par exemple le travail avec une scie mécanique, pour des raisons de sécurité. À l'occasion, l'employeur doit faire appel à des salariés en heures supplémentaires pour faire du travail d'entretien si le journalier ne peut faire toute la routine de nettoyage des toilettes et cantines normalement prévue. C'est aussi le cas lorsque les tâches combinées qu'assume maintenant le journalier ne peuvent être toutes effectuées en temps utile. Il en a été donné comme exemple le déneigement à la suite d'une tempête ou le travail de balayage et de tonte du gazon. Dans ce dernier cas, des étudiants engagés pour l'été sont mis à contribution au cours de la période de vacances des salariés réguliers.

[24] M. Philibert, surintendant à la maintenance, est l'une des personnes ayant pris part à cette décision. Lors de son témoignage devant le Tribunal, il explique que le geste de l'employeur était motivé par une gestion plus efficace des ressources de l'entreprise. Rejetant le qualificatif de « *fermeture de poste* », la décision se résume essentiellement pour lui à combiner auprès d'une même personne le travail de journalier et celui de concierge puisqu'il n'y a pas suffisamment de travail d'entretien pour que la position de concierge soit comblée.

[25] Il mentionne qu'il ne s'agit pas d'une situation unique à l'usine. Dans le département de la pâte chimique, il n'y a depuis longtemps aucun détenteur régulier de la position « *opérateur de pâte achetée* », même si celle-ci est prévue au quatrième échelon des cinq que comprend cette ligne de progression. Il indique que si les impératifs de la production font en sorte que la machine traitant la pâte achetée soit de nouveau mise en service, le titulaire de la position « *aide général pâte chimique* », la dernière de cette ligne, progressera à « *opérateur de pâte achetée* » et sera remplacé à son tour par un réserviste dans les fonctions d'aide général.

[26] Il faut terminer la revue des faits pertinents à l'affaire en relatant les circonstances de l'annonce faite à la partie syndicale de la décision de l'employeur de ne pas combler la position de concierge pour faire suite au départ à la retraite du journalier, M. Biron, et de son remplacement par M. Arel en juin 2016.

[27] Une rencontre se tient au début du mois de juin. Y assistent, du côté syndical, les président et vice-président du syndicat ainsi que M. Francis Boisvert, le second remplaçant à la position de concierge de la cour. Il était, ce jour-là, libéré pour accomplir des tâches en lien avec ses responsabilités en santé et sécurité du travail.

[28] Du côté de l'employeur, le directeur de l'usine est présent de même que le directeur des ressources humaines de l'époque, M. Frédéric Lapointe.

[29] C'est ce dernier qui annonce la décision « *d'abolir le poste de concierge* », selon les mots que rapportent M. Boisvert et M. Rousseau, le président du syndicat, au cours de leur témoignage respectif.

[30] M. Rousseau mentionne que l'annonce faite par l'employeur précisait que le travail de concierge serait fait par le journalier à compter du 20 juin 2016. Il indique qu'aucun autre avis préalable n'a été transmis au syndicat.

[31] Aucun témoin n'est venu contredire cette version des faits.

## ARGUMENTS DES PARTIES

[32] Le syndicat plaide que l'employeur, ayant aboli le poste de concierge alors qu'il existe encore du travail d'entretien à accomplir, même s'il convient qu'il ait diminué au cours des dernières années, modifie de ce fait la ligne d'avancement, ce que lui interdit la convention collective.

[33] Il admet que l'absence d'un titulaire sur la fonction de « *opérateur de pâte achetée* » dans le département de la pâte chimique n'a pas été contestée. Il explique que la situation est différente puisque le travail dans ce cas n'existe plus, contrairement au département de la cour où celui du concierge est toujours là, mais doit être accompli par le détenteur d'une autre position. Donc, comme aucune personne n'est titulaire de la position, c'est que le poste a été aboli, ce qui réduit de trois à deux les échelons de progression possible.

[34] Le système des lignes d'avancement est capital de souligner le syndicat. Il s'agit de la pierre angulaire, pour tout ce qui regarde les mouvements de main d'œuvre des salariés autres que ceux dits de métier. Aucune des circonstances<sup>1</sup> qui permettent de remettre en question les lignes d'avancement et les échelles de salaire ne sont survenues et il n'y eut pas entente sur les nouvelles lignes d'avancement tel que le prévoit la dernière phrase de l'article 15.01 a).

[35] Au stade de l'argumentation, le syndicat plaide aussi qu'en ne remplaçant pas le poste de concierge depuis juin 2016, l'employeur contrevient au *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*<sup>2</sup> dont les articles 156 et 165 prévoient le nettoyage des vestiaires et aires communes utilisés par les travailleurs de même que la désinfection des salles de toilettes, et ce, sur une base quotidienne.

[36] De son côté, l'employeur argue qu'il n'y a pas eu abolition du poste de concierge : la position existe toujours et le fait qu'il n'y ait actuellement pas de titulaire ne contrevient aucunement à la convention collective. Rien ne régit le nombre de personnes qui doivent occuper les différentes positions mentionnées dans les lignes d'avancement. Parfois il n'y en a qu'une seule, de façon régulière

---

<sup>1</sup> L'article 165.01 a) mentionne « ... sauf lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches ou tout autre changement dans les lignes d'avancement. »

<sup>2</sup> Chapitre S-2-1, r. 13.

ou intermittente, parfois il y en a plusieurs comme en ont témoigné certaines personnes, et rien n'interdit qu'il n'y en ait aucune.

[37] Autorités à l'appui, il plaide d'ailleurs que la jurisprudence n'assimile pas une ligne de promotion ou d'avancement à un plancher ou quelque forme de garantie ou sécurité d'emploi. L'objet des dispositions de cette nature diffère de ce que les parties peuvent convenir en matière de protection de poste, de travail à accomplir ou de nombre de titulaires de ces postes.

[38] De façon subsidiaire, l'employeur soutient que si sa décision équivaut à une modification de la ligne d'avancement du département de la cour, la décision patronale tombe sous le coup de deux des exceptions que prévoit la convention collective, soit le « *changement substantiel des méthodes* » et « *un autre changement dans les lignes d'avancement* ». De plus, il n'y avait rien à convenir avec la partie syndicale puisqu'aucun changement aux échelles de salaire ne résulte de la modification, les positions de journalier et de concierge étant toutes deux payées selon le taux de base.

## **ANALYSE ET MOTIFS**

[39] Le grief est ainsi formulé :

L'employeur viole l'article 15.01 de la convention collective et autres lorsqu'il a aboli le poste de concierge au département de la cour.

(reproduit tel quel)

[40] Suivent les mesures de réparation demandées, à savoir de « *remettre immédiatement le poste de concierge au département de la cour* » et diverses réclamations quant aux dommages pécuniaires qu'auraient subis l'un et l'autre des deux remplaçants à cette fonction.

[41] Il convient de rejeter dans un premier temps l'argument soulevé par le syndicat quant au non-respect par l'employeur des prescriptions du *Règlement sur la santé et la sécurité du travail*<sup>3</sup>.

[42] Ce moyen n'a été annoncé qu'au stade des plaidoiries. L'employeur, qui indique que l'argument lui est soumis pour la toute première fois, n'a pas eu l'opportunité ni d'y répondre en temps utile ni d'administrer devant le Tribunal une preuve sur le sujet.

[43] D'ailleurs, rien dans le grief formulé par le syndicat n'invoque, ne serait-ce qu'implicitement, que le geste de l'employeur ait quelque incidence que ce soit en matière de santé et sécurité du travail.

[44] Outre le fait que le procédé rompt, en quelque sorte, le contrat judiciaire que concluent les parties en saisissant le Tribunal du grief tel que rédigé et ensuite discuté dans le cadre des rencontres de règlement, l'argument syndical dénature la réclamation telle qu'initialement produite.

---

<sup>3</sup> Idem note 2.

[45] Les intérêts de la justice, et ceux des parties elles-mêmes, seraient mal servis si le Tribunal se saisissait de ce qui apparaît constituer un autre litige entre les parties. Soulignons par ailleurs que les faits au soutien de ce moyen du syndicat concernent à l'évidence les conséquences ou effets de la mesure que conteste le syndicat et non la décision elle-même.

[46] Malgré que les dispositions invoquées soient d'ordre public, et à supposer même que les contraventions alléguées soient fondées, il appartiendra à un autre forum, le cas échéant, d'en décider.

[47] Pour une meilleure discussion des arguments des parties sur le fond du grief, il est pertinent de reproduire intégralement les deux articles pertinents au litige. La ligne d'avancement du département de la cour et l'extrait du « calendrier ~ A ~ » le sont déjà aux paragraphes 3 et 4 de la décision :

5.01 Le Syndicat reconnaît que c'est la fonction exclusive et le droit de la direction de gérer et d'administrer les affaires de la Compagnie, comprenant la limitation, la réduction ou la cessation des opérations, sauf quand ce droit d'agir ainsi est restreint d'une façon spécifique d'après les termes de cette convention.

(...)

15.01 a) Les lignes d'avancement et l'échelle de salaires au calendrier -A- seront en vigueur pour la durée de cette convention, sauf lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches ou tout autre changement dans les lignes d'avancement. Les parties devront s'entendre sur une échelle nouvelle ou ajustée de salaires, ainsi que sur les nouvelles lignes d'avancement.

b) S'il devient nécessaire d'ajuster le taux d'un emploi soumis au régime de classification des emplois, cet emploi sera reclassifié selon la procédure établie.

c) Le régime de classification des emplois constitue la base servant à déterminer la classe de salaire applicable aux emplois assujettis au régime, à tout emploi nouvellement créé, ou tout emploi ayant subi des changements. Les procédures administratives du régime de classification des emplois, ainsi que l'échelle de salaires des machines à papier journal, en annexe, font partie de la convention collective de travail.

15.02 Une liste des positions non couvertes par la clause 14.01 a) de la convention collective montre les heures et les jours de travail, comme ils existent actuellement. Cette liste apparaît à l'annexe H.

15.03 Lorsqu'une ligne d'avancement doit être modifiée en raison de la création d'un nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches, la nouvelle ligne d'avancement pour ce qui est des positions affectées par le changement, ne contiendra qu'une position par échelon de promotion.

15.04 a) Les classifications dans les départements d'opération ne seront pas combinées ou éliminées, à moins que des changements

substantiels soient apportés aux classifications existantes en raison d'un changement majeur ou de plusieurs changements mineurs à un ou plusieurs facteurs ayant rapport à la classification.

b) Si, comme conséquence de tels changements, des classifications doivent être combinées ou éliminées, la direction notifiera par un préavis de quatre-vingt-dix (90) jours les représentants de la section locale.

La Compagnie et le Syndicat se rencontreront, pas plus tard que deux (2) semaines après ladite notification, pour une discussion complète et approfondie de la question et toute recommandation du Syndicat sera prise en considération.

c) L'employé recevra le taux de la classification dans laquelle tombera son nouvel emploi, conformément à l'échelle des salaires; toutefois, advenant qu'un taux subisse une baisse en raison de la combinaison ou de l'élimination de classifications, l'employé recevra, pour une période de six (6) mois, le taux de son emploi au moment de la combinaison ou de l'élimination de classifications, et, pour une autre période de six (6) mois, il recevra un taux rajusté, lequel se situera à mi-chemin entre le taux de son emploi au moment de la combinaison ou de l'élimination de classifications, et le taux du nouvel emploi auquel il sera affecté. À la fin de cette période de douze (12) mois, le taux de son emploi s'appliquera.

[48] Bien qu'ayant initialement invoqué l'article 15.04 de la convention qui interdit que soient combinées ou éliminées des classifications, sauf dans des circonstances et à des conditions très précises, le syndicat retire cet argument au stade des plaidoiries en convenant que cette disposition ne s'applique pas à la situation sous étude, puisqu'elle ne concerne que les « *départements d'opération* ». Seul demeure ainsi l'article 15.01.

[49] L'employeur a-t-il aboli le poste de concierge dans le département de la cour? Cette décision constitue-t-elle une modification de la ligne d'avancement dans ce département, au sens de l'article 15.01 de la convention? Le cas échéant, cette modification répond-elle aux exceptions dont les parties ont convenu? Telles sont les trois questions auxquelles le Tribunal doit répondre et l'ordre dans lequel elles seront abordées.

### ***L'abolition de poste***

[50] La preuve faite devant le Tribunal démontre que l'employeur a aboli le poste de concierge. Tel est tout d'abord ce qui a été expressément annoncé aux représentants syndicaux par le directeur des ressources humaines de l'époque, en présence du directeur de l'usine, à l'occasion d'une rencontre tenue peu de temps avant que cette décision prenne effet. Le témoignage des deux personnes entendues sur la teneur de cette annonce n'a pas été contredit.

[51] Le surintendant de la maintenance, M. Philibert, appelé à témoigner à la demande de l'employeur, indique avoir participé à la décision à l'époque. Il n'assistait cependant pas à la rencontre mentionnée au paragraphe précédent.

[52] Pour lui, il ne s'agissait pas d'abolir le poste de concierge, mais plutôt de « combiner le travail du journalier et du concierge » puisque les tâches d'entretien du second avaient diminué à la suite de la centralisation des salles à manger. Cette nuance dans les termes utilisés ne contredit en rien la réalité révélée par la preuve : alors qu'avant la fin juin 2016, trois personnes distinctes occupaient trois positions tout aussi distinctes et expressément mentionnées comme faisant partie de la ligne de progression du département de la cour, il n'y en a plus que deux après que l'employeur ait annoncé l'abolition du poste de concierge.

[53] Au stade des plaidoiries, l'employeur indique que le poste existe toujours et que quelqu'un effectue les tâches qui y sont reliées. Alors qu'auparavant, ces tâches étaient assumées à temps plein par une personne, il y a maintenant l'équivalent d'une demi-personne pour le faire, l'autre moitié de son temps étant consacré aux travaux de la fonction de journalier qui ont en partie été allégés.

[54] L'argument ne convainc pas.

[55] La notion de « poste » qu'invoque le syndicat est prévue dans la convention collective, par exemple lorsqu'il est question d'affichage ou de rétrogradation, même si on y préfère les termes « emploi » et « position » pour indiquer le niveau qu'occupe un salarié dans la hiérarchie de chaque ligne d'avancement.

[56] La prétention syndicale voulant qu'il y ait eu abolition de poste doit être retenue, d'autant que l'employeur a lui-même ainsi qualifié sa décision. Le Tribunal conclut aussi qu'il y a eu abolition du poste de concierge, puisqu'aucune personne n'occupe formellement cette fonction dans le département de la cour depuis la décision contestée et qu'il ne s'agit pas d'une situation temporaire due, par exemple, à l'absence du titulaire. Ce n'est de toute façon pas ce qu'a plaidé l'employeur.

[57] Ce constat ne dispose cependant pas du litige. Encore faut-il que cette abolition constitue une violation de la convention collective. Or, aucune disposition expresse n'interdit à l'employeur de ne pas remplacer un poste dépourvu de titulaire ou même de procéder à son abolition.

[58] La jurisprudence arbitrale indique clairement qu'à défaut d'une telle interdiction, l'employeur n'est pas tenu de remplacer un poste temporairement dépourvu de son titulaire<sup>4</sup> ni de procéder à son affichage<sup>5</sup>, ni même n'est empêché de l'abolir<sup>6</sup>.

[59] Qu'en est-il des dispositions qu'invoque le syndicat au soutien de ses prétentions ?

---

<sup>4</sup> Voir entre autres *Syndicat canadien des Communications, de l'Énergie et du Papier, section locale 1202 c. Technocell inc.*, décision de l'arbitre Richard Marcheterre, AZ- 50547556

<sup>5</sup> *Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 333 (FTQ-CTC-AFL-CIO) c. Sucre Lantic Limitée – Raffinerie de Montréal*, décision de l'arbitre Marcheterre, AZ-50701722.

<sup>6</sup> *Natrel inc. c. Teamsters, section locale 973*, décision de l'arbitre Carol Jobin, AZ-94141181; *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 510 (FTQ) c. Nelson Nutraceutical Canada inc.*, décision de l'arbitre Denis Provençal, AZ-50569739.

## **Modification de la ligne d'avancement**

[60] L'abolition du poste de concierge constitue-t-elle une violation de l'article 15.01 qui veut que la ligne d'avancement et l'échelle de salaire soient en vigueur pour la durée de la convention, sauf aux conditions qui y sont mentionnées ?

[61] À l'article 11.01 b), on la décrit en ces termes :

b) ~ Ligne d'avancement ~ devra signifier ces lignes d'avancement des occupations, d'un degré à un autre, tel qu'établi dans chaque département de l'usine.

[62] Un premier constat s'impose. Les termes employés sont à première vue moins contraignants que ceux que les parties ont choisis à l'article 15.04 pour restreindre le droit de l'employeur de combiner ou éliminer des classifications dans les départements dits d'opération. De plus, l'article 15.01 concerne des matières, les lignes d'avancement et le régime de classification, dont les prescriptions n'équivalent habituellement pas à établir un plancher d'emploi pour les salariés ni ne constitue une obligation pour l'employeur de combler tous les niveaux d'une ligne d'avancement. Dans une décision<sup>7</sup> rendue à l'égard d'une convention prévoyant « [qu']une séquence de promotion est modifiée par entente entre les parties », l'arbitre André Bergeron mentionnait :

Or, une séquence de promotion fait abstraction des individus qui occupent les postes de travail qu'on y retrouve et peut exister malgré le fait que personne ne détienne l'une ou l'autre de ces occupations.<sup>8</sup>

[63] Par ailleurs, la construction de la convention est particulière en ce qu'elle emploie des termes différents dans un contexte où les mêmes choses semblent visées et comporte également dans des annexes nombre d'illustrations ou précisions aux règles présentes dans le corps même de la convention. Elle cristallise aujourd'hui des règles que les parties se sont graduellement données au cours des années. Cela doit nous inciter à faire preuve d'une grande prudence afin de ne pas interpréter un texte de telle sorte que la volonté des parties signataires soit trahie.

[64] C'est pourquoi le Tribunal doit donner toute l'importance qu'elles méritent à deux sentences arbitrales qui, bien que rendues au début des années 80, sont très pertinentes pour avoir été rendues presque entre les mêmes parties<sup>9</sup>. Toutes deux concernent l'usine de Trois-Rivières de la compagnie Kruger, située à quelques kilomètres de celle de Wayagamack et dont les salariés étaient représentés par une autre section locale du même syndicat. La disposition en litige était cependant à peu près identique à celle sous étude.

---

<sup>7</sup> QIT – Fer et Titane inc. c. Syndicat des ouvriers du fer et du titane (CSN), AZ-84141050.

<sup>8</sup> Idem, page 5.

<sup>9</sup> Le syndicat UNIFOR est le successeur de plusieurs associations de salariés, dont le Syndicat canadien des travailleurs du papier.

[65] Dans la première décision<sup>10</sup>, l'arbitre Raymond Leboeuf est saisi d'un grief par lequel le syndicat conteste la décision annoncée de l'employeur d'abolir des postes dits de « 5<sup>e</sup> main » sur certaines machines à la suite de changements qui y sont apportés.

[66] Après avoir mentionné que le « *droit de créer, de modifier ou d'abolir des postes et de répartir le travail* »<sup>11</sup> est compris dans le droit général de l'employeur de gérer son entreprise, l'arbitre dispose ainsi de l'argument voulant que cette décision modifie irrégulièrement les lignes d'avancement prévues à la convention :

L'article 7 ne crée pas un plancher d'emploi ni n'assure une quelconque sécurité d'emploi aux salariés.

(...)

Quant à celui de l'échelle de salaire, la présence d'un taux particulier à une fonction donnée n'entraîne pas l'obligation pour l'employeur d'engager des personnes pour remplir cette fonction ni de maintenir cette fonction si son existence n'est plus requise.

(...)

Quant au fait que la fonction de 5e main n'aurait pas été modifiée, la preuve démontre amplement le contraire : non seulement certaines de ces tâches ont été éliminées mais la fréquence de certaines autres, telles les interventions à l'occasion de casses, ont été considérablement réduites.

(...)

La convention ne semble donc contenir aucune disposition spécifique qui interdise à l'employeur de procéder à l'élimination de la fonction de 5e main sur les machines produisant du papier de base, fonction devenue inutile selon lui.

[67] Bien que la décision ne reproduise pas le texte de l'article 7 dont l'arbitre discute, on comprend qu'il est de même facture, sinon identique à l'actuel article 15.01a).

[68] S'il y avait doute sur cette question, il est écarté par une décision rendue un peu plus d'un an plus tard<sup>12</sup> par l'arbitre André Rousseau. Les faits à l'origine des deux sentences arbitrales datent de la fin de l'année 1980, dont manifestement sous l'empire de la même convention collective. L'article discuté dans les deux sentences se lisait ainsi :

7.01 a) Les lignes d'avancement et le barème des salaires seront en vigueur pour la durée de cette convention, sauf lors d'un changement substantiel des méthodes, de la création d'un

---

<sup>10</sup> *Kruger inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 234 (Trois-Rivières)*, décision non rapportée du 19 février 1981.

<sup>11</sup> *Idem*, page 6.

<sup>12</sup> *Kruger inc. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, local 234*, décision non rapportée du 25 mars 1982.

nouvel emploi ou d'un changement causé par l'évaluation des tâches. Les parties devront s'entendre sur une échelle nouvelle ajustée de salaires, ainsi que sur les nouvelles lignes d'avancement.

(reproduit tel quel)

[69] L'arbitre Rousseau était pour sa part saisi d'un grief contestant la réduction du nombre de postes d'aide conducteur à la « *supercalandre* » et exigeant qu'il y ait une personne occupant cette position à chacune des machines de ce type.

[70] Après avoir cité certains articles de la convention collective, dont celui<sup>13</sup> définissant ce qu'est une ligne d'avancement, l'arbitre mentionne ce qui suit :

La suite du même article 27 de la convention comporte encore d'autres vocables pour décrire l'organisation du travail et les modalités pour combler les postes devenus vacants : c'est ainsi qu'on y parle d' "emploi", de "tâche d'une ligne d'avancement", de "position", de "poste" et d' "échelon" d'une ligne d'avancement; cette terminologie s'ajoute donc à celle que l'on trouve déjà dans les trois (3) premières clauses, précitées : "classifications", "occupation" et "degré".

Ce vocabulaire assez varié rend un peu plus difficile, pour un tiers intervenant, la compréhension et l'interprétation du régime qui gouverne l'organisation du travail. Il paraît se dégager la structure suivante, lorsqu'il existe une ligne d'avancement : les occupations, nommées en annexe, sont rangées ou classées selon une certaine classification, pour les fins d'identification du taux de salaire applicable, et elles sont également ordonnées en degrés ou échelons, dans le cadre des lignes de progression.

C'est ce que la clause 27.01 me semble consacrer, quand elle définit la ligne d'avancement en se référant aux "occupations", qui sont organisées en degrés, établissant, établissant une forme de hiérarchie professionnelle allant graduellement vers des occupations comportant plus de responsabilités.

La notion de ligne d'avancement vise donc la structure même des occupations et elle ne nous indique rien sur le nombre de postes ou de positions qui se retrouvent, en fait, dans telle occupation. Ce que la clause 7.01 garantit, certaines conditions étant posées, c'est le maintien d'une certaine organisation du travail, ce qu'on pourrait appeler le cheminement de carrière, jusqu'à un certain point.

Il faudrait un langage explicite et spécifique pour donner à cette disposition l'effet d'une garantie du maintien des postes existants dans chaque occupation d'une ligne d'avancement. (...)

(pages 23 et 24)

(...)

---

<sup>13</sup> L'article 27.03 de cette convention à l'époque, identique à l'article 11.01 de la convention sous étude.

Tant que les changements [des tâches] apportés ne sont pas substantiels et ne conduisent pas à une modification de la ligne d'avancement, il ne paraît pas y avoir de restriction précise à leur introduction, le tout sous réserve du mécanisme d'évaluation des tâches (...)

(page 25)

(...)

(...) ce serait donner à la ligne d'avancement un effet différent et plus large que celui prévu en la clause 27.03, qui ne vise que l'ordre ou la hiérarchie entre les occupations, pour les fins de promotion, mise à pied et le reste. La ligne d'avancement ne nous éclaire pas sur le contenu même des occupations, mais sur leur place relative et leur maintien, sauf les exceptions prévues.

Or, en l'espèce, l'occupation d'aide-conducteur a été maintenue, son rang dans la ligne n'a pas été changé, il est encore possible d'accéder à des postes de cette occupation; par conséquent la structure de l'organisation du travail, dans ce secteur du département de la coucheuse, n'a pas été modifiée. (...)

(pages 27 et 28)

(reproduit tel quel sauf soulignement ajouté)

[71] Force est de constater que les deux décisions précédentes invitent à une interprétation restrictive de la portée de l'article 15.01 eu égard à son impact sur le nombre de postes et le fait qu'ils soient ou non pourvus d'un titulaire. Des nuances importantes doivent cependant être faites.

[72] Ainsi, l'arbitre Leboeuf réfère dans sa décision à une preuve de changements technologiques importants qui ont rendu nécessaire la suppression de ces occupations. Ces modifications substantielles apportées à la machinerie, bien qu'elles n'aient pas été précédées, selon ce que plaidait le syndicat, de l'avis prévu à cet effet dans la convention collective, n'étaient pas véritablement contestées.

[73] Il s'agit donc d'une situation différente de la présente affaire.

[74] Plus important encore, dans la décision rendue cette fois par l'arbitre Rousseau, ce dernier apporte une nuance capitale lorsqu'il mentionne :

Tant que les changements apportés<sup>14</sup> ne sont pas substantiels et ne conduisent pas à une modification de la ligne d'avancement, il ne paraît pas y avoir de restriction précise à leur introduction.<sup>15</sup>

[75] Plus loin, après avoir constaté que malgré la diminution du nombre de postes d'aide-conducteur à la supercalandre il était encore possible d'accéder à des postes de cette occupation, il est d'avis que la ligne d'avancement, qu'il qualifie de « *structure de l'organisation du travail* », n'a pas, de ce fait, été « *modifiée* ».

---

<sup>14</sup> L'arbitre parle ici du contenu des tâches.

<sup>15</sup> Voir note 12 page 25.

[76] La situation sous étude est différente.

[77] Alors qu'auparavant existaient trois niveaux hiérarchiques dans la ligne d'avancement de la cour, il n'en reste plus que deux. Il est difficile de ne pas voir dans cette situation un changement, une modification de l'ordre dans lequel l'avancement ou la progression d'un salarié d'une position à une autre peut se faire. Cela a un impact direct sur la possibilité pour les remplaçants à la position de concierge de pouvoir accéder au premier échelon de la ligne d'avancement.

[78] La perte d'un échelon dans la ligne d'avancement a aussi comme conséquence, en cas de réduction des effectifs, de limiter la possibilité pour les titulaires des deux fonctions restantes d'être rétrogradés à un échelon inférieur de la ligne d'avancement plutôt que de subir une mise à pied.

[79] Il est vrai, comme le souligne l'employeur, que la fonction de concierge et celle de journalier sont toutes deux payées au salaire de base alors que celui d'opérateur d'équipements mobiles se situe à la classe 8. Le préjudice semble donc moins important du fait qu'un salarié qui deviendrait remplaçant au poste de journalier aurait une étape de moins à franchir avant d'accéder à celui d'opérateur, position située au sommet de la ligne et mieux rémunérée.

[80] De plus, le fait que l'occupation de concierge et celle de journalier soient payées au « *taux de base* » et ne fassent pas véritablement partie du plan de classification, qui couvre les classes 1 à 31, n'a pas d'impact sur les obligations de l'employeur de respecter la ligne d'avancement « *pour la durée de la convention* », sauf si les exceptions décrites à l'article 15.01 s'appliquent.

[81] Le fait finalement que dans le département de la pâte chimique l'occupation « *Opérateur pâte achetée* » soit sans titulaire depuis des années et qu'il n'y ait pas eu de contestation de la part du syndicat ne peut être opposé à ce dernier dans la présente affaire. Les explications ont été données pour expliquer cette décision, à savoir une modification des paramètres dans la fabrication du papier qui ont fait que l'entreprise n'achète plus de pâte à l'extérieur, pouvant produire elle-même les quantités requises.

[82] Il a aussi été mentionné que si les besoins de production le nécessitent, la fonction actuellement vacante serait comblée par le détenteur de celle située en dessous qui elle-même serait occupée par un remplaçant. Encore là, une situation différente de celle du département de la cour.

[83] Il faut donc conclure que par sa décision, l'employeur modifie la ligne d'avancement négociée par les parties.

### ***Les exceptions***

[84] La dernière question qui se pose est la suivante : l'une ou l'autre des quatre exceptions que la convention prévoit, peuvent-elles l'autoriser à modifier les lignes d'avancement? Rappelons qu'il est question d'un « *changement substantiel des méthodes* », de « *la création d'un nouvel emploi* », d'un « *changement causé par l'évaluation des tâches* » ou de « *tout autre changement dans les lignes d'avancement* ».

[85] La décision de l'employeur de grouper les salles à manger et de rationaliser le travail d'entretien des toilettes est mue par des objectifs de saine gestion. Bien que la partie syndicale ait allégué que la disparition du poste a entraîné une diminution de la qualité de l'entretien des aires communes, ceci ne peut empêcher la direction de faire des modifications aux tâches de certains salariés, sous réserve évidemment que la convention collective soit respectée, de même que les normes d'ordre public, notamment en matière d'hygiène.

[86] Ceci étant et malgré les motivations de l'employeur, on ne peut qualifier les modifications qu'il a apportées à la configuration des lieux et à la routine d'entretien de « *changement substantiel des méthodes* » sans dénaturer la portée de cette expression. Bien que les modifications décidées par l'employeur apparaissent sensées et ont été appliquées de bonne foi, compte tenu des explications qui ont été données, le Tribunal ne peut raisonnablement considérer que les décisions prises par l'employeur se qualifient pour cette première exception.

[87] Doit aussi être rejetée l'exception que serait « *tout autre changement dans les lignes d'avancement* » qu'invoque l'employeur, mais sur laquelle peu de choses ont été dites.

[88] Le Tribunal estime que cette exception n'a pas application dans la présente affaire, sauf à présumer que les parties écrivent pour ne rien dire ou, pire, ont convenu d'une absurdité.

[89] Il apparaît manifeste que cette mention ne peut être utilisée pour justifier un changement à une ligne d'avancement par ce changement lui-même. Cette exception peut probablement s'appliquer lorsque la modification d'une ligne en raison, par exemple de changements technologiques importants, rend nécessaire la modification d'une autre ligne, bien que cette dernière ne soit pas touchée directement par ces changements. Mais, il est inutile de spéculer davantage; il suffit de conclure que cette deuxième exception ne peut être invoquée dans la présente affaire.

[90] Reste les deux autres situations que prévoit l'article 15.01 : « *la création d'un nouvel emploi* », ou un « *changement causé par l'évaluation des tâches* ».

[91] Lors de la dernière audience tenue dans cette affaire, aucune des deux procureures n'a explicitement plaidé sur ces deux exceptions. En cours de délibéré et après suspension de celui-ci, le Tribunal a requis des commentaires additionnels à ce sujet.

[92] Tant le syndicat que l'employeur répondent que ces deux exceptions ne trouvent pas application dans l'affaire, ce qui explique qu'il n'en ait pas été question à l'audience.

[93] Le Tribunal en prend acte.

[94] Conséquemment, en ayant conclu que l'employeur a modifié la ligne d'avancement du département de la cour, ce que la convention lui interdit, le Tribunal doit faire droit au grief, aucune des deux exceptions invoquées subsidiairement par l'employeur ne s'appliquant en l'espèce.

[95] Le grief réclame le paiement à Messieurs Boisvert et Vézina d'heures de travail, certaines à taux simple, d'autres à taux et demi, pour compenser leurs pertes résultant de l'abolition du poste de concierge en juin 2016. La preuve n'ayant porté que sur le fond du litige, le Tribunal réserve sa compétence quant au nombre d'heures devant leur être payées ainsi que sur les montants dus, à défaut d'entente entre les parties sur cette question.

**POUR CES MOTIFS,** le Tribunal d'arbitrage

**ACCUEILLE** le grief.

**ORDONNE** à l'employeur de rétablir la ligne d'avancement du département de la cour, en y remettant la fonction de concierge.

**ORDONNE** à l'employeur de compenser Martin Vézina et Francis Boisvert pour les dommages résultant de la modification de la ligne d'avancement du département de la cour.

**RÉSERVE** sa compétence quant au nombre d'heures devant leur être payées ainsi que sur les montants dûs, à défaut d'entente entre les parties sur cette question.

---

Robert Côté

Pour le syndicat : M<sup>e</sup> Christiane Morriseau  
TRUDEL NADEAU AVOCATS

Pour l'employeur : M<sup>e</sup> Marie-Hélène Jetté  
NORTON ROSE FULBRIGHT

Date de la dernière audience : 29 juin 2018

Date de la mise en délibéré : 28 septembre 2018

## ANNEXE

### ADMISSIONS (4 mai 2018)

---

Aux fins de l'arbitrage du grief ci-haut mentionné, les parties admettent ce qui suit :

1. Selon la convention collective, la ligne de progression dans le département de la cour est la suivante :
  - Opérateur d'équipements mobiles WA1706
  - Journalier WA1715
  - Concierge WA1718
2. En date du 19 juin 2016, les postes de la ligne de progression dans le département de la cour étaient détenus par les employés suivants, à temps plein de jour du lundi au vendredi :
  - Serge Caron      Opérateur d'équipements mobiles
  - Jean Biron      Journalier
  - Claude Arel      Concierge
3. En date du 19 juin 2016, Martin Vézina était remplaçant au département de la cour depuis le 15 avril 2015 et Francis Boisvert était remplaçant au département de la cour depuis le 26 octobre 2015;
4. À compter du 6 juin 2016, Jean Biron qui occupait le poste de journalier WA1715 a été en vacances annuelles jusqu'au 1<sup>er</sup> août 2016, date à laquelle il a pris sa retraite et a quitté l'entreprise;
5. Le 6 juin 2016, Claude Arel a alors progressé temporairement dans la ligne d'avancement afin de remplacer Jean Biron au poste de journalier WA1715, durant les vacances annuelles de ce dernier;
6. Entre le 6 et le 20 juin 2016 Martin Vézina a progressé temporairement dans la ligne d'avancement afin de remplacer Claude Arel au poste de concierge WA1718;
7. Depuis le 20 juin 2016, l'employeur n'a pas promu Martin Vézina (ou tout autre employé) dans le poste de concierge WA1718 qu'occupait Claude Arel;
8. Du 20 juin au 1<sup>er</sup> août 2016, soit pendant les vacances de Jean Biron, Claude Arel a poursuivi le remplacement de Jean Biron au poste de journalier WA1715;

9. Suite au départ à la retraite de Jean Biron, soit depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, Claude Arel détient le poste de journalier WA1715;
10. Depuis le 1<sup>er</sup> août 2016, en plus de son travail de journalier WA1718, Claude Arel effectue le travail de concierge WA1715;
11. Lorsqu'il y a un surplus de travail pour les tâches de concierge celles-ci sont effectuées à temps supplémentaire par un employé régulier ou par un remplaçant.

(Reproduit tel quel)