

## **EYB 2020-362071 – Résumé**

### **Tribunal d'arbitrage**

*Syndicat des salarié-e-s de commerce de l'alimentation de la région de St-Jean-sur-Richelieu (CSD) et Marché Perreault & Gélinas inc.*

(approx. 10 page(s))

4 septembre 2020

### **Décideur(s)**

Graton, Hubert

### **Type d'action**

GRIEF syndical contestant la conclusion patronale d'ententes particulières. REJETÉ.

### **Indexation**

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL* ; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ENTENTE PARTICULIÈRE; ARBITRAGE DE GRIEFS; PREUVE; embauche de trois salariés à un taux de salaire supérieur au minimum prévu aux échelles de salaire;

### **Résumé**

L'employeur est un marché d'alimentation. Le syndicat dépose un grief contestant le fait que l'employeur a embauché trois salariés à un taux de salaire supérieur au minimum prévu aux échelles minimales de salaire prévues à une annexe de la convention collective. Il estime que cela constitue une entente particulière contraire à la convention collective.

Il est établi que les trois salariés ont été embauchés à des taux de salaire supérieurs à ceux prévus à l'annexe de la convention collective. Le syndicat n'a pas été consulté et il n'a pas donné son accord pour que l'employeur accorde ces taux de salaire supérieurs à l'embauche. L'employeur a considéré l'expérience des trois salariés ainsi que l'importante pénurie de main-d'oeuvre actuelle lorsqu'il a décidé de l'octroi des salaires supérieurs. La convention collective interdit à l'employeur de prendre une entente individuelle avec un salarié qui serait contraire ou en conflit avec la convention collective. L'annexe à la convention collective prévoit les échelles minimales de salaire. En tenant pour acquis que les parties ne parlent pas pour ne rien dire, l'utilisation du terme « minimales » pour qualifier les échelles de salaire permet de conclure que les parties voulaient protéger les salaires des salariés contre des taux inférieurs à ceux prévus dans la convention. Cela n'interdit nullement le fait que les salariés soient embauchés à des taux supérieurs à ceux prévus dans la convention. Dans les faits, l'employeur n'a pas contrevenu à la convention collective. Il s'est adapté à la réalité de l'industrie à l'intérieur des paramètres de la convention afin d'offrir aux salariés embauchés des conditions de travail attrayantes.

Le grief est rejeté.

**Suivi**

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

**Jurisprudence citée**

1. *Survivance (La) et Syndicat des salariés(es) de La Survivance (CSD)*, T.A. no 97-13051, 9 septembre 1997, arb. Roy, AZ-97141245, D.T.E. 97T-1486

20-09005

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 4 septembre 2020

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me HUBERT GRATON**

---

**Syndicat des salarié-e-s de commerce de l'alimentation de la région de St-Jean-sur-Richelieu (CSD)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**Marché Perreault & Gélinas inc.**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Grief : BS 010219-01 (syndical)

Convention collective : 2015-2021

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## **LE LITIGE**

[1] Le tribunal doit déterminer si l'embauche d'un salarié à un taux de salaire supérieur au minimum prévu aux échelles minimales de salaire de l'annexe B de la convention collective est contraire ou en conflit avec les dispositions de la convention collective et constitue une entente individuelle illégale au sens de l'article 3.03 a) de la convention.

## **LES ADMISSIONS**

[2] Les parties reconnaissent que le tribunal est valablement saisi du grief et qu'il peut en disposer.

[3] D'autre part, l'employeur prétend que le remède recherché par le grief est illégal et contraire à la convention collective et que l'arbitre n'a aucune juridiction pour accorder un tel remède.

[4] Les parties ont cependant convenu que l'arbitre traitera d'abord du fond de la question soulevée par le grief et que, dans l'éventualité où le grief est accueilli, le remède approprié et la détermination des montants ou des corrections seront traités dans une audition ultérieure où les salariés possiblement affectés par la décision seront formellement convoqués.

## **LA PROCÉDURE**

[5] Le grief se lit comme suit :

*«Le 24 octobre 2018, l'employeur a décidé d'accorder un taux de salaire supérieur que le taux d'embauche.»*

## **LA PREUVE**

[6] Au début de l'année 2019, la présidente du syndicat Madame Marlène Casavant constate à l'étude des rapports de cotisations syndicales que 3 salariés ont récemment été embauchés à des taux de salaires supérieurs à ceux de « début » prévus à l'annexe « B » de la convention collective.

[7] En aucun moment le syndicat n'a-t-il été consulté ou donné son accord à cet état de fait.

[8] Madame Casavant va alors rédiger et déposer le grief S-2 cité plus haut.

[9] Le grief du syndicat vise la situation de trois (3) employés tel que rapporté par le témoignage de Monsieur Paulin Bourgault, directeur du magasin de l'employeur.

[10] Monsieur **Hermel Bossé** a été embauché le 21 mars 2018 à titre de commis d'épicerie à temps partiel.

[11] Il avait soixante-quatre (64) ans au moment de son embauche et était fort d'une expérience de plusieurs années dans un autre marché d'alimentation IGA.

[12] Il a approché monsieur Paulin Bourgault, directeur de l'employeur, puisqu'un poste de « *réceptionnaire* » était affiché et qu'aucun candidat n'avait posé sa candidature malgré le délai écoulé, il était le candidat idéal et a donc été retenu.

[13] Monsieur Bossé disposait toutefois d'un salaire horaire de plus de 14 \$ dans son emploi précédent et a donc expressément indiqué à monsieur Bourgault qu'il refuserait l'emploi s'il était positionné au salaire horaire minimum.

[14] Dans ces circonstances, monsieur Bourgault lui a offert un salaire horaire de 13,46 \$, compte tenu de son expérience et de l'urgent besoin du magasin de combler ce poste, ce que monsieur Bossé a accepté.

[15] Le ou vers le 15 mai 2018, madame **Nathalie Plouffe** a postulé pour un emploi de commis épicerie à la suite d'une annonce parue sur le site « *emploi-Québec* ».

[16] Compte tenu de ses compétences et de son bagage d'expérience, monsieur Bourgault a redirigé le CV de madame Plouffe vers la gérante du département du prêt-à-manger, laquelle était toujours à la recherche d'un commis malgré plusieurs affichages de poste infructueux.

[17] Madame Plouffe a été embauchée à titre de commis du prêt-à-manger. Or, elle a expressément indiqué à monsieur Bourgault qu'elle ne quitterait pas l'emploi qu'elle occupait à ce moment pour un salaire horaire en-deçà de 13,00 \$.

[18] Dans ces circonstances et puisque ce département avait un besoin urgent d'un commis, monsieur Bourgault a accepté de positionner madame Plouffe au salaire horaire de 13,00 \$ de l'heure.

[19] Monsieur **Mario Tremblay** est semi-retraité et a récemment déménagé à St-Jean-sur-Richelieu. Il a contacté l'employeur un peu avant son arrivée afin de savoir si un poste à temps partiel était disponible pour lui dans son établissement.

[20] Monsieur Bourgault l'a alors informé du fait qu'un poste d'emballeur de viandes était disponible et il a été embauché le 24 octobre 2018 à ce poste.

[21] Le poste accordé à monsieur Tremblay était vacant depuis la fin du mois de juin 2018, et ce, malgré plusieurs affichages, autant à l'interne qu'à l'externe. Ainsi, les commis de ce département devaient, compte tenu du manque de main d'œuvre, acquitter la tâche d'emballage de viandes durant cette période. Le service aux clients était également diminué par ce manque de main d'œuvre.

[22] Dans le cadre de son embauche, monsieur Tremblay a expressément indiqué à monsieur Bourgault qu'il n'accepterait pas le poste s'il avait une rémunération inférieure à 14,00 \$ de l'heure. Ainsi, compte tenu de l'expérience dans la restauration de monsieur Tremblay et de la situation précaire de l'employeur reliée à ce poste, il a accepté de lui accorder ce salaire.

## **LE CONTEXTE**

[23] Madame Geneviève Laurendeau est directrice des ressources humaines au siège social de Sobeys depuis plus de 2 ans.

[24] Statistiques à l'appui, (pièces E-4, E-5, E-6 et E-7) elle témoigne à l'effet que le secteur de l'alimentation est un marché particulier qui se compare difficilement aux autres industries du commerce de détail. En effet, les marchands d'alimentation doivent composer dans un cadre législatif rigoureux et se contenter de très faibles marges de profits en comparaison avec l'importance de leurs opérations.

[25] La bannière IGA ne se soustrait pas à cette réalité. Il s'agit d'une bannière de services et les attentes de ses consommateurs à son égard sont très élevées. Ainsi, l'insuffisance ou le manque de main d'œuvre peut avoir d'importants impacts sur les marchands et sur la bannière.

[26] Dans ce contexte, la pénurie de main d'œuvre actuelle est un enjeu majeur pour la bannière IGA et en ce sens, celle-ci prend diverses mesures afin de trouver des solutions à cette problématique.

[27] La situation de l'embauche de l'employeur en cause est également très précaire. En effet, son taux de roulement pour les années 2018 et 2019 est respectivement de 59,21 % et de 69,74 %, tandis que la situation générale de la bannière IGA est tout autant problématique, avec des taux de roulement respectifs de 41,48 % et de 54,57 % pour la même période.

[28] D'ailleurs, à l'échelle du Canada pour la bannière Sobeys, c'est le Québec qui se démarque avec les plus hauts taux de roulement parmi l'ensemble des provinces.

[29] L'explication majeure de cette problématique est reliée aux départs volontaires de salariés de la génération « Z » (23 ans et moins) occupant des emplois de premier niveau à temps partiel depuis moins d'un (1) an.

[30] L'Employeur, dans ces circonstances, doit donc impérativement prendre en compte la pénurie de main d'œuvre actuelle dans le cadre de ses décisions d'embauche, et ce, afin d'assurer une attractivité et une rétention suffisante au maintien des opérations de son établissement.

[31] Cette pénurie de main d'œuvre crée d'ailleurs une importante concurrence entre les divers employeurs et leur imposent ainsi d'agir rapidement lorsqu'ils rencontrent un candidat intéressant. L'embauche de bons candidats est donc en quelque sorte devenue une course contre-la-montre, ajoutant au degré de difficulté déjà élevé.

[32] C'est d'ailleurs en raison de ce contexte et des particularités du marché de l'alimentation, mais également de l'expérience et des connaissances pertinentes des trois (3) salariés visés par le grief que l'employeur leur a accordé un taux supérieur au minimum prévu à l'annexe « B ».

## **REPRÉSENTATIONS DES PARTIES**

[33] La représentante syndicale plaide essentiellement que le taux de salaire est une condition de travail et que conformément à l'article 3 de la convention collective l'employeur ne pouvait unilatéralement fixer un taux de salaire différent à celui prévu à l'annexe B (début) sans obtenir l'approbation écrite du syndicat.

[34] L'article 3.03 a) de la convention collective est limpide à cet effet.

[35] La procureure syndicale va également soumettre à l'attention du tribunal plusieurs jugements de tribunaux supérieurs et d'arbitres établissant le principe du monopole de représentation syndicale et de l'impossibilité pour l'employeur, en milieu syndiqué, de négocier des conditions de travail directement avec un ou des salariés et qu'en conséquence les ententes intervenues avec les 3 salariés relativement à leur salaire sont illégales.

[36] Les décisions de l'employeur contestées ont pour effet de créer des injustices car des salariés exécutant les mêmes fonctions sont rémunérés différemment et que le tribunal doit corriger.

[37] Le procureur patronal plaide que la décision d'accorder un salaire horaire supérieur au minimum aux trois (3) salariés ne peut être considérée comme une entente individuelle illégale, puisqu'elle est conforme à la convention collective. Ces décisions ne peuvent non plus être qualifiées comme étant arbitraires et discriminatoires compte tenu du contexte de l'industrie et de la situation de l'employeur tel que révélés par la preuve.

[38] La partie patronale soumet au tribunal deux sentences arbitrales ayant rejeté des griefs similaires qui visaient des dispositions contractuelles presque identiques à celles pertinentes en l'espèce.

## LE DROIT

[39] Les dispositions de la convention collective applicables sont :

### «ARTICLE 3 - RECONNAISSANCE ET JURIDICTION

#### 3.03 Entente individuelle

a) *L'Employeur ne conclut aucune entente individuelle contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention avec aucun salarié visé par celle-ci, sans l'approbation écrite du Syndicat.*

### ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE ET DROIT MUTUELS

5.01 *Droit de la direction Le Syndicat reconnaît que la direction et l'administration de l'entreprise sont des droits relevant de l'Employeur. Ces droits sont, sans restreindre la généralité de ce qui précède, entre autres :*

c) *d'embaucher, congédier, diriger, classier, promouvoir, rétrograder, suspendre, discipliner et mettre à pied;*

### ARTICLE 12 - SALAIRES ET PRIMES

#### 12.01 Classifications et salaires

b) *Les échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent en annexe « B ».*

12.06 *Le salarié qui est payé à un taux supérieur à celui correspondant à son crédit de temps de progression voit ses augmentations progresser comme s'il avait déjà à son crédit le temps de progression requis pour justifier ce taux.»*

## MOTIFS ET DÉCISION

[40] Le tribunal doit déterminer si l'embauche d'un salarié à un taux de salaire supérieur au minimum prévu aux échelles minimales de salaire de l'annexe B de la convention collective est contraire ou en conflit avec les dispositions de la convention collective et constitue une entente individuelle illégale au sens de l'article 3.03 a) de la convention collective.

[41] Subsidiairement, le tribunal doit déterminer si l'employeur, en vertu de son droit de direction d'embaucher et de classier les salariés, a la discrétion de prendre en considération les caractéristiques des candidats ainsi que le contexte du marché de l'emploi afin d'embaucher des salariés à un taux de salaire supérieur aux échelles minimales de salaire prévues à l'Annexe B de la

convention collective et si dans les circonstances, ces décisions renferment un caractère arbitraire ou discriminatoire.

[42] Le tribunal est d'avis que le grief doit être rejeté pour les motifs qui suivent :

[43] Le syndicat a parfaitement de raison de rappeler, qu'en droit du travail, il est interdit à l'employeur de négocier directement avec ses salariés des conditions de travail différentes de celle prévues à la convention collective applicable sans l'accord exprès du syndicat.

[44] Ce principe est d'ailleurs codifié à la convention collective en son article 3.03 a), cité plus haut.

[45] Le tribunal constate à la lecture de cet article que les parties ont expressément prévu que c'est une entente individuelle qui serait « ...*contraire ou en conflit avec les dispositions de cette convention...* » qui est illégale.

[46] Il faut d'abord établir si la possibilité d'accorder une rémunération supérieure au taux d'embauche à un employé nouvellement embauché est contraire ou en conflit avec la convention collective.

[47] L'article 12.01 b) de la convention collective stipule que les « *échelles minimales de salaire et leur date de mise en vigueur paraissent en annexe « B »* ». Ainsi, ces échelles ne font que prévoir, pour chaque classification, un taux minimal de début et un taux plus élevé à chaque tranche de six (6) mois de travail, jusqu'à l'atteinte d'un maximum. En prenant pour acquis que les parties ne parlent pas pour rien dire, l'utilisation de l'adjectif « *minimales* » pour qualifier les échelons de salaire à l'article 12.01 b) permet de conclure qu'elles ont donc seulement voulu protéger les salaires des salariés contre des taux inférieurs à ceux stipulés à l'annexe « B ».

[48] Comment pourrait-il en être autrement quand l'article 12.06 prévoit la possibilité qu'un salarié qui dispose d'un taux de salaire supérieur à son crédit de temps de progression et, que dans une telle situation, ce salarié est présumé avoir le crédit de temps nécessaire à la poursuite de sa progression normale dans l'échelle minimale de salaire? En convenant de cet article, les parties ont expressément prévu la possibilité qu'un salarié puisse être embauché à un taux supérieur au minimum prévu à l'échelle tout en établissant le mécanisme de sa progression dans l'échelle salariale.

[49] Le tribunal constate que le même raisonnement a été retenu dans 3 décisions arbitrales.

[50] L'arbitre Me Marcel Morin, citant une décision non rapportée de l'arbitre Bernard Brody s'exprime ainsi :

*«Ce sont « les parties », i.e. l'Employeur et le Syndicat, qui sont seules autorisées à amender leur convention collective. Alors, sans l'accord du*

*Syndicat, l'Employeur ne peut pas convenir, avec un ou des salariés, une entente particulière qui est « contraire » ou « en conflit » avec la convention collective.*

*Devant quel acte sommes-nous en présence? S'il est « contraire » ou « en conflit » avec la convention collective, l'arbitre doit le déclarer illégal, invalide et non avenu.*

*Cependant, étudions le libellé de l'article 17.01 de la convention traitant du taux de salaire.*

#### *Taux de salaire*

*Les fonctions et les taux de salaire minimal applicables aux salariés concernés sont ceux énumérés à l'Annexe « A » de la convention. (souligné de nous)*

*Claire et limpide est ce libellé. Le soussigné constate que les parties, donc le Syndicat de l'Employeur, déclarent protéger les salaires des salariés contre des taux inférieurs à ceux stipulés à l'« Annexe « A » » (Échelles de salaires). Les parties signataires ont pris la peine d'utiliser l'adjectif « minimal » pour qualifier leurs échelons de l'« Annexe « A » ». Partons du principe d'interprétation que les parties ne parlent pas pour ne rien dire, qu'elles savaient ce qu'elles voulaient et ce qu'elles inscrivaient dans leur convention collective à ladite disposition, n'établissant que des planchers salariaux. Ce faisant, les parties révèlent avoir, ipso facto reconnu la possibilité de taux salariaux supérieurs à ceux de l'« Annexe « A » ». Ainsi, la protection qu'offre cette convention collective est asymétrique : aucun salaire ne peut être plus bas, mais des salaires plus hauts sont possibles.*

*Comme le sens serait remarquablement différent, si les parties s'étaient exprimées de façon à ce que les salaires stipulés à l'« Annexe « A » » soient non seulement rigides vers le bas, mais également vers le haut. Le libellé dudit article 17.01 serait : Les fonctions et les taux de salaire applicables etc.*

*En effet, en enlevant l'adjectif « minimal », le salaire des échelons de l'« Annexe « A » » serait non seulement « minimal » mais également « maximal » et nous assisterions à l'élaboration d'une symétrie de rigidité : vers le bas et vers le haut. Dans un tel cas, toute déviation salariale, aux échelons stipulés à l'« Annexe « A » », serait « contraire », et « en conflit », tel que le veut ledit article 4.04 et une entente écrite devrait, alors, être exigée par la partie syndicale. Également, si la clause 17.01 de la convention se lisait : Les fonctions et les taux de salaire maximal..., l'arbitre serait lié par une volonté claire des parties de consigner une symétrie en sens opposé à celui retenu et inclus dans la présente convention collective. À ce moment, les parties auraient voulu que les taux de salaire à l'« Annexe « A » », soient les plus hauts négociables, mais que des ententes individuelles, entre l'Employeur et un seul ou des salariés, à des niveaux de salaire plus bas que ceux de l'« Annexe « A » », soient acceptables ».*

*Travailleurs et travailleuses de l'Alimentation et du Commerce et 9112-4990 Québec inc., M<sup>e</sup> Marcel Morin, arbitre, décision arbitrale rendue le 21 octobre 2018, AZ-50519042.*

[51] Le même raisonnement se retrouve à la décision Survivance (La), compagnie mutuelle d'assurance-vie et Syndicat des salariées et salariés de La Survivance, D.T.E. 97T-1486, où l'arbitre Me Léonce -E. Roy s'exprime ainsi :

*« ...Rien dans la convention ne me semble restreindre l'Employeur à intégrer un salarié dans une classe au plus bas niveau salarial. Il est simplement prescrit que l'Employeur a le droit d'embaucher, de classer et de promouvoir à la clause 5.01 d). Ce droit de classification lui permet de situer le nouveau salarié à l'intérieur de la classe d'emploi compte tenu des fonctions spécifiques qu'on veut lui faire remplir. Une fois que le gestionnaire a situé le salarié nouvellement embauché dans une classe d'emploi, il lui appartient ensuite de déterminer son salaire. (p.19)...*

*...Même si en apparence le problème se pose dans une zone grise, c'est-à-dire dans un contexte contractuel plus ou moins explicite, il me semble que l'Employeur n'a pas violé ni formellement, ni matériellement la convention collective. Nulle part dans cette convention, il lui est prescrit d'embaucher à l'échelon inférieur de chacune des classes.*

*Il est vrai que les échelles salariales sont impératives. L'Employeur n'a pas discrétion pour traiter ses salariés au-delà ou en-deçà des échelles. Mais à l'intérieur de chacune des échelles, la direction a un relatif pouvoir discrétionnaire, spécialement lors d'embauches et lors de promotion (p.20)...*

*Spécialement lors de l'embauche, l'Employeur a réservé tous ses droits de classer l'employé et de fixer le salaire. Le salaire de nouveau salarié peut se situer entre le minimum et le maximum de la classe.»*

[52] Compte tenu des textes de la convention collective et de la jurisprudence arbitrale citée le tribunal est d'avis que la pratique contestée par le grief est conforme à la convention collective.

[53] Reste à déterminer si les motifs pour le faire présentent un caractère arbitraire ou discriminatoire.

[54] La preuve non contredite a révélé que l'industrie du commerce de détail en alimentation et en particulier celle de l'employeur font face à des problèmes majeurs de recrutement et de rétention de leur main d'œuvre et que l'employeur n'a pas le choix de trouver des solutions pour améliorer leur situation à cet égard.

[55] Il est difficile de voir dans la décision de l'employeur autre chose que la nécessité de s'adapter à la réalité de l'industrie et de proposer, à l'intérieur des paramètres de la convention, des conditions de travail attractives.

[56] En effet, pourquoi l'employeur voudrait rémunérer ses salariés en excédent de ce qui est prévu à la convention collective?

**DISPOSITIF**

[57] Pour ces motifs le tribunal : **REJETTE LE GRIEF.**

---

Me Hubert Graton  
Arbitre de griefs

Pour le syndicat : Madame Micheline Laplante

Pour l'employeur : Me Maxime Thibault

Date(s) d'audience : Le 23 octobre 2019