

COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Dossier : AM-1000-3074 et AM-1000-3075

Cas : CM-2009-4556, CM-2009-6279 et CM-2010-2542

Référence : 2011 QCCRT 0116

Montréal, le 24 février 2011

DEVANT LA COMMISSAIRE : France Giroux, juge administratif

Syndicat des Métallos, section locale 7016

Syndicat des Métallos, section locale 8428

Requérants et intimés

c.

Systèmes et câbles d'alimentation Prysmian Canada Itée

Intimée et requérante

DÉCISION

[1] Le 3 décembre 2009, le Syndicat des Métallos, section locale 7016 (**syndicat de bureau**) et le Syndicat des Métallos, section locale 8428 (**syndicat d'usine**) déposent une requête (CM-2009-6279) en vertu des articles 14, 53, 118 (3) et 119 (1) du *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27 (le **Code**) pour faire reconnaître que Systèmes et câbles d'alimentation Prysmian Canada Itée, (**l'employeur**), a manqué à son obligation de négocier de bonne foi et qu'il a fait usage de contraintes prohibées à l'égard des syndicats et de leurs membres.

[2] Le 5 mars 2010, l'employeur dépose à son tour une requête (CM-2009-2542) en vertu des articles 53, 118 (3) et 119 (1) du Code pour faire reconnaître que les syndicats de bureau et d'usine ont manqué à leur obligation de négocier de bonne foi.

[3] Par ailleurs, est jointe à ces dossiers, la demande d'ordonnance permanente (CM-2009-4556) déposée le 28 août 2009 par l'employeur qui réclamait réparation pour manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Il faut préciser qu'une ordonnance provisoire a été rendue dans ce dossier en septembre 2009 par la Commission et accueillait en partie la requête de l'employeur (2009 QCCRT 0405).

LES FAITS

[4] La preuve au dossier révèle les faits suivants présentés conjointement par les parties.

[5] Les syndicats sont des associations de salariés au sens du *Code*, accréditées pour représenter des salariés qui travaillent chez l'employeur.

[6] L'employeur est une entreprise de fabrication de câbles et systèmes d'alimentation électrique de haut et de bas voltage qui employait, jusqu'au déclenchement de la grève, environ 220 salariés à l'usine de Saint-Jean-sur-Richelieu, dont environ 40 salariés de bureau et environ 180 salariés d'usine.

[7] Le syndicat de bureau est une association de salariés qui est accréditée pour représenter :

« Tous les employés de bureau, incluant ceux travaillant dans les usines, les techniciens, salariés au sens du Code du travail, excepté cependant les employés payés à l'heure, les secrétaires particulières, l'analyste de tâches, les surintendants, les assistants aux surintendants, les chefs de section, les contremaîtres, les assistants-contremaîtres et le paie-maître adjoint dossier du personnel et les programmeurs analystes, à l'emploi de la compagnie et travaillant à ses bureaux et usines situés à Saint-Jean-sur-Richelieu et son entrepôt de Saint-Laurent (Québec). »

[8] Le syndicat d'usine est une association de salariés qui est accréditée pour représenter :

« Tous les employés payés à l'heure et à la pièce, à l'exception des contremaîtres et autres personnes ayant l'autorité d'engager et de congédier. »

[9] Les deux syndicats (de bureau et d'usine) et l'employeur étaient liés par une convention collective en vigueur du 1^{er} février 2003 au 31 janvier 2009.

[10] Le syndicat d'usine et l'employeur ont convenu de débiter les négociations avant la fin de la convention collective et, à cet effet, les parties ont négocié les 5, 9, 23 et 24 septembre 2008, les 22, 23 et 28 octobre 2008 ainsi que les 12 et 13 novembre 2008.

[11] Le syndicat de bureau et l'employeur ont négocié les 5 et 9 septembre 2008, les 7, 8 et 17 octobre 2008 ainsi que le 9 décembre 2008.

[12] Un conciliateur, monsieur Robert Dupuis, est nommé par le ministre du Travail, le 9 décembre 2008.

[13] Monsieur Robert Dupuis a convoqué le syndicat d'usine et l'employeur les 14, 20 et 21 janvier 2009, les 16, 17, 18, 23 et 24 février 2009, les 30 et 31 mars 2009, les 7, 14 et 17 avril 2009 ainsi que les 5, 6, 7 mai 2009.

[14] Monsieur Robert Dupuis a également convoqué le syndicat de bureau et l'employeur les 29 et 30 janvier 2009, les 11 et 12 février 2009 ainsi que les 7, 14 et 17 avril 2009.

[15] Le 1^{er} avril 2009, le syndicat d'usine et le syndicat de bureau déclenche une grève générale illimitée.

[16] Dès le 21 avril 2009, l'employeur fait parvenir une lettre à chacun des salariés où il exprime, entre autres :

« De plus, lors de la rencontre de négociation du 7 avril 2009, nous avons mentionné aux représentants syndicaux qu'en ce moment, nous risquons d'affecter nos parts de marché dans les différents marchés (haute tension, moyenne tension et basse tension). Nous avons d'ailleurs déjà de la difficulté à faire compétition dans certains marchés.

Nous avons également indiqué aux représentants syndicaux que nous devons trouver une solution afin de ne pas perdre des parts de marchés ou afin de nous sortir au plus vite de certains marchés déjà en baisse, par exemple les câbles aux papiers ou autres marchés précaires. Cette situation pourrait avoir pour conséquence que Saint-Jean devienne une usine de fabrication de câbles de bas voltage pour le marché industriel. »

[17] Dès le 7 mai 2009, les représentants de l'employeur évoquent publiquement la possibilité de fermeture totale ou partielle des opérations à Saint-Jean en raison de la dégradation des marchés et des pertes économiques importantes qu'essuyait l'employeur.

[18] Par ailleurs, en date du 3 juin 2009, paraît un article dans le journal local de la Ville de Saint-Jean, soit « Le Canada Français ». Cet article est intitulé « La grève mènera-t-elle à la fermeture de Prysmian? ».

[19] À la lecture de cet article, il paraît évident que la fermeture de l'usine de Saint-Jean fait partie des éventualités envisagées par l'employeur et est connue par tous les membres des syndicats.

[20] Lors d'une conciliation, le 6 juin 2009, l'employeur remet des offres finales aux deux syndicats et indique clairement aux membres des comités de négociation que l'avenir de l'usine est en jeu.

[21] Le 13 juin 2009, le syndicat d'usine et le syndicat de bureau tiennent une assemblée générale de leurs membres afin de soumettre la proposition de convention collective de l'employeur.

[22] Au terme de ces votes, le syndicat d'usine rejette l'offre de l'employeur à 98 % et le syndicat de bureau rejette l'offre de l'employeur à 88 %.

[23] Quelques jours après ce premier rejet massif des offres de l'employeur par les membres des deux syndicats, les parties, en présence du conciliateur, reprennent activement les négociations.

[24] Vu l'urgence de la situation, considérant les pertes monétaires importantes qu'essuyait l'employeur et considérant l'érosion significative de son carnet de commandes causée par le conflit de travail déclaré déjà depuis le 1^{er} avril 2009, les syndicats et l'employeur, en présence du conciliateur, ont convenu de nouvelles propositions devant mettre fin au conflit de travail.

[25] Ces nouvelles propositions sont devenues les recommandations du conciliateur, Robert Dupuis, telles que faites le 17 juin 2009.

[26] L'objectif de ces recommandations est de mettre fin rapidement au conflit de travail. Cette recommandation est reproduite au long pour une meilleure compréhension :

« PRÉAMBULE »

À la suite d'instructions que nous avons reçues du ministre du Travail, j'ai été désigné à titre de médiateur-conciliateur le 9 décembre 2008 et des séances de conciliation ont été tenues par la suite.

Pendant ces séances de conciliation, j'ai rencontré les comités des parties syndicale et patronale en séances conjointes et séparées.

Compte tenu de ce qui précède et après analyse du dossier, j'ai décidé de soumettre aux parties précitées une recommandation.

Cette recommandation a pour but de permettre aux parties précitées d'en arriver à une entente mutuellement satisfaisante concernant le règlement de ce dernier.

Cette recommandation aux parties ne constitue d'aucune manière un jugement de quelque nature que je porte sur le bien-fondé des positions syndicales ou patronales. Elle constitue un tout indivisible qui ne peut être amendé sauf bien entendu dans le cas d'une erreur technique. Elle doit être considérée globalement et être acceptée ou refusée dans sa totalité.

RECOMMANDATION DE RÈGLEMENT

ATTENDU QU'IL s'agit d'un renouvellement de la convention collective;

ATTENDU QUE le règlement de ce dossier est fondamental pour les parties;

ATTENDU QUE les parties sont dans une impasse relativement au renouvellement de la convention collective;

JE RECOMMANDE QUE les parties acceptent les termes de la convention collective annexée à la présente afin de mettre fin à la grève et de permettre la reprise de la production de l'usine le plus rapidement possible.

(Les soulignés sont de nous.)

[27] Les conclusions du conciliateur reprennent essentiellement les conclusions des syndicats et de l'employeur. Les parties reconnaissaient qu'il y avait urgence, et ce, dès le 17 juin 2009, à mettre fin au conflit de travail et à reprendre la production le plus rapidement possible, compte tenu des risques élevés d'un déménagement permanent des opérations de l'usine de Saint-Jean vers d'autres usines en Amérique du Nord.

[28] Le syndicat d'usine et le syndicat de bureau tiennent une assemblée générale de leurs membres, le 20 juin 2009.

[29] Lors de cette assemblée générale, les membres des deux comités de négociation mettent l'emphasis sur les améliorations obtenues par les syndicats depuis l'assemblée du 13 juin 2009 et recommandent l'acceptation des recommandations du conciliateur, monsieur Robert Dupuis.

[30] Lors de cette assemblée générale, les membres des comités de négociation ont discuté ouvertement des risques élevés de cessation partielle ou totale des activités de l'usine de Saint-Jean et du déménagement permanent des équipements vers d'autres usines en Amérique du Nord. Lors de cette assemblée générale, plusieurs membres des syndicats sont intervenus agressivement pour déclarer :

- que les cadres étaient à bout de souffle et qu'ils allaient bientôt « craquer »;
- et que par conséquent, si les salariés continuaient la grève, l'employeur finirait par accéder à toutes leurs demandes;
- que les difficultés économiques invoquées par l'employeur étaient fictives;
- que le carnet de commandes de l'employeur pourrait être « regarni » rapidement et que l'ensemble des salariés seraient ainsi rapidement rappelés;
- que les rumeurs de déménagement des activités en d'autres lieux en Amérique du Nord étaient fausses, voire impossibles.

[31] Les membres des deux syndicats, faisant fi des recommandations tant du conciliateur que des membres des comités de négociation ont, de nouveau, massivement rejeté ces recommandations, soit à 100 % pour les salariés d'usine et à 88 % pour les salariés de bureau.

[32] Les parties se sont rencontrées par la suite en conciliation au cours des mois de juillet et août 2009, sans toutefois en arriver à un règlement négocié.

[33] Le 24 août 2009, l'employeur a fait parvenir à chacun des membres de chacun des syndicats un avis écrit en vertu des articles 82 et ss. de la *Loi sur les normes du travail* qui se lit comme suit :

« **Par courrier recommandé**

Le 24 août 2009

(Nom de l'employé)

(Adresse)

Objet : Avis en vertu de l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*

Monsieur,

Soyez avisé que compte tenu de la situation économique et votre refus d'accepter les propositions de l'employeur pourtant raisonnables, font en sorte qu'à moins d'avoir négocié et conclu une convention collective et un protocole de retour au travail le ou avant le 24 octobre 2009, nous n'aurons d'autres choix que de cesser définitivement nos opérations à compter de cette dernière date.

Cet avis vous est envoyé en vertu des dispositions de l'article 82 de la *Loi sur les normes du travail*.

Systèmes et Câbles d'alimentation Prysmian Canada Ltée

Par : Sylvain Du Bois

Directeur corporatif Ressources humaines, Amérique du Nord

Par : Claude Hébert

Directeur des opérations, usine de Saint-Jean »

[34] Après le jugement rendu par le commissaire Breton le 9 septembre 2009, les syndicats reconnaissent le porte-parole patronal, monsieur Sylvain Du Bois et se rencontrent en conciliation les 24 août, 15 et 24 septembre, les 6, 19, 20 et 23 octobre 2009.

[35] L'employeur fait parvenir aux syndicats une dernière proposition, le 24 octobre.

[36] Cette proposition est soumise aux membres des deux syndicats en soirée, à cette même date.

[37] Les membres des deux syndicats sont informés que s'il n'y avait pas acceptation de cette dernière proposition, l'employeur cesserait définitivement les opérations à l'usine de Saint-Jean à compter du lendemain, soit le 25 octobre 2009.

[38] Les syndicats soumettent ces offres à leurs membres. Les membres des syndicats rejettent ces dernières offres à 98 %.

[39] Devant ce troisième rejet massif des offres de l'employeur, ce dernier, tel qu'annoncé, cesse définitivement les opérations comme elles existaient avant le début du conflit, le 1^{er} avril 2009.

[40] Entre le 25 octobre 2009 et la mi-mars 2010, les cadres de l'entreprise ont terminé les commandes déjà entamées pendant la grève et ont subséquemment démantelé les lignes de production.

[41] Les parties admettent que les négociations ont été difficiles et parfois même ardues.

[42] Cependant, les parties admettent qu'ils ont toujours agi en respectant les mandats qui leur étaient confiés, de temps à autre, au cours des négociations par leurs mandataires respectifs.

[43] À cause des circonstances, tout à fait étrangères à leur volonté et surtout hors de leur contrôle, l'employeur et les syndicats n'ont pu convenir de conventions collectives qui auraient pu assurer l'avenir de l'usine de Saint-Jean.

ANALYSE ET DISPOSITIF

[44] Les requêtes des deux parties prennent appui sur l'article 53 du Code qui se lit comme suit :

53. La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis visé à l'article 52 a été reçu par son destinataire ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2.

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

[45] Dans l'affaire *Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, loge locale 2133 c. La compagnie d'appareils électriques Peerless Itée*, 2005 QCCRT 0457, la Commission circonscrit ainsi l'obligation de négocier de bonne foi :

[19] Selon l'article 53, par. 2 du *Code du travail*, les négociations doivent se poursuivre avec diligence et bonne foi. Cette disposition n'impose pas aux parties de céder sur quelque point que ce soit ni de s'entendre ou de signer une convention collective.

[20] L'obligation de négocier de bonne foi n'a pas non plus pour effet d'empêcher une partie de négocier durement ou de façon serrée à partir de positions fermes. Cependant, la conduite d'une partie ne doit pas être dictée par une intention de ne pas conclure une convention collective. Ce sera notamment le cas lorsqu'elle adopte une position inflexible et objectivement déraisonnable.

(Nos soulignés.)

[46] Les requêtes des syndicats d'usine et de bureau se fondent également sur l'article 14 du Code. Les syndicats soutiennent que l'employeur a tenté de contraindre les salariés à cesser d'exercer leur droit de grève, à la suite de l'avis de fermeture. L'article 14 se lit comme suit :

14. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs ne doit refuser d'employer une personne à cause de l'exercice par cette personne d'un droit qui lui résulte du présent code, ni chercher par intimidation, mesures discriminatoires ou de représailles, menace de renvoi ou autre menace, ou par l'imposition d'une sanction ou par quelque autre moyen à contraindre un salarié à s'abstenir ou à cesser d'exercer un droit qui lui résulte du présent code.

Le présent article n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de suspendre, congédier ou déplacer un salarié pour une cause juste et suffisante dont la preuve lui incombe.

[47] Dans l'arrêt *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*, 2009 CSC 54, la Cour suprême y rappelle que la fermeture d'entreprise, lorsqu'elle constitue un geste antisyndical, peut donner ouverture à un recours en vertu des articles 12 à 14 du Code interdisant l'exercice de pratiques déloyales de travail. Ces articles ouvrent la porte aux dispositions réparatrices générales des articles 118 et 119 du Code qui inclut, notamment, des dommages et intérêts compensatoires. Elle s'exprime en ses termes sur cette question :

[12] La question à trancher sous le régime des art. 12 à 14 est différente de celle soulevée sous le régime des art. 15 à 17, bien que ces deux recours visent à remédier aux manœuvres antisyndicales. Dans le contexte des art. 15 à 17, tels que les a interprétés la CRT, le tribunal doit se prononcer sur les raisons du congédiement du salarié (la fermeture véritable et définitive de l'entreprise constituant selon les tribunaux un motif juste et suffisant), alors que l'application des art. 12 à 14 peut mettre en cause la question plus large du pourquoi de la fermeture et, plus particulièrement, celle de savoir si la fermeture découle d'une stratégie antisyndicale. Une conclusion de pratique déloyale de travail interdite

par les art. 12 à 14 donne ouverture à des mesures d'une portée plus large fondées sur les dispositions réparatrices générales du Code dont tous les salariés peuvent bénéficier, y compris ceux qui n'ont pas participé à des activités syndicales ou qui se sont même opposés à la syndicalisation, mais qui ont néanmoins subi les contrecoups de la fermeture illicite du magasin.

(Nos soulignés.)

[48] Qu'en est-il en l'espèce?

[49] Le conflit a été certes extrêmement difficile : l'employeur a cessé ses opérations au printemps 2010. Toutefois, rien dans la preuve n'indique que les parties ont manqué à leur obligation de négocier de bonne foi ou que l'employeur ait fait usage de contraintes prohibées à l'égard du syndicat ou de ses membres.

[50] Les faits mis en preuve démontrent que les négociations se sont amorcées entre les parties, d'abord avant la fin de la convention collective et après, en présence d'un conciliateur. Des échanges ont eu lieu, des contre-propositions ont été soumises et des offres ont été présentées. Il est vrai que la Commission a rendu une ordonnance provisoire ordonnant aux syndicats de bureau et d'usine de reconnaître le porte-parole patronal. Toutefois, lorsque l'on considère l'ensemble de la période de négociation, la preuve indique ici que les syndicats ont rectifié le tir après l'ordonnance provisoire et qu'ils ont négocié avec le représentant de l'employeur désigné.

[51] À trois occasions, un projet de convention collective a été soumis aux membres en assemblée générale des syndicats de bureau et d'usine. Les offres ont été rejetées massivement, à deux reprises en juin 2009 et puis, une dernière fois, en octobre 2009. Les refus successifs des assemblées générales l'ont été malgré l'appui favorable des syndicats à l'acceptation des offres et, en octobre, malgré également la recommandation du conciliateur, à cet effet. Les membres, en assemblée générale, ont exercé leur discrétion, mais il n'y a là aucune preuve permettant de conclure à la mauvaise foi du syndicat.

[52] Un avis de licenciement a finalement été envoyé en octobre 2009 prévenant les salariés de la fermeture éventuelle de l'usine. Cet avis ne peut cependant être compris comme étant l'usage d'une contrainte prohibée de la part de l'employeur en réponse à l'exercice du droit de grève.

[53] En effet, la preuve indique que la situation précaire de l'entreprise était déjà annoncée aux salariés au printemps 2009 en raison de la dégradation des marchés et des pertes économiques. Cette réalité était connue et faisait partie des éventualités. Les représentants syndicaux en étaient eux aussi conscients puisqu'ils en ont discuté avec le conciliateur et avec leurs membres lors des assemblées générales de juin 2009.

Rien dans la preuve ne permet ici de conclure que la fermeture relève d'une stratégie antisyndicale ou que l'employeur a fait preuve de mauvaise foi.

[54] Bref, considérant l'ensemble des faits, la Commission ne peut pas conclure que l'employeur avait l'intention de ne pas signer une convention collective puisque trois projets de convention collective ont été soumis et ne peut déceler une position déraisonnable de la part de l'une ou l'autre des parties.

EN CONSÉQUENCE, la Commission des relations du travail

REJETTE les requêtes CM-2009-6279, CM-2009-4556 et CM-2010-2542.

France Giroux

M^e Jean-François Beaudry
PHILION LEBLANC BEAUDRY AVOCATS S.A.
Représentant des syndicats

M^e Claude Dufresne
DUFRESNE HÉBERT COMEAU AVOCATS
Représentant de l'employeur

Date des dernières notes : 16 février 2011

/yj