

COUR SUPÉRIEURE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE JOLIETTE

N° : 705-17-004665-129

DATE : 29 AOÛT 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : L'HONORABLE FRANCE DULUDE, J.C.S.

MUNICIPALITÉ DE SAINTE-JULIENNE

Demanderesse

c.

ME PIERRE LAPLANTE, en sa qualité d'arbitre de grief

Défendeur

et

**UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE,
SECTION LOCALE 800**

Mise-en-cause

JUGEMENT

[1] La municipalité de Sainte-Julienne demande la révision judiciaire d'une sentence arbitrale rendue par Me Pierre Laplante, arbitre de grief, qui accueille un grief déposé par l'Union des employés et employées de service, section locale 800, visant la contestation de l'abolition d'un poste de «chef de groupe» et la création d'un poste de «contremaître».

[2] L'arbitre a conclu que la décision de la Municipalité d'abolir le poste de «chef de groupe» et de créer simultanément un poste de «contremaître», est illégale parce que

contraire à la portée du certificat d'accréditation et à la convention collective en vigueur¹.

[3] La Municipalité plaide que cette décision est déraisonnable.

Le Contexte

[4] Le 11 juillet 2007, la municipalité de Sainte-Julienne (**la Municipalité**) et l'Union des employés et employées de service, section locale 800 (**le Syndicat**), signent une convention collective valable jusqu'au 31 décembre 2009².

[5] Au moment de l'entrée en vigueur de cette convention collective, M. Denis Laberge, employé de la Municipalité, occupe un des trois postes de chef d'équipe. Son poste est alors régi par les termes de cette convention collective.

[6] Le 3 décembre 2009, par entente avec le Syndicat, la Municipalité abolit les trois postes de «chef d'équipe» pour les remplacer par un poste de «chef de groupe»³. M. Laberge accepte ce poste qui s'appelle dorénavant «chef de groupe à la coordination des travaux de voirie». Au sujet du poste de «chef de groupe», la lettre d'entente prévoit le droit de l'employeur d'abolir le poste en ces termes:

13. À l'expiration de la présente convention collective ou dans le cas de la fin du lien d'emploi de Denis Laberge avec la Municipalité de Sainte-Julienne, l'employeur récupère, de façon absolue, le privilège d'accorder ou d'abroger le titre de chef de groupe à la coordination des travaux de voirie. Dans un tel cas, Denis Laberge devient opérateur d'équipement lourd. [...].

(Soulignement du Tribunal)

[7] Le 30 novembre 2010, une nouvelle convention collective est signée pour valoir jusqu'au 31 décembre 2014⁴. En ce qui concerne l'abolition possible du poste de «chef de groupe», la lettre d'entente #3 jointe à cette convention prévoit :

Les titulaires des postes de chef d'équipe abolis en vertu de la lettre d'entente du 3 décembre 2009, conservent le taux de salaire qu'ils recevaient au moment de l'entrée en vigueur de ladite lettre d'entente. Ce taux de salaire demeurera inchangé tant et aussi longtemps que le taux de salaire qu'ils recevaient n'aura pas été atteint par le taux de salaire du poste qu'ils obtiendront à la suite de l'abolition des postes de chef d'équipe. En lieu et place de la majoration du taux de salaire prévue à l'Annexe A de la convention, la municipalité verse un montant forfaitaire équivalent à cette majoration. Denis Laberge bénéficiera des mêmes dispositions dans l'éventualité de l'abolition du poste de chef de groupe.

(Soulignement du Tribunal)

¹ P-1.

² P-2.

³ P-3.

⁴ P-4.

[8] Le 4 avril 2012, la Municipalité abolit le poste de M. Laberge par une résolution de son conseil municipal⁵. Le même jour, elle adopte une autre résolution, créant le poste de «contremaître»⁶.

[9] Le 16 avril 2012, la Municipalité affiche et publie une offre d'emploi pour un poste de «contremaître» aux travaux publics, lequel poste n'est plus visé par l'unité d'accréditation et la convention collective en vigueur.

[10] Le 25 avril 2012, le Syndicat dépose un grief visant à contester l'abolition du poste de «chef de groupe» et la décision de créer un poste de «contremaître».

[11] Pour l'essentiel, le Syndicat plaide que l'employeur veut confier à une personne exclue de l'unité de négociation des tâches qui relèvent de cette unité.

[12] La Municipalité rétorque que les parties ont convenu, par lettres d'entente, du droit de l'employeur d'abolir le poste de «chef de groupe», et qu'il y a lieu de respecter les termes de la convention à cet égard.

La Décision Arbitrale

[13] Dans sa sentence arbitrale du 9 août 2012⁷, Me Pierre Laplante (**l'Arbitre**) remarque que les tâches de l'ancien chef de groupe et celles du nouveau poste de contremaître aux travaux publics, telles que décrites aux conventions collectives⁸ et à l'offre d'emploi publié par la Municipalité⁹, sont presque identiques.

[14] L'Arbitre constate que ces tâches ont historiquement été effectuées par des employés syndiqués¹⁰. Or, il souligne que l'art. 3.07 de la convention collective «protège ce poste et les tâches qui s'y rattachent».

[15] Puis, l'Arbitre, tout en confirmant que la lettre d'entente¹¹ prévoit la possibilité pour la Municipalité d'abolir le poste de «chef de groupe», il précise qu'elle ne prévoit pas que les fonctions du chef de groupe peuvent être exécutées par une personne exclue de l'unité de négociation.

[16] À ce sujet, l'Arbitre souligne:

[50] En créant le poste de contremaître aux travaux publics, l'employeur a, à toute fin pratique, simplement changé le nom du poste de chef de groupe en celui de contremaître.

⁵ P-5.

⁶ P-6.

⁷ P-1

⁸ P-2, P-4.

⁹ P-7.

¹⁰ De 2000 à 2012, sous l'empire de quatre conventions collectives successives (P-1, par. 43).

¹¹ Lettre d'entente #3 de la convention collective qui est le prolongement de la lettre d'entente du 3 décembre 2009 (P-3).

[51] Il n'y a pas eu de réelle abolition de poste.

[52] L'emploi est demeuré.

[53] Les fonctions existent toujours.

[54] Cette opération administrative, strictement cosmétique, est illégale parce que contraire à la portée du certificat d'accréditation et contraire à la convention collective.

[...]

[57] En fait, la preuve est à l'effet que la quasi-totalité de la substance de ce nouveau poste de contremaître aux travaux publics est la copie conforme des tâches de l'actuel poste de chef de groupe à la coordination des travaux de voirie.

(Soulignement du Tribunal)

[17] Après analyse des termes de la convention collective en vigueur, des lettres d'entente, et l'étude des diverses tâches qu'exécutait M. Laberge à titre de chef de groupe et celles devant dorénavant être exécutées par le contremaître, l'Arbitre conclut que la description des tâches du contremaître est illégale et contraire à la convention collective. Ainsi, l'Arbitre accueille le grief du Syndicat, annule la décision de la Municipalité du 4 avril 2012 et ordonne la réintégration de M. Laberge au poste de «chef de groupe».

La demande de révision

○ *Prétention de la Municipalité*

[18] La Municipalité soutient que la sentence arbitrale du 9 août 2012 est déraisonnable pour les motifs suivants :

- a) l'Arbitre a fait fi des dispositions des conventions collectives et n'a accordé aucune valeur aux lettres d'entente;
- b) l'Arbitre n'a pas respecté la volonté exprimée par les parties;
- c) l'Arbitre s'est immiscé dans le droit de gestion réservé à la Municipalité, en examinant et comparant les tâches du nouveau poste de «contremaître» telles qu'elles sont décrites à l'offre d'emploi du 16 avril 2012, avec celles de «chef de groupe».

○ *Prétention du Syndicat*

[19] Le Syndicat rétorque que la sentence arbitrale est raisonnable selon les critères de révision judiciaire applicable et que le Tribunal ne peut intervenir.

[20] Il répond ainsi aux arguments soulevés par la Municipalité :

- a) l'Arbitre a interprété le droit de l'Employeur d'abolir le poste de «chef de groupe» à la lumière de l'ensemble des dispositions de la convention collective et des lettres d'entente;
- b) la Municipalité n'a jamais eu le droit de faire une abolition fictive, et la lettre d'entente de 2009 ne lui donne pas ce droit;
- c) le droit de gérance de la Municipalité ne permet pas à cette dernière d'outrepasser les dispositions de l'art. 3.07 de la convention collective.

L'analyse

o La norme de contrôle applicable

[21] La détermination de la norme de contrôle n'a pas vraiment été débattue. Les parties proposent de retenir la norme de la décision raisonnable¹², et le Tribunal partage ce point de vue.

[22] Depuis l'arrêt *Dunsmuir*, il est reconnu que lorsque la jurisprudence a déjà établi de manière satisfaisante la norme de contrôle judiciaire s'appliquant à la décision attaquée, il n'est pas nécessaire de procéder à l'analyse relative à cette norme. Or, en matière de sentence arbitrale de grief, la norme est celle de la raisonnable¹³.

[23] Quant au caractère raisonnable de la décision soumise à la révision, il est défini comme suit :

[47] La norme déférente du caractère raisonnable procède du principe à l'origine des deux normes antérieures de raisonnable : certaines questions soumises aux tribunaux administratifs n'appellent pas une seule solution précise, mais peuvent plutôt donner lieu à un certain nombre de conclusions raisonnables. Il est loisible au tribunal administratif d'opter pour l'une ou l'autre des différentes solutions rationnelles acceptables. La cour de révision se demande dès lors si la décision et sa justification possèdent les attributs de la raisonnable. Le caractère raisonnable tient principalement à la justification de la décision, à la transparence et à l'intelligibilité du processus décisionnel, ainsi qu'à l'appartenance de la décision aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit¹⁴.

(Soulignement du Tribunal)

¹² *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, [2008] 1 R.C.S. 190 (C.S.C.); *Smith c. Alliance Pipeline Ltd.*, [2011] 1 R.C.S. 160 (C.S.C.)

¹³ *Montréal (Ville de) c. Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP, 301)*, 2010 QCCA 498.

¹⁴ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, préc., note 12.

[24] Il s'ensuit que le Tribunal doit faire preuve de déférence à l'endroit des décisions des tribunaux spécialisés lorsqu'elles portent sur des questions dans un domaine de leurs connaissances. À ce sujet, le juge Blanchet, de cette Cour, a récemment écrit :

[56] La partie requérante en révision judiciaire supporte un fardeau de démonstration très lourd : s'il existe plusieurs issues possibles acceptables dans une situation donnée et si le premier décideur a retenu l'une d'entre elles, la Cour supérieure ne pourra pas y substituer une autre solution jugée plus acceptable ou mieux adaptée aux circonstances.

[57] Enfin, lorsque la norme prescrite est celle de la « raisonnable », comme c'est le cas en l'espèce, le tribunal réviseur doit se rappeler que le premier décideur a le droit à l'erreur, même à l'erreur grave. Il n'interviendra donc que si la décision est irrationnelle, soit par manque de justification ou de transparence, soit par un processus décisionnel non intelligible, soit enfin parce que le résultat auquel conduit la décision n'appartient pas aux issues possibles et acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit, ce qui n'est pas le cas en l'espèce¹⁵.

(Soulignement du Tribunal)

[25] En somme, le Tribunal doit éviter de substituer son opinion à celle de l'Arbitre si celle-ci fait partie des issues possibles et acceptables¹⁶.

o **La décision de l'Arbitre doit-elle être révisée?**

[26] La Municipalité plaide que la décision de l'Arbitre est déraisonnable.

[27] Pour en décider, il y a lieu de vérifier chacun des trois arguments soulevés par la Municipalité au soutien de sa requête introductive d'instance en révision judiciaire¹⁷.

a) L'Arbitre a fait fi des dispositions des conventions collectives et n'a accordé aucune valeur aux lettres d'entente.

[28] Essentiellement, la Municipalité soutient que l'Arbitre n'a pas tenu compte des lettres d'entente qui font partie intégrante des conventions collectives et qui prévoient spécifiquement le droit de l'employeur d'abolir le poste de « chef d'équipe ».

[29] Contrairement à ce qu'allègue la Municipalité, l'Arbitre, dans sa sentence arbitrale, a non seulement étudié et examiné les conventions collectives et les lettres d'entente mais il les a interprétées et appliquées dans sa décision.

¹⁵ *Héma-Québec c. Commission des relations du travail*, 2012 QCCS 1431.

¹⁶ *Dunsmuir c. Nouveau-Brunswick*, préc., note 12; *Nurses' Union c. Terre-Neuve-et-Labrador*, [2011] 3 R.C.S. 708; *Nor-Man Regional Health Authority c. Manitoba Association of Health Care Professionals*, [2011] 3 R.C.S. 616; *Commission scolaire de Montréal c. Alliance des professeures et professeurs de Montréal*, 2008 QCCA 995.

¹⁷ Tel que détaillé à la page 3 de son Mémoire et résumé au par. 18 du présent jugement.

[30] Plus particulièrement, il a examiné les résolutions adoptées par la Municipalité¹⁸ à la lumière de l'art. 3.07 de la convention collective. À ce sujet, l'Arbitre écrit :

[44] Outre l'annexe «C» de la convention collective qui donne la description des tâches du chef de groupe à la coordination des travaux de voirie, l'article 3.07 de cette même convention collective protège ce poste et les tâches qui s'y rattachent. En effet, l'article 3.07 se lit comme suit :

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 ...

...

3.07 Le personnel exclu de l'unité de négociation et les élus n'occupent aucun emploi régi par le certificat d'accréditation, sauf pour des fins de formation et en cas d'urgence¹⁹.

[45] Le certificat d'accréditation, qui trace les limites de l'unité de négociation du syndicat, reconnaît clairement que le syndicat est autorisé à représenter tous les cols bleus de l'employeur, ce qui inclut évidemment le chef de groupe à la coordination des travaux de voirie.

[...]

[47] Incidemment, ni le certificat d'accréditation et ni la convention collective ne font de distinction entre les tâches manuelles ou les tâches dites administratives que peut effectuer un col bleu.

[48] Cela étant dit, la lettre d'entente # 3 de la convention collective, étant le prolongement d'une première lettre d'entente datée du 3 décembre 2009, prévoit la possibilité pour l'employeur d'abolir le poste de chef de groupe. Cela signifie que l'employeur peut annuler ou supprimer le poste. Cependant, cette réalité doit se vérifier dans les faits. De deux choses l'une, ou bien les fonctions rattachées à ce poste disparaissent, ou bien ces fonctions sont réparties autrement comme dans le cadre de la réorganisation qui a vu les postes de chef d'équipe disparaître au profit du poste de chef de groupe. Dans le cas où les fonctions disparaissent, il n'y a plus d'emploi. Il y a abolition réelle du poste. Dans le cas où les fonctions demeurent, elles peuvent être effectuées par un ou d'autres salariés en autant que la convention collective le permette et en autant que ces salariés soient syndiqués. Encore là, il y a abolition réelle du poste à la suite d'une réorganisation.

[49] La lettre d'entente # 3 de la convention collective prévoit certes l'éventualité de l'abolition du poste de chef de groupe, mais elle ne prévoit pas que les fonctions exécutées par le chef de groupe pourraient être exclues de l'unité de négociation et qu'elles pourraient être exécutées par une personne exclue de l'unité de négociation.

(Soulignement du Tribunal)

¹⁸ P-5, P-6.

¹⁹ P-1.

[31] En somme, l'Arbitre a, comme il se devait²⁰, interprété le droit de la Municipalité d'abolir le poste de chef de groupe à la lumière de l'ensemble des dispositions de la convention collective, incluant les lettres d'entente.

[32] La Cour d'appel a reconnu la raisonnable d'une décision qui découle d'une telle approche globale :

[...] Il ne faut pas oublier que l'arbitre de grief est un tribunal hautement spécialisé à l'égard duquel les tribunaux de droit commun doivent faire preuve de retenue judiciaire.

En l'espèce, je suis d'avis que les conclusions énoncées par l'arbitre de grief ne sont pas clairement irrationnelles. D'une part, le caractère fictif d'une abolition peut se déduire du fait que ses composantes essentielles subsistent. D'autre part, il n'est pas déraisonnable de conclure qu'un avis de modification de l'horaire de travail devait être donné même en situation de vacance du poste.

En somme, l'arbitre de grief adopte ici une approche de la convention collective qui pourrait être qualifiée d'approche globale, en interprétant ses dispositions les unes par rapport aux autres et en leur donnant un sens qui n'est pas manifestement déraisonnable²¹.

(Soulignement du Tribunal)

[33] En l'espèce, l'Arbitre a conclu que le droit de la Municipalité d'abolir le poste était limité par l'art. 3.07 de la convention collective qui prévoit que «le personnel exclu de l'unité de négociation et les élus n'occupent aucun emploi régi par le certificat d'accréditation».

[34] L'Arbitre a tout simplement interprété les dispositions de la convention collective les unes par rapport aux autres, et son raisonnement fait partie des «issues possibles et acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit».

[35] La conclusion qui découle de cette analyse n'est pas déraisonnable. Le premier motif soulevé par la Municipalité doit donc être rejeté.

b) L'Arbitre n'a pas respecté la volonté exprimée par les parties.

[36] La Municipalité allègue que l'Arbitre n'a pas respecté la volonté des parties exprimée dans les lettres d'entente et les conventions collectives successives qui lui permettent, selon elle, d'abolir le poste de «chef de groupe».

[37] Cet argument est en réalité le même que le premier motif, mais formulé autrement. Il doit donc subir le même sort.

²⁰ Art. 1427 C.c.Q.; Rodrigue BLOUIN et Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Cowansville, Les Éditions Yvon Blais 2012; Robert P. GAGNON, *Le droit du travail*, 6^e éd., Éditions Yvon Blais 2008; *Journal de Montréal, division de Groupe Québecor inc. c. Hamelin*, D.T.E. 96T-1174 (C.A.).

²¹ *Syndicat des employé(e)s de soutien de la commission scolaire de Magog (CSN) c. Commission scolaire de Memphrémagog et Émile Moalli*, 1999 CanLII 13785 (QC CA).

[38] L'Arbitre n'a pas modifié le texte de la convention ou substitué son opinion à la volonté des parties. Il a reconnu le droit de la Municipalité d'abolir le poste de «chef de groupe» mais il précise que cette abolition ne peut être fictive comme c'est le cas en l'espèce.

[39] Pour conclure ainsi, l'Arbitre a procédé à un examen comparatif des descriptions de tâches du nouveau poste de «contremaître» et celles de «chef de groupe».

[40] Sa conclusion est tirée d'une analyse sérieuse qui ne peut être qualifiée de déraisonnable ou d'irrationnelle.

c) L'Arbitre s'est immiscé dans le droit de gestion réservé à la Municipalité, en examinant et comparant les tâches du nouveau poste de contremaître telles qu'elles sont décrites à l'offre d'emploi du 16 avril 2012, avec celles de chef de groupe.

[41] La Municipalité explique sa décision d'abolir le poste de «chef de groupe» par la nécessité de procéder à une restructuration du service des travaux publics afin d'assurer une meilleure gestion de ses ressources, ce qui, dit-elle, relève de son pouvoir²².

[42] Elle ajoute que l'Arbitre limite le droit de gérance que l'art. 4.01 de la convention collective lui reconnaît spécifiquement²³.

[43] Or, l'art. 4.01 prévoit :

4.01 Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention collective.

(Soulignement du Tribunal)

[44] Les droits de gérance de l'employeur s'exercent donc dans le respect des dispositions de la convention collective.

[45] D'ailleurs, il est reconnu que l'exercice des droits de gérance d'un employeur peut être limité par le contenu d'une convention collective²⁴.

[46] En l'espèce, l'Arbitre conclut dans sa sentence arbitrale que le droit de gérance de la Municipalité est limité par l'art. 3.07 de la convention collective.

²² *Syndicat des salariés de SSQ, société d'assurances générales inc. (CSN) c. Gagnon*, 2010 QCCS 2736; Rodrigue BLOUIN et Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, préc., note 20, p. 534.

²³ P-4.

²⁴ *Syndicat des communications, de l'énergie et du papier, section locale 265 et Kruger inc.*, D.T.E. 2003 T-063, AZ-50175413 (T.A.), Me Claude Foisy.

[47] La Municipalité soutient que selon la portée attribuée par l'Arbitre à l'art. 3.07, les cadres de la Municipalité ne pourraient plus assumer les tâches effectuées par le chef de groupe. Elle précise «qu'un syndicat ne peut revendiquer l'exclusivité d'une tâche qui, selon la preuve, est partagée avec un autre groupe»²⁵.

[48] Cet argument ne peut être retenu, puisque l'Arbitre indique spécifiquement dans sa décision que la preuve administrée révèle qu'historiquement, seuls des employés syndiqués ont été appelés à effectuer les tâches de chef de groupe.

[49] L'Arbitre conclut que la Municipalité ne peut donner au personnel exclu de l'unité de négociation les tâches d'un employé régi par le certificat d'accréditation. Cette façon de faire est, dit-il, illégale.

[50] Cette conclusion et l'interprétation qu'il fait de l'ensemble de la convention collective, et plus particulièrement de l'art. 4.01 à la lumière de l'art. 3.07, n'est pas déraisonnable.

[51] Ainsi, l'Arbitre n'a pas, tel que le soutient la Municipalité, modifié ou ignoré le contenu de la convention collective. Il l'a interprété, et son analyse et ses motifs appartiennent aux issues possibles et acceptables.

[52] Aucun des motifs invoqués par la Municipalité ne démontrent que la sentence arbitrale du 9 août 2012 est déraisonnable et justifie l'intervention du Tribunal. Il n'y a donc pas matière à révision.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[53] **REJETTE** la requête en révision judiciaire;

[54] **LE TOUT** avec dépens.

FRANCE DULUDE, J.C.S.

Me Louis-Philippe Bourgeois
Dunton Rainville
Avocats de la demanderesse

Me Sylvain Beauchamp
Melançon Marceau Grenier et Sciortino
Avocats de la mise-en-cause

²⁵ Mémoire de la Municipalité, par. 59; *Association des employeurs maritimes et Association internationale des débardeurs D.T.E.* 2005T-606.