

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE
(article 100 du Code du travail)**

C A N A D A
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT D'IBERVILLE

N° de dépôt: 2014-8533

DEVANT ME ROBERT CHOQUETTE, ARBITRE

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE, SECTION LOCALE 501**

ET

BOULANGERIE GADOUA LTÉE

Grief no 61503 – Marie-France Derome

Comparution : Me Richard A. Moss, pour la partie syndicale
Me François Longpré, pour la partie patronale

Dates d'audition : 16 mai 2014 et 12 septembre 2014

Date de la décision : 22 septembre 2014

SENTENCE ARBITRALE

I – MISE EN CONTEXTE :

[1] J'ai été saisi par les parties pour décider du grief de madame Marie-France Derome qui revendique le droit de déplacer un autre salarié plus jeune en ancienneté suite à l'abolition de son poste à temps plein dans le cadre d'une baisse de production sur la ligne des Croûtés.

[2] Le grief, daté du 8 mars 2013, se lit comme suit (S-2) :

«Nature du grief :

Violation des articles 8.01, 8.08 ainsi que tout autre article s'y rattachant.

Règlement requis :

Que l'Employeur respecte la convention collective, qu'il permette à la travailleuse de déplacer un/une autre salarié(e) plus jeune en ancienneté, qu'il rembourse toutes les sommes perdues, le tout sans perte de droits, salaire et privilèges avec intérêts.»

[3] Lors de la première journée d'audition, le Syndicat a présenté sa preuve concernant le refus de l'Employeur de permettre à Marie-France Derome de déplacer monsieur François Guérin au poste de Pause Temps plein Roll #1 (S-6).

[4] Le 12 septembre 2014, une transaction partielle est intervenue entre les parties par laquelle l'Employeur accepte de permettre à madame Derome de déplacer un autre salarié ayant moins d'ancienneté qu'elle.

[5] Les parties ont convenu de me soumettre la question de savoir si dans les circonstances, madame Derome est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective. L'entente questionne aussi l'obligation de madame Derome de mitiger ses dommages à partir du 28 novembre 2012.

[6] Ladite transaction partielle intervenue le 12 septembre 2014 se lit comme suit :

ATTENDU QUE la Salariée a déposé le Grief no. 61503 (ci-après le «**Grief**») en vertu duquel elle invoque la violation des articles 8.01 et 8.04 de la Convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat (ci-après la «**Convention**»), le tout en raison du refus de l'Employeur de lui accorder le Poste relatif aux Pausés sur l'équipe Rolls-1, soit un poste de salariées à temps plein (ci-après le «**Poste**»);

ATTENDU QU'à titre de règlement recherché, la Salariée demande que l'Employeur lui octroie le Poste en lui permettant de déplacer un ou une autre salarié(e) ayant moins d'ancienneté qu'elle et qu'il lui rembourse les sommes perdues, le tout sans perte de droits, salaire et privilèges, avec intérêts;

ATTENDU QUE l'Employeur fait partiellement droit au Grief comme suit :

- 1) l'Employeur accepte d'octroyer le Poste à la Salariée en lui permettant de déplacer un ou une autre salarié(e) ayant moins d'ancienneté qu'elle; et
- 2) l'Employeur accepte de reconnaître l'ancienneté de la Salariée à compter de sa date d'embauche, et ce, comme si elle avait obtenu le Poste à compter du 28 novembre 2012;

ATTENDU QU'il demeure deux questions en litige à faire trancher par l'arbitre saisi du Grief :

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIIT :

1. Elles demandent à l'arbitre Me Robert Choquette de donner acte de la transaction partielle intervenue, laquelle entrera en vigueur à la date de la sentence rendue sur les questions suivantes;
2. Les Parties conviennent de soumettre les questions suivantes à l'arbitre :
 - A. En vertu des dispositions pertinentes de la Convention, la Salariée était-elle soumise à la période d'essai prévue, et ce, sans égard aux remplacements sporadiques qu'elle a pu effectuer sur ledit Poste :
 - B. La Salariée était-elle assujettie à l'obligation de mitiger ses dommages entre le 28 novembre et la date de la sentence à être rendue?
3. Les parties demandent à l'arbitre de réserver sa compétence sur le quantum.

EN FOI DE QUOI, les Parties ont signé à la date et au lieu stipulés ci-dessus.

Marie-France Derome

Boulangerie Gadoua Ltée

Représentée par : Renaud Lapierre
Directeur des Ressources humaines

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation
et du commerce, local 501

Représenté par : Sylvain Ste-Marie
Représentant syndical»

II - LAPREUVE

[7] Monsieur Sylvain Sainte-Marie, représentant syndical, apprend lors d'un comité de relation de travail le 4 octobre 2012, que l'Employeur va couper 12 postes à temps plein à la ligne des croûtes pour en faire des postes à temps partiel (i.e. passer de 40 hres à 32 ½ hres-semaine).

[8] Suite à un vote, la majorité des salariés étaient d'accord que «les salariés de la ligne des croûtes dont les postes ont été abolis puissent conserver leur poste au nouveau statut de temps partiel s'ils inscrivent leur nom sur l'affichage.»

[9] Madame Derome a choisi de demeurer à temps plein et de déplacer François Guérin au poste «Pauses-1 Rolls-1 (S-6). Lors du comité de relation de travail du 14 novembre 2012, les parties parlent de la formation de madame Derome en fonction du poste de François Guérin. Elle aurait eu 2 heures de formation selon monsieur Sainte-Marie.

[10] En tant que représentant syndical, monsieur Sainte-Marie apprend de madame Derome que l'Employeur ne lui accordait pas le poste de monsieur Guérin parce que ce poste est difficile physiquement et que monsieur Gosselin, le planificateur, avait peur qu'elle se blesse.

[11] Monsieur Sainte-Marie nous dit qu'elle avait déjà travaillé à ce poste avant d'aller déplacer monsieur Guérin et que depuis, on l'utilise pour faire du temps supplémentaire et tous les lundis (la partie patronale s'objecte à ce témoignage).

[12] Madame Marie-France Derome travaille chez l'employeur depuis 1998. Elle occupe le poste «Pause et repos de la ligne des croûtes 1», un poste à temps plein, depuis 8 ans (au 01/11/12).

[13] En octobre 2012, l'Employeur, suite à une baisse de production sur la ligne des croûtes 1, a décidé de mettre la ligne à temps partiel. Suite à cette décision, un vote a été passé pour connaître les salariés qui voulaient passer à temps partiel ou rester à temps plein et déplacer (bumper) un moins ancien. Madame Derome a choisi de rester temps plein pour déplacer (bumper).

[14] Madame Derome a décidé de déplacer François Guérin, moins ancien (admission des parties).

[15] Elle affirme avoir choisi le poste de monsieur Guérin parce qu'elle connaissait déjà les équipements à cette ligne et qu'elle a fait beaucoup de temps supplémentaires (250 heures) sur cette ligne.

[16] Elle déclare qu'en fin octobre début novembre 2012 après 5 heures sur la ligne à croûtes, le contremaître l'envoyait sur la ligne à Rolls pendant 3 heures pour compléter 8 heures de travail.

[17] Le 28 novembre 2012, lors d'une rencontre de Pierre Gosselin, planificateur, Isabelle Gérard, contremaître et Serge Éthier, délégué syndical, l'Employeur refuse son droit de «bumper» (déplacer). Monsieur Gosselin lui dit qu'elle n'est pas capable de faire la job, qu'il a peur qu'elle se fasse du mal et qu'il y a beaucoup de pression sur la ligne des Rolls pour les changements à venir.

[18] Madame Derome lui répond qu'elle a fait plein de temps supplémentaire sur ce poste-là, comment peut-il lui refuser? Monsieur Gosselin lui répète ses mêmes raisons.

[19] Monsieur Gosselin lui a dit qu'elle n'avait pas le choix de retourner à son poste et de signer son poste à temps partiel. Elle a rétorqué qu'elle avait barré son nom et qu'elle voulait un poste à temps plein. Elle a fini par signer en pleurant et par la suite elle a fait son grief. Elle a demandé de sortir les feuilles de temps supplémentaire au poste qu'elle voulait déplacer.

[20] Elle travaille toujours à temps partiel environ 35 heures/semaine à son poste «pause et repos ligne à croûtes». Elle travaille dimanche, mardi, mercredi et jeudi. Le lundi, elle peut être appelée ou cédulée pour des postes vacants, maladies, etc.

[21] Elle affirme que depuis novembre 2012, l'Employeur la fait rentrer le lundi sur la ligne à Rolls et à pains.

[22] En contre-interrogatoire, madame Derome déclare qu'il est arrivé à l'occasion qu'elle demande de partir avant d'avoir fait son 40 heures.

[23] Elle a choisi sur le tableau des options de déplacement selon l'article 8.08 de la convention collective d'utiliser son droit de déplacer François Guérin au poste de «Pauses» sur l'équipe Rolls 1 à temps plein (E-1) dont la description est datée du 15 octobre 2012 et sur laquelle madame Derome a écrit «Poste que je dois avoir=même équipement» (S-6).

[24] Elle dit avoir fait 250 heures en remplacement des pauses sur la ligne à Rolls 1.

[25] Elle dit qu'une journée, fin octobre début novembre 2012, l'Employeur l'a envoyée sur la ligne à Rolls avec François Guérin en accompagnement pour 3 heures. Elle a fait du travail et de l'observation. Elle a fait le travail de mixeur sur la ligne à Rolls.

[26] Elle dit qu'entre le jour de l'assignation de 3 heures en accompagnement de François Guérin et le 28 novembre 2012, elle n'a pas travaillé sur la ligne à Rolls.

[27] Le 28 novembre 2012, monsieur Serge Éthier est intervenu pour dire que l'Employeur n'avait pas de raison de refuser le poste à madame Derome parce qu'elle avait déjà fait du travail sur ce poste.

[28] Le poste de «pause» de la ligne à Rolls est le même genre de poste que celui de la ligne à Croûtés. L'équipement est similaire, les fours sont pareils et la ligne à Rolls est plus automatisée.

III – ARGUMENTATION DES PARTIES :

1. La partie syndicale

[29] Le procureur me soumet que la plaignante a travaillé sur la ligne de Rolls avant et après que l'Employeur lui a refusé le poste de François Guérin. Ainsi, selon lui, l'Employeur a eu l'opportunité d'évaluer la plaignante mais il ne l'a pas fait.

[30] Il faut présumer du silence de l'Employeur qu'il est satisfait de son rendement.

[31] Par l'entente du 12 septembre 2014, l'Employeur lui a donné le poste et lui a reconnu ses droits d'ancienneté comme si elle avait obtenu le poste à compter du 28 novembre 2012.

[32] Quant à la question de savoir si la plaignante était assujettie à l'obligation de mitiger ses dommages entre le 28 novembre et la date de la présente décision, le procureur du Syndicat est d'avis que si elle a refusé du travail durant cette période, elle n'aura pas droit à une compensation pour les heures refusées.

2. La partie patronale

[33] Le procureur de l'Employeur me rappelle que je n'ai pas le pouvoir d'ajouter, de retrancher ou de modifier les dispositions de la convention collective. Il cite l'article 12.02 de la convention.

[34] Il fait valoir que dans le cas présent, il y a eu entre les parties un arrangement sur la redistribution des postes à temps plein et à temps partiel. Mais jamais, les parties n'ont convenu de mettre de côté les obligations incidentes comme on peut le constater au Comité de relation de travail du 14 novembre 2012 où il est question de la formation de madame Derome, laquelle a lieu au début de la période d'essai (S-5).

[35] Le procureur me soumet qu'il est clair qu'il n'était pas question lors du processus de distribution de poste de mettre de côté les dispositions de la convention collective relatives à l'évaluation de la personne qui obtient le poste.

[36] Il attire mon attention sur le fait que le salarié a le droit avant l'expiration de la période d'essai si le poste obtenu ne lui convient pas, de décider de réintégrer son ancien poste. Il en est de même si l'Employeur démontre qu'il est incapable de s'acquitter de son nouveau poste avant la fin de la période d'essai.

[37] Il soutient que même si elle a fait du remplacement dans le poste, elle doit quand même faire la période d'essai. L'article 12.02 est clair, l'arbitre ne peut pas modifier la convention collective. Il faudrait une entente des parties pour soustraire la plaignante à la période d'essai.

3. Réplique de la partie syndicale

[38] Son procureur se dit d'accord avec le raisonnement de la partie patronale pour le travail que la plaignante a fait avant le refus de l'Employeur de lui accorder le poste le 28 novembre 2012. Il n'est cependant d'avis que ce raisonnement ne peut s'appliquer pour le travail fait sur la ligne des Rolls après la date de refus du poste.

4. Supplique de la partie patronale

[39] Le procureur me soumet que la preuve n'est pas claire sur le moment où le travail sur la ligne des Rolls a été accompli par la plaignante.

IV - DÉCISION

[40] Le litige, à son origine, portait sur le refus de l'Employeur d'accorder à Marie-France Derome le poste relatif aux pauses sur l'équipe Rolls 1, un poste à temps plein. Ce refus se situe au 28 novembre 2012.

[41] Lors de l'audition de ce grief le 12 septembre 2014, les parties ont déposé devant moi une transaction par laquelle l'Employeur fait droit partiellement au grief en acceptant d'octroyer le poste en litige à la plaignante en lui permettant de déplacer un salarié moins ancien, en l'occurrence, François Guérin et en lui reconnaissant son ancienneté comme si elle avait obtenu ledit poste à compter du 28 novembre 2012.

[42] Les parties ne s'entendent pas, tel qu'il appert de la transaction, sur la question de savoir si la plaignante était soumise à la période d'essai prévue à la convention collective (article 9.04) sans égard aux remplacements sporadiques qu'elle a pu effectuer sur ledit poste.

[43] Selon son témoignage, madame Derome aurait effectué quelque 250 heures de temps supplémentaire sur la ligne des Rolls où travaille François Guérin.

[44] Les parties me demandent aussi de décider si la plaignante était assujettie à l'obligation de mitiger ses dommages entre le 28 novembre 2012 et la date de la présente sentence arbitrale.

[45] Dans la présente affaire, l'Employeur et le Syndicat ont convenu d'un arrangement sur la redistribution des postes à temps plein et à temps partiel pour déroger de l'application de l'article 9.01 tel qu'il appert des échanges de lettres d'octobre 2012 (S-4) suite à l'abolition de douze (12) postes temps plein sur la ligne des Croûtés. Les salariés à temps plein avaient le choix de conserver leur poste avec un statut de temps partiel (32 ½ heures) ou demeurer à temps complet et de déplacer un moins ancien ailleurs. Marie-France Derome a choisi de déplacer François Guérin sur la ligne des Rolls conformément à l'article 8.08 de la convention collective.

[46] Les parties n'ayant convenu aucun autre arrangement ou dérogation aux dispositions de la convention collective dans le cadre de cette opération, il faut se conformer aux dispositions de la convention collective telles que rédigées. L'arbitre n'a pas le pouvoir de retrancher des droits et obligations prévus à la convention collective. L'article 12.02 stipule que :

«L'arbitre nommé se conforme aux dispositions de la présente convention. Il n'a pas le droit d'y ajouter, retrancher ou changer quoi que ce soit, ni de rendre une décision contraire aux dispositions de la présente convention.»

[47] Le Syndicat prétend que Marie-France Derome n'est pas assujettie à la période d'essai prévue à la clause 9.04 d'une durée de 10 jours avec un droit à une période de formation maximum de 5 jours consécutifs au tout début à l'intérieur de la période d'essai.

[48] Or, il n'y a aucune disposition dans la convention collective qui contient une exception permettant de soustraire l'application de la période d'essai de la clause 9.04. Je dois donc l'appliquer sans réserve conformément à l'article 12.02 de la convention.

[49] J'ajouterais que lors du Comité de relation de travail du 14 novembre 2012, les parties ont même discuté de la formation de Marie-France Derome qui a lieu en début de la période d'essai selon 9.04 (S-5, page 1). Les parties ont discuté, lors de ce C.R.T. des «dates d'essai difficiles à fixer à cause des déplacements en cours» (S-5, pages 1 et 8). Ces éléments, à mon sens, démontrent bien que les parties étaient conscientes de la période d'essai prévue à 9.04 et qu'elles n'avaient pas l'intention d'y déroger. C'est donc clair qu'il n'était pas question, lors de ce processus, de mettre de côté les dispositions de la convention collective relatives à

la période d'essai prévue à l'article 9.04. Bref, l'intention des parties a toujours été de maintenir la période d'essai dans le processus entamé par les parties dans la présente affaire.

[50] Compte tenu de l'article 12.02, il aurait fallu une entente entre les parties pour ne pas appliquer les dispositions concernant la période d'essai. Or, une telle entente n'a pas eu lieu, de toute évidence.

[51] Le procureur du Syndicat a plaidé qu'après le refus de l'Employeur de permettre à la plaignante de déplace («bumper») le titulaire du poste Pause temps plein Rolls #1, l'Employeur, en confiant comme avant du travail en temps supplémentaire ou autre à madame Derome, avait l'opportunité de l'évaluer mais il ne l'a pas fait, ce qui présume de sa satisfaction de son rendement et ainsi, il renonce à l'évaluer en période d'essai.

[52] Je ne partage pas ce point de vue. L'Employeur a agi de la même façon avant comme après son refus de permettre à la plaignante de déplacer François Guérin de son poste sur la ligne des Rolls. La plaignante n'ayant pas obtenu le poste de monsieur Guérin n'était donc pas sujette à la période d'essai prévue à l'article 9.04; elle est demeurée sur son poste d'origine sauf avec un temps partiel (environ 35 hres/semaines) au lieu de temps complet à 40 hres/semaine et elle accomplissait les mêmes tâches avant comme après le refus.

[53] N'ayant pas été choisie pour occuper le nouveau poste aux Rolls qu'elle revendiquait, il n'y avait pas lieu de lui faire subir une période de probation. L'Employeur ne pouvait donc pas renoncer à l'évaluer en période d'essai, la plaignante étant demeurée à son poste initial.

[54] L'Employeur a accordé le droit de déplacer monsieur Guérin sur son poste par la transaction partielle du 12 septembre 2014. C'est à ce moment-là que naît l'obligation et/ou le droit de l'Employeur de soumettre madame Derome à la période d'essai et à une période de formation.

[55] Les parties, à cette entente, n'ont transigé que sur l'octroi du poste de monsieur Guérin à madame Derome en lui permettant de déplacer («bumper») ce dernier.

[56] Les parties ne se sont pas entendues sur la modification d'autres dispositions de la convention collective. Ainsi, les dispositions conventionnées relatives à la période d'essai demeurent dans leur intégralité. L'arbitre n'a pas le pouvoir de soustraire cette disposition de l'application de la convention collective (article 12.02). L'Employeur peut donc assujettir la plaignante à la période d'essai prévue à la convention collective.

[57] Quant à l'obligation de mitiger ses dommages entre le 28 novembre 2012 et la date de la présente sentence, je suis d'avis qu'elle s'applique. Par exemple, les

heures qu'elle aurait refusées de faire pourront être déduites de la compensation accordée pour les sommes perdues.

[58] Pour tous ces motifs :

- Je DONNE acte de la transaction partielle intervenue;
- Je DÉCLARE que madame Derome est soumise à la période d'essai prévue à la convention collective;
- Je DÉCLARE que madame Derome est assujettie à l'obligation de mitiger ses dommages entre le 28 novembre 2012 et la date de la présente sentence;
- J'ORDONNE à l'Employeur de rembourser les sommes perdues, tenant compte de l'obligation de mitigation des dommages, le tout sans perte de droit, avec intérêts selon le Code du travail;
- Je RÉSERVE juridiction pour toute difficulté résultant de l'application de la présente sentence.

St-Jean-sur-Richelieu
Le 22 septembre 2014

ME ROBERT CHOQUETTE, arbitre