

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-8158

Date : 26 août 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : MARC GRAVEL
arbitre unique

**SYNDICAT DES TEAMSTERS, CONFÉRENCE DES COMMUNICATIONS
GRAPHIQUES, SECTION LOCALE 41M**

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

IMPRIMERIE MIRABEL INC. ET LE JOURNAL DE MONTRÉAL

Ci-après appelés « l'Employeur »

Griefs : TCCG-2011-194 (S-3), TCCG-2011-196 (S-4), TCCG-2011-201 (S-5),
TCCG-2011-202 (S-6), TCCG-2011-204 (S-7), TCCG-2011-205 (S-8),
TCCG-2011-209 (S-9), TCCG-2011-210 (S-10), TCCG-2011-236 S-
11)

(La décision ci-après porte uniquement sur S-3 et S-5)

Auditions tenues à Laval, les 4, 11 juin 2013, 22, 28 octobre 2013,
18, 27 et 29 novembre 2013

Pour le Syndicat M^e Michel Morissette

Pour l'Employeur M^e Hubert Graton

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 C.tr.)

[1] Les procureurs admettent que le tribunal est valablement saisi des griefs et qu'il a pleine et entière compétence pour en adjuger.

[2] Le tribunal entendra d'abord les griefs S-3 et S-5 et recevra, une fois les auditions complétées, les notes et autorités des procureurs qui porteront sur ces deux griefs.

[3] Le tribunal demeure saisi des autres griefs, étant bien entendu que les parties pourront revoir, quant à ceux-ci, leur position selon l'issue de la présente décision.

[4] Le grief numéro Presse : Teamsters-CCG-2011-194 (pièce S-3) se lit ainsi :

S-3

**« FORMULE DE GRIEF
GRIEF COLLECTIF
TEAMSTER/CONFÉRENCE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES,
SECTION LOCALE 41M**

Date du grief : Le 5 octobre 2011

Membre impliqué : Marcel Gravel, Jacques Savard et
Normand Gallant Par : Chapelle des presses

Département concerné : Presse Classification : Pressier

NATURE DU GRIEF : Le ou vers le 16 septembre 2011, l'employeur a procédé à la relocalisation de M. Normand Gallant, M. Jacques Savard et M. Marcel Gravel alléguant que ceux-ci n'avaient pas réussi l'évaluation finale du programme de formation "Cold Set", alors que ces salariés n'ont pas eu droit à la même formation que l'ensemble des salariés. De plus ces salariés n'ont pas été évalués selon les mêmes critères que l'ensemble des salariés.

CORRECTIF DEMANDÉ : Accueillir le présent grief.

Ordonner à l'employeur de réintégrer ces salariés dans leur classification de pressier.

Ordonner à l'employeur de fournir à ces salariés la même formation et le même entraînement que celui dont ont bénéficié l'ensemble des pressiers.

Ordonner à l'employeur de procéder à une nouvelle évaluation de ces salariés au terme de

leur formation et ce selon les mêmes critères que pour l'ensemble des salariés.

Ordonner à l'employeur d'indemniser les salariés pour tous les droits et privilèges dont ils ont été privés, le tout avec les intérêts prévus au Code du travail.

VIOLATION DES ARTICLES : Article 8 et tout autre article pertinent de notre convention collective.

Maître de chapelle (s) Benoît Métivier

- a) Date ou connaissance acquise du fait donnant lieu au grief : le ou vers le 16 septembre 2011.*
- b) Discussion avec un superviseur : René Béliveau : le ou vers le 5 octobre 2011.*
- c) Date de transmission du grief au vice-président production : le 5 octobre 2011.*
- d) Date du dépôt du grief à l'arbitrage : le*

Grief numéro : Presse : Teamsters-CCG-2011-194 »

[5] Le grief Presse : Teamsters-CCG-2011-201 (pièce S-5) ne touche que le pressier Marcel Daoust et singularise, à son égard, le correctif demandé qui est identique au précédent, mais la décision contestée est située au 8 novembre 2011.

[6] La convention collective 2008-2011 est déposée en pièce S-1 et la sentence arbitrale rendue le 18 novembre 2008 par l'arbitre Serge Brault quant au différend opposant les parties concernant le renouvellement de la convention collective échue en mai 2006 est déposée en pièce S-2.

[7] M^e Morissette reprend à grands traits le chapitre I que M^e Brault intitule « **INTRODUCTION** » de sa sentence arbitrale de différend dans laquelle M^e Brault fait un historique de la situation du transfert de la production de l'usine de la rue Frontenac à l'imprimerie sise à Mirabel. On peut lire au paragraphe [43] de sa décision :

S-2
EXTRAIT

« [43] C'est là la toile de fond initiale du projet annoncé à grand renfort en août 2005 : il y aura investissement de plus de 110 M \$ en vue de la construction pour le Journal d'une imprimerie ultra moderne, à Mirabel. On entend y transférer l'opération du Journal jusqu'alors produit au 4545, rue Frontenac à Montréal, le 4545.

[44] Il y a donc construction d'un nouvel édifice et acquisition de trois nouvelles presses Man Roland ultra modernes. Ces presses de la toute dernière génération sont en mesure de produire beaucoup plus rapidement et

efficacement un imprimé de meilleure qualité et plus varié grâce à une avancée technologique significative très largement informatisée et robotisée. Les mêmes préoccupations sont reflétées dans les nouveaux équipements ultraperformants chargés de l'expédition et de l'encartage dont est doté Mirabel.

[60] [...] *Ce qui était jusque là un quotidien exclusivement centré sur son propre tirage est disparu. »*

[8] Citons d'ailleurs dès ici les paragraphes importants de la décision « *Brault* » (JOURNAL DE MONTRÉAL UNE DIVISION DE CORPORATION SUN MEDIA ET IMPRIMERIE MIRABEL INC. (L' « EMPLOYEUR ») ET TEAMSTERS / CONFÉRENCES DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, SECTION LOCALE 41M (LE « SYNDICAT »)) datée du 18 novembre 2008 et produite sous la cote S-2.

[9] Les extraits que nous retenons pourront aider à la reddition de la présente décision, même s'ils ne sont pas ceux cités par M^e Morissette.

S-2 EXTRAIT

« [72] *Il (monsieur Bertrand Felly, ingénieur, chargé de projet senior pour MAN Roland) décrit en détail à quel point ces nouvelles machines se distinguent radicalement de toutes les autres, notamment du 4545, en raison de leur vitesse et d'une série d'options assurant un niveau d'automatisme très important à toutes les étapes du processus.*

[73] *La presse installée à Mirabel est une Color MAN 43, c'est-à-dire capable de 43 000 rotations à l'heure et, selon sa configuration, de 86 000 produits à l'heure. Il s'agit de la machine la plus rapide jamais produite par MAN Roland et, à l'heure actuelle, il n'en existe nulle part de ce type qui soit plus performante. En outre, elle permet l'impression d'un Journal qui aurait jusqu'à 160 pages couleur.*

[74] *Actuellement, la machine n'utilise que le procédé coldset, c'est-à-dire celui où l'encre sèche par pénétration et évaporation naturelle alors que le procédé heatset nécessite la présence de séchoirs. Selon la preuve, l'Employeur a déjà commandé en vue de son installation l'an prochain une presse additionnelle de type heatset, donc en mesure d'imprimer en couleur sur papier glacé.*

[75] *Selon les propos non contredits de monsieur Felly, le 4545 et Mirabel sont difficilement comparables, agissant, selon lui, dans deux registres complètement différents en ce sens que dès le moment où un rouleau de papier est déposé sur le rail d'alimentation de la presse, le travail des pressiers n'est plus le même qu'avant, en outre que l'alimentation même est désormais largement robotisée. Grâce à un ensemble informatique de haut calibre, la machine contrôle elle-même l'alimentation du papier de même que toutes les opérations qui se passent à l'intérieur du dérouleur. Une fois rodée, la transformation est telle que l'intervention humaine n'est requise qu'en cas de*

difficulté ou de défaillance d'un système. En marche classique, dit-il, il n'y aura plus aucune intervention du pressier.

[76] Contrairement à ce qui se fait au 4545, on a installé en marge des presses une station de démaculage de marque Aurosys pratiquement entièrement robotisée. C'est là que se fait la préparation et le transfert des rouleaux vers les dévidoirs alors que la pose des colles est elle-même transformée et faite dans un entrepôt intermédiaire voisin de cette station.

[77] Le tribunal a visité Mirabel. Tout l'équipement est entièrement nouveau : plieurs, tours et dévidoirs. Il permet diverses permutations ou combinaisons en mesure d'assurer l'impression simultanée de plusieurs produits différents et ce, 24 heures par jour, 7 jours sur 7. C'est d'ailleurs largement déjà ce que l'on fait et ce vers quoi on tend. Bref, on ne parle plus de la presse maison d'un quotidien.

[...]

[252] Or, la preuve démontre que la réalité concrète du travail et l'entreprise même ont très largement évolué sous l'angle qui nous est pertinent. L'Employeur des pressiers n'est plus un quotidien. Plus précisément, il n'est plus, seulement un quotidien.

[253] Mirabel est une imprimerie polyvalente, à clientèle et mandats multiples. Elle n'est plus l'atelier d'un quotidien, clientèle captive et mandat unique. C'est comme ça. Qu'on l'appelle ou non imprimerie commerciale, une telle entreprise présente des traits et utilise une technologie qui commandent des conséquences, des conditions de travail, et pourquoi pas des relations de travail, adaptées. Et à maints égards, hélas ou pas, en rupture avec le passé.

[...]

[258] L'ampleur des changements technologiques que représente Mirabel est telle que la nature des fonctions de pressiers et manutenteurs en est changée. Le témoignage de monsieur Felly à ce sujet est explicite, articulé, et il n'est contredit par personne. Il y a changement technologique majeur et ce fait justifie des changements et réalignements importants.

[...]

[281] L'entraînement spécifique nécessaire à la maîtrise des nouveaux systèmes, même par le personnel expérimenté venant du Journal, tout comme la formation des nouveaux, nécessiteront jusqu'à deux ans et une douzaine de formateurs soit environ 15 % de l'effectif ! La preuve non contredite démontre que ces formateurs sont absolument requis pour l'entraînement et la formation. Autant leur présence est requise autant cependant on ne devra pas le compter pour les fins de l'effectif minimum requis pour la production ni pour les fins des horaires.

[282] *Selon la preuve, la nouvelle technologie installée à Mirabel exige une mise à niveau ou une formation passablement longues et pointues. Elle exige aussi et pour les mêmes raisons autant la création d'un bassin durable de remplaçants qu'une procédure de dotation en personnel permanent adaptée.*

[...]

[290] *Le salarié selon sa provenance sera invité à parcourir une démarche d'entraînement ou de formation et son évaluation se fera conjointement. Suivant son statut, il pourra disposer de recours s'il s'avère incapable de poursuivre sa formation ou son entraînement. L'Entente pourra s'appliquer.*

[291] *Peut-être parmi les salariés non visés par l'Entente certains sont-ils susceptibles d'être excédentaires ou de ne pas réussir à maîtriser les nouvelles technologies, la disposition spécifique mise en place pour Mirabel leur ouvre l'application de l'Entente sur les départs volontaires. La présence de cette clause préviendra des discussions pénibles sur la question de savoir si oui ou non Mirabel ouvre droit à l'application de ces bénéfices, et à qui. »*

[10] Quoique le soussigné n'entendait pas autant reprendre ce qu'écrivait notre collègue Brault dans son introduction, puisque les parties en connaissent très bien le contenu qui pourrait être repris ici *verbatim*, ces mêmes parties ne lui étaient pas apparues avoir quelque chicane à la relation que fait M^e Brault de l'historique du passage du 4545 à l'imprimerie sise à Mirabel. Toutefois, M^e Morissette attire l'attention du soussigné sur les dispositions du programme spécial de formation contenues à l'article 8 de la convention collective 2008-2011 pièce S-1. Il faudra aussi que le soussigné garde à l'esprit l'existence de l'annexe F de la convention collective, même si, au stade de son délibéré, son influence sur les griefs est incertaine.

[11] Le texte de l'article 8, de plaider M^e Morissette, a certainement comme toile de fond l'annexe F de la convention collective, soit l' « **ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI** ». À l'Appendice 1 de cette convention collective, on indique, en regard de chaque nom d'employé mentionné, la date de sa fin de sécurité d'emploi. À l'annexe F, soit l'« **ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI** », il est bel et bien prévu, à l'article 1.04 a), ceci :

S-1

EXTRAIT

« 1.04 a) *En contrepartie de cette sécurité d'emploi, le Syndicat reconnaît à l'Employeur le droit de progresser avec les changements technologiques. »*

[12] Et à 1.05 :

S-1

EXTRAIT

« 1.05 *Aucun employé couvert par la présente entente ne peut perdre son emploi autrement que selon les dispositions de la présente entente.* »

[13] Comme l'équipement d'impression au 4545 datait alors que l'usine de Mirabel était dotée, comme l'écrit M^e Brault, d'équipements ultramodernes, il fallait repenser la formation des salariés du 4545 Frontenac sur ces nouveaux équipements. L'article 8 de la convention collective S-1 contient les règles du programme spécial de formation mis en place à Mirabel. C'est celui-ci :

S-1

EXTRAIT (soulignés de l'arbitre)

« ARTICLE 8 PROGRAMME SPÉCIAL DE FORMATION

- 8.01 *Les parties collaborent par le biais du Comité de perfectionnement et de formation créé à l'article 6 au programme de formation prévu au présent article.*
- 8.02 *Pour les fins de ce programme, les salariés sont partagés en deux catégories. Celui qui travaillait antérieurement au 4545 Frontenac à Montréal est désigné comme salarié en entraînement alors que celui initialement embauché pour travailler aux installations de Mirabel est désigné comme salarié en formation.*
- 8.03 *L'Employeur dresse la liste des salariés en formation ainsi que de ceux en entraînement et il en transmet copie au Syndicat. Il en dépose aussi copie à la première réunion du Comité de perfectionnement et de formation tenue après l'entrée en vigueur de la convention.*
- 8.04 *Le salarié en entraînement passe par le programme de formation prévu au présent article établi pour chacune des classifications.*
- 8.05 *Le salarié en entraînement de même que le salarié en formation dans une classification autre que la sienne sont considérés comme en surplus pour les fins du calcul de l'effectif minimum prévu au paragraphe 5.01.*
- 8.06 *Dans tous les cas, la durée maximale de l'entraînement ou de la formation est de deux (2) ans, à moins que les parties au Comité de perfectionnement et de formation n'en conviennent autrement.*
- 8.07 *L'évaluation des compétences acquises par un salarié en entraînement ou un salarié en formation est faite par le Comité de perfectionnement et de formation de façon régulière et à chacune des étapes du programme qu'il a déterminées.*
- 8.08 *L'évaluation faite par le Comité de perfectionnement et de formation à chacune de ces étapes est transmise à l'Employeur qui peut alors :*

8.08.1 Reconnaître que le salarié évalué a complété sa formation et est en mesure d'accomplir toutes les tâches de sa classification;

8.08.2 décider que le salarié doit poursuivre sa formation;

8.08.3 décider de mettre fin à la formation du salarié qui ne progresse pas suffisamment pour compléter sa formation dans les délais requis. Dans ce cas, les autres dispositions pertinentes de la convention collective relatives à une relocalisation s'appliquent le cas échéant, ou une cessation d'emploi a lieu.

8.09 *Le salarié en formation qui n'est pas salarié régulier ne peut contester la décision de l'Employeur de mettre fin à sa formation. Le salarié en formation qui a le statut de salarié régulier de même que le salarié en entraînement peuvent la contester au moyen de la procédure accélérée de règlement des griefs prévue à l'article 12. »*

[14] C'est d'ailleurs principalement cet article 8 que le grief allègue avoir été violé par l'Employeur.

[15] L'annexe « F », soit l'« **ENTENTE SUR LA SÉCURITÉ D'EMPLOI** », nous est présentée comme la pièce maîtresse de la convention collective 2008-2011 (S-1) et on y prévoit même, à l'article F-7.00 « **RENOUVELLEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES** », une procédure contraignante bien expliquée à l'article pour en arriver au renouvellement des conventions collectives.

[16] On y prévoit aussi, à 7.01 c), la fin d'une grève ou d'un *lock-out* à la plus proche de trois occurrences qui y sont mentionnées.

[17] De plus, l'Imprimerie Mirabel n'imprime pas que le *Journal de Montréal*, mais aussi *Le Devoir*, le *24 heures* et exécute de nombreux travaux commerciaux, tels des encarts publicitaires, des circulaires, etc.

[18] Dans son exposé liminaire, que M^e Morissette qualifie de sommaire, il nous dit que l'historique des griefs actuellement devant le soussigné débute en septembre 2011 alors que l'Employeur a déterminé que trois pressiers venant du 4545 Frontenac et travaillant à Mirabel n'étaient pas aptes, n'ont pas complété le programme de formation et, en conséquence, les rétrograde au poste d'aide-pressier, ce qui va entraîner le déplacement de deux aides-pressiers qui, à leur tour, vont déplacer deux préposés au nettoyage aux équipements qui vont se retrouver en situation de mise à pied. Selon le procureur syndical, dans la cascade d'événements, c'est ceux touchant les trois plaignants qui seront la source.

[19] Le tribunal devra se demander si les dispositions de l'article 8 de la convention collective ont été respectées et est-ce que les plaignants ont eu la même opportunité d'apprentissage que tous les autres pressiers et s'ils ont été correctement évalués par le comité d'évaluation.

[20] À cet égard, la nature du grief est claire.

[21] Toutefois, dans la cascade de déplacements, surviendra un fait imprévu, savoir que l'Employeur a pris trois infographistes du 4545 Frontenac, des salariés qui n'ont jamais été représentés par le 41M, pour les affecter comme préposés au nettoyage et ils seront, par la suite, transférés ailleurs.

[22] Pour le Syndicat, il s'agit d'une embauche pure et simple, mais l'Employeur prétendra à l'époque qu'il était lié par une entente de sécurité d'emploi pour ces trois personnes.

[23] Le Syndicat n'était pas de cet avis, car ces trois personnes n'avaient aucune ancienneté et ne pouvaient prétendre à aucune priorité d'emploi sous l'emprise de l'accréditation de la section locale 41M et leur venue a provoqué des mises à pied chez les salariés du 41M. Certes, s'ils pouvaient être embauchés, ils ne pouvaient pas être placés autrement qu'en fin de liste d'ancienneté et, à ce moment-là, il n'y aurait pas eu de mises à pied équivalentes chez les membres du 41M.

[24] De plus, la prétention syndicale est à l'effet que l'Employeur a aboli le poste d'aide-pressier le 2 novembre 2011 et, en bout de ligne, lorsque deux des trois pressiers ont atteint 65 ans d'âge alors qu'ils travaillaient à la manutention, l'Employeur les a tout simplement congédiés, parce qu'ils n'étaient plus couverts par les clauses de sécurité d'emploi.

[25] C'est une question qui est posée à l'arbitre de savoir si cela contrevient à la convention collective et/ou à la Loi que les gens soient ainsi mis à pied à cause de leur âge.

[26] Aussi, comme autre question, celle de savoir si l'abolition des trois postes d'aides-pressiers est fictive.

[27] Dans son plan d'argumentation et autorités daté du 26 février 2014, M^e Morissette indique, à son chapitre III intitulé « **QUESTIONS EN LITIGE** », ce qui suit :

« 22. *Pour ces deux (2) griefs, les questions demeurent les mêmes;*

23. *Ces quatre (4) pressiers provenant du 4545 rue Frontenac ont-ils eu droit à la même formation que l'ensemble des salariés et ont-ils été évalués selon les mêmes critères que les autres ? L'employeur pouvait-il procéder à leur relocalisation ?*

24. *En d'autres mots, ont-ils bénéficié des mêmes conditions, des mêmes opportunités d'apprentissage que leurs collègues ? L'évaluation à laquelle ils ont été soumis est-elle en tout point identique à celle de leurs collègues ? »*

[28] Le procureur patronal, pour sa part, nous indique que le débat principal devant l'arbitre Brault était de savoir si le Syndicat avait raison de ne pas reconnaître que le passage du 4545 à Mirabel, dans une usine la plus moderne de l'industrie, où, contrairement au 4545, il y aurait plus de travaux d'imprimerie que pour le seul *Journal de Montréal*, constituait un changement technologique.

[29] M^e Brault est venu à la conclusion qu'il s'agissait d'un tel changement et pour que le passage du 4545 à Mirabel se fasse de façon juste et efficace, il a reconnu que le programme de formation mis en place en 2008 avait été un échec total et il a introduit un programme de formation complet que l'on retrouve à l'article 8 de la convention collective sous la rubrique « **PROGRAMME SPÉCIAL DE FORMATION** ».

[30] L'article 8.08 rédigé par M^e Brault donne à l'Employeur, à la suite de l'évaluation faite par le Comité de perfectionnement et de formation à chacune des étapes, trois options, d'abord celle de reconnaître que le salarié évalué a complété sa formation et est en mesure d'accomplir toutes les tâches de sa qualification (8.08.1), de décider que le salarié doit poursuivre sa formation (8.08.2) ou mettre fin à la formation du salarié qui ne progresse pas suffisamment pour compléter sa formation dans les délais requis et que, dans ce cas, les autres dispositions pertinentes de la convention collective relatives à une relocalisation s'appliquent ou une cessation d'emploi a lieu (8.08.3).

[31] Or, la grande majorité des pressiers, plus que 70 en fait, se sont classés par 8.08.1 et l'Employeur devait, ce qu'il a fait, leur reconnaître avoir complété leur formation et être dès lors en mesure d'accomplir toutes les tâches de la classification de pressier. Pour quatre salariés, ce ne fut pas le cas, trois concurremment et un quatrième plus tard, et l'Employeur pouvait donc, à ce moment-là, leur appliquer la disposition de 8.08.3 : soit mettre fin à la formation de ces salariés, soit leur appliquer les dispositions de la convention collective pertinentes relatives à une relocalisation ou mettre fin à leur emploi.

[32] Cependant, ces quatre salariés, tout défaillants qu'ils aient été dans leur formation, demeureraient couverts par la lettre d'entente sur la sécurité d'emploi.

[33] Par cette entente et en considération des changements technologiques très importants qui ont été introduits, l'Employeur est tenu de conserver à son emploi tous les salariés regroupés dans la section locale 41M jusqu'à ce que chaque salarié couvert par cette entente arrive à son 65^e anniversaire.

[34] M^e Brault a certainement considéré que l'Employeur, ayant fait sa juste part pour ces salariés, pouvait mettre fin à leur emploi lorsque cet âge est atteint.

[35] Le tribunal n'a pas l'intention de reprendre tout ce qui a été dit sur les circonstances qui ont mené à la construction de l'usine de Mirabel, le transfert des employés du 4545 à cette nouvelle usine ultramoderne, la déclaration d'employeur unique – le *Journal de Montréal* et Imprimerie Mirabel étant reconnus comme un seul et

unique employeur aux fins de l'accréditation du 41M – les différents conflits de travail qui ont eu lieu et qui ont fini par être résolus par la décision S-2 de M^e Serge Brault.

[36] Refaire cet historique ne serait que rappeler aux parties ce qu'elles ont vécu depuis le début de cette saga et ne pourrait probablement intéresser que de rares historiens des relations de travail au Québec ou encore faire le sujet de quelque thèse universitaire de maîtrise en relations industrielles ou en droit du travail.

[37] Ceci n'est pas la mission de l'arbitre ni n'est dans l'intérêt des parties qui ont elles-mêmes vécu ces années difficiles.

[38] Dans le fleuve d'informations ou de preuves, le dossier devant le soussigné n'est qu'un bien mince effluent et l'arbitre ne devra pas, comme il vient de l'écrire, refaire l'histoire, mais statuer, pour le moment, uniquement sur les griefs qui lui sont soumis.

[39] En écrivant cela, l'intention du soussigné n'est pas de diminuer l'importance des débats devant lui, mais de les situer là où ils doivent l'être.

[40] La sentence d'arbitrage de différend et la convention collective établie par l'arbitre Brault dans sa décision du 18 novembre 2008 sont des incontournables entre les parties et la convention collective 2008-2011 pièce S-1 est un fait définitif. Les obligations, droits et devoirs des parties y sont consignés et régissent leurs rapports réciproques.

[41] Ce que les griefs prétendent, c'est que l'Employeur n'a pas respecté la convention collective par sa violation des articles 8 « *et tout autre article pertinent de notre convention collective* ». La rubrique « *NATURE DU GRIEF* » allègue que l'Employeur « *le ou vers le 16 septembre 2011 a procédé à la relocalisation* » de messieurs Gallant, Savard et Gravel en alléguant que ces trois salariés n'avaient pas réussi l'évaluation finale du programme de formation « *Cold Set* », alors que ces salariés n'auraient pas eu droit à la même formation que l'ensemble des salariés. De plus, le Syndicat indique que « *ces salariés n'ont pas été évalués selon les mêmes critères que l'ensemble des salariés.* »

[42] L'article 8 invoqué par le Syndicat est déjà cité au paragraphe [13] de la présente décision. Le Syndicat plaide alors que la décision que l'Employeur a prise à la date qu'il indique est contestée pour les bonnes raisons, parce que les salariés touchés n'ont pas reçu la même formation et le même entraînement « *que celui dont ont bénéficié l'ensemble des pressiers.* »

[43] Étant donné cette faille très importante, selon le Syndicat, l'arbitre devrait « *ordonner à l'employeur de procéder à une nouvelle évaluation de ces salariés au terme de leur formation et ce selon les mêmes critères que pour l'ensemble des salariés.* »

[44] Il revient donc au Syndicat de se charger du fardeau de la preuve quant à toutes ses affirmations.

[45] Des graves allégations contenues aux griefs, pour se décharger de son fardeau de preuve, le Syndicat devra d'abord démontrer quelle était cette formation, ce programme de formation donné aux pressiers qui ont réussi cette formation et aussi démontrer que cette formation correspondait aux normes établies et connues de tous et en quoi la formation reçue par les plaignants était à ce point inadéquate que, pour eux, l'échec ne pouvait être que la seule issue prévisible.

[46] En somme, le Syndicat a le fardeau de démontrer quelle était cette formation d'abord et ensuite, que les salariés touchés (les quatre qui n'ont pas réussi) n'ont pas été évalués selon les mêmes critères que l'ensemble des salariés qui ont réussi, soit environ 70 pressiers, et quels étaient ces critères d'évaluation, toujours en gardant en filigrane la formation reçue par ceux qui avaient à être formés et en quoi et sur quel sujet la formation que les plaignants ont reçue n'était pas « normale » eu égard à celle dispensée aux autres.

[47] Il n'apparaît pas nécessaire au soussigné d'agrémenter de doctrine ou de jurisprudence ce qu'il vient d'écrire. C'est en effet une simple question d'équité, de justice naturelle et de sens commun. Il va en effet de soi qu'avant de prétendre que la formation des uns n'a pas été celle des autres, le Syndicat a le fardeau de démontrer d'abord quelle était cette formation, qu'elle a été administrée à tous de la même façon, sauf aux plaignants. Cependant, comme il y a question d'évaluation, les paramètres de cette évaluation devront aussi être démontrés devant le tribunal et on devra prouver que les critères employés par les évaluateurs ou l'évaluateur ont été utilisés différemment pour ceux qui ont réussi que pour les plaignants qui ont failli.

[48] Le tribunal devra aussi se demander quelle est son emprise juridictionnelle pour ordonner à l'Employeur de fournir aux salariés une formation et un entraînement semblables à ceux dont auraient bénéficié les 70 et quelques autres pressiers et en quoi il peut se substituer au travail qu'a accompli ou que l'on prétend que le Comité de perfectionnement et de formation n'a pas accompli. Le Syndicat devra aussi démontrer à quel stade de la formation les évaluations des compétences acquises par le salarié en entraînement sont faites par le Comité de perfectionnement et de formation. Le tribunal remarque que dans son plan d'argumentation du 26 février 2014, le procureur syndical souligne en entier le paragraphe 8.07 et le préambule de l'article 8.08 de la convention collective. Pourquoi, en somme, l'arbitre pourrait-il substituer à la décision du Comité paritaire de perfectionnement et de formation prévue à l'article 6.02 de la convention collective son propre jugement après avoir entendu une longue preuve quant à la formation déficiente des plaignants ? Les constatations de ce Comité lui appartiennent et à 6.05, on écrit que « *les décisions du Comité sont consignées par écrit, signées par ses membres et appliquées dans les délais prévus par celui-ci* ».

La preuve

[49] Le pressier et maître de chapelle Benoît Métivier a témoigné pour expliquer au tribunal comment la situation s'est présentée depuis le début du transfert des pressiers à l'usine de Mirabel.

[50] Il existait, avant 2008, un programme de formation à Mirabel pour s'assurer que les pressiers qu'on y transférait acquièrent la compétence et l'efficacité requises par les nouvelles presses.

[51] Il y avait un programme de formation à l'époque qui fut déclaré par un représentant de l'Employeur un échec total, au point que l'Employeur a décidé d'embaucher une firme de l'extérieur, SIM, dont le mandat était d'élaborer un programme de formation plus adéquat et correspondant aux besoins de Mirabel.

[52] En 2008, il y avait un Comité de perfectionnement et de formation et la formation a débuté avant le 1^{er} décembre 2008. L'arbitre Brault, dans sa sentence pièce S-2, avait prévu, à l'article 8.06 un programme de formation d'une durée de deux ans, mais, selon le témoin, pendant la période estivale, cette formation cessait, mais, d'ajouter le témoin, « *en temps chronologique réel, ça n'a pas duré deux ans selon le concept du début. Aujourd'hui, c'est différent.* »

[53] Tous les formateurs étaient des pressiers de l'unité et tous étaient des syndiqués. Le formateur était en surplus d'effectif.

[54] Le formateur était un pressier considéré comme un quatrième homme lorsqu'une équipe de pressiers était composée de trois pressiers. Lorsqu'il s'agissait d'un pressier en charge, celui-ci devait aussi s'occuper de la qualité des produits imprimés.

[55] S'il y avait manque de personnel sur l'équipe, le formateur n'agissait plus alors comme tel.

[56] Le témoin explique que, par exemple, à compter de l'entrée en vigueur de la convention collective le 1^{er} décembre 2008, il y a eu une rencontre de relations de travail lors de laquelle l'Employeur a avisé le Syndicat que 10 pressiers étaient pour être relocalisés. Ils n'ont donc pas été formés et ont travaillé de nombreux mois dans un autre département. On leur aurait même fait accomplir des travaux d'entretien sur les presses, lesquelles ne sont pas en opération lorsqu'on y fait de l'entretien, ce qui signifie que ces périodes ne peuvent pas constituer de l'entraînement ou de la formation pour ceux-ci, selon l'opinion de monsieur Métivier.

[57] Monsieur Métivier a préparé une chronologie des événements qui est la suivante :

S-12

« **Cheminement des mises à pied, congédiements et relocalisations en 2011-2012** »

- 1= **16 septembre 2011** Lettre pour la relocalisation de trois pressiers Normand Gallant, Marcel Gravel et Jacques Savard au poste d'aide/pressier qui prend effet le jour même avec nouvel horaire le 25 septembre 2011. **Grief TCCG-2011-194**
- 2= **16 septembre 2011** Lettre de mise à pied (avec choix de déplacement à la section des préposés au nettoyage d'équipement) adressée à Anis Abdelli et Christian Lefebvre. Leur choix est de déplacer qui prend effet le 27 septembre 2011 pour les deux. **Grief TCCG-2011-196**
- 3= **20 septembre 2011** Lettres de mises à pied adressées à Claire Vezaine et Suzy Vaudry avec le choix de mettre leur disponibilité sur la liste de remplaçant. **Grief TCCG-2011-196**
- 4= **2 novembre 2011** Lettre d'abolition du poste d'aide/pressier de Normand Gallant et relocalisation au poste de préposé au nettoyage d'équipement.
- 5= **2 novembre 2011** Lettres d'abolition des postes d'aide/pressier (de Jacques Savard et Marcel Gravel et relocalisation au poste d'aide/manuteneur). (Marcel Gravel a pris sa retraite le 1 mai 2012 en raison de son déplacement problème de santé). (note de l'arbitre : la mention entre parenthèses est prise sous réserve)
- 6= **8 novembre 2011** Lettre à Marcel Daoust pour relocalisation au poste d'aide/manuteneur effectif le jour même et assignation à un nouvel horaire le 16 novembre 2011. **Grief TCCG-2011-201**
- 7= **21 décembre 2011** Lettre adressée à Anis Abdelli et Christian Lefebvre pour mise à pied (par l'arrivée de trois infographistes du 4545 Frontenac Thérèse Moroni, Daniel Pelletier et Céline St-Jean) avec le choix de mettre leur disponibilité sur la liste de remplaçant dans la même classification. **Grief TCCG-2012-209**
- 8= **3 janvier 2012** Arrivée au poste de préposé au nettoyage d'équipement des trois infographistes du 4545 Frontenac Thérèse Moroni, Daniel Pelletier et Céline St-Jean.
- 9= **13 janvier 2012** Normand Gallant fut congédié lettre du en raison de son âge. **Grief TCCG-2012-210**
- 10= **26 avril 2012** Lettre adressée à Thérèse Moroni qu'elle est relocalisée immédiatement au poste d'aide/manuteneur et avec un nouvel horaire à compter du 6 mai 2012. **(Causé par le congédiement de Marcel Daoust en raison de son âge).**
- 11= **27 avril 2012** Marcel Daoust fut congédié par lettre datée du 26 avril 2012 en raison de son âge. **Grief TCCG-2012-236**

12= 7 mai 2012 Lettre adressée à Daniel Pelletier pour abolition d'un poste de préposé au nettoyage d'équipement et relocalisation au poste d'aide/manuteneur à compter du 7 mai 2012. **(Causé par le départ de Marcel Gravel voir point 5).** »

[58] Monsieur Métivier appuie sa chronologie des pièces pertinentes.

[59] Le 16 septembre 2011, le pressier Marcel Gravel reçoit la lettre S-13A où on lui annonce que :

S-13A
EXTRAIT

« Conformément aux modalités prévues à la présente convention et à son Annexe F, soyez avisé que l'Employeur a décidé de mettre fin à votre formation considérant votre incapacité à assimiler la formation reliée au processus « cold-set », et ce, malgré un nombre d'heures de formation théorique et pratique, significatif.

Compte tenu de ce qui précède, vous êtes relocalisé au poste d'aide/pressier, effectif immédiatement et vous serez assigné à votre nouvel horaire à compter du 25 septembre 2011.

Puisque nous sommes d'avis que vous possédez toutes les compétences et qualifications requises pour rencontrer les exigences de ce poste, soyez avisé que vous ne serez pas assujéti à la période de probation/familiarisation.

Soyez de plus avisé que vos conditions salariales et autres sont maintenues jusqu'à la fin de votre garantie de la sécurité d'emploi prévue à l'Annexe F de la convention collective, à savoir le 29 octobre 2016, date à laquelle votre statut sera révisé. »

[60] Il recevra, le 21 septembre 2011, la note de service S-13B lui indiquant qu'à la suite de sa relocalisation à titre d'aide-pressier, il a un nouvel horaire de travail qui sera effectif le dimanche 2 octobre 2011, dans la qualification d'aide-pressier, sur le quart de travail de jour, groupe 2. Monsieur Savard recevra des documents au même effet (pièce S-14A, B et C), ainsi qu'une lettre du 15 mars 2013, S-14D, le maintenant dans son statut de pressier assigné à la manutention et ce, jusqu'à nouvel ordre plutôt que de subir une terminaison d'emploi.

[61] Le pressier Normand Gallant recevra lui aussi, en pièce S-15, des documents semblables.

[62] Tous les déplacements occasionnés par ces mouvements de personnel sont consignés dans les lettres que l'Employeur a envoyées à chacun de ceux touchés.

[63] Il y a donc eu, en premier lieu, trois pressiers auxquels on met fin à la période de formation en septembre et un autre plus tard en novembre pour la même raison.

[64] Donc, à la fin de l'exercice, au 8 novembre, il n'y a plus d'aide-pressier occupant cette classification.

[65] Le témoin dépose ensuite les pièces jusqu'à celle numérotée S-26 inclusivement qui démontrent d'autres déplacements qui sont objets des griefs devant le soussigné.

[66] Le tribunal ne croit pas devoir traiter immédiatement de ces documents, ceux-ci lui apparaissant être les conséquences indirectes des manquements allégués de l'Employeur, eu égard à la formation et à l'évaluation des salariés qui demeurent la question principale à laquelle l'arbitre doit d'abord répondre. Cependant, il convient de retenir dès ici les lettres que l'Employeur a fait tenir à messieurs Anis Abdelli et Christian Lefebvre le 21 décembre 2011.

S-24A

« **IMPRIMERIE MIRABEL**

Division de IQM inc.

Personnel et Confidentiel

Par courrier rapide

Mirabel, le 21 décembre 2011

Anis Abdelli

Objet : Mise à pied

Monsieur Abdelli,

Suite à la fermeture du département du pré-pressé du Journal de Montréal en date du 31 décembre 2011, trois salariés possédant la sécurité d'emploi sont transférés à Imprimerie Mirabel à titre de préposé au nettoyage le 1^{er} janvier 2012. Par conséquent, c'est avec regret que nous devons vous aviser de votre mise à pied à la fin de votre quart de travail le 31 décembre 2011.

En effet, ces transferts s'effectuent en conformité avec les modalités prévues à l'Entente sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective. Considérant qu'il vous est impossible de déplacer dans une classification inférieure à la vôtre, votre mise à pied devient effective le 31 décembre 2011.

Soyez assuré que cette décision en est une strictement d'affaires et n'est en aucun cas le reflet de votre rendement.

Vous trouverez ci-joint, le formulaire vous permettant de vous inscrire sur la liste de remplaçants. Veuillez s'il-vous-plaît, nous faire part de votre choix en complétant ledit formulaire en nous indiquant votre choix.

Lors de votre prochaine paie, vous recevrez paiement de votre salaire jusqu'à, et y incluant, la dernière journée de travail ainsi que toute somme représentant les indemnités de vacances et congés en banque qui vous sont dus, moins les retenues applicables. Vous recevrez également sous peu un relevé d'emploi aux fins de l'assurance-emploi.

La présente lettre s'avère un préavis en vertu des modalités de la convention collective.

N'hésitez pas à communiquer avec le service des ressources humaines, madame Carine Bélec, au (514) 380-3600, poste 3136, pour toutes informations ou précisions additionnelles.

Bien à vous,

*(s) illisible
Superviseurs au service des presses
Imprimerie Mirabel, une division d'IQM inc.*

*c.c. Syndicat
Dossier personnel*

p.j. Formulaire de choix - inscription sur la liste de remplaçants »

S-24B

« IMPRIMERIE MIRABEL
Division de IQM inc.

FORMULAIRE DE CHOIX - LISTE DE REMPLAÇANT (4.03 c.c.)

Je désire inscrire mon nom sur la liste de remplaçants à titre de préposée au nettoyage d'équipement, selon les besoins de l'employeur.

oui

Je ne désire pas inscrire mon nom sur la liste de remplaçants à titre de préposée au nettoyage d'équipement, selon les besoins de l'employeur.

non

Anis Abdelli

Date »

[67] Monsieur Abdelli a accepté la proposition en cochant « *oui* » le 27 décembre 2011.

[68] La pièce S-25 A et B, soit la lettre adressée à monsieur Christian Lefebvre, est en tout point pareille à celle adressée à monsieur Anis Abdelli, sauf que monsieur

Lefebvre n'a pas rempli S-25 B, « **FORMULAIRE DE CHOIX - LISTE DE REMPLAÇANT (4.03 c.c.)** ».

[69] Terminant son témoignage, monsieur Métivier se résume : à la fin des trois transferts du 4545, il y a trois relocalisations de pressiers, ce qui fait que quatre employés ont perdu leur emploi. Les salariés Abdelli, Lefebvre, Vezaine et Vaudry n'ont pas été rappelés au travail et il n'y a pas eu de lettre d'entente avec l'Employeur pour transférer Thérèse Moroni et autres à un poste relevant du Syndicat 41M.

[70] Le témoin Anis Abdelli a expliqué que depuis le 1^{er} décembre 2008, alors que la convention collective était entrée en vigueur, il a été classifié, à la suite d'une entente avec l'Employeur et le Syndicat, aide-pressier. Tous les matins, lorsqu'il entre au travail, le superviseur lui assigne du travail d'entretien à faire sur une des tours qui n'est pas en opération ce jour-là. Selon lui, il y a toujours deux aides/pressiers (lui et Christian Lefebvre) et quatre préposées à l'entretien. Les hommes sont aides/pressiers et font du démontage des pièces des presses, alors que les préposées au nettoyage, toutes des femmes, en font le nettoyage pour qu'ensuite, lui et monsieur Lefebvre remontent les pièces. Comme aide-pressier, il doit procéder à divers ajustements des pièces nettoyées qu'il vient d'installer. Il est arrivé que des pressiers viennent donner un coup de main, lorsqu'ils le pouvaient ou quand des presses auxquelles ils étaient attitrés n'étaient pas en fonction. Le 20 septembre 2010, il reçoit, du superviseur aux presses, son avis de déplacement à titre de préposé au nettoyage, prenant effet le 27 septembre suivant. Il avait avisé l'Employeur de son choix de la façon suivante.

S-17B

« Je, ANIS ABDELLI, suite à la réception de l'Avis de mise à pied et déplacement du 16 septembre 2011, confirme mon choix d'exercer mon droit de déplacement à titre de préposé au nettoyage.

* voir document annexé »

S-17C

« Mise à pied déplacement

À qui de droit,

Je, Anis Abdelli maître de chapelle remplaçant, vous avise de mon choix et ce sans préjudice à mes droits compte tenu du court délai accordé.

Je tiens à vous mentionner qu'en vertu de l'article 14, votre avis contrevient à la convention collective.

(s) Anis Abdelli
Le 18/09/2011 »

[71] Notons tout de suite que monsieur Christian Lefebvre a lui aussi signé son choix le 18 septembre 2011, « [...] sans préjudice à mes droits compte tenu du court délai accordé. » (pièce S-18C).

[72] Par la suite, toujours alors qu'il était libéré à temps plein comme maître de chapelle, il a fait le suivi avec monsieur Lefebvre et il s'est bien rendu compte que ses tâches étaient restées « *tout à fait* » les mêmes qu'avant son déplacement. Il a aussi constaté que souvent, monsieur Lefebvre était aidé par l'aide-pressier en place, monsieur Gallant. Par la suite, il y a eu abolition du poste d'aide-pressier, comme le démontrent les pièces S-21, S-22 et S-23 ayant pour objet l'« **Abolition de poste d'aide-pressier et la relocalisation dans un poste de préposé au nettoyage** » pour messieurs Normand Gallant (S-21), Jacques Savard (S-22) et Marcel Gravel (S-23). Comme maître de chapelle par intérim, il était en copie sur ces trois documents.

[73] Toutefois, malgré les déplacements, monsieur Lefebvre continuait à faire le même travail d'entretien quotidien qu'il faisait auparavant, mais en plus, il lui fallait former les préposées à l'entretien à démonter les machines et à bien installer les rouleaux, par exemple.

[74] Jusqu'à sa nouvelle assignation de travail après avoir été déplacé comme le voulait la pièce S-21, monsieur Gallant, devenu préposé au nettoyage, a continué à faire le même travail d'aide-pressier qu'auparavant. Monsieur Abdelli nous dit :

« Les relocalisations n'ont pas vraiment changé les tâches du relocalisé : c'est juste le titre et le salaire qui changeaient. »

[75] Le 21 décembre 2011, il a reçu un avis de mise à pied (S-24A). Il a coché « *oui* » son formulaire de choix - liste de remplaçants (4.03 c.c.) pour que son nom soit inscrit sur la liste de remplaçants à titre de préposé au nettoyage d'équipement selon les besoins de l'Employeur que le 27 décembre 2011. Les mentions importantes de sa lettre de mise à pied sont les suivantes.

S-24A EXTRAIT

« Suite à la fermeture du département du pré-presse du Journal de Montréal en date du 31 décembre 2011, trois salariés possédant la sécurité d'emploi sont transférés à Imprimerie Mirabel à titre de préposé au nettoyage le 1^{er} janvier 2012. Par conséquent, c'est avec regret que nous devons vous aviser de votre mise à pied à la fin de votre quart de travail le 31 décembre 2011.

En effet, ces transferts s'effectuent en conformité avec les modalités prévues à l'Entente sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective. Considérant qu'il vous est impossible de déplacer dans une classification inférieure à la vôtre, votre mise à pied devient effective le 31 décembre 2011.

Soyez assuré que cette décision en est une strictement d'affaires et n'est en aucun cas le reflet de votre rendement.

Vous trouverez ci-joint, le formulaire vous permettant de vous inscrire sur la liste de remplaçants. Veuillez s'il-vous-plaît, nous faire part de votre choix en complétant ledit formulaire en nous indiquant votre choix. »

[76] Son confrère Christian Lefebvre, via S-25A et B, a reçu un document semblable le 21 décembre 2011 lui aussi.

[77] Monsieur Abdelli sera mis à pied à la fin de son remplacement comme maître de chapelle.

[78] Monsieur Abdelli fait remarquer qu'avant le 1^{er} décembre 2008, il était un salarié de Mirabel et s'y occupait des immeubles. Après cette date, il est devenu aide-pressier et selon le plan de son supérieur, monsieur Renaud, autour de 2008, il devait devenir pressier plus tard. Il devient donc aide-pressier et procède aux tâches qui lui sont imparties par l'article 3.03.2 de la convention collective.

[79] Après l'abolition de la tâche d'aide-pressier, messieurs Lefebvre et Gallant ont continué à faire ce travail et même que monsieur Lefebvre a donné de la formation aux préposées au nettoyage qui ont alors commencé à faire du démontage de pièces, comme démonter les « *pan en dessous* ».

[80] Les préposées au nettoyage et monsieur Abdelli ont tous le même salaire d'aide-pressier, car il y a une lettre d'entente à cet égard et, dans les faits, monsieur Lefebvre et quatre préposées au nettoyage avaient tous le même salaire d'aide-pressier. Monsieur Abdelli rappelle que monsieur Sylvain Aubé était le seul à être devenu aide-pressier avant les déplacements maintenant contestés.

[81] Madame Suzy Vaudry était entrée au service de Mirabel via une agence de fourniture de main-d'œuvre en 2007. Sa fonction, non syndiquée, était de nettoyer les pièces, enlever l'encre avec divers solvants, etc. En décembre 2008, la convention collective est entrée en vigueur avec un nouveau salaire, mais le travail est resté le même. Elle a été licenciée en décembre 2008 pour motif de manque de travail, comme l'ont été ses collègues Claire Vezaine, Sylvie Anctil, Rachel Legault et Christian Lefebvre.

[82] Le Syndicat a fait grief de ces licenciements et quelques mois plus tard, ils furent tous réintégrés dans leur emploi. Il y avait aussi un aide-pressier, monsieur Sylvain Aubé, qui démontait la machinerie et donnait à mesdames Vaudry, Vezaine et autres les pièces à nettoyer qu'il réinstallait ensuite avec un gabarit de métal. Elle se rappelle que monsieur Aubé est devenu pressier et que Anis Abdelli et Christian Lefebvre sont devenus aides/pressiers. En septembre 2011, elle a été mise à pied et a offert sa disponibilité sur la liste de remplacement. Elle n'est toujours pas rappelée au travail au moment de l'audition. Dans son groupe donc, il y avait quatre préposées féminines

avec messieurs Abdelli et Lefebvre. Elle affirme qu'il n'était pas possible aux employées féminines de tout faire toutes seules, vu le poids des pièces qu'il leur fallait souvent être deux pour soulever, les pièces étant trop lourdes.

[83] Le procureur patronal porte à l'attention du tribunal que la preuve du témoignage de monsieur Abdelli est reliée aux griefs 196 (S-4), 209 (S-9) rappelé au point 7 de S-12 et 202 (S-6). À la fin de cette première journée d'audition, la preuve n'a pas été déclarée close sur ces trois griefs.

[84] Le témoin du Syndicat, le pressier Serge Lafontaine, qui a été à l'emploi du *Journal de Montréal* depuis janvier 1970, a été pressier en charge pendant une vingtaine d'années. En 2006, un membre syndical du comité de négociation lui a demandé de le remplacer sur le Comité de perfectionnement et de formation, ce qu'il a accepté.

[85] Il a été transféré à l'Imprimerie Mirabel avec le premier groupe des gens du 4545, soit en mars ou en avril 2007.

[86] La dizaine d'employés qui se sont présentés à Mirabel ont vite constaté qu'il n'y avait rien de prêt pour les former sur les nouveaux appareils. Cependant, le représentant de la compagnie sur le Comité de perfectionnement et de formation, monsieur Gino Daddono, donnait à cette dizaine de nouveaux arrivés des cours théoriques en salle pour une période de deux semaines environ. Les employés du fabricant des nouvelles presses MAN Roland étaient aussi sur place pour donner des informations à ceux qu'un juge de la Cour supérieure a nommé les « *nouveaux arrivants* ». Déjà, à ce moment-là, il y avait des gens qui opéraient les presses à Mirabel depuis un certain temps. Ils pouvaient venir de Toronto, de Bromont et il y en avait quelques-uns qui étaient embauchés venant d'autres imprimeries.

[87] Ensuite, le témoin a été assigné aux presses pour aider les gens à la préparation de la production.

[88] Monsieur Lafontaine était membre du Comité de perfectionnement et de formation et il était lui-même désigné comme formateur. Il se souvient qu'un premier groupe d'une dizaine de personnes dont il faisait partie s'est présenté à Mirabel, suivi une semaine plus tard d'un deuxième et d'un troisième une semaine plus tard encore. Il y a donc une trentaine de salariés environ qui ont profité de la même formation de une à deux semaines en cours théoriques et de pratique sur les différents équipements et les presses.

[89] Dès après sa formation, monsieur Lafontaine est assigné à la production et, sur une presse, il faisait équipe avec deux autres pressiers, dont un pressier en charge. Les premiers arrivants, les employés de Mirabel, occupaient les postes de responsabilité à l'arrivée des premiers du 4545. Ils étaient pressiers en charge. Le fait est que les premiers du 4545 arrivés à Mirabel étaient dispersés sur les équipes. Le *Journal de Montréal* était imprimé en partie sur le quart de nuit à Mirabel et pour une autre partie, au 4545.

[90] Monsieur Lafontaine devait, comme formateur, être l'accompagnateur de monsieur Champagne, un employé du fabricant des presses Man Roland, mais il a dû, en août 2008, le remplacer pour aller former le contingent de salariés qui arrivaient du 4545. Cela était dû au fait que monsieur Champagne devait s'occuper du « *commissioning* » des presses, c'est-à-dire de voir à ce qu'elles soient prêtes à l'impression et livrées à Imprimerie Mirabel.

[91] Pendant cette période, monsieur Lafontaine a donc dû remplacer comme formateur monsieur Champagne et mettre en application tout son savoir-faire et son expérience au service des nouveaux contingents.

[92] Monsieur Champagne n'a plus été, par la suite, dans le programme de formation. Monsieur Lafontaine nous a produit, comme pièce S-27, le programme de formation des gens arrivant du 4545 à Mirabel pour les semaines du 2 et du 9 septembre 2008, document qu'il a préparé dans le but que les employés formés deviennent aptes au travail sur les nouvelles presses.

[93] Comme il savait que la formation avec monsieur Champagne ne fonctionnerait pas pour chacune des journées, celles où justement elle ne fonctionnait pas, il faisait pratiquer les gens sur les équipements, sur la console, etc.

[94] Le patron des presses, monsieur Jacques Renaud, avait donné le mandat de former les nouveaux arrivants à la préparation, au « *web-up* », c'est -à-dire à faire les « *passes* » de papier pour que celui-ci se rende au plieur.

[95] Une fois les deux semaines de formation terminées, les nouveaux formés étaient dispersés sur les équipes et les quarts de travail.

[96] À chaque presse, il y avait un pressier formateur qui devait former les gens sur ces nouvelles presses, mais ces formateurs avaient aussi le mandat d'opérer en même temps les presses, ce qui rendait la formation inadéquate, tout le monde sachant bien qu'un pressier en charge est là et est dédié à la production et non pas à la formation des autres pressiers, ce qui, selon le témoin Lafontaine, était une véritable lacune dans la formation dispensée.

[97] Il y avait toujours des réunions de Comité de perfectionnement et de formation et, en alternance, la partie patronale et la partie syndicale, paritaires à ce comité, préparaient les procès-verbaux de ces assemblées. La pièce S-28 est le procès-verbal du « **Comité de formation** » du 9 février 2009. À la page 2 de ce procès-verbal, on peut lire une note :

S-28
EXTRAIT

« Note 2) : la question des doubles primes (prime de formateur + prime de chef d'équipe) est aussi une source de discussion et de tension possible. Cela relève

plus des relations de travail que du comité de formation mais cela « fait partie du portrait ». La position de l'entreprise est que le formateur qui agit comme chef pressier reste responsable de la production de l'équipe et que c'est donc à lui que va la prime. Le pressier en formation pour devenir chef pressier n'assume pas encore la responsabilité de la production et ne peut donc pas prétendre à la prime. »

[98] Du côté syndical du Comité, on trouvait que cette formation ne pouvait pas être adéquate, car la principale tâche du pressier en charge est de partir sa presse et de la rendre le plus rapidement possible en bonnes copies avec le moins de gâches possibles. Ce qui peut nécessiter plusieurs ajustements en roulant quelques minutes à basse vitesse.

[99] À lire ce procès-verbal, on voit bien qu'il y a une différence d'opinion fondamentale entre la représentation syndicale et la patronale. Cette dernière affirme que le pressier en charge qui est le formateur « consacre ses efforts à former un « futur » chef pressier dans l'équipe et donc qu'il travaille en étroite collaboration avec cette personne. Selon le niveau atteint par le futur chef pressier, le formateur aura plus ou moins à intervenir directement dans la production (il devra le faire en cas d'urgence ou d'autre situation le justifiant), mais il devrait viser à faire faire le maximum de travail par son « apprenti-chef » afin que celui-ci acquière le plus rapidement possible le niveau de maîtrise requis pour être chef pressier de façon autonome. À ce moment, le formateur pourra sans nuire à la production se consacrer à la formation des autres membres de l'équipe. » (S-28, page 2, troisième paragraphe)

[100] Pour le Syndicat, « Dans ces cas, le formateur qui agit comme chef pressier ne peut pas vraiment consacrer suffisamment de temps à la formation pour qu'on considère qu'il est libéré et formateur. Sa priorité devient de « sortir le produit » et c'est sur ça qu'il se concentre. On ne peut pas dire qu'il forme effectivement le personnel de l'équipe dans ces situations (sauf par l'exemple). » (S-28, page 2, deuxième paragraphe)

[101] Pendant que la presse tourne au ralenti en gâche, le pressier en charge doit faire les ajustements qui s'imposent et il est évident, selon monsieur Lafontaine, que pendant ce temps, il ne peut pas former un autre pressier en charge.

[102] Pendant le tournage en gâche, le plieur doit attendre pour ses propres ajustements que la presse lui fournisse les pages à assembler et à plier. Ces ajustements au plieur doivent être faits pour chaque production et non pas une fois pour toutes. Le plieur tire le papier et il est très important que chaque feuille ait la bonne tension pour que le registre se tienne bien et garde la bonne tension, ce qui permet aux quatre couleurs d'être bien ajustées et superposées pour une lecture facile du journal. Donc le plieur qui doit être ajusté tire la feuille et il faut ensuite ajuster (le « ferag ») pour qu'ensuite, les copies convoyées se rendent à l'expédition pour livraison. En fait, le « pick-up station » doit être ajusté continuellement pour les différentes productions.

[103] Le « *pick-up station* » est véritablement le royaume du pressier en charge, de dire le témoin.

[104] Au début, le procureur syndical montre à monsieur Lafontaine ses notes personnelles d'une réunion de Comité de perfectionnement et de formation en date du 24 novembre 2009 dans lesquelles il écrit : « *Acceptation à 80 %* », ce qui, pour lui, signifie que la barre pour la réussite de la formation se situait à une note de 80 % (S-29). Cependant, un procès-verbal de cette réunion du 24 novembre 2009 est fourni et à la rubrique I. « **Évaluations** », on peut lire :

S-29A
EXTRAIT

« I. **Évaluations**

Deuxième blitz

Selon le profil de compétences, les gens seront évalués pour déterminer où ils en sont.

Ensuite une compilation sera mise à jour dans le programme de Cognibox de la firme SIM.

Une auto-évaluation est demandée à chacun et l'employeur déterminera ce qu'il y aura à faire. Ici pour une évaluation acceptable le profil devra être complété à 80%.

L'employeur reporte la responsabilité sur les gens de voir à compléter leur profil de compétences et voir au besoin à aller chercher l'aide pour cela. Soit demander aux superviseurs qui pourront prendre différentes actions pour cela. Ici sans être libéré de leurs responsabilités et présentement sans formateur.

Rappelons-nous que la formation a été mise en branle au mois d'août 2008 et cela pour une durée d'environ 10 mois, jusqu'en juin 2009. Ensuite tous les formateurs ont été dispersés sur les équipes de presse pour la période de vacances et à ce jour, aucun n'a été rappelé pour être formateur. Les individus continuent leur formation en pratique et voient à leur formation personnelle.

L'exigence de l'Employeur est que chacun soit apte à partir la presse et faire les ajustements nécessaires pour cela (roll-up, pré-setting du plieur et de la presse). »

[105] L'ordre du jour de la réunion du Comité de perfectionnement et de formation du 15 décembre 2010 pièce S-30 comporte une rubrique quant aux pressiers qui n'ont pas atteint le 80 % voulu. Il y est question de formation théorique et pratique additionnelle

pour eux et pour les pressiers qui n'ont pas la cote de 100 %, il est question de formation pratique additionnelle. C'était justement le cas du plaignant Daoust qui avait une cote entre 80 % et 100 %.

[106] En 2008, l'Employeur s'étant aperçu que le manque d'outils de formation rendait celle-ci difficile, embauche la firme SIM pour créer le programme de formation et le mettre en route et préparer un outil de contrôle des compétences maîtrisées pour le pressier. Ce document a été produit comme pièce S-31, par exemple, dans le cas de monsieur Marcel Daoust, l'un des plaignants. Lorsque cela a été fait, monsieur Lafontaine n'avait pas encore commencé la formation des nouveaux arrivants de Montréal. Cependant, il a travaillé avec SIM pour mettre en place à la fois la formation et le bilan des compétences. Il est certain qu'au début, l'examen que subissaient les « *formés* » était plus théorique. On voulait des réponses aux questions pour savoir si les diverses compétences étaient maîtrisées et pour ce faire, les superviseurs se servaient du formulaire « ***Bilan des compétences maîtrisées pour Pressier*** » préparé par SIM (pièce S-31).

[107] Les évaluations n'étaient pas faites en usine avec les équipements, mais dans le bureau du superviseur qui défilait les questions de S-31 et évaluait si l'évalué savait bien de quoi il s'agissait.

[108] À la demande du Comité de perfectionnement et de formation, monsieur Gino Daddono a fourni la pièce S-29A, soit les évaluations des pressiers qui sont arrivés à Mirabel après les premières vagues venant du 4545, mais en provenance de Bromont. Ces évaluations sont à la pièce S-32 prise sous réserve, car une objection patronale a été faite quant à sa pertinence d'abord et à sa postériorité des événements ensuite. Monsieur Lafontaine dit que ces évaluations ont été faites pour « *les derniers des premiers arrivants* ». Le soussigné admet S-32, car elle constitue un élément important du litige et cela s'est avéré en cours d'audition.

[109] En effet, il y avait déjà des employés à Mirabel, il y a eu ceux du *Journal de Montréal* du 4545, des embauches de gens qui se sont ajoutés en cours de route, mais en dernier, et ils ont tous été évalués comme ceux qui avaient des faiblesses, c'est-à-dire qui avaient un score entre 80 % et 100 %. Monsieur Lafontaine ajoute :

« *Tous ont eu la même note de passage comme un copier coller !* »

[110] Il trouve d'ailleurs curieux que tous ont d'inscrites à leur évaluation, quoique faite à des dates différentes, les mêmes notes en fin de page.

« *Notes : Bon contrôle de tensions, plieuse, et pickup station ... aussi a fait du fine tuning de registre.* »

[111] Il trouve bizarre que tous aient exactement la même note qu'ils étaient tous ou presque tous en mode automatique *versus* le mode manuel sur les tours. On utilise le mode automatique pour les départs de presse, car avec ce mode, le pressier est plus

près du registre et de la perfection que s'il est en mode manuel où il faut qu'il ajuste lui-même, et fréquemment encore, le registre.

[112] Le Syndicat a obtenu de l'Employeur les assignations des pressiers Gallant, Daoust et Gravel de janvier 2011 à septembre 2011. Il en a fait la compilation en jours de travail soit à l'entretien, soit aux presses, et le pourcentage de travail à l'entretien varie pour eux de 0 % à 100 %. Ceci fait conclure à monsieur Lafontaine que lorsque monsieur Gallant, par exemple, est à 100 % à l'entretien, il n'est certainement pas en formation aux presses. Que lorsque l'un de ces trois salariés est affecté à l'entretien, il ne peut pas apprendre les opérations sur les presses, être au four et au moulin, selon le vieil adage.

[113] L'Employeur coule monsieur Daoust, selon la pièce S-34, sur sa compétence sur le registre et le *cut-off*. Or, celui qui s'occupe de ces ajustements est l'assistant-pressier en charge auquel la convention collective accorde une prime de 5 % pour exécuter sa tâche.

[114] Revenant sur la pièce S-30, ce témoin dira qu'il avait été décidé au Comité de perfectionnement et de formation que ceux qui n'avaient pas atteint la note de 80 % auraient une formation théorique et pratique additionnelle avant de subir l'évaluation, ce qui a été fait et ils ont eu de deux à trois semaines supplémentaires de formation pour combler (le témoin dit « *patcher* ») leurs lacunes pour leur permettre de faire face à l'évaluation. Il conclut que ceux qui n'avaient pas atteint 100 % devaient avoir la formation additionnelle. Or, monsieur Marcel Daoust n'a pas eu ces deux ou trois semaines additionnelles. Monsieur Lafontaine présente un procès-verbal du Comité de perfectionnement et de formation en date du 31 octobre 2007, pièce S-35, dans lequel il est écrit qu'il y a un problème entre Marcel Daoust et Sylvain Beauregard (pressier en charge/formateur) qui lui aurait dit qu'il n'était pas un formateur.

[115] Selon le témoin Lafontaine, les pressiers désignés formateurs avaient une prime de 10 %. On doit comprendre de la réponse de monsieur Beauregard à monsieur Daoust qu'il n'était pas formateur « *désigné* ».

[116] Il produit ensuite les pièces S-36, S-37 et S-38, les « ***Bilan des compétences maîtrisées pour Presse, opération*** » de respectivement messieurs Gravel, Gallant et Savard. Et, pour la suite, les évaluations de messieurs Daoust, Gallant, Gravel et Savard comme pièce S-39. En fait, ce que monsieur Lafontaine fait dans son témoignage, c'est de refaire, selon ses propres critères, les évaluations déjà faites par l'évaluateur qui avait été assigné à cette tâche. Il découle de son témoignage que l'arbitre devrait accepter la réforme des évaluations que fait monsieur Lafontaine en excusant les carences, parce que messieurs Daoust, Gallant, Gravel et Savard n'ont pas eu la formation théorique et pratique qu'ont eues tous les autres salariés formés, selon lui.

[117] Toute cette partie de l'interrogatoire de monsieur Lafontaine jusqu'au début de son contre-interrogatoire par le procureur patronal est de peu de valeur et constitue, à toutes fins utiles, une opinion personnelle non appuyée par une preuve prépondérante, d'autant plus que 70 autres salariés ont passé à travers la formation et ont reçu une évaluation positive.

[118] Jusqu'ici, pas de preuve de ce que doit être la formation et ce qu'elle doit comporter et pas de preuve de critères d'évaluation, qu'ils aient été faussés dans leur application ou autrement.

[119] Contre-interrogé par le procureur patronal, monsieur Lafontaine affirme que lorsqu'il a pris connaissance des évaluations faites par monsieur Gino Daddono, il ne lui en a pas parlé. Il n'a fait que regarder les évaluations.

[120] Monsieur Lafontaine reconnaît que les salariés dont il est question ici avaient été embauchés, parce qu'ils avaient acquis préalablement une expérience sur les presses MAN Roland, ce qui n'était pas le cas des pressiers arrivant directement du 4545.

[121] Aucun des membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation n'a assisté aux évaluations que monsieur Lafontaine prétend fautives et incorrectes. Cela, au motif qu'ils travaillaient tous sur le quart de jour, mais en 2011, le témoin était libéré pour la négociation du renouvellement de la convention collective.

[122] Il admet que lui-même et messieurs Bourdages et Sylvain, tous membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation, ont été invités à assister aux évaluations, lorsque celles-ci se passaient sur les autres quarts de travail. Ils ont demandé toutefois à monsieur Daddono de les faire sur le quart de jour, car les membres du Comité de perfectionnement et de formation travaillent sur ce quart de jour. Monsieur Daddono leur a refusé cette requête, car il voulait qu'ils assistent aussi sur les autres quarts de travail, mais sans salaire, ce que les trois membres ont refusé.

[123] En fait, monsieur Daddono leur objectait qu'il ne voulait pas déplacer les pressiers à être évalués de leur quart de travail, car cela pourrait nuire à la production et aux habitudes que ces gens peuvent avoir de travailler sur des quarts de soir ou de nuit.

[124] Monsieur Lafontaine finit par admettre que si les membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation n'ont pas voulu assister aux évaluations lorsqu'elles se faisaient sur d'autres quarts que le quart de jour, c'est qu'ils n'étaient pas rémunérés pour y assister et que cela n'était pas « *intéressant* » pour eux. Il n'a pas cru bon de demander un congé syndical ou autre pour obtenir une rémunération à cet égard et si finalement personne n'y est allé, c'est qu'il n'y avait pas de rémunération d'accordée pour cela.

[125] Lorsque ces évaluations ont eu lieu, monsieur Lafontaine était libéré à temps plein pour la négociation. Il n'avait pas de temps à donner pour participer aux sessions d'évaluation, car il avait beaucoup de travail à faire en préparation des séances de négociation.

[126] À cette époque, il y avait environ 75 pressiers, incluant les « *invalides* », et en enlevant ceux-ci, il en restait 70, dont seulement quatre ne se sont pas qualifiés « *cold-set* ». Les 66 autres ne sont pas tous des pressiers en charge. L'effectif de Mirabel est d'environ le tiers comme pressiers en charge, dont plusieurs sont des premiers arrivants : ils sont donc moins de 30 % des pressiers en charge au total.

[127] Monsieur Lafontaine admet qu'il connaît peu l'historique professionnel au 4545 de messieurs Gallant, Daoust et Savard. Il est possible qu'ils aient pu travailler comme pressiers ou assistants-pressiers en charge si l'occasion s'était présentée à eux. Mais cela, uniquement pour des remplacements, s'ils étaient inscrits à la liste de disponibilités et qu'ils étaient arrivés à leur tour sur le tour de rôle.

[128] En 2008, lorsque SIM a été introduit, la formation s'appliquait à tous. On leur faisait deux semaines de théorie et pour la pratique ensuite, on les dispersait sur les presses. Il a fallu de six mois à un an avant que SIM mette en application ce système d'évaluation des compétences, celle-ci étant auparavant faite par le superviseur.

[129] Il y a eu 12 à 15 salariés qui ont dû avoir et ont eu effectivement un complément de formation.

[130] À un certain moment, on a cessé le programme de formation pour le reprendre pour ceux qui avaient eu moins de 80 % ou entre 80 % et 100 %. Cette liste est à la pièce S-30 du 15 décembre 2010 fournie par l'Employeur. De cette liste, seulement messieurs Savard et Gravel ne se sont pas qualifiés après le supplément de formation.

[131] Monsieur Lafontaine reconnaît que l'article 3.03.1 a) « *le travail relié aux presses jusqu'à la livraison du produit aux convoyeurs de l'expédition* » inclut le travail du « *ferag* » ou du plieur. C'est pour cela qu'il a été demandé au Comité de perfectionnement et de formation que les différentes composantes soient assignées à différents pressiers, ce qui leur aurait permis d'obtenir de l'expérience sur l'ensemble et chacune des composantes des presses, ce qui n'a jamais été fait selon lui.

[132] Il reconnaît aussi que lors des pauses, les presses continuent et par entente entre eux, les pressiers partent pour leur pause à tour de rôle. Quand le pressier en charge part, il est remplacé par l'assistant-pressier en charge, car quand ce dernier n'est pas là, personne ne le remplace. Lorsque cette éventualité se présente, il reste deux pressiers au lieu de trois et ils en font un peu plus pendant ce temps.

[133] Monsieur Daddono avait créé une équipe d'entretien des presses et des pressiers y avaient été affectés, malgré le désaccord du Syndicat qui croyait, à juste titre selon monsieur Lafontaine, qu'après quelques mois à l'entretien, ces salariés qui y avaient été affectés auraient à être formés à nouveau sur les presses, c'est-à-dire, avons-nous compris, à la production, ce que, de toute évidence, l'entretien n'est pas.

[134] Quant à la pièce S-33, le témoin Lafontaine affirme que les chiffres qu'on y voit sont ceux des unités de travail qui sont de 16 par mois, savoir à raison de 4 unités par

semaine pour 4 semaines par mois. Si les chiffres inscrits ne sont pas au nombre 16, c'est que, pour la différence, le salarié mentionné était absent et non pas assigné à un autre travail. Ce document est d'ailleurs le même que le témoin Lafontaine avait déposé devant l'arbitre Serge Brault qui s'occupait du différend.

[135] Monsieur Lafontaine s'est porté volontaire pour être un des dix premiers pressiers qui ont été transférés à Mirabel. L'Employeur offrait à ceux-ci un programme de formation pour ceux-là qui voudraient aussi être formés pour devenir eux-mêmes formateurs théoriques et « *first users* » des machines. Cette formation a été donnée à Saint-Sauveur sur une période de trois jours avec les gens de MAN Roland qui leur ont appris le fonctionnement des presses, la gestion du personnel, de faire ce qu'il fallait pour qu'ils soient toujours à 100 % de compétences sinon davantage, en fait, comment être un bon formateur et à la fois un bon pressier en charge. On leur apprenait aussi quelques notions théoriques des équipements.

[136] Le témoin suivant fut le pressier Marcel Daoust qui a débuté en 1971 chez *Montreal Offset*, rue Port-Royal, soit l'ancêtre du *Journal de Montréal*, comme il le dit.

[137] Comme plusieurs, il s'est retrouvé ensuite au 4545. Il affirme avoir agi à quelques occasions comme pressier en charge ou assistant-pressier en charge. Il a choisi volontairement de transférer à Mirabel et il a subi trois jours de formation à ce moment-là à Saint-Sauveur, formation dispensée par un préposé du fabricant des presses qui ne parlait qu'anglais, mais il y avait un interprète de l'anglais vers le français.

[138] À la suite de cette formation de trois jours, il a été affecté à l'Imprimerie Mirabel où il a eu une adaptation d'environ une semaine et demie à deux semaines, adaptation « *théorique* », surtout du montage d'équipements sur les presses desquelles on était à terminer le montage pour son « *commissioning* ».

[139] Les pressiers déjà sur place expliquaient aux nouveaux arrivants le travail sur les tours et avec les gens du fabricant des presses, ces nouveaux arrivants ont fait environ deux mois au « *commissioning* » des presses. Ensuite, les nouveaux arrivants ont été parachutés à deux sur des presses alors en production.

[140] Le pressier en charge, monsieur Beauregard, était trop occupé pour lui montrer l'utilisation de l'ordinateur, une chose qu'il n'avait jamais faite et qu'il ne connaissait pas. Ce dernier « *te revirait de bord assez vite s'il trouvait que tu ne comprenais pas assez vite. Moi, quand ça m'arrive, je me ferme !* » Ce pressier en charge lui disait souvent qu'il n'était pas un formateur et que lorsqu'il avait expliqué une chose, une opération une fois, il n'avait pas d'affaire à la répéter. Sa principale préoccupation était la production et la gâche seulement. Même qu'une fois, monsieur Beauregard lui a dit carrément : « *Je ne suis pas formateur !* »

[141] À cette époque-là, monsieur Daoust était sur le quart de jour.

[142] Sous toute réserve, de dire monsieur Daoust, il travaillait alors un jour par semaine sur les presses pour ensuite être affecté à la maintenance qui consiste à monter les rouleaux flambants neufs, des planchets, ajuster les fontaines d'encre, installer les turbos et le nouvel équipement des tours. Une fois les installations terminées, monsieur Daoust a été assigné à ajuster l'eau et l'encre et à la maintenance, soit laver les rouleaux, ajuster les fontaines d'encre et faire du « *fine tuning* ».

[143] En « *cold-set* », les fontaines d'encre fonctionnent automatiquement, alors qu'en « *heat-set* », les réservoirs doivent être remplis manuellement. D'ailleurs, monsieur Daoust se décrit comme étant alors « *la pompe à encre !* », car il faisait ce travail pendant tout son quart.

[144] Dans ce temps-là, il n'a pas touché du tout au plieur ni au « *pick-up station* ». Il n'a jamais, cependant, refusé d'opérer une presse, mais il ne voyait aucun intérêt pour lui à être la « *pompe à encre* ». Il a demandé à monsieur Daddono d'aller travailler sur la presse et celui-ci lui a répondu qu'il n'avait pas le contrôle à cet égard.

[145] Pourtant, dans leur première et deuxième année à Mirabel, le directeur en charge de l'imprimerie, monsieur Renaud, a dit, en Comité de perfectionnement et de formation, qu'il revenait aux pressiers de faire de l'auto-formation.

[146] Monsieur Daoust répète qu'il n'a jamais touché à un ordinateur de sa vie et une fois, il a pratiqué sur un PECOM et monsieur Renaud sort de son bureau et vient lui demander où il l'avait assigné, monsieur Daoust lui répondant que c'était à la maintenance.

[147] Monsieur Renaud : « *Retourne-s-y !* »

ce à quoi monsieur Daoust lui répond qu'il préfèrerait pratiquer sur l'ordinateur.

[148] Monsieur Renaud : « *Tu discutes un ordre ?* »

[149] Alors, selon son habitude dans de tels cas, monsieur Daoust n'a rien dit et est retourné à l'entretien.

[150] Au début, monsieur Daoust n'était pas assigné à une équipe régulière et la première avec laquelle il a été, c'est avec monsieur Michel Rioux sur le commercial, cela peut-être deux ans après son arrivée à Mirabel.

[151] Il affirme que personne ne lui a appris comment une presse fonctionne.

[152] Il revient sur la pièce S-31 et sur les réponses qu'il a données à l'évaluateur Max Landry. Il nous explique pourquoi il a mal répondu à certaines questions, la raison étant que celles qu'il a ratées portaient sur des opérations ou des composantes sur lesquelles il n'avait jamais travaillé ni été formé, sauf peut-être en théorie.

[153] Il ajoute qu'on lui a alors dit qu'il serait assigné à un formateur qui l'aiderait dans ses points faibles. Mais cela, dans les faits, ne s'est jamais produit. Il affirme que c'est toujours lui qui a spécifié ses lacunes et il a souvent demandé à monsieur Daddono de lui donner la chance de parfaire sa formation. Il voit un collègue, Liban Laferrière, qui lui, était alors en formation. Il voit monsieur Daddono et lui demande d'être en formation lui aussi. Il se fait répondre que c'était alors au tour de monsieur Laferrière et que son tour viendrait.

[154] Première chose qu'il a sue, c'est que monsieur Daddono vient le voir un matin et lui dit qu'il passera son évaluation le lendemain matin. Il demande de partir en automatique, mais on lui ordonne que c'est en manuel qu'il devra s'exécuter, une chose qu'il n'avait jamais faite. Quant aux notes marquées à l'évaluation du 18 octobre 2011 (registre), monsieur Daoust n'a aucun souvenir de cela. Cependant, il spécule à l'effet que c'était sur l'équipe de soir et qu'il était sûrement en surtemps :

« *Je ne me souviens pas du tout de cette évaluation qu'on ne m'a pas remise.* »

[155] Ce n'est que lors de la préparation de cette audition, qu'il a pu en prendre connaissance.

[156] Le 8 novembre 2011, il a été licencié (S-16A) et dans un premier temps, déplacé au département de la manutention comme aide-manutenteur et la veille de son 65^e anniversaire, il a été licencié (S-16B). Il n'a eu aucun préavis de licenciement ni indemnité en vertu de la *Loi sur les normes du travail*. Il a réclamé ces sommes et la préposée aux ressources humaines, madame Bélec, lui a opposé une fin de non-recevoir, en lui disant qu'elle n'avait pas de semaines d'avis à lui donner, mais que s'il abandonnait le grief, 8 ou 16 semaines pourraient lui être versées comme paie de séparation. Il n'en est pas certain. Il avait, de plus, droit à 6 semaines de vacances, à 8 jours de maladie par année, à 4 congés mobiles par année, aux fériés de la convention collective.

[157] Monsieur Daoust, le matin du 18 octobre 2011, a avisé monsieur Daddono qu'il n'était pas prêt à passer un test, car il y avait une foule de choses sur lesquelles il n'avait pas été formé et sur lesquelles il n'avait pas d'expérience, mais monsieur Daddono lui a dit qu'il ne s'agissait pas de passer un test, mais plutôt d'une évaluation afin de constater ses lacunes. Il rappelle qu'il était entré comme manutenteur au *Journal* et en apprenant « *sur le tas* », il avait gravi les échelons et était devenu pressier.

[158] Le 8 novembre 2011, il reçoit la lettre suivante.

S-16A

« **IMPRIMERIE MIRABEL**
Division de IQM inc.

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL
REMIS DE MAIN À MAIN

Mirabel, le 8 novembre 2011

Monsieur Marcel Daoust

Objet : Relocalisation et entente sur la sécurité d'emploi - Annexe F

Monsieur Daoust,

Conformément aux modalités prévues à la présente convention collective et à son Annexe F, soyez avisé que l'Employeur a décidé de mettre fin à votre formation considérant votre incapacité à assimiler la formation reliée au processus «cold-set», et ce, malgré un nombre d'heures de formation théorique et pratique, significatif.

Compte tenu de ce qui précède, vous êtes relocalisé au poste d'aide-manuteneur, effectif immédiatement, et vous serez assigné à votre nouvel horaire à compter du 16 novembre 2011.

La date et l'heure de votre formation pour la conduite de chariot élévateur vous seront communiquées sous peu et se tiendra directement à Imprimerie Mirabel.

Soyez de plus avisé que vos conditions salariales et autres sont maintenues jusqu'à la fin de votre garantie de la sécurité d'emploi prévue à l'Annexe F de la convention collective, à savoir le 27 avril 2012, date à laquelle votre statut sera révisé.

Bien à vous

*(s) illisible
Superviseur aux presses
Imprimerie Mirabel, une division d'IQM inc.*

*c.c. Syndicat
Dossier personnel »*

[159] Lorsque monsieur Groleau, un cadre aux presses, lui remet la lettre et qu'il la lit, il lui explique sur place que ce n'était pas un test qu'il avait passé, mais plutôt une évaluation de ses lacunes. Monsieur Groleau lui offre de rencontrer monsieur Daddono à ce sujet et comme ce jour-là, ce dernier est dans la salle de formation, monsieur Daoust s'y rend avec son représentant syndical, monsieur Anis Abdelli.

[160] Monsieur Daoust a alors réitéré ses doléances à monsieur Daddono, lequel ne lui a pas répondu, sauf à la fin de la réunion en lui disant espérer que monsieur Daoust n'allait pas lui en vouloir trop. À quelques reprises, il avait demandé à monsieur Daddono de lui fournir sur ses quarts de travail un formateur, de lui en désigner un pour qu'il avance et s'améliore, sans succès. Monsieur Daddono n'a pas nié ce fait.

[161] Le soir de son anniversaire, il a reçu chez lui la lettre du 26 avril 2012.

S-16B

« **IMPRIMERIE MIRABEL**
Division de IQM inc.

COURRIER RECOMMANDÉ

Mirabel, le 26 avril 2012

Monsieur Marcel Daoust

OBJET : Terminaison d'emploi

Monsieur,

La présente fait suite à notre lettre du 8 novembre 2011.

Compte tenu que vous ne bénéficierez plus de l'entente sur la sécurité d'emploi (annexe F de la convention collective) à compter du 27 avril 2012, votre relocalisation en vertu de cette entente prend fin en date du 27 avril 2012.

Conformément aux dispositions applicables de la convention collective, de l'annexe F et notamment l'article 8.08.3, votre emploi prend donc fin en date du 27 avril 2012.

Nous verrons à vous faire parvenir vos documents de terminaison d'emploi dans les meilleurs délais.

*(s) illisible
Superviseur au service des presses
Imprimerie Mirabel inc.*

*c.c. Syndicat
Dossier personnel »*

[162] En contre-interrogatoire, monsieur Daoust reconnaît que l'annexe sur la sécurité d'emploi de la convention collective prévoit, pour tous, leur date de fin de leur sécurité d'emploi et la sienne se situait au 27 avril 2012 (page 71). Il affirme cependant que les neuf autres nouveaux arrivants de son groupe à Mirabel n'ont pas suivi le même parcours que lui et n'ont pas été affectés à la maintenance.

[163] Quand il est arrivé en 2007, il devait devenir formateur comme les autres. À sa demande cependant, puisqu'il affirme ne pas être suffisamment formé pour en former d'autres, il a demandé de ne pas l'être jusqu'à ce qu'il se sente « assez enforcé » pour le faire.

[164] Une fois l'installation d'équipements terminée, ces nouveaux arrivants ont été « *parachutés* » sur différents équipements.

[165] Monsieur Daoust reconnaît que sa principale lacune est son ignorance des ordinateurs. Il ne peut donc travailler sur les équipements comportant cet instrument. Certes, il peut travailler sur les équipes, mais il ne peut qu'apprendre à utiliser l'ordinateur, ce qu'il a fait par lui-même en regardant les autres y travailler et, comme il le dit, en « *taponnant* ». Il croit en avoir assez appris pour le fonctionnement du *Journal* et ce qui lui manquait encore à l'époque, c'était la question des contrôles, des tensions, mais il comprenait le fonctionnement du plieur, du « *pick-up station* » et il avait à peaufiner ses connaissances sur le PECOM.

[166] De 2008 à 2012, il a reçu de la formation théorique avec monsieur Normand Charbonneau pendant 15 jours et 1 semaine avec monsieur Rogen.

[167] Au début, en 2007, il a reçu de la formation théorique et a travaillé au « *commissionning* » des presses. Il a aussi travaillé avec différents pressiers en charge (monsieur Dany Laflamme, un pressier en charge qui n'avait pas fini sa formation et avec messieurs Rioux et Turchot, mais toujours quand l'équipe était à court d'un homme).

[168] Quant aux événements relatés à la pièce S-39 qu'il aurait dit qu'il ne voyait plus clair, qu'il était confus et qu'il ne savait plus quoi faire, monsieur Daoust affirme bien se souvenir que ce n'est pas en après-midi qu'il a dit ça à messieurs Turchot et Ouellet, mais bien le matin et pour lui, il se souvient très bien que monsieur Ouellet n'était pas là le matin quand il a tenu ses propos.

[169] En fait, monsieur Daoust affirme que le matin, ce devait être une évaluation, « *sur tout ce qui était supposé être mes lacunes ... c'était trop !* » Il rappelle qu'en 1980, il a fait un « *burn-out* » et qu'il a alors arrêté de prendre des charges. Et pendant le temps de la formation à Mirabel, il a avisé monsieur Daddono de cette intention.

[170] Quant au reste, monsieur Daoust spéculé sur ce qui a pu se passer le jour de l'évaluation ou ne se souvient pas, mais il insiste qu'il n'avait pas été formé sur certains équipements, malgré ses demandes répétées et que les évaluations seraient à l'avenant.

[171] L'audition fut ajournée au 22 octobre 2013, alors que la journée fut consacrée à la question de la rétrogradation des pressiers.

[172] Le pressier Robert Larose est à l'emploi depuis février 1978. Il a travaillé quelques fois comme pressier en charge et assistant-pressier en charge. Il a été transféré à Mirabel en mai 2007 et à son arrivée, il a eu deux heures et demie de formation pour ensuite être incorporé à la production de nuit. Il est toujours à l'emploi et toujours pressier en charge aujourd'hui.

[173] C'est à force d'acharnement, de travail et même en « *tassant* » du monde pour apprendre et avancer qu'il a tout appris et le plus rapidement possible, car, selon lui, l'Employeur ne lui semblait pas « *pressé qu'il devienne pressier en charge* ».

[174] Malgré cela, monsieur Daddono lui a demandé de former les pressiers Ricard, Lesiège et Savard et monsieur Ricard a réussi sa formation.

[175] Monsieur Larose profitait des quarts de travail lors desquels il y avait un surplus d'effectif pour former monsieur Ricard (alors en « *overmanning* »).

[176] Il a d'ailleurs été présent quand ce dernier a passé ses tests.

[177] Quant à monsieur Savard, monsieur Daddono lui avait donné deux semaines avec lui. Or, certains jours, monsieur Savard était malade et d'autres, c'était monsieur Larose lui-même qui prenait des congés mobiles. Il n'a donc pas pu le former comme il aurait dû, car monsieur Savard devait aussi accomplir sa propre tâche qui était d'ajuster l'encre.

[178] Lorsque monsieur Savard lui a été confié en février 2011, il n'a pas pu lui montrer le « *ferag* » ni la plieuse.

[179] Il a passé une évaluation dans le bureau de monsieur Benoît Maisonneuve qui, lui-même, cochant sa marque d'appréciation, car ayant travaillé de nuit avec l'équipe de monsieur Larose, il savait très bien où se situait ce dernier par rapport à telle ou telle opération. Il n'avait même pas besoin de le questionner à cet égard.

[180] En contre-interrogatoire, il rappelle qu'il est arrivé à Mirabel en août 2007 avec le troisième contingent de pressiers. Il situe sa rencontre avec monsieur Maisonneuve en 2011 avant qu'il puisse commencer à former d'autres pressiers.

[181] Lorsqu'il travaillait comme pressier en charge et formait d'autres pressiers, il n'avait que sa prime de pressier en charge et n'avait pas celle de formateur.

[182] Des trois pressiers qu'il a eus, monsieur Lesiège a passé son évaluation de façon positive et il croit qu'en février 2011, monsieur Savard a aussi réussi la sienne. Personne de l'Employeur ne lui a demandé les capacités et compétences de monsieur Savard comme pressier. Il croit que monsieur Savard n'est pas capable de faire tout le travail de pressier en charge, comme pour le plieur et le « *pick-up station* » sur lesquels il n'a jamais travaillé. Monsieur Savard était rentré à Mirabel peu de temps après monsieur Larose. Ce dernier reconnaît que si jamais monsieur Savard travaille comme assistant-pressier en charge, il pourra avoir de la misère avec le registre. Le malheur veut qu'il n'ait pas eu grand temps pour lui montrer le travail de pressier en charge, car il y a eu certains jours où lui-même a dû être absent pour maladie et monsieur Savard aussi.

[183] Il est clair du témoignage de monsieur Larose, qui est très crédible, qu'il voulait progresser dans la profession et devenir le plus rapidement possible pressier en charge

et il a pris les moyens qu'il fallait pour le devenir. Et il y est arrivé. Il n'attendait pas qu'on vienne lui proposer ceci ou cela et il agissait de façon positive.

[184] Monsieur Jacques Ouellette, actuellement aide-manuteneur, était à l'origine pressier depuis 1969 et au *Journal de Montréal* depuis le 9 juillet 1978.

[185] Il lui est arrivé au 4545 d'agir comme pressier en charge ou assistant-pressier en charge, lorsque le titulaire du poste était malade ou absent.

[186] Il a été transféré à Mirabel dans la deuxième vague en 2006-2007. Il a pu profiter alors d'une semaine de formation théorique et une semaine, en groupe sur la presse pour s'en familiariser. Ensuite, il a été troisième homme sur la machine à encre.

[187] À l'époque, il a imprimé, comme il dit, un peu de jour, mais il travaillait surtout à l'entretien, comme laver des fontaines, « débarquer » des turbos et les nettoyer, ce qui est, selon lui, du travail de pressier. Par la suite, il est passé du quart de jour au quart de nuit comme troisième homme sur l'encre et il a toujours été à cette tâche.

[188] Il dit ne s'être jamais mis en surplus d'effectif, car quand l'équipe était plus grande qu'elle le devait, on l'envoyait à l'entretien pour que les machines fonctionnent bien.

[189] Il a aussi été assigné sur les presses commerciales à s'occuper de l'encre et remplir les fontaines manuellement, vider les chaudières d'encre, etc., ce qui est un travail dur physiquement. Il nécessite aussi d'être attentif quand on fait ce travail, mais il s'agit d'une tâche que tous les pressiers peuvent faire.

[190] Il n'a jamais eu aucun reproche ni discipline quant à son travail.

[191] Il n'a pas eu l'opportunité d'apprendre le plieur, le « ferag ». Il n'était pas intéressé à devenir pressier en charge.

[192] Il a déjà travaillé sur l'équipe de monsieur Larose comme troisième homme, mais pas en « *overmanning* ». Il n'y a pas opéré le plieur et le « *pick-up station* ». Et c'est pourquoi, sans doute, que le 28 février 2011, monsieur Daddono qui l'évaluait lui a posé des questions et il a bien dû voir qu'il n'était pas capable de répondre aux questions concernant le plieur et le « *pick-up station* ». D'où sa remarque qu'il ne maîtrisait pas les tensions pour le plieur de feuilles. Monsieur Daddono a bien pu écrire qu'il lui avait dit de continuer sa formation, mais sans formateur, qui va le lui apprendre, de dire monsieur Savard ?

[193] Quant aux remarques que fait l'évaluateur Daddono au sujet du registre pour le 3 mai 2011 :

*« Départ de presse : 23h10
1ere bonne copie : 23h34
Gâche : 3200 (2500 sans résultat)
Note : T 10 (manuel) et rouler pendant 2500 copies sans résultats. À l'arrêt de presse pour mettre 2 par pince, Jacques (Savard) a été d'accord pour céder sa place à Yan (Poirier) pour faire le registre du départ. Ensuite, il n'avait pas une bonne compréhension de « auto » et « auto zéro » du système de registre. Aussi, il a besoin d'aide pour les correcteurs de registre. »*

[194] Monsieur Poirier était le pressier en charge sur l'équipe à ce moment-là. Pour monsieur Savard, il n'y a rien d'automatique en T10 et il n'avait pas travaillé sur le registre, car il travaille toujours à l'encre comme troisième homme. Il affirme que c'est l'assistant-pressier en charge qui s'occupe du registre.

[195] Sur l'évaluation du 4 mai 2011 (contrôle) où on peut lire les notes de l'évaluateur Daddono :

S-39
EXTRAIT

« Notes : Confusion en faisant les composantes (presetting) ... Il n'était pas sûr s'il devait les faire ou pas. La job précédente n'était pas pareille. Il a eu besoin d'aide pour corriger des copies croches du plieur (Terry) et a eu besoin d'aide pour régler le pickup station (copies échappées). Aussi, il a admis qu'il n'avait pas eu la chance de pratiquer le contrôle des tensions et composantes du plieur.

Conclusion : Jacques (Savard) ne maîtrise pas les composantes du plieur, les tensions des bandes, le registre et les ajustements du pickup station. Jacques était d'accord avec mon évaluation en disant qu'il a besoin de pratique. »

[196] Dans son témoignage, monsieur Savard reconnaît que monsieur Daddono lui a dit ce qu'il écrit dans sa conclusion.

[197] Monsieur Savard demande alors à monsieur Daddono quand on va lui assigner un formateur et monsieur Daddono lui a répondu :

« Oublie ça, c'est la compagnie qui va s'arranger avec ça ! »

[198] Il ne l'a plus revu, mais il a reçu la lettre S-14A. Cette lettre est assez semblable à celle reçue par monsieur Daoust (S-16A). Nous la reprenons quant à son texte.

S-14A

« 16 septembre 2011

[...]

Conformément aux modalités prévues à la présente convention collective et à son Annexe F, soyez avisé que l'Employeur a décidé de mettre fin à votre formation considérant votre incapacité à assimiler la formation reliée au processus « cold-set », et ce, malgré un nombre d'heures de formation théorique et pratique, significatif.

Compte tenu de ce qui précède, vous êtes relocalisé au poste d'aide-pressier, effectif immédiatement et vous serez assigné à votre nouvel horaire à compter du 25 septembre 2011.

Puisque nous sommes d'avis que vous possédez toutes les compétences et qualifications requises pour rencontrer les exigences de ce poste, soyez avisé que vous ne serez pas assujetti à la période de probation/familiarisation.

[...]»

[199] Après cela, il est allé travailler, comme aide-pressier, à faire du nettoyage de pièces d'équipement, à les laver, ce qui n'était pas son choix, mais une tâche nouvelle qu'on lui avait imposée.

[200] Plus tard, soit le 2 novembre 2011, il reçoit une nouvelle lettre ayant pour objet « *Abolition de poste d'aide-pressier et relocalisation dans un poste vacant* ».

S-14C

« **QUEBECOR**
Media

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL

REMIS DE MAIN À MAIN

Montréal, le 2 novembre 2011

Monsieur Jacques Savard

Objet : Abolition de poste d'aide-pressier et relocalisation dans un poste vacant

Monsieur Savard,

En conformité avec les modalités prévues à la convention collective, soyez avisé que nous procédons à l'abolition de votre poste d'aide-pressier en date du 10 novembre 2011.

Par conséquent, nous vous avisons que vous êtes en surplus des effectifs et que vous êtes relocalisé dans un poste vacant au département de la manutention, à titre d'aide-manuteneur, à compter du 10 novembre 2011. Votre horaire de travail actuel sera maintenu jusqu'à nouvel ordre.

Une copie de la présente est transmise au syndicat.

Bien à vous

(s) illisible
*Superviseur aux presses
Imprimerie Mirabel inc.*

*c.c. Benoît Métivier, Maître de chapelle - STCCG, local 41M
Anis Abdelli, Maître de chapelle par intérim - STCCG, local 41M »*

[201] Entre la réception de cette lettre et le jour de son 65^e anniversaire, le 18 mars 2013, il a une conversation avec une personne en autorité qui lui dit qu'il ne lui restait pas grand temps avant qu'il ne reçoive une lettre de « *fini, bonjour, merci !* » et il a répondu à cette personne qu'il aimerait mieux l'avoir tout de suite, car il ferait venir Radio-Canada pour montrer de quelle façon l'Imprimerie traite ses employés. En disant cela, monsieur Savard, devant le tribunal, a pris un ton dégoûté.

[202] Mais ce n'est pas ce qui s'est produit, car le 15 mars 2013, le directeur du service des presses, monsieur Guy Sauvageau, lui fait parvenir une lettre S-14D.

S-14D

« **IMPRIMERIE MIRABEL**
Division de IQM inc.

*Monsieur Jacques Savard
Pressier assigné à la manutention*

Personnel et confidentiel

Courrier A-1

Mirabel, le 15 mars 2013

Objet : Maintien du statut de pressier assigné à la manutention

Monsieur,

Conformément aux modalités prévues à la présente convention collective, soyez avisé qu'à compter du 18 mars 2013, vous continuerez d'occuper votre assignation actuelle de pressier assigné à la manutention.

En effet, compte tenu des circonstances actuelles, notamment :

- que les parties n'ont pu s'entendre rapidement quant au déroulement des auditions des griefs reliés à votre relocalisation;*
- que l'employeur est toujours en attente d'une réponse de votre syndicat pour certains de ces griefs, suite à des demandes de précisions;*

À la lumière de ces faits, et dans le seul but de minimiser vos dommages potentiels, le cas échéant, nous avons décidé de maintenir votre statut de

pressier assigné à la manutention, et ce, jusqu'à nouvel ordre plutôt que de mettre fin à votre emploi.

La compagnie se réserve le droit de mettre fin à votre assignation en tout temps et rien dans la présente lettre ne peut être interprété comme une renonciation à ce droit.

Bien à vous

*(s) Guy Sauvageau
Directeur du service aux presses
c.c. Dossier personnel
Syndicat - Local 41-M »*

[203] Contre-interrogé par M^e Graton, il affirme qu'au début, lorsqu'il est arrivé à Mirabel, il a reçu 32 heures de formation théorique et 32 heures de formation en groupe sur les machines pour être sensibilisé aux nouvelles technologies.

[204] Quand les tests sont arrivés, il n'avait pas eu « *grand formation* », comme il le dit, savoir en tout 64 heures, et au début seulement.

[205] Entre 2008 et 2012, il a rencontré monsieur Daddono quand il a été assigné une ou deux fois sur la presse de monsieur Robert Larose.

[206] Monsieur Savard proteste quand le procureur lui demande s'il n'a fait aucun effort pour apprendre à travailler sur le plieur, le « *ferag* » et autres, car il n'était pas intéressé à devenir pressier en charge, en expliquant au tribunal et au procureur que :

« Moi, quand ces machines-là roulent, c'est pas le temps de jouer avec les ajustements. »

[207] Il n'a pas demandé à d'autres pressiers de lui montrer ce travail, car ils n'en ont pas le temps, étant fort occupés. Il proteste vivement lorsque le procureur lui dit qu'il était bien heureux de gagner 52 \$ de l'heure à ne mettre que de l'encre, mais il insiste pour dire que les autres pressiers n'ont pas le temps d'aider à le former.

[208] Pendant les 20 ans qu'il a été au 4545, il lui est arrivé, pour un nombre de fois qu'il ne peut spécifier, de travailler comme pressier en charge, mais en remplacement seulement.

[209] Quoiqu'il en soit, il n'a jamais demandé, entre 2008 et 2012, de formation particulière. Pendant cette période, il n'a pas eu à changer de quart de travail pour obtenir de la formation. Il n'a jamais été sur le quart de soir et son choix à lui est de travailler sur le quart de nuit. Quand il a été placé comme aide-pressier, il a été mis de jour au tout début, censément pour être formé, mais tout ce qu'on lui faisait faire, c'était du nettoyage.

[210] Quand il le pouvait, mais c'est arrivé très rarement, il tentait de voir ce que les pressiers en charge faisaient comme travail.

[211] Note de l'arbitre : il découle clairement du témoignage de monsieur Savard qu'il avait une position attentiste, car il n'a jamais demandé à être formé sur quoi que ce soit.

[212] Ensuite, le pressier Jean-Pierre Ouellet a témoigné qu'il agit comme pressier depuis 1972 et est au *Journal de Montréal* depuis 1980. Au 4545, avant d'être transféré à Mirabel en mai 2007, il a, à l'occasion, travaillé comme pressier en charge ou assistant-pressier en charge. Arrivé à Mirabel au tout début, il a eu une semaine de formation théorique pour apprendre à opérer les nouveaux équipements. Il affirme que cela fait 20 ans qu'il se débrouille avec les ordinateurs. Or, le travail à Mirabel se fait avec des écrans, des cahiers, etc.

[213] À un moment donné, monsieur Daddono lui a demandé, sans l'inscrire sur la liste des pressiers formateurs officiels ni payés pour ce faire, s'il pouvait donner deux semaines de formation assez intensive à monsieur Gallant. Et il a accepté que monsieur Gallant fasse partie de son équipe. Lors des tests, monsieur Gallant était en surplus, car la plupart du temps, il travaillait à l'entretien de 14 h à 22 h. En fait, de dire le témoin, il avait une équipe sur papier, mais il n'a jamais travaillé avec les mêmes gars. Par exemple, monsieur Gallant est de son équipe, mais alors que sa presse roule, monsieur Gallant faisait de l'entretien dans la salle d'entretien du département où on y lave des pièces d'équipement et procède à certains ajustements.

[214] Selon lui, monsieur Gallant est très très habile sur le plan mécanique.

[215] Monsieur Ouellet était présent lors des tests d'évaluation administrés par monsieur Daddono à monsieur Savard. Une fois, il a parti le registre en mode manuel et lorsqu'il a compris le principe, il partait en mode automatique.

[216] Relisant l'évaluation de monsieur Gallant contenue à la pièce S-39, monsieur Ouellet affirme que l'évaluation du 27 janvier 2011 (départ et contrôle de presse) a été faite en mode automatique.

[217] Le procureur syndical repasse avec le témoin toutes les évaluations qui ont été faites alors que monsieur Gallant était dans son équipe. En particulier, sur celle du 18 août 2011 (registre) où monsieur Daddono écrit :

S-39

EXTRAIT, page 6

« Notes : parti avec T3 en registre manuel ... En lui demandant de vérifier les repérages couleurs, il a parcouru quasiment tous les menus avant de le trouver. Aussi, en lui demandant comment trouver la deuxième position de caméra (si 800 pas fonctionnel) ... ne savait pas. Après avoir fait le roll-up, il a procédé à faire des correctifs de registre (il a actionné des roulettes de registre avant de

centrer son registre). À ce moment J.P. a commencé à intervenir en lui disant que ce n'était pas correct, et je l'ai interdit de s'impliquer ... Normand a fait à sa tête et plus tard, J.P. m'a avoué que Normand manquait d'écoute et faisait souvent à sa tête. Après le deuxième départ, il a fait encore des correctifs de registre et quand c'était satisfaisant, Normand a actionné le registre auto ... Ceci n'est pas la façon de procéder ... il fallait actionner l'autre zéro à place. Manque de courant 15h05-15h30. Aussi, ne savait pas comment trouver l'ajustement excentrique. »

[218] Quant à l'évaluation en fin d'après-midi le même jour, monsieur Ouellet dit qu'on était alors en automatique et qu'il avait formé monsieur Gallant deux à trois jours, mais qu'il n'était pas en mesure d'agir comme demandé. Il dit :

« Normand Gallant, quand il était là, était assigné à l'encre, à l'ajuster, à mettre ça beau, clair, lisible, propre. Il travaille très bien l'encre, changer les blanchets, faire la passe de papier (elle se fait toute seule) et il sait débourrer. »

[219] Lui-même a été évalué par les superviseurs Benoît Maisonneuve et Max Landry au bureau. Lorsqu'il s'y est présenté, messieurs Maisonneuve et Landry avaient devant eux les pages d'évaluation déjà toutes remplies et « *tout était beau* », ce qui a fait réagir monsieur Ouellet qui s'est dit qu'il était bon et on lui a dit :

« Jean-Pierre, t'es correct ! »

[220] Interrogé par le procureur patronal, monsieur Ouellet dit avoir travaillé jusqu'à six mois passés (au jour de l'audition, le 22 octobre 2013) comme pressier en charge, mais il a démissionné de cette position et de celle d'assistant-pressier en charge pour redevenir pressier. En 2011, il était pressier en charge depuis 2009 chez Mirabel. Il y a déjà 48 ans qu'il fait ce type de travail, dont 8 ans pour le Groupe Transcontinental.

[221] À son arrivée, on l'a intégré comme troisième homme dans une équipe. Il affirme qu'il est un maniaque et qu'il aime se battre avec les machines. Doté du sens de l'observation, il n'hésite pas à poser des questions, mais son orgueil le retient d'en poser trop. Selon lui, il n'y a aucun avantage à partir en manuel, sauf un avantage pédagogique qui peut aider à comprendre les composantes et les différences qui existent entre le mode automatique et le mode manuel. Il est vrai qu'à l'évaluation du 18 août 2011 (registre), monsieur Gallant était incapable d'ajuster l'excentrique.

[222] À sa connaissance, monsieur Gallant n'a pas eu d'autre formation avant qu'il n'ait eu à lui en fournir une intensive à la demande de monsieur Daddono. C'est d'ailleurs le seul employé à qui il a eu à dispenser une formation intensive, car cela pressait. Il fallait que monsieur Ouellet forme le personnel. Monsieur Ouellet affirme qu'il n'y avait jamais eu de formation et il ignore combien de pressiers n'étaient pas encore formés en août 2011.

[223] Tout le temps que monsieur Gallant a été de son équipe, c'est-à-dire pendant deux à trois mois au maximum, il ne lui a jamais refusé l'accès aux équipements, ce qu'il n'a jamais d'ailleurs refusé à quiconque. En ce qui concerne les pauses, il faut considérer qu'une équipe est formée d'un pressier en charge, d'un assistant-pressier en charge et d'un troisième homme qui est un pressier. La pause se situe entre la deuxième et la cinquième heure du quart de travail et elle est constituée de 30 minutes pour le repas, en plus d'un 5 minutes pour permettre de se laver les mains. Il y a aussi un premier « *break* » de 15 minutes, ce qui fait un total de 50 minutes par quart de travail sans la présence d'un pressier en charge. Celui-ci est remplacé alors par un assistant-pressier en charge qui fait son propre travail et surveille la machine. Quand l'assistant-pressier en charge va à sa pause, c'est le pressier en charge ou le troisième homme qui fait son travail.

[224] Monsieur Ouellet n'hésite pas à dire qu'il a formé son assistant et lorsque ça fait un an qu'un pressier en charge se forme un assistant, ce dernier peut le remplacer dans toutes les opérations relevant du pressier en charge.

[225] Même avant 2009, alors qu'il est devenu pressier en charge, monsieur Ouellet n'a jamais rechigné lorsqu'on lui demandait d'aller au plieur. Il a aussi travaillé sur le registre quand il voulait avancer dans sa carrière, surtout qu'il est curieux, dit-il, et il n'a jamais eu de reproches à ces occasions.

[226] Mis à part d'évoquer le fait que voulant toujours avoir un travail bien fait, le témoin, dans son réinterrogatoire, n'a pas amené d'éléments nouveaux.

[227] Monsieur Normand Gallant est sans emploi depuis presque deux ans au moment où il témoigne. Il nous dit qu'il était pressier depuis le début de 1965 et qu'il est arrivé au *Journal de Montréal* en 1980 où il a exercé les rôles de pressier, assistant-pressier en charge et, lorsque celui-ci était « *off* », pressier en charge. Il a été transféré à Mirabel dans les derniers en août, alors que les presses au 4545 ne roulaient plus. À son arrivée à Mirabel, il a eu, dit-il, une formation seulement théorique pour une semaine, une semaine et demie ou au maximum deux semaines. Après, on leur a montré, sur les presses, la pose et l'enlèvement des plaques. Après, il a été mis sur des presses sur lesquelles il n'est pas resté longtemps et il faisait plutôt de la maintenance quand il ne travaillait pas aux presses. Il dit avoir fait pas mal de maintenance, tout comme les autres employés. Lorsqu'il travaillait comme troisième homme sur une équipe de presse, il faisait la pose de nouvelles plaques, etc.

[228] Il ne pouvait pas être à la fois sur une presse et sur la maintenance. Quand il a été enlevé de la presse, il a été à la maintenance jusqu'à ce qu'il ait 65 ans.

[229] C'est monsieur Daddono qui lui a fait passer ses tests et une fois seulement, il a pu partir les presses en automatique, alors que toutes les autres furent en manuel.

« Une fois que tout était o.k., on mettait en automatique, c'est ce que Gino m'a dit. »

[230] Il n'avait pas de trouble, dit-il, à travailler sur le plieur et le « ferag ». Lorsqu'il était troisième homme sur la presse, il n'a jamais eu de reproches de quiconque pour quoi que ce soit. Le 16 septembre 2001, monsieur Gallant reçoit la lettre S-15 du 16 septembre 2011 venant du superviseur aux presses de l'Imprimerie Mirabel inc.

S-15A

« **QUEBECOR**
Media

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL
PAR COURRIER RAPIDE

Montréal, le 16 septembre 2011

Monsieur Normand Gallant

Objet : Relocalisation et entente sur la sécurité d'emploi - Annexe F

Monsieur Gallant,

Conformément aux modalités prévues à la présente convention collective et à son Annexe F, soyez avisé que l'Employeur a décidé de mettre fin à votre formation considérant votre incapacité à assimiler la formation reliée au processus « cold-set », et ce, malgré un nombre d'heures de formation théorique et pratique, significatif.

Compte tenu de ce qui précède, vous êtes relocalisé au poste d'aide-pressier, effectif immédiatement et vous serez assigné à votre nouvel horaire à compter du 25 septembre 2011.

Puisque nous sommes d'avis que vous possédez toutes les compétences et qualifications requises pour rencontrer les exigences de ce poste, soyez avisé que vous ne serez pas assujéti à la période de probation/familiarisation.

Soyez de plus avisé que vos conditions salariales et autres sont maintenues jusqu'à la fin de votre garantie de la sécurité d'emploi prévue à l'Annexe F de la convention collective, à savoir le 12 janvier 2012, date à laquelle votre statut sera révisé.

Bien à vous,

(s) illisible
Superviseur aux presses
Imprimerie Mirabel inc.

cc. Syndicat
Dossier personnel »

[231] Le 2 novembre, il recevra une lettre du superviseur aux presses de l'Imprimerie ayant pour objet l'abolition du poste d'aide-pressier et relocalisation dans un poste de préposé au nettoyage.

S-15C

QUEBECOR
Media

PERSONNEL ET CONFIDENTIEL
PAR COURRIER RAPIDE

REMIS DE MAIN À MAIN

Montréal, le 2 novembre 2011

Monsieur Normand Gallant

Objet : Abolition de poste d'aide-pressier et relocalisation dans un poste de préposé au nettoyage

Monsieur Gallant,

En conformité avec les modalités prévues à la convention collective, soyez avisé que nous procédons à l'abolition de votre poste d'aide-pressier en date du 10 novembre 2011.

Par conséquent, nous vous avisons que vous êtes en surplus des effectifs et que vous êtes relocalisé dans un poste de préposé au nettoyage, à compter du 10 novembre 2011. Votre horaire de travail actuel sera maintenu jusqu'à nouvel ordre.

Une copie de la présente est transmise au syndicat.

Bien à vous.

(s) illisible
Superviseur aux presses
Imprimerie Mirabel inc.

cc. Benoît Métivier, Maître de chapelle - STCCG, local 41M
Anis Abdelli, Maître de chapelle par intérim - STCCG, local 41M »

[232] Entre ces deux dates, son travail est demeuré le même.

[233] Lorsque monsieur Daddono lui a parlé de faire partie d'une équipe d'entretien, monsieur Gallant lui a répondu qu'il n'était pas intéressé et l'affaire en est restée là.

[234] Il a été licencié le jour de son 65^e anniversaire le 12 janvier 2012.

[235] Monsieur Serge Lafontaine a été réentendu. Il a complété des tableaux qui donnent les présences de messieurs Gravel, Daoust, Gallant et Savard pour l'année 2010 et ce à quoi ils ont été assignés.

S-42

«

Marcel Gravel 2010				
	<i>Entretien</i>	<i>Remplissage</i>	<i>3ième</i>	<i>4ième</i>
<i>Juin</i>	7		3	
<i>Juillet</i>	3	1	3	
<i>Août</i>	5	4	1	1
<i>Septembre</i>	7	2	3	2
<i>Octobre</i>	10	5	1	2
<i>Novembre</i>	10	4	2	
<i>Décembre</i>	4	1	2	1
	46	17	15	6

69	Pourcent=	79,02
84	Pourcent=	100,00

Marcel Daoust 2010					
	<i>Entretien</i>	<i>Remplissage</i>	<i>3ième</i>	<i>4ième</i>	<i>5%</i>
<i>Juin</i>	3		7		
<i>Juillet</i>	5		10		1
<i>Août</i>	3		1		2
<i>Septembre</i>			6		1
<i>Octobre</i>	2	5	8		
<i>Novembre</i>	4		11		
<i>Décembre</i>	8	2	3		
	25	7	46	0	4

32	Pourcent=	39,02
82	Pourcent=	100,00

Normand Gallant 2010				
	<i>Entretien</i>	<i>Remplissage</i>	<i>3ième</i>	<i>4ième</i>
<i>Juin</i>	1		7	
<i>Juillet</i>			5	
<i>Août</i>	1		12	1
<i>Septembre</i>	5		3	2
<i>Octobre</i>	10		4	1
<i>Novembre</i>	5		1	
<i>Décembre</i>	8	2	4	
	30	2	36	4

36	<i>Pourcent=</i>	50
72	<i>Pourcent=</i>	100

Jacques Savard 2010				
	<i>Entretien</i>	<i>Remplissage</i>	<i>3ième</i>	<i>4ième</i>
<i>Juin</i>	1		9	
<i>Juillet</i>	1		12	
<i>Août</i>			17	
<i>Septembre</i>			11	1
<i>Octobre</i>	1		8	7
<i>Novembre</i>		1	12	7
<i>Décembre</i>	4	1	6	2
	7	2	75	17

26	<i>Pourcent=</i>	25,74
101	<i>Pourcent=</i>	100,00

[236] Lorsqu'on voit, pour monsieur Gallant, qu'il est quatrième homme sur une presse, c'est que les feuilles d'assignation ou l'habitude qui était prise à son égard étaient qu'il faisait du remplissage d'encre.

[237] C'était toujours le quatrième homme, selon les assignations, qui s'occupait de la fontaine à encre. Comme on peut le voir sur S-42, il a été assigné 36 fois comme troisième homme, soit 50 % du temps.

[238] En contre-interrogatoire, monsieur Lafontaine dit qu'il aurait pu faire l'exercice pour les trois dernières années et il aurait été clair que les quatre pressiers en question

auraient tous été hors de l'effectif. Il était témoin de leur assignation et il a pu constater qu'ils ne l'étaient pas à des équipes régulières. L'Employeur les utilisait dans des « *pools* » pour compléter l'effectif des équipes régulières, lorsqu'il y manquait un homme. C'est une question qui a été discutée à plusieurs reprises au Comité de perfectionnement et de formation, les procès-verbaux en attesteraient. Les membres syndicaux au Comité de perfectionnement et de formation voulaient ou suggéraient qu'il se fasse une rotation dans les équipes qui aurait permis à des gens comme messieurs Gravel, Gallant, Daoust et Savard de faire une rotation à tous les postes de travail, plieur, « *ferag* », etc., mais l'Employeur ne donnait pas suite à cette demande.

[239] Monsieur Lafontaine n'est aucunement au courant de la raison pour laquelle l'Employeur n'assignait pas ces quatre pressiers à des équipes de presse. Il ignore s'il s'agit d'une question de leurs compétences qui fait que l'Employeur les assignait de cette façon.

[240] Il est possible que les plaignants faisaient partie de la quinzaine de pressiers qui avaient des lacunes à combler dont on pouvait douter qu'ils ne seraient pas capables de se qualifier et dont on discutait au Comité de perfectionnement et de formation. Ce sont eux dont les noms apparaissent à l'ordre du jour de la réunion du Comité de perfectionnement et de formation du 15 décembre 2010 sous la rubrique « *Pressiers qui n'ont pas atteint 80 %* » et ceux qui n'ont pas la cote 100 %, soit 16 pressiers en tout auxquels s'ajoute, toujours au même ordre du jour, un suivi de William Dempsey, Normand Gallant et Liban Laferrière pour lesquels il avait été décidé qu'ils ne passeraient pas leur évaluation avant une semaine ou deux, ce qui leur permettrait de combler leurs lacunes à temps. Il est vrai que les membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation n'ont pas contesté que ces gens avaient des lacunes, puisque là n'était pas le but de l'exercice.

[241] Il n'a pas cru nécessaire d'agrandir la période des statistiques S-42 pour les autres mois, car début janvier 2011, certaines personnes ciblées allaient être évaluées et les évaluations commençaient.

[242] D'autre part, quand les évaluations ont commencé et qu'elles se faisaient de jour, il y avait toujours quelqu'un du Comité de perfectionnement et de formation côté syndical qui assistait aux évaluations. Il a assisté lui-même à l'évaluation de monsieur Claude Allard qui, depuis, a pris sa retraite et est décédé. Si les pressiers étaient évalués sur un autre quart de travail que celui de jour, comme l'avait demandé le Comité de perfectionnement et de formation à monsieur Daddono, personne du côté syndical n'allait aux évaluations et jamais monsieur Daddono n'a voulu les déplacer. Monsieur Lafontaine ajoute :

« Nous, à nos frais propres, on n'a pas voulu y aller de soir et de nuit ou le faire sans être rémunérés. Peut-être, si on avait permis de rémunérer le représentant syndical du Comité de formation qui se serait présenté sur un autre quart que le quart de jour pour assister aux évaluations, que ceux-ci auraient participé ou assisté aux évaluations. »

[243] Le Comité de perfectionnement et de formation a été mis au courant des démarches faites par la firme SIM dans l'établissement d'un profil de compétences pour les pressiers. Ce profil a été établi par SIM avec les pressiers eux-mêmes. Dans la convention collective, l'article 3.05 est le seul qui dresse, de façon sommaire, les responsabilités du pressier en charge et de son remplaçant.

[244] Il n'y a pas eu de grief sur le profil de compétences alléguant qu'il aurait été inapproprié.

[245] Il y eut quelques discussions au Comité de perfectionnement et de formation à savoir sur quel quart de travail devrait être le pressier à évaluer. Les membres syndicaux du Comité voulaient que ce soit sur le quart de jour, ce qui leur a toujours été refusé, ce qui se serait réglé rapidement si l'Employeur avait accédé à la demande syndicale de compenser le membre du Comité de perfectionnement et de formation syndical qui aurait eu à assister sur d'autres quarts que le sien à l'évaluation.

[246] Il n'en demeure pas moins que la plupart des pressiers ont été évalués sur leur quart de travail régulier.

[247] Soit par ses propres souvenirs ou à l'aide des renseignements qu'on lui fournissait de temps à autre, monsieur Lafontaine, interrogé sur la présence de membres du Comité de perfectionnement et de formation lors des évaluations, dit qu'aucun n'a assisté aux évaluations des personnes dont les noms apparaissent à la pièce S-30, mis à part monsieur Daoust, peut-être.

[248] À ce moment de son témoignage, monsieur Lafontaine a expliqué qu'il était fort simple pour l'Employeur d'évaluer à la baisse les compétences des pressiers et c'était celle qu'il a employée de ne les faire travailler qu'à de l'entretien au lieu de passer le quart de travail sur la presse elle-même. Il est certain, à ce moment-là, que lorsque ces gens se présentent pour l'évaluation, ils ne peuvent pas bien paraître lorsqu'ils sont questionnés sur les composantes et leur fonctionnement. Les plaignants n'ont pas eu le temps nécessaire pour se rendre compétents à la maîtrise des équipements de presse.

[249] Le procureur patronal essaie de savoir de monsieur Lafontaine la justification des mots inscrits au grief « [...] *De plus [...] n'ont pas été évalués selon les mêmes critères [...]* »

[250] Le témoin a reconnu que certains pressiers n'ont pas eu à démontrer leurs compétences, par exemple à partir la presse, parce que c'est leur travail quotidien depuis le début, alors que le superviseur qui les évalue est bien au courant de leurs compétences à cet égard. Ils n'ont pas eu à faire de démonstration sur place de leur capacité, par exemple à partir et à ajuster le « *ferag* ». Ce qui a été demandé à d'autres en usine. Lorsque M^e Graton lui demande s'il aurait fallu demander aux pressiers

reconnus comme compétents à opérer la presse depuis quelques années de le démontrer en usine pour leur évaluation, monsieur Lafontaine répond :

« *Pourquoi pas ?* »

[251] En somme, les compétences de messieurs Gallant, Savard, Daoust et Gravel ont été vérifiées, ce qu'on n'a pas fait pour d'autres.

[252] Réexaminant la pièce S-32 qui contient les évaluations de messieurs Lavigne, Mathieu, Bouchet, Carpentier, Choinière, Latulippe, Landry, Daviau, Desroches et Poirier, des évaluations faites à des dates différentes, mais toutes en 2011, monsieur Lafontaine nous dit qu'ils ont tous eu une évaluation sur la presse et on a vérifié alors leur capacité pour certaines tâches. Il n'était pas lui-même là pour assister aux évaluations. Il s'agit cependant de personnes embauchées dans la dernière période pour travailler à Mirabel. Ce document S-32 serait selon le même que le S-115 déposé devant l'arbitre Jean Barrette lors de son arbitrage de différend. Il avait été demandé d'ailleurs à plusieurs reprises par écrit à l'Employeur et il n'a été fourni que sur demande de l'arbitre Barrette. On voit de la pièce S-43 qu'à plusieurs reprises (au moins trois fois), monsieur Lafontaine, en sa qualité de membre du Comité de perfectionnement et de formation, a demandé à monsieur Daddono de recevoir copie des résultats des évaluations de chaque pressier, une demande répétée qui est restée sans réponse. Pourtant, à chaque évaluation à faire, monsieur Daddono invitait les membres du Comité de perfectionnement et de formation à y assister, quel que soit le quart de travail, et les membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation réitéraient à chaque fois qu'elle devait se faire de jour. Le courriel de monsieur Lafontaine à monsieur Daddono et autres (S-43) du 29 août 2011 était le premier que monsieur Lafontaine faisait tenir à cet égard. Il ne croit pas qu'il y en ait eu d'autres précédemment à celui-là.

[253] Monsieur Lafontaine ne se souvient pas si les résultats des évaluations ont été discutés au Comité de perfectionnement et de formation.

[254] De toute façon, à partir de juillet 2011, il était libéré à temps plein pour la négociation collective.

[255] Réinterrogé par le procureur syndical, monsieur Lafontaine reviendra sur les différences qu'il voit entre l'évaluation au bureau et l'évaluation sur l'équipement. Il expliquera qu'alors que lui-même était formateur, les évaluations se faisaient en partant les presses sur l'automatique et non pas sur manuel, comme cela semble avoir été fait à quelques occasions pour les plaignants.

[256] Interrogé à nouveau par le procureur patronal, monsieur Lafontaine dira que le seul but de la formation, c'est d'apprendre aux gens à se servir des équipements à Mirabel, équipements qui tous, d'ailleurs, ont de nombreux automatismes pour aider le pressier à bien partir sa presse avec le moins de gâche possible.

[257] À la fin de ce témoignage, le procureur syndical déclara sa preuve close.

[258] La preuve syndicale ayant été déclarée close sur les griefs « *débutés* », soit S-3 et S-5, l'Employeur a débuté la sienne en faisant entendre le pressier et délégué syndical Benoît Métivier. Il explique d'abord l'historique du transfert de ses membres du 4545 à Mirabel. Ce transfert s'est fait par groupe de 10 à compter du début mars 2007 jusqu'à la fin mai.

[259] Avant ces transferts, il y avait environ de 72 à 75 pressiers, incluant ceux qui étaient inactifs.

[260] Les dernières cohortes furent complétées en mars - avril 2008. La dernière équipe de pressiers restée à Montréal à fermer les presses a quitté une fois que la dernière copie du *Journal de Montréal* fut imprimée en août 2008. Autour de la mi-septembre 2008, tous les pressiers étaient rendus à Mirabel.

[261] Déjà, le 4 juillet 2006, l'arbitrage de différend pour le renouvellement de la convention collective avait été débuté devant l'arbitre M^e Serge Brault, arbitrage dont la dernière journée d'audition eut lieu le 11 juin 2008.

[262] Devant M^e Brault, la question de la formation à Mirabel a été évoquée et le premier représentant syndical transféré, monsieur Gilles Leblanc, rapportait à monsieur Métivier les échanges aux séances devant M^e Brault. Les autorités syndicales étaient d'accord avec le témoin Denis Tétreault qui avait affirmé que le programme de formation de 2007 était un échec à Mirabel.

[263] Dans la convention collective pièce S-2, M^e Brault a construit un programme spécial de formation aux articles 8.01 à 8.09, articles qui n'existaient pas dans la convention collective antérieure.

[264] Monsieur Métivier est maître de chapelle depuis 1975 et selon les époques, il était membre du comité de négociation ou membre du comité des griefs.

[265] Il nous rappelle que depuis la décision de M^e Brault, il y a deux salaires différents pour les pressiers : un pour ceux anciennement du *Journal de Montréal* et un autre pour les salariés embauchés à Mirabel après le transfert. Depuis 1977 (lors de l'accréditation), le salaire des pressiers du 4545 Frontenac était d'un taux identique pour tous les pressiers.

[266] L'article 3.03.1 a) à f) décrit les tâches des salariés de la classification pressier :

S-1
EXTRAIT

« 3.03.1 *Pressier* :

a) *le travail relié aux presses jusqu'à la livraison du produit aux convoyeurs de l'expédition;*

- b) *le travail aux dévidoirs lorsque son expertise y est requise par un représentant de l'Employeur;*
- c) *la préparation des presses et de leurs périphériques ainsi que leur opération;*
- d) *l'entrée des données dans les systèmes reliés au service des presses;*
- e) *l'entretien de routine et préventif de tous les équipements et lieux de travail du service des presses;*
- f) *toute autre tâche connexe à son travail au sein de son département.*

3.03.2 *Aide pressier :*

- a) *le support aux pressiers, selon les assignations et directives du pressier en charge ou du superviseur;*
- b) *le travail aux dévidoirs pour y assister un pressier;*
- c) *tout autre tâche connexe à son travail au sein de son département*

3.03.3 *Manuteneur :*

- a) *le travail relié à la manutention du papier et de tout autre produit nécessaire à l'opération des presses, de leur réception jusqu'à l'alimentation des presses;*
- b) *l'utilisation et l'opération d'appareils de transport de marchandise;*
- c) *l'alimentation et l'opération de la station et de l'appareil Aurosys et de leurs périphériques;*
- d) *la préparation des rouleaux de papier, incluant la colle et l'opération des dévidoirs, jusqu'au rejet des résidus à la fin de leur utilisation;*
- e) *la manipulation et la disposition de la gâche, imprimée ou non, incluant les bobineaux;*
- f) *l'alimentation, l'opération et l'entretien de routine et préventif de tous les équipements et lieux de travail du département de la manutention;*
- g) *l'entrée des données dans les systèmes reliés au département de la manutention;*
- h) *toute autre tâche connexe à son travail au sein de son département.*

3.03.4 *Aide manuteneur :*

- a) *les travaux reliés à la manutention du papier et de tout autre produit nécessaire à l'opération des presses de leur réception jusqu'à l'alimentation des presses, à l'exclusion de l'opération de la station et de l'appareil Aurosys et de leurs périphériques;*

- b) *l'utilisation et l'opération d'appareils de transport de marchandise;*
- c) *la manipulation et la disposition de la gâche, imprimée ou non, incluant les bobineaux;*
- d) *l'alimentation, l'opération et l'entretien de routine et préventif de tous les équipements et lieux de travail du département de la manutention, sauf la station et l'appareil Aurosys;*
- e) *l'entrée de données dans les systèmes reliés au département de la manutention, à l'exclusion de la station et de l'appareil Aurosys;*
- f) *toute autre tâche connexe à son travail au sein de son département. »*

[267] Avant la convention collective décidée par M^e Brault, un article comme 3.03.2 concernant les aides-pressiers n'existait pas. Auparavant, les gens de cette classification étaient appelés aides-pressiers, même que les conventions indiquaient, après le mot manutenteur, celui d'aide-pressier, comme si l'un était l'équivalent de l'autre.

[268] Refait par M^e Brault, l'article 3.03, à l'exception de 3.03.1 b), ne mentionne pas, de façon spécifique, les équipements ou les composantes objets du travail du pressier. C'est à l'article 3.04 qu'on voit que l'Employeur « *nomme un pressier en charge et un assistant-pressier en charge de chacune des presses en opération.* » Et à 3.05 que « *les responsabilités du pressier en charge ou de son remplaçant sont les suivantes en sus de ses tâches habituelles de pressier.* »

S-1 EXTRAIT

« 3.05 *Les responsabilités du pressier en charge ou de son remplaçant sont les suivantes en sus de ses tâches habituelles de pressier :*

3.05.1 *la répartition du travail et l'assignation des salariés de son équipe;*

3.05.2 *la transmission aux salariés de l'équipe des connaissances et instructions requises pour l'opération des équipements;*

3.05.3 *la transmission des directives concernant l'organisation du travail.*

L'assistant pressier en charge prend charge de la presse et y remplace le pressier en charge lorsque pour quelque raison que ce soit durant l'unité de travail celui-ci doit quitter son poste. »

[269] Et c'est à l'article A-8.00, de 8.01 à 8.06, de l'annexe A que l'on retrouve les primes qui sont intégrées au salaire individuel du pressier en charge et chef d'équipe (10 %), de l'assistant-pressier en charge (5 %), du salarié désigné comme formateur par l'Employeur (10 %) et du remplaçant d'un superviseur (20 %). C'est à l'article

3.05.1, de dire monsieur Métivier, qu'on voit que le titulaire pressier en charge reçoit la prime prévue à l'annexe VIII. De plus, selon monsieur Métivier, il découle du dernier paragraphe de l'article 3.05 que l'assistant-pressier en charge reçoit le 5 % de prime pour toute la durée du quart de travail pendant lequel il prend charge de la presse et y remplace le pressier en charge lorsque celui-ci doit quitter son poste durant l'unité de travail. La convention collective de 2002 à 2006 (pièce E-1), prévoyait de façon détaillée quel était le travail du pressier en son article 3.03 qui est totalement différent du texte plus succinct d'aujourd'hui. On y lisait :

E-1

EXTRAIT

« 3.03 Conformément à l'article 3.01, le travail ordinaire de PRESSIER inclut, sans toutefois s'y restreindre, les tâches ci-après énumérées: enlèvement partiel de l'enveloppe sur tous les rouleaux, opération et chargement du dévidoir, changement et fixation du dévidoir selon la grosseur des rouleaux de papier, l'engagement et le dégagement de toutes les unités, plieuses et rouleaux entraîneurs, nettoyer, ajuster et opérer tous les systèmes encres incluant les réservoirs à emmagasinage principaux, opération et ajustement de plieuses, triangles (formers); embobineurs (rewinders) et embobineurs des préimpressions (preprint); ajuster et changer les coussinets des rouleaux encres et les autres parties se rapportant à ceux-ci, à l'équipement dans le service des presses; passer toutes les feuilles (webs) à partir des rouleaux jusqu'aux plieuses et/ou jusqu'à l'embobineur des préimpressions (preprint); ajuster, changer et opérer les barres d'angles, trolleys, les couteaux (slitters), ou toutes autres pièces d'équipement sur les presses, bandeurs pour les plis (creasing bars) et bandeurs (pipe rollers); opération et ajustement de tous les contrôles manuels, électroniques et/ou automatiques pour le registre; recevoir, retourner et manœuvrer toutes les plaques à imprimer, les poser, les ajuster et les enlever sur toutes les presses, changer et entretenir tous les blanchets ainsi que les fournitures de ceux-ci; ajuster l'impression et les attaches (clips), lubrification et nettoyage des presses et la mise en train des presses. »

[270] À l'article 23 intitulé « **DISPOSITIONS GÉNÉRALES** », on pouvait lire l'article 23.02 a) et b)

E-1

EXTRAIT

- « 23.02 a) Les pressiers en charge sont responsables, entre autres choses, de l'assignation équitable des postes de travail sur leur presse en tenant compte des dispositions de la convention collective.
- b) Les chefs d'équipe sont responsables, entre autres choses, de l'assignation équitable des tâches sur leur quart de travail, en tenant compte des dispositions de la convention collective.

[271] Il y avait, à cette époque du *Journal de Montréal* au 4545, des postes de travail attirés et il se faisait une rotation équitable des postes sur les équipements. Les primes en pourcentage étaient les mêmes, mais elles étaient totalement intégrées au salaire. Les pressiers en charge étaient nommés et ils recevaient, en tout état de cause, la prime, ce qui aurait changé en 2008, de dire le témoin.

[272] La convention collective 1997 à 2002 (E-2) était au même effet. Ces textes sont à la convention E-3 à la suite de la décision de l'arbitre Jean-Pierre Tremblay. Monsieur Métivier était alors participant à cet arbitrage comme membre du comité de négociation.

[273] Quant à la convention collective 1990-1993 (pièce E-4), l'article 3.03 est au même effet que la convention collective suivante. Le texte sera francisé par la suite. À 23.02 et 23.03, on déterminait que « *les pressiers en charge sont responsables, entre autres choses, de l'assignation équitable des postes de travail sur leur presse en tenant compte des dispositions de la convention collective et l'assistant-pressier en charge, qui est attiré à l'unité couleurs précédant la plieuse, remplace automatiquement le pressier en charge lorsque celui-ci s'absente.* » On avait donc rebâti les articles à cet égard.

[274] La convention collective 1987-1990 (pièce E-5) à la convention collective 1983-1986 (E-6), à l'annexe B, article 1.05, on retrouve ce qu'est le travail ordinaire de pressier comme aux conventions collectives qui suivront, et à 1.06, le travail ordinaire du manuteneur de papier.

[275] À la convention collective 1980-1993, on retrouve à l'annexe B, l'article 5.02 sur la responsabilité des pressiers en charge et 5.03 sur le fait que l'assistant-pressier remplace automatiquement le pressier en charge lorsque celui-ci s'absente. Cette convention avait été signée par le Conseil des travailleurs de l'industrie de l'imprimerie de la province de Québec et l'*Imprimerie Montréal Offset inc.*

[276] La convention collective entre *Montréal Offset* et le Conseil 1977-1980 prévoit toujours un article 1.05 sur le travail ordinaire de pressier et à 5.02, leurs responsabilités quant à l'assignation équitable des postes de travail sur leur presse. En 1980, le *Journal de Montréal* a été substitué à *Montréal Offset*.

[277] Monsieur Métivier affirme que même si tous ces textes de convention collective ne donnent pas aux pressiers seulement l'exclusivité du travail aux plieuses, il s'agit quand même, et son expérience depuis ses débuts dans l'imprimerie le lui dit, que la pratique suivie dans le domaine est que le travail aux plieuses relève du pressier.

[278] Dans sa décision arbitrale sur le différend, l'arbitre Brault a créé un comité spécial de formation formé de trois membres côté syndical, incluant le maître de chapelle, et trois membres du côté patronal.

[279] Monsieur Métivier a participé au début à deux ou trois rencontres de ce Comité de perfectionnement et de formation et à un certain moment donné, il a arrêté d'y siéger.

[280] Depuis le début de septembre 2008, il a été transféré à Mirabel et comme maître de chapelle, il y est libéré à plein temps depuis ce temps et il n'a jamais été attiré à une équipe de presse et n'a reçu aucune formation sur les presses depuis son arrivée.

[281] Dans les conventions collectives de E-1 à E-7 inclusivement, on voit la classification d'apprenti qui fut abolie par la décision de M^e Brault. Dans les textes, de dire monsieur Métivier, les apprentis ne faisaient pas partie de l'effectif des presses, mais dans la pratique et selon les années, ils en étaient.

[282] Comme on peut voir à la convention collective E-1, il y a l'article 23.05.

[283] Selon monsieur Métivier, au 4545, tant les assistants-pressiers en charge que les pressiers en charge étaient attirés à ces postes. Au renouvellement annuel de cette attribution, on dressait la liste de ceux qui n'avaient pas la prime de pressier ou d'assistant-pressier en charge intégrée à leur salaire et on leur demandait s'ils étaient intéressés à la tâche. L'article se lisait ainsi.

E-1

EXTRAIT

« 23.04 Tout poste d'assistant-pressier en charge remplaçant sera offert à tous les compagnons pressiers à tour de rôle. À cette fin, une liste sera préparée par le contremaître et le maître de chapelle dans les trente (30) jours suivant la signature de la présente convention et ensuite une fois l'an au 1er septembre, cette liste comprendra les noms de tous les compagnons pressiers qui accepteront d'agir comme assistant-pressier en charge remplaçant. »

[284] Le contremaître affichait qui devenait pressier en charge ou assistant-pressier en charge et la répartition ensuite distribuait les affectations de façon équitable.

[285] Pendant l'arbitrage Brault, le directeur impression-préparation et infographie, monsieur Denis Tétreault, a témoigné sur la question de savoir s'il est de la responsabilité du pressier d'opérer le « ferag » et le plieur. Tel qu'entendu à l'audition du 28 octobre 2013, le procureur syndical a déposé, à l'audition du 18 novembre 2013, les pièces S-44 et S-45, soit des extraits du témoignage de monsieur Denis Tétreault rendu le 7 et le 14 août 2007 devant le tribunal d'arbitrage présidé par M^e Serge Brault (S-44) et celui de monsieur Horner devant le même arbitre le 21 septembre 2011.

[286] Le témoin Alain Groleau est le directeur de l'expédition et de l'encartage à Imprimerie Mirabel. Après de études en arts graphiques, il est entré chez *Montréal Offset*, le précurseur de l'imprimerie du *Journal de Montréal*, et y a travaillé de 1973 à 1978 comme pressier syndiqué. En 1978, il devient superviseur que l'Employeur appelait assistant contremaître. Dans ses fonctions de superviseur sur l'équipe de jour, il dirigeait l'équipe de pressiers affectés à la maintenance et quelques jours par semaine, il dirigeait l'équipe de pressiers qui imprimait les suppléments ou autres

publiés par le *Journal de Montréal*. Il ne se souvient pas s'il était régulièrement de nuit comme remplaçant contremaître, mais il lui arrivait régulièrement de travailler une nuit par semaine et aussi en remplacement.

[287] En 1978, il exerçait sa fonction rue Port-Royal à Montréal jusqu'à 1984, alors qu'il y a eu le déménagement au 4545 Frontenac où il était toujours assistant-contremaître avec substantiellement les mêmes tâches qu'auparavant. Il est devenu contremaître lorsque le titulaire du poste, monsieur Jules Valières, a quitté en 1996. Autour de 1996 jusqu'à 2002, il était directeur des presses du *Journal de Montréal* au 4545. Peu de temps après 2002, il est devenu directeur de production et lorsque le transfert du 4545 à Mirabel est survenu en mars 2007, il y a participé en tant que directeur des presses. Par la suite, il est devenu directeur de l'amélioration des processus et a aussi été directeur adjoint aux presses. Au moment de l'audition, il était directeur expédition/encartage, une activité couverte par une autre unité d'accréditation.

[288] Lorsque l'imprimerie a quitté Port-Royal, les presses qui y étaient utilisées, soit des modèles Cosmo du manufacturier Goss, ont été transférées au 4545.

[289] Trois nouvelles presses, soit des modèles Métro du fabricant Goss, ont été achetées en 1982 pour être installées en 1984.

[290] De 2000 à 2006, on imprimait principalement le *Journal de Montréal* et ses composantes et, à l'occasion, d'autres types de travaux.

[291] À cette époque-là, il y avait l'équipe de nuit qui travaillait sept quarts de nuit et l'équipe de jour formée d'un groupe qui travaillait quatre jours du lundi au jeudi et un autre groupe, du mardi au vendredi. Quelle que soit l'équipe de travail, la semaine de travail était de quatre jours.

[292] Quant aux heures de travail, pour l'équipe de jour quand il s'agissait de maintenance, les heures étaient complètes. Quand c'était de l'impression, les gens pouvaient partir une fois que le produit était imprimé, ce qui donnait un départ hâtif d'une demi-heure à une heure.

[293] Sur le quart de jour, il y avait à peine une dizaine de pressiers, car la presque totalité est sur l'équipe de nuit et travaille quatre jours par semaine avec rotation, une rotation qui n'est pas nécessairement consécutive. Ceux qui étaient affectés au *Journal de Montréal* profitaient aussi du départ hâtif.

[294] Dans les faits, cela résultait, pour les pressiers, en une semaine de travail d'environ 22 heures.

[295] Autour des années 2000, l'effectif minimum par presse est passé de 11 pressiers par presse à 10.

[296] Sur l'équipe de 10 pressiers, 2 étaient affectés aux dévidoirs en bas, c'est-à-dire là où est la manutention aujourd'hui, sur un plancher inférieur à Mirabel. Le manuteneur prépare, déballe les côtés des rouleaux, les apporte au pressier qui alimente le dévidoir, prépare la colle, etc. Il y a quatre dévidoirs et deux pressiers leur sont affectés.

[297] La nuit, ce travail à Mirabel est fait par les manuteneurs et aides-manuteneurs.

[298] Les huit autres travaillent au niveau supérieur aux presses elles-mêmes. Il y a un pressier en charge, un assistant-pressier en charge et six pressiers. Il y a huit unités d'impression par presse.

[299] Il y a eu d'abord huit unités d'impression par presse pour ensuite monter à neuf unités d'impression par presse.

[300] Chaque presse a un plieur qui est une partie intégrante de la presse et un « *pickup station* ». Il est impossible, de dire monsieur Groleau, d'avoir une presse de journal sans avoir de plieur, car le plieur fait partie intégrante de la presse.

[301] À ce point du témoignage de monsieur Groleau, le procureur patronal lui demande si le nombre de 10 est suffisant ou non comme équipe de presse. Cette question a tout de suite soulevé une objection fondamentale de la part de M^e Morissette, puisque toutes ces questions de « *manning* » auraient déjà été décidées par l'arbitre Jean-Pierre Tremblay dans sa décision de différend. Ce processus de preuve par experts, etc., qu'a bien suivi l'arbitre Tremblay ne doit pas être repris par l'arbitre soussigné.

[302] Après discussion avec les procureurs, hors la présence du témoin, il a été décidé que M^e Graton pourrait continuer l'interrogatoire de monsieur Groleau, afin de connaître, en tout état de cause, quelle était la répartition de l'effectif d'une équipe sur une presse, etc. Comme le soussigné l'a déjà écrit plus haut, la formation peut se comprendre selon ce qu'était chacun des plaignants pendant ces années-là et quelles ont été les opportunités qu'ils ont eues de travailler sur les différentes tâches de pressier et à quel niveau se situaient leurs compétences à tel ou tel moment avant qu'on les évalue.

[303] Monsieur Groleau affirme que le pressier en charge était responsable de placer les gens de son équipe et à leur distribuer les tâches.

[304] Il en envoyait deux en bas et assignait les autres autour de lui et il est certain qu'un employé pouvait demeurer « *en bas* » toute sa carrière à ne s'occuper que des rouleaux.

[305] Sur chaque presse, il y a un pressier en charge attitré qui est nommé par l'équipe de supervision et un assistant pressier en charge qui l'est de la même façon.

[306] Sur une presse, il est possible, et cela est souvent arrivé, qu'il y ait un pressier en charge en temps supplémentaire conservant sa prime de pressier en charge, même s'il avait à travailler « *en bas* ».

[307] Le témoin connaît bien messieurs Gallant, Daoust et Savard qui étaient, la plupart du temps, assignés comme pressiers sans prime et ils pouvaient être assignés la moitié du temps aux dévidoirs et l'autre moitié aux unités et dans quelques cas, plus souvent aux dévidoirs. Aucun d'eux n'a jamais été pressier en charge ou assistant-pressier en charge attitré.

[308] En juin 2006, les presses ont fonctionné malgré une grève de 20 semaines et un *lock-out* de 10 semaines. Le *Journal de Montréal* a été imprimé, pendant ces périodes, au même endroit et le tirage s'est maintenu à 300 000 copies quotidiennement et cela, pour les 37 semaines qu'a duré le conflit.

[309] À ce moment-là, au début du conflit, les trois presses Métro étaient en opération et cinq personnes ont été attitrées aux dévidoirs (en bas), donc une personne de moins que d'habitude alors qu'il y en a six. Au niveau des unités qui requièrent quatre personnes par presse, au début du *lock-out*, ce nombre a été réduit à trois par presse. Et cette situation a duré pendant 37 semaines.

[310] L'organisation du travail aux presses fait que la journée normale d'un pressier débute à 23 h avec la préparation de l'édition du journal en cours, la pose de plaques, le passage des feuilles, ce qui peut prendre au maximum environ une heure. Quand la presse roule en bonne copie, la moitié du *staff* allait en pause repos à la cafétéria en rotation avec les trois autres.

[311] Monsieur Groleau est arrivé à Mirabel à la fin du conflit.

[312] Il a participé au Comité de perfectionnement et de formation. Il a aussi assisté, en compagnie de monsieur Gino Daddono, aux réunions du Comité de perfectionnement et de formation qui avait été décrété par l'arbitre Brault dans sa sentence. Il a vu, en compagnie de monsieur Daddono, le contenu du profil de compétences qui a été présenté au Comité de perfectionnement et de formation, lequel profil n'a pas fait l'objet de contestations autant par le Syndicat que par ses membres.

[313] Interrogé sur les similitudes et différences entre le 4545 et Mirabel, monsieur Groleau donne comme similitudes quant au plieur que la feuille imprimée y arrive pleine largeur ou selon des dimensions prévues et c'est au plieur de la couper, de l'assembler et de réunir les sections pour enfin sortir le produit fini.

[314] Quant au « *pickup station* », son rôle est d'alimenter à partir du plieur, car les parties sont complètes, sortent du plieur et sont alimentées sur un convoyeur, alors des pinces s'en saisissent et mènent le journal à l'expédition.

[315] Ceci couvre les similitudes. Quant aux différences, c'est qu'à Mirabel, le plieur a des mâchoires en formation trois-trois-deux, alors que maintenant c'est cinq-cinq-trois. Il est plus gros, car le nombre de copies autour du cylindre est plus élevé.

[316] À Mirabel, le format peut différer, soit de 12½ " de hauteur à 13½ " et il y a quelques petits ajustements à faire de plus qu'on en faisait au 4545.

[317] En gros, il y a une chaîne avec pinces qui accrochent la partie coupée du journal et l'apporte au convoyeur qui apporte la partie du pli coupé du journal au convoyeur de l'expédition, tout comme c'était au 4545.

[318] La vitesse des presses était de 56 000 copies à l'heure mécaniquement pour 28 000 copies à l'heure net, alors qu'à Mirabel, mécaniquement, cette vitesse est de 90 000 copies à l'heure et de 45 000 copies à l'heure de sortie net.

[319] Contre-interrogé, monsieur Groleau affirme qu'il est devenu directeur des presses, un poste non syndiqué, autour de 2002 et il travaillait cinq jours par semaine sur le quart de travail de jour.

[320] De jour, il y avait impression de composantes du *Journal de Montréal* à raison de deux jours par semaine et il n'y avait pas de pressiers en charge attirés de jour. Il y avait quand même des pressiers en charge de jour, soit un pressier de jour à qui l'Employeur donnait une prime ou un pressier en charge de nuit qui venait sur un quart de jour travailler en temps supplémentaire. Ces gens étaient nommés.

[321] Il reconnaît monsieur Gallant et dit ne pas avoir revu ses feuilles d'assignation, mais il est certain qu'il en existe qui indiquent les assignations de monsieur Gallant alors qu'il était au 4545.

[322] Il reconnaît qu'en 2005, ces feuilles d'assignation pouvaient démontrer que monsieur Gallant entrait assez fréquemment comme assistant-pressier en charge lorsqu'il entrait en remplacement d'un assistant-pressier en charge et qu'il montait pressier en charge sur absence de celui-ci. Cette procédure était à la convention collective et obligatoire à tour de rôle. La convention obligeait à cela, sauf qu'il n'y avait pas besoin de faire appel à ceux qui avaient déjà manifesté leur intention de ne pas exercer de tels remplacements. Il lui faudrait voir les feuilles d'assignation pour savoir si, après 2002, alors qu'il était lui-même de jour régulièrement, monsieur Gallant a été assigné aux dévidoirs. Il n'a pas vérifié ses feuilles d'assignation, pas plus qu'il n'a vérifié celles de monsieur Marcel Gravel, un autre plaignant, avant son témoignage. Toutefois, il a assisté à quelques-unes des auditions devant le soussigné et il était présent lors du témoignage de monsieur Jacques Savard qui était assistant-pressier en charge au 4545.

[323] Aucun des quatre plaignants n'a été assistant-pressier en charge ou pressier en charge attiré sur une liste. C'est admis !

[324] À une époque, il y avait cinq assistants-pressiers en charge et cinq pressiers en charge attirés sur 80-90 employés au total.

[325] Ensuite, ce chiffre est passé à trois pour chacune des fonctions, surtout quand les presses Métro opéraient.

[326] Quant au plieur, monsieur Groleau ne voit pas tellement de différence entre le 4545 et Mirabel. À cette dernière place, au lieu d'utiliser des manivelles, on travaille davantage avec des boutons d'ajustements. Et il n'y en a pas beaucoup plus qu'au 4545. Il n'a jamais opéré le plieur à Mirabel, mais pendant environ une heure, alors qu'il était en formation, il a opéré le « *pick-up station* ». Il reconnaît avoir signé la lettre du 12 mai 2006 (S-46).

S-46

« Montréal, le 12 mai 2006

PROJET "ALLONS DE L'AVANT"

Dans le cadre du projet de la nouvelle imprimerie à St-Janvier de Mirabel, le comité de formation de l'unité des presses désire privilégier l'approche visant l'utilisation de formateur à l'interne. Dans ce contexte, nous sommes désireux de recevoir les candidatures des salariés des presses intéressés à devenir;

FORMATEUR INTERNE (Unité des presses)

Ces employés seront appelés à donner la formation sur les nouveaux équipements à leurs collègues de travail. Dans ce contexte, ils recevront initialement une formation complète sur le fonctionnement des équipements, de même qu'une formation leur permettant de développer leurs habilités en matière de transfert des compétences.

Dans le choix des candidatures, les critères suivants seront pris en compte;

- ✓ *Crédibilité reconnue auprès des collègues de travail.*
- ✓ *Dynamique et bon communicateur.*
- ✓ *Capacité à vulgariser des informations.*
- ✓ *Disponible selon le calendrier de formation établi.*
- ✓ *Connaissance à utiliser des logiciels tels que Suite Office et Microsoft*
- ✓ *Une bonne connaissance de l'anglais sera considérée comme un atout.*

Un certain nombre de ces candidatures seront également considérées pour sélectionner des salariés qui, sans être des formateurs internes, seront appelés à être les premiers utilisateurs dans l'opération de ces nouveaux équipements.

*Si vous êtes intéressés à relever ce défi, vous devez **présenter votre candidature par écrit à Gino Daddono, directeur de la formation ou Marcel Daoust, et ce au plus tard le 23 mai 2006.***

Merci de votre attention

*(s) Alain Groleau
Contremaître des presses
Directeur de production*

cc membres du comité de formation »

[327] Monsieur Groleau, tel qu'en fait foi le procès-verbal du Comité de perfectionnement et de formation à sa séance du 12 mai 2006, pièce S-47, a été présent à la réunion du comité de ce jour-là. Il est aussi présent à la séance du 2 mars 2007. On peut lire ceci à la page 3 du procès-verbal pièce S-48 :

S-48
EXTRAIT

« Alain Groleau suggère les horaires suivants tout en étant ouvert à d'autres suggestions :

Jour : Mardi au vendredi

Soir : Lundi au jeudi

3 Tous les salariés pressiers recevront la formation sur les presses et les dévidoirs et tous les salariés manutentiers recevront la formation sur l'aurosys, sur les fardiens et les dévidoirs. L'alimentation de papier aux dévidoirs reste une problématique au niveau de la juridiction des sections qui sera déterminée par Brault.

4 De façon régulière, et à chaque étape du programme, les salariés seront évalués par le comité de formation afin de vérifier leur progression ... Les membres du comité sont d'accord pour M. Caroll Caouette soit mandaté pour développer des outils de mesure permettant de vérifier la progression de chacun dans le cadre du processus de formation. »

[328] Monsieur Groleau affirme que son collègue Daddono pourrait mieux répondre que lui aux questions que lui pose M^e Morissette quant à la vérification de la progression dans le processus de formation, car cela est avant le constat exprimant que le système ne fonctionnait pas.

[329] Le 25 octobre 2007, il écrit un mémo pièce S-49.

S-49

« QUEBECOR MEDIA

Mirabel, le 25 octobre 2007

-A : Tous les employés service des Presses

-De : Alain Groleau

-Re : Formation

Imprimerie Mirabel a mandaté la compagnie SIM (service d'intervention sur mesure) pour évaluer la situation actuelle du plan de formation et nous aider dans la poursuite des activités de formation.

Dans le cadre de ce mandat, un ou des représentants de SIM seront sur place à intervalle irrégulier et iront vous rencontrer afin de connaître les différentes facettes de votre travail et de bien cerner vos besoins en formation.

Une rencontre du comité est prévue le 31 octobre prochain et les gens de SIM seront invités à venir rencontrer les membres du comité.

Dans un deuxième temps, SIM va élaborer un plan de formation qui sera soumis au comité de formation à une date ultérieure.

Bien à vous,

*Alain Groleau
Directeur production*

*cc. Denis Tétreault
Gino Daddono
Caroll Caouette
Jules Langlois
Superviseurs
Syndicat »*

[330] Monsieur Groleau ne se souvient pas quand il a cessé de siéger au Comité de perfectionnement et de formation. Il a été directeur de production à Mirabel pour ensuite devenir directeur régional s'occupant du processus de Mirabel et de Toronto et ensuite, directeur adjoint sous la supervision du directeur d'usine monsieur Émile Horner d'abord, et Jacques Renaud, ensuite.

[331] Réinterrogé par M^e Graton, monsieur Groleau précise que l'Employeur a une usine identique à celle de Mirabel à Islington en Ontario. Il n'a pas opéré le plieur à cet endroit, mais il a reçu la formation sur ce plieur en Allemagne chez le fournisseur de ce plieur, formation qui a duré presque une semaine uniquement sur le « folder ». Il n'y avait que des cadres de l'Employeur en Allemagne pour cette formation.

[332] Il a aussi travaillé à Islington, mais il n'a pas participé à des activités de formation dans cette usine.

[333] Le tribunal a aussi entendu le vice-président opérations industrielles pour Imprimerie Québecor Média et pour toutes les imprimeries de Sun Média partout au Canada, monsieur Richard Tremblay. Dès son arrivée en novembre 2007, il a été responsable de l'imprimerie, de l'encartage à Montréal et à Islington.

[334] Lorsqu'il arrive en novembre 2007 à Mirabel, l'usine est opérationnelle et les presses dites « *cold-set* » sont installées. Le sont aussi celles utilisées pour l'impression du bottin téléphonique. Il n'y avait pas alors un grand nombre de salariés et la production ne le requérait pas à ce moment-là.

[335] Les salariés eux-mêmes venaient pour une part de l'extérieur du *Journal de Montréal* et d'une autre, du *Journal de Montréal* lui-même : c'était un mixte de deux types de main-d'œuvre, soit une unité de la convention collective du *Journal de Montréal* et une qui lui était complètement extérieure.

[336] À ce moment-là toujours, la convention collective au *Journal de Montréal* était échue et l'arbitrage de différend était débuté devant l'arbitre Serge Brault. À la fois, il y avait une entente de transition signée pour les employés de l'extérieur, c'est-à-dire ceux n'étant pas auparavant soumis à la convention collective du *Journal de Montréal* et cette entente de transition permettait à l'Employeur d'embaucher des gens de l'extérieur. Il faut comprendre que le 4545 Frontenac était toujours ouvert et y produisait le *Journal de Montréal* et en même temps, la production avait débuté à Mirabel.

[337] À son arrivée en novembre 2007, l'arbitrage de M^e Brault était déjà commencé. Monsieur Tremblay a participé à presque toutes les rencontres devant M^e Brault et il retient que le cœur du débat se situe à deux niveaux, d'abord l'entente de transition allait prendre fin, alors que l'Employeur voulait garder à son emploi les employés déjà entrés et qui venaient de l'extérieur, ce sur quoi le Syndicat manifestait son désaccord. Les négociations sur ce point durèrent assez longtemps et il fallut bien à un moment donné en faire un constat d'échec devant l'arbitre Brault. C'est ce que le maître de chapelle Métivier a expliqué dans son témoignage et l'Employeur et le Syndicat durent bien le reconnaître devant l'arbitre Brault.

[338] Lui-même et celui qu'il a remplacé, monsieur Denis Tétreault, ont bien dû convenir devant l'arbitre Brault que la formation qui avait été donnée, ou selon l'autre qui n'avait pas été donnée, avait été un échec.

[339] Monsieur Groleau rappelle sa lettre du 25 octobre 2007 (pièce S-49, voir paragraphe [329]) adressée à tous les employés du service des presses au sujet de la formation.

[340] Le plan a été élaboré avec l'assistance du fabricant des presses MAN Roland et les salariés de l'entreprise. Le témoin Tremblay et le maître de chapelle ont assisté à la rencontre du Comité de perfectionnement et de formation avec les gens de SIM qui présentèrent leur projet de formation.

[341] Par la suite, monsieur Tremblay a suivi l'évolution du dossier, car il ne fallait pas que soit mise en péril la production de l'entreprise. De plus, il fallait recevoir de plus en plus de salariés et on a pensé garder comme formateurs les salariés qui avaient démarré l'usine : c'était essentiel.

[342] Comme il en a déjà témoigné devant l'arbitre Barrette, le plan de formation a été extrêmement profitable, car 96 % des gens ont réussi la formation et pour ceux qui avaient des difficultés, des formations additionnelles leur ont été données. Le constat final a été que tous ont été évalués sur les mêmes choses et les résultats connus parlent par eux-mêmes.

[343] Les négociations étaient commencées à l'échéance de la convention collective et il y a eu une période intensive de négociation de deux semaines avec le comité syndical à l'extérieur de l'usine dans la ville de Bromont. On avait soumis à monsieur Tremblay une liste de 14 salariés qui avaient un score de moins de 80 % à la suite de la formation qui nécessitaient de la formation additionnelle, même après le grand nombre d'heures déjà données en formation, alors qu'il leur en fallait davantage. Cette liste pièce E-9 est datée du 1^{er} décembre 2010 et indique qu'elle a été déposée au Syndicat le 25 mars suivant. On y voit le nom de 14 pressiers avec leur pourcentage de compétences, leurs compétences production sur 30, la date de leur évaluation, le temps passé en formation théorique et aussi en formation pratique et les recommandations avant les évaluations finales quant à un ajout de semaines pratiques et/ou théoriques selon chacun.

[344] Cette liste des 14 salariés lui avait été remise par monsieur Gino Daddono et il s'agissait des salariés les plus problématiques, selon l'avis de monsieur Tremblay.

[345] Afin d'avancer la négociation avec le Syndicat, il avait été décidé de faire de la négociation par bloc, ce qui devait faciliter un règlement.

[346] Le premier de ces blocs était celui de la formation. Le 24 mars 2011, l'Employeur dépose au comité de négociation syndical le bloc 1, savoir la pièce E-10.

E-10

« IMPRIMERIE MIRABLE

Division de IQM inc.

**NÉGOCIATIONS
DÉPARTEMENT DES PRESSES**

**PROPOSITION DE STRUCTURE DES BLOCS DE DISCUSSION
DÉPOSÉE PAR L'EMPLOYEUR LE 24 MARS 2011**

Bloc 1 - FORMATION

- a) Employés incapables d'assimiler la formation;*
- b) Remède recherché.*

Bloc 2 - OPTIMISATION ET ORGANISATION DE LA MAIN D'ŒUVRE

- a) Ligne de production;*
- b) « Pool » d'employés;*
- c) « Rover »;*
- d) Aide-généraux.*

Bloc 3 - HORAIRES DE TRAVAIL

- a) Structure des comités;*
- b) Activités syndicales.*

N.B. : Tout ce qui touche aux blocs monétaires légers et lourds, à la sécurité d'emploi et autres thèmes sont sujets à discussion. »

[347] La pièce précédente, savoir E-9, a été remise au comité syndical le 25 mars 2011, car, selon monsieur Tremblay, c'était de ces salariés dont il fallait parler d'abord pour trouver un moyen de leur donner la chance d'atteindre un score de 100 %. Le témoin Lafontaine a lui-même siégé sur le Comité de perfectionnement et de formation du côté syndical.

[348] Les positions des parties étaient alors totalement opposées, l'Employeur prétendant que l'installation et l'opération de nouvelles presses à Mirabel constituaient un changement technologique, alors que le Syndicat refusait totalement cette catégorisation et ce furent les positions tenues par les parties devant l'arbitre Brault.

[349] Le procureur syndical remarque que l'arbitre Brault, dans sa décision pièce S-2, relate correctement les positions des parties sur les différentes difficultés qu'elles ont eues et rend une décision sur chacune. Cette question de la formation y était et c'est donc à celle-ci qu'il faut se référer.

[350] Les discussions portaient beaucoup plus sur le fait que le programme de formation était fait pour former des pressiers en charge. En tout état de cause et durant la négociation, l'Employeur a toujours tenu le même point de vue, savoir que le programme de formation est fait pour former des pressiers tels que définis à la convention collective : tous ont eu la même formation et tous l'ont réussie telle quelle, de dire monsieur Tremblay. Le désir de l'Employeur était que son programme de formation forme des pressiers et à cet égard, la majorité a réussi la formation. D'autre part, voulant « sauver » ou récupérer les gens à la liste E-9, on leur a donné plus de formation et leur éviter l'échec (ceux de moins de 80 %).

[351] Mais le Syndicat discutait davantage pour que la formation produise des pressiers en charge, alors qu'à l'Imprimerie Mirabel, contrairement à ce qui se faisait au *Journal de Montréal*, c'est l'Employeur qui nomme ceux-ci. Certes, avec les primes afférentes, un pressier peut devenir assistant-pressier en charge et pressier en charge. L'Employeur estimait qu'avec le programme de formation, il était possible d'arriver à ce que les salariés puissent tout faire, que ce soit pressier, assistant-pressier en charge ou pressier en charge.

[352] Monsieur Tremblay reconnaît que le programme de formation est là pour former des pressiers et non pas des pressiers en charge ou des assistants-pressiers en charge. Selon l'expérience et les connaissances acquises d'un pressier et sa capacité

à réaliser une production adéquate sur sa presse, l'Employeur a qui cette décision appartient pourra l'attirer pressier en charge.

[353] La formation ne mène pas de façon automatique à l'obtention de ce titre et à la prime qui lui est apposée.

[354] Toujours selon le témoin, la définition de pressier à la convention collective est claire et compte tenu du programme de formation, on ne peut pas s'attendre à ce que les pressiers soient tous égaux même après avoir réussi le programme de formation.

[355] En 2012, le témoin Gino Daddono était directeur de la formation à l'Imprimerie Mirabel. Interrogé par le procureur patronal, il fait état de son expérience qui a débuté en 1971 jusqu'à 1987 pour le journal *Offset* où il a été d'abord journalier pour ensuite devenir main-d'œuvre spécialisée, pressier et chef pressier. De 1987 à 1994, il a été à l'Imprimerie Transcontinental Transmag, spécialiste en « *cold-set* », où il a été chef pressier, pour ensuite, deux ans plus tard, devenir directeur de la formation. De 1994 à 1998, il a été responsable de la production pour Québecor à son usine de St-Jean.

[356] De 1998 à 2002, il revient à Boucherville comme contremaître chez Transcontinental où, avec le procédé « *heat-set* », on imprime des revues.

[357] De 2003, à 2005, il travaillera pour deux imprimeries indépendantes à installer et à déménager des presses de procédé « *cold-set* ». Ces deux entreprises ont depuis fait faillite et en novembre 2005, monsieur Daddono débute au 4545 comme directeur de formation, ce qu'il sera jusqu'en février 2013. Autour de mai 2007, il sera muté à Mirabel, alors que SIM n'y était pas encore, ce qui sera fait en janvier 2008.

[358] Lorsque cela s'est produit, monsieur Daddono travaillait à l'Imprimerie d'Islington et SIM a commencé ses travaux à Mirabel en janvier 2008.

[359] À la mi-mai 2008, il a eu connaissance de la pièce S-36, soit le « *Bilan des compétences maîtrisées pour presses, opérations* » établi selon le mandat qui avait été confié à SIM. Ce bilan a été complété avec les gens en place, dont le témoin Daddono et monsieur Martin Desaulniers.

[360] Monsieur Daddono rappelle qu'autour de mars 2007, il avait eu un mandat spécifique de former les premiers pressiers à être transférés à partir du 4545, soit une dizaine à chaque occurrence, savoir mars 2007, avril et juin 2007.

[361] Il s'est occupé à donner à ces gens-là 32 heures de formation théorique sur les presses à Mirabel et 32 heures de formation sur le plancher de l'usine de Mirabel avec jumelage avec des pressiers qui y roulaient déjà.

[362] Le « *know how* » des gens de MAN Roland que ceux-ci ont transmis à monsieur Daddono l'a aidé à bâtir la formation théorique qu'il a donnée ensuite aux trois cohortes de nouveaux arrivants à Mirabel.

[363] Autour d'avril 2008, il restait au 4545 environ une quarantaine de pressiers qui devront être transférés à Mirabel. Cela s'est fait en avril, en août et en septembre 2008. Monsieur Daddono a donné à tous le côté théorique de la formation d'une durée de 12 heures. Un syndiqué, monsieur Serge Lafontaine, membre du Comité de perfectionnement et de formation, s'est impliqué et a lui aussi donné de la formation théorique et pratique.

[364] À la base, tous ont eu une formation théorique de 32 heures suivie d'une formation pratique de 32 heures et il y a eu d'autres heures de formation d'ajoutées pour permettre aux employés de parfaire leur formation.

[365] Messieurs Daoust, Gravel, Savard et Gallant ne se sont pas qualifiés.

[366] Le témoin produit alors la pièce E-11, un fort cahier à anneaux qui contient trois onglets : onglet 1, « *Formations et évaluations* », onglets A, B, C et D pour dans l'ordre, messieurs Gallant, Gravel, Savard et Daoust. Onglet 2, « *Assignment à l'entretien* », onglets A à D pour messieurs Gallant, Gravel, Savard et Daoust toujours, et onglet 3, les « *Procès-verbaux du Comité de formation (2007 à 2010)* ».

[367] Les informations que l'on trouve à ce cahier proviennent des feuilles de présence sur presses, des communications avec le Comité de perfectionnement et de formation et des documents contenus au dossier de formation de chacun des salariés.

[368] Disons tout de suite que cette pièce fort imposante (E-11) est précise pour chacun des plaignants et soutient sans l'ombre d'un doute le témoignage de monsieur Daddono à l'égard du temps que chacun des plaignants a passé en formation théorique et en formation pratique, qu'on identifie les jours de cesdites formations, le cumul des heures, etc.

[369] Pour chaque plaignant, on voit au résumé que monsieur Gallant a eu 296 heures de formation avec/ou accès au formateur et 224 heures plieur journal / 72 heures commercial. Pour monsieur Gravel, c'est 224 heures avec/ou accès au formateur et 184 heures plieur journal / 40 heures commercial. Monsieur Savard, 280 heures avec/ou accès au formateur, 224 heures plieur journal / 56 heures commercial, et monsieur Daoust, 192 heures avec/ou accès au formateur et 112 heures plieur journal / 80 heures commercial.

[370] À la page 2 de cet onglet 1, on voit, pour monsieur Gallant :

E-11
EXTRAIT

«

AJOUT : formation pratique

16h / 11-15 janv. 2011

32h / 16-17-18-20 janv. 2011

48h**6 jours**

<i>Nb. d'heures de formation</i>		<i>Total: 48h</i>	<i>6 jours</i>
<i>Nb. d'heures de formation</i>	<i>(360h + 256h + 48h)</i>	<i>Total: 664h</i>	<i>83 jours</i>
<i>Nb. d'heures de théorique</i>	<i>(32h + 256h)</i>	<i>Total: 288h</i>	<i>36 jours</i>
<i>Nb. d'heures de pratique</i>	<i>(328h + 48h)</i>	<i>Total: 376h</i>	<i>47 jours »</i>

[371] Pour monsieur Gravel :

«

AJOUT : formation théorique

32h / 18-19-20-21 janv. 2011

32h**4 jours****AJOUT : formation pratique**

32h / 23-24-27-28 janv. 2011

32h / 1-3-4-5 fév. 2011

64h**8 jours**

<i>Nb. d'heures de formation</i>		<i>Total: 96h</i>	<i>12 jours</i>
<i>Nb. d'heures de formation</i>	<i>(288h + 96h)</i>	<i>Total: 384h</i>	<i>48 jours</i>
<i>Nb. d'heures de théorique</i>	<i>(32h + 32h)</i>	<i>Total: 64h</i>	<i>8 jours</i>
<i>Nb. d'heures de pratique</i>	<i>(256h + 64h)</i>	<i>Total: 320h</i>	<i>40 jours »</i>

[372] Pour monsieur Savard :

«

AJOUT : formation théorique

32h / 1-2-3-4 fév. 2011

32h**4 jours****AJOUT : formation pratique**

32h / 9=11-12-14 fév. 2011

32h / 15-16-26-27 fév. 2011

64h**8 jours**

<i>Nb. d'heures de formation</i>		<i>Total: 96h</i>	<i>12 jours</i>
<i>Nb. d'heures de formation</i>	<i>(344h + 96h)</i>	<i>Total: 440h</i>	<i>55 jours</i>
<i>Nb. d'heures de théorique</i>	<i>(32h + 32h)</i>	<i>Total: 64h</i>	<i>8 jours</i>
<i>Nb. d'heures de pratique</i>	<i>(312h + 64h)</i>	<i>Total: 376h</i>	<i>47 jours »</i>

[373] Pour monsieur Daoust :

«

Rencontré à la fin août 2011 pour
l'avisier d'une évaluation à venir

Le 2011-10-06,

*A mentionné qu'il n'était pas prêt et
demande quelques jours de formation
supplémentaire*

<i>Nb. d'heures de formation</i>	<i>(264h)</i>	<i>Total: 256h</i>	<i>32 jours</i>
<i>Nb. d'heures de théorique</i>	<i>(32h)</i>	<i>Total: 32h</i>	<i>4 jours</i>
<i>Nb. d'heures de pratique</i>	<i>(224h)</i>	<i>Total: 224h</i>	<i>28 jours »</i>

[374] Monsieur Daddono est catégorique à l'effet que les plaignants, tel monsieur Gallant, n'ont pas été laissés à eux-mêmes à faire leur propre formation.

[375] Chaque mention portée aux deux pages que comporte l'onglet 1 intitulé « **Formations et évaluations** » de messieurs Gallant, Gravel, Savard et Daoust est appuyée chacune par les différents documents que l'on retrouve à cette considérable pièce E-11. En ce qui concerne le total de formation, le document démontre pour monsieur Gallant 83 jours, Gravel 48, Savard 55 et Daoust 32.

[376] Les feuilles de « *manning* » sont produites. On retrouve, par exemple, et cela sera suivi dans toutes les autres, ce qu'a été l'effectif en pressiers de nuit pour le 13 février 2009. On voit, par exemple, que monsieur Stéphane Brodeur a la prime de 10 % étant assigné aux presses P1/F2, c'est-à-dire à la presse n° 1 et au « *folder* » n° 1. Comme formateur, il a alors droit à la prime de 10 %. Il y a, pour cette journée, un formateur et cinq pressiers.

[377] Monsieur Daddono explique les mentions écrites en rouge au tableau page 1 et page 2, savoir quand on voit « *F = pressier en overmanning et formateur sur presse* », c'est que l'équipe avait, sur place à la presse, un formateur en surplus d'effectif. Quant à « *AO* », toujours en rouge, cela signifie qu'il y avait un « *Pressier en overmanning et accès à un formateur sur le plancher* » qui pouvaient répondre à toutes les questions de monsieur Gallant, par exemple, et « *A accès à un formateur sur le plancher* ». Et on verra à la page 14 plus loin, comme nous l'avons vu plus haut, l'effectif pour le quart de nuit du 13 février 2009, où il est inscrit en haut de la feuille « *F* » pour « *Formation* » et on y voit que monsieur Gallant travaillait sur les presses P1/F2 avec les pressiers, Lallier, Gendron, Mercier, Maiuro, et Dempsey. Les autres feuilles où apparaissent « *A* » ou « *AO* » à droite du logo de Québecor signifient que ces quarts de travail se décrivaient comme à la compilation aux pages 1 et 2, savoir « *AO* » pour « *Pressier en overmanning et accès à un formateur sur le plancher* » et « *A accès à un formateur sur le plancher* ».

[378] Ce cahier E-11 fournit aussi à sa page 47 les quarts de travail pour la semaine du 21 mars 2010 pour lesquels messieurs Rioux, Lafontaine, Bourdages, Allard, Gallant et Dempsey sont en formation du mardi au vendredi sur le quart de 6 h à 14 h. Si les pages 1 à 46 inclusivement démontrent pour monsieur Gallant ses quarts de travail pendant lesquels il était formé et de quelle façon, on peut voir, en relisant l'onglet 1, page 1, la liste des journées en mars et avril 2010 pendant lesquelles monsieur Gallant, par exemple, a eu une « *Formation 1 à 1 - Théo + pratique* » et pour un total de 256

heures ou 32 jours, alors qu'il pouvait profiter de la formation d'un formateur qui lui était attribué. Cette assignation 1 à 1 avait pour but de répondre de façon personnalisée aux besoins de formation de monsieur Gallant. On verra ensuite, à la page 50, toujours du même onglet et pour chaque jour et pour les dates qui y sont mentionnées, ce qu'écrit le formateur Claude Bourdages quant à la formation qu'il donne à monsieur Gallant. Le formulaire de ce document intitulé « Registre de suivi de formation » a été préparé par le témoin Daddono et il sert à faire le suivi de la formation du pressier par son formateur. Celui-ci fait la révision des points que le pressier doit connaître selon le profil qui lui est attribué.

[379] Monsieur Bourdages lui remet ce document une fois qu'il l'a complété. On verra ensuite, à la page 63, les assignations des formateurs pour chacune des journées de la semaine du 9 mai 2010. On y verra aussi que monsieur Gallant, pour la semaine du 9 mai 2010 (en production), est avec le groupe 5 de monsieur J.P. Turcot.

[380] À partir de la page 73, nous avons le registre de formation quotidien que remplit le formateur, ici monsieur Jean-Pierre Ouellet qui signe la formule et la fait contresigner par monsieur Normand Gallant. On voit que le sujet spécifique pour cette journée du 11 janvier 2011 était le PECOM et la plieuse pour laquelle monsieur Ouellet a coché les rubriques « *Théorie* », « *Coaching* » et « *Pratique contrôlée* ».

[381] Le 15 janvier 2011, le formateur sera monsieur Lallier, toujours pour former monsieur Gallant sur le PECOM et la plieuse, et il ajoute la préparation de la presse 1. À la page 83, on voit les notes de monsieur Daddono en date du 6 avril 2010 pour une rencontre d'évaluation de bilan des compétences de monsieur Gallant qu'il fait en compagnie de monsieur Gallant et de son formateur Bourdages. Il s'agissait de savoir où se situait monsieur Gallant à ce moment-là, l'évaluer et faire son profil de compétences.

[382] Monsieur Daddono a noté que monsieur Gallant s'améliorait, mais qu'il y avait encore des items qui n'allaient pas. C'est pourquoi il a mis à sa note ce qui suit :

E-11 A, page 83

EXTRAIT

« Aussi, test de registre / cut off le 15 avril a démontré qu'il n'est pas encore en contrôle (Complimentary issue).

*Test de registre / cut off le 20 avril ... difficulté à mettre la tour 15 en auto (Le choix)
perdu registre en page 3 à 10 000 copies ... encore en difficulté.*

Test de registre / cut off le 21 avril ... (L'information du nord) ... pas de contrôle⊗ »

[383] À la page 87, le « *Registre de suivi de la formation* » en date du 11 janvier 2011 fait la liste des points sur lesquels monsieur Gallant doit travailler et à la page 88,

monsieur Daddono a indiqué, par un astérisque (*) suivi d'un signe de dollars (\$), les points que monsieur Gallant devait travailler et pour lesquels il lui a reconnu sa compétence. Les tâches où n'apparaît qu'un astérisque sont celles où monsieur Gallant n'était pas reconnu compétent, savoir les tâches « JDA 3 », ajuster les paramètres de la plieuse, « JD5 », ajuster la tension de la bande, « JDA 6 », ajuster les paramètres d'opération de la station « Ferag ».

[384] Le procureur patronal veut produire la page 89 de la pièce E-11-A intitulée « Constat d'incompétence ». Ce document est préparé par le superviseur aux presses Benoît Maisonneuve qui y relatait les faits concernant monsieur Gallant qui était assigné aux presses dans la soirée du 7 juin 2011, vers 21 h 15.

[385] Le procureur syndical s'est opposé à ce que cette pièce entre en preuve pour valoir preuve des faits qui y sont contenus et exige la présence de monsieur Maisonneuve pour en témoigner. Monsieur Daddono reconnaît qu'il a trouvé ce document dans le dossier et il constitue le rapport des événements qu'y a déposé monsieur Maisonneuve en sa qualité de superviseur aux presses, tel que dit pour la soirée du 7 juin 2011, vers 21 h 15.

[386] Monsieur Daddono a procédé à ses propres remarques et évaluations de monsieur Gallant, tel qu'on peut le voir à la pièce S-39 (page 2 à 7 inclusivement). Il y a, fait remarquer monsieur Daddono, des pressiers qui se sont rapidement qualifiés, car ils faisaient tourner les presses sans problèmes, ce qui ne rendait pas nécessaire, vu cette évidence, qu'ils soient évalués.

[387] Tout au cours des évaluations, le Comité de perfectionnement et de formation côté syndical a toujours été absent, malgré qu'il ait toujours été invité à assister aux évaluations. On justifiait cette absence par le fait que les gens du Comité syndical de formation étaient des pressiers qui travaillaient sur le quart de travail de jour. Or, monsieur Daddono avait mis tous les pressiers en formation sur les trois quarts de travail pour qu'ils puissent toucher à l'éventail le plus large possible d'équipements. Il voulait donc que les pressiers à évaluer demeurent sur leur quart de travail, afin de ne pas leur rendre plus difficile l'évaluation qu'on allait faire de leurs compétences. Il aurait fallu, lui objectait-on, que les évaluations soient faites sur le quart de jour pour satisfaire à cette demande des membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation, ce que monsieur Daddono jugeait inacceptable.

[388] En S-39, page 3, monsieur Daddono nous donne ses notes d'évaluation de monsieur Gallant du 27 janvier 2011 qu'on peut lire ainsi :

S-39, page 3
EXTRAIT

*« Évaluation : 27 janvier 2011 (Départ et contrôle de presse)
Presse 3 Echo La Lièvre 32 pages collect 50" »*

Tour : 12
 Dérouleur : 18
 Équipe : J.P. Ouellet, Yvan Bolduc, Yves Marchessault (Normand Gallant)
 Superviseur: Mario Lemieux
 Évaluateur: Gino Daddono
 Départ: 15h50
 1^{ère} bonne copie: 15h58
 Gâche: 470

Note : Normand a fait un roll up sans incident. Après le départ, le pick up station a jammé à cause des copies croches du plieur. Après le 2^{ième} départ, il y avait toujours des copies croches et Normand a essayé pendant 13000 copies de solutionner sans succès. La vitesse était à 30000 copies heures et avec l'accord de Normand, il a laissé sa place à J.P. Ouellet car il avait danger de bloquer la plieuse. Une minute après, J.P. roulait au max avec contrôle. (Le guide arrière était trop ouvert) »

[389] Monsieur Daddono explique que monsieur Gallant faisait rouler sa presse à 30 000 copies à l'heure, alors qu'en moyenne, elle doit rouler entre 40 000, 42 000, 45 000 copies. La presse était donc trop lente, selon lui, et le fait de ne pas solutionner le problème des copies croches qui ont fait bloquer le « *pick-up station* » n'était pas « *correct* ».

[390] Il a fallu que monsieur Gallant laisse sa place à monsieur Ouellet qui avait été un de ses formateurs.

S-39, page 3
EXTRAIT

*« Évaluation : 28 janvier 2011 (Départ et contrôle de presse)
 Presse 3 Le Mirabel 80 pages collect 50"
 Tour : 13,14,16
 Dérouleur : 18,19,22
 Équipe : J.P. Ouellet, Yvan Bolduc, Yves Marchessault (Normand Gallant)
 Superviseur: René Béliveau
 Évaluateur: Gino Daddono
 Départ: 17h31
 1^{ère} bonne copie: 17h40
 Gâche: 490*

Note : Normand a fait un roll up sans incident. Il a pris le contrôle du plieur et pickup station et avec des fines touches, il a atteint max vitesse à 25,000 exemplaires. Pas eu besoin d'ajuster les tensions ni le ferag ... il lui reste de la pratique pour accélérer ses réactions. »

[391] Monsieur Daddono dit que prendre 25 000 copies pour se rendre à la vitesse de 25 000 copies à l'heure est nettement inférieur à la vitesse normale.

S-39, page 4
EXTRAIT

*« Évaluation : 29 janvier 2011 (Départ et contrôle de presse)
Presse 3 Le Point du Lac St. Jean 32 pages collect 50" »*

Tour : 13

Dérouleur : 19

Équipe : J.P. Ouellet, Yvan Bolduc, Yves Marchessault (Normand Gallant)

Superviseur: René Béliveau

Évaluateur: Gino Daddono

Départ: 14h53 (roll up)

1^{ère} bonne copie: 14h59

Gâche: 700 (trouble d'eau)

Note : Normand a fait un roll up sans incident. Après le départ, il y avait des copies croches et Normand a essayé de corriger. Il a ajusté les nez et les rouleaux guides et ensuite les guides du plieur. La presse a arrêté 2 fois à cause des copies croches.

...

Normand a besoin d'aide pour ajuster les tensions (ne comprend pas la relation entre les points de contrôle) et composantes de la plieuse. (Ne comprend pas la relation des vitesses des nippes et lent à réagir sur pecom). »

[392] Le 16 février 2011, monsieur Daddono fait le compte rendu suivant :

S-39, page 4
EXTRAIT

*« Compte-rendu de la rencontre avec Normand Gallant le 16 février 2011 à 12h15 dans la salle de formation
Témoin: Sébastien Renaud »*

Lors de la rencontre, j'ai expliqué à Normand le résultat de mon évaluation en lui signalant sa progression (de 60% à 90%) et de son échec concernant la démonstration de 3 compétences majeures.

- Tension de bande*
- Composante de la plieuse*
- contrôle du Ferag*

Il était d'accord avec mon évaluation et m'a informé qu'il sera capable de me démontrer le contrôle de presse s'il pourrait pratiquer davantage. Je lui ai répondu que je lui accorderai 8 quarts de travail (sans formateur) pour se pratiquer et qu'il sera responsable de sa propre formation à même l'équipe de production. Vu que M. Gallant va être en vacances (3 semaines), ces 8 quarts commenceront le ou vers le 15 mars 2011 suivi d'une évaluation à la fin. Je lui ai aussi offert de changer de quart (soir ou nuit) mais il a refusé en préférant rester

de jour. M. Gallant m'a mentionné à quelques reprises qu'il était confiant de pouvoir rouler nos machines. Aussi, les superviseurs vont être informés de la situation et il va être placé sur les équipes cold-set pour cette période afin de pouvoir parfaire ses compétences.

Gino Daddono

Note : Je lui ai préparé une lettre pour lui remettre samedi le 19 février 2011 mais il ne s'est pas présenté au travail en callant malade ... ensuite, il est parti en vacances jusqu'au 14 mars 2011. »

[393] Si monsieur Daddono a offert à monsieur Gallant de passer sur le quart de nuit lors de cette évaluation, c'est qu'il était convaincu que le volume d'impression de nuit étant plus important, monsieur Gallant aurait davantage d'opportunités de toucher à tout et de se faire expliquer comment résoudre les difficultés qu'il pouvait avoir dans ses opérations.

[394] Monsieur Gallant a refusé cette proposition, préférant rester de jour.

S-39, page 5
EXTRAIT

*« Évaluation : 27 avril 2011 (Registre)
Presse : 1 Magog 48 pages collect 54 pouces
Tour : 4,6
Dérouleur : 4,6
Équipe : Marc Boudreau, Lucien Poirier
Superviseur: Jacques Voyer
Évaluateur: Gino Daddono
Départ: 10h10 (roll up)
1ière bonne copie: 10h29
Gâche: 2700*

Note : T 6 en manuel. Après le roll up, il m'a dit qu'il voulait partir la presse (voir échantillon) ... pas en registre. Ensuite, après les corrections et le départ de presse, les copies n'étaient pas corrigées. Encore, selon les échantillons, rouler 2700 copies avant les bonnes et aussi confusion avec la page 1 et 2. Il a eu besoin de coaching pour corriger les pages 4 et 5 pour faire les bureaux avant la fin du tirage (rendu à 26000 de 30000). Aussi, coaching pour roulettes de registre. »

[395] Pour monsieur Daddono, le test était loin d'être concluant de la compétence de monsieur Gallant de travailler adéquatement en registre.

S-39, page 5
EXTRAIT

« *Évaluation : 30 avril 2011 (Contrôle)*
Presse : 1 Réveil de Jonquière 88 pages collect 50 pouces
Tour : 3,4,5
Dérouleur : 3,4,5
Équipe : Daniel Beauchamp, Jean-Yves Sylvain
Superviseur: Mario Lemieux
Évaluateur: Gino Daddono
Départ: 7h18 (Rollup)
1ière bonne copie: 7h50
Gâche: 750

Note : Au départ, 2 casses de web et ensuite, 1 arrêt dans le pickup station (crusher). Bon contrôle des guides manuels du plieur et pickup station. Confusion entre compo plieur (tasser les nipps) et compo plieur (vitesse des nipps). Manque de compréhension sur les tensions de bande ...

Conclusion : Normand Gallant ne maîtrise pas encore le registre et les tensions des bandes ... n'a pas atteint les objectifs. »

[396] On voit que l'équipe de presse était formée de messieurs Daniel Beauchamp, Jean-Yves Sylvain et monsieur Gallant, mais il faut tenir compte que monsieur Sylvain, quoique membre du Comité de perfectionnement et de formation côté syndical, n'agissait ce soir-là qu'en sa qualité de pressier.

E-11
 EXTRAIT

« *Évaluation : 30 avril 2011 (Contrôle)*
Presse : 1 Lac Saint Jean 48 pages collect 50 pouces
Tour :
Dérouleur :
Équipe : Daniel Beauchamp, Jean-Yves Sylvain
Superviseur: Mario Lemieux
Évaluateur: Gino Daddono
Départ: 10h29
1ière bonne copie: 11h01 (Attente expédition)
Gâche: 900

Note : Au départ, la presse a parti en accélération car le bouton de set point (10) n'a pas été actionné. Navigation pour contrôler le RE difficile.

Conclusion : Normand Gallant ne maîtrise pas encore le registre et les tensions de bandes ... n'a pas atteint les objectifs »

[397] Il y a ensuite trois évaluations en date du 18 août 2011.

S-39, pages 6 et 7
 EXTRAIT

« Évaluation : 18 août 2011 (Registre)
Presse : 1 Écho de la Lièvre 32 pages collect 50 pouces
Tour : 3
Dérouleuse : 3
Équipe : Jean-Pierre Ouellet, André Gourde, Normand Gallant
Superviseur: René Béliveau
Évaluateur: Gino Daddono
Départ: 14h39 (Rollup)
1^{ère} bonne copie: 14h49
Gâche: 1449

Note : Parti avec T 3 en registre manuel ... En lui demandant de vérifier les repérages couleurs, il a parcouru quasiment tous les menus avant de le trouver. Aussi, en lui demandant comment trouver la deuxième position de caméra (si 800 pas fonctionnel) ... ne savait pas. Après avoir fait le rollup, il a procédé à faire des correctifs de registre (il a actionné des roulettes de registre avant de centrer son registre. À ce moment J.P. a commencé intervenir en lui disant que ce n'était pas correct, et je l'ai interdit de s'impliquer ... Normand a fait à sa tête et plus tard J.P. m'a avoué que Normand manquait d'écoute et faisait souvent à sa tête. Après le deuxième départ, il a fait encore des correctifs de registre et quand c'était satisfaisant, Normand a actionné le registre auto ... Ceci n'est pas la façon de procéder ... il fallait actionner l'auto zéro à place. Manque de courant de 15h05-15h30. Aussi ne savait pas comment trouver l'ajustement excentrique. »

« Évaluation : 18 août 2011 (Contrôle)
Presse : 1 La Voix 28 pages straight 54 pouces
Tour : 4,5
Dérouleuse : 4,5
Équipe : Jean-Pierre Ouellet, André Gourde, Normand Gallant
Superviseur: René Béliveau
Évaluateur: Gino Daddono
Départ: 16h40 (Rollup) blanchets défoncés page 19 noir
1^{ère} bonne copie: 17h01
Gâche: 1180 (scum page 3)

Note : Voulait commencer à faire les presets avant de décharger la job précédente. Aussi, confusion concernant le déchargement. Beaucoup de difficulté à charger la prochaine production ... Avant de partir, Normand a fait un presetting (l'eau avait déjà été ajustée ... il a avoué son erreur. Durant la job, il essayé d'éliminer l'offset sur le bas des pages et s'est contenté de déplacer les nippers de .3mm seulement (il avait 3 mm de disponible). Aussi, il a diminué la vitesse des nippers du bas en pensant qu'il baissait la pression sur les nipp ...

Aussi à 28,000 de 31,000 et pour faire les copies de bureau, J.P. a coaché Normand pour bouger le nez et les rouleaux guides du plieur pour améliorer l'offset sur les copies. Normand m'a dit qu'il n'avait pas besoin de coaching car il savait quoi faire. »

*« Évaluation : 18 août 2011 (Contrôle)
Presse : 1 Chambly 80 pages collect 54 pouces
Tour : 3,4,5
Dérouleur : 3,4,5
Équipe : Jean-Pierre Ouellet, André Gourde, Normand Gallant
Superviseur: Patrick Renaud
Évaluateur: Gino Daddono
Départ: 19h12 (Rollup)
1^{ière} bonne copie: 19h25
Gâche: 845 (gâche totale : 2663)*

Note : Normand a requis 845 copies pour placer le cutoff de la page 1. Durant la job, manque de compréhension de tension. Il m'a dit que le contrôle de tension à l'infeed était placé au dessus des tours. Aussi il roulait la presse avec pas assez de tension (voir screen shot) sur le premier web et il a perdu le contrôle (1100 copies).

Conclusion : Normand a été avisé que les objectifs n'ont pas été atteints car il n'a pas réussi. Il m'a dit qu'il n'a pas eu la chance de pratiquer comme il voudrait car certains chefs ne lui donnent pas l'occasion de le faire. Aussi il m'a dit que de toute façon il ne voulait pas être chef. »

[398] Il est faux de prétendre que le « *infeed* » dont il est question soit situé en haut des tours, puisqu'il est au début.

[399] De plus, tous les pressiers, et non pas seulement les chefs pressiers, sont en mesure et capables de faire du registre (alignement des couleurs).

[400] À l'audition suivante, savoir le 27 novembre 2013, monsieur Daddono a repris le tableau de l'onglet 1 « **Formations & évaluations** » pour expliquer la colonne sous le nom de monsieur Daoust.

[401] Ce dernier a eu initialement une formation théorique de quatre jours, soit de 32 heures, et une formation pratique de quatre jours, aussi de 32 heures. Comme ses collègues Savard, Gravel et Gallant, il a eu 176 heures ou 22 jours de formation pratique sous la rubrique « *F = pressiers en overmanning et formateurs sur presse* » du 2 février au 10 mai 2009, mais il n'a aucune heure sous le code « AO », c'est-à-dire « *pressier en overmanning et accès à un formateur sur le plancher* ». Et 16 heures ou 2 jours sous le code « A » qui signifie « *accès à un formateur sur le plancher* ». En résumé, 192 heures avec/ou accès au formateur, 112 heures plieur journal / 80 heures commercial.

[402] À la fin août, il a été rencontré et a été avisé qu'une évaluation était à venir. Le 6 octobre 2011, il a mentionné qu'il n'était pas prêt et a demandé quelques jours de formation supplémentaire. Donc, au total, il a eu 256 heures (32 jours).

[403] Le cas de monsieur Daoust est différent des autres, puisqu'il était dans le groupe qui avait des compétences opérationnelles acquises qui lui valaient plus que 80 %. Il y avait environ quatre ou cinq pressiers qui étaient de ce pourcentage 80 % plus. Dès 2009, l'Employeur encourageait, et l'a toujours fait, ces « 80 % plus » à approfondir et améliorer leurs compétences manquantes par eux-mêmes : c'était à eux de s'en occuper.

[404] Autour de la fin août 2011, au Comité de perfectionnement et de formation, monsieur Daddono a avisé monsieur Daoust qu'il était pour avoir une évaluation la semaine suivante et à ce sujet, monsieur Daddono a mis une note le 6 octobre 2011, page 229 du cahier E-11.

E-11, page 229
EXTRAIT

« Après que je lui ai dit à la fin du mois d'août que j'allais lui passer en évaluation prochainement, je l'ai rencontré le 6 octobre (Gino septembre en vacances) pour lui dire que j'allais faire une évaluation la semaine prochaine et il m'a répondu qu'il n'était pas prêt et qu'il aurait besoin d'une couple de jours de formation avec un formateur pour approfondir ses connaissances sur le plieur, les tensions et le pickup station. »

[405] Monsieur Daddono lui a laissé alors un peu de temps et il fait son évaluation le 18 octobre 2011.

[406] Même si l'évaluation de monsieur Daoust en date du 18 octobre 2011 était sur le quart de jour et que les membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation y avaient invités par monsieur Daddono par son courriel du 13 octobre 2011, aucun des quatre membres syndicaux ne s'est présenté.

[407] Monsieur Daddono avait donc accédé à la demande de monsieur Daoust du 6 octobre en déplaçant son évaluation à 12 jours plus tard, comme on vient de le voir.

[408] Les évaluations du 18 octobre 2011 sont les suivantes et on les retrouve toutes deux à la page 230 de la pièce E-11.

E-11, page 230
EXTRAIT

« Date de l'évaluation : 18 octobre 2011 (Contrôle Presse, Pickup station)
Presse : 3 Soleil du mercredi 64 pages collect, 54 pouces
Tour : 13,14
Dérouleuse : 19,21
Équipe : Michel Turchot, Jacques Bernier, Marcel Daoust
Superviseur: René Béliveau
Évaluateur: Gino Daddono

Départ de presse: 9h26 (Rollup)
 1^{ère} bonne copie: 9h40 (correction de positionnement des plaques)
 Gâche: 690

Note : Au départ (roll up), guides du pickup station trop serrés ... arrêt de presse. Durant le tirage, en lui demandant des explications sur les tensions, il me dit que les freins infeed sont situés en haut après les tours. Aussi il dit que si on monte les tensions avant les tours, la tension va baisser après les tours ... Ne comprend pas les tensions. Pour le plieur, il n'était pas sûr des fonctionnements des guides. Pour le pickup station, il m'a dit que l'ajustement du phasing (support d'entraînement) contrôlait la vitesse des courroies avant les crushers ! Aussi, pas sûr des ajustements d'air et doigts avant les pinces. Conclusion : La presse roulait à cause des presettings. Marcel m'a admis qu'il est plus lent que les autres à apprendre et a besoin de formation pour les tensions et les pickup station. »

« Date de l'évaluation : 18 octobre 2011 (Registre)

Presse : 3 Courrier du Sud 120 pages collect 54 pouces

Tour : 12,13,14,15

Dérrouleur : 18,19,21,22

Équipe : Michel Turchot, Jacques Bernier, Marcel Daoust (jour)

J.P. Ouellet, Yvan Bolduc, Marcel Daoust (soir)

Superviseur: René Béliveau

Évaluateur: Gino Daddono

Départ de presse: 13h17 (Rollup)
 1^{ère} bonne copie: 13h33 (correction de positionnement des plaques)
 Gâche: 680

Note : T 14 en manuel ... Bon. À 14h13, en faisant le registre, Marcel m'a dit qu'il ne voyait plus clair, qu'il était confus et qu'il ne savait plus quoi faire. Avec son accord, et celui de J.P. Ouellet, j'ai demandé à Yvan Bolduc de prendre la relève sur le registre.

Note : Pas capable de faire le travail ... évaluation terminée ... je lui ai dit qu'il ne maîtrisait pas les tensions, le pickup station et le registre et que son dossier était à l'étude. »

[409] Monsieur Daddono explique qu'il est complètement faux de penser ou de croire que les freins « *in feed* » sont situés en haut après les tours. La tension appliquée à l'« *in feed* » se situe plutôt au dérouleur en bas et non pas en haut après les tours, comme monsieur Daoust l'a indiqué. Il ajoute :

« Si on monte la tension à l'« infeed », les tensions montent après les tours et elles ne descendent pas. C'est donc que monsieur Daoust ne comprend pas les tensions. De plus, il n'était pas certain du fonctionnement des guides qui doivent être ajustés manuellement. De plus, monsieur Daoust se trompe, lorsqu'il parle du « phasing » (support d'entraînement). Il n'y a pas de rapport entre les

vitesse des courroies et l'ajustement des guides (« grenouilles ») qui prennent la copie et l'amène à l'expédition. Il n'y a pas de rapport avec la vitesse des courroies. »

[410] Ceci fait dire à monsieur Daddono que monsieur Daoust ne comprenait pas ces opérations et ajustements. Et à ce moment-là, la presse roulait à cause des ajustements préalables (« *pre-setting* ») existant déjà dans le système. L'admission que fait monsieur Daoust à monsieur Daddono est bien celle qu'il a inscrite à sa note.

[411] L'autre évaluation du 18 octobre 2011 pour les connaissances du registre a été faite de jour, mais elle a dépassé 14 h. Monsieur Daddono écrit ses notes que l'on retrouve à la page 230 aussi de la pièce E-11.

[412] Les membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation étaient absents lors de cette évaluation. Monsieur Daddono a noté que le départ des presses a été fait à 13 h 17. Parce que monsieur Daoust avait mal positionné ses plaques, la première bonne copie n'est sortie qu'à 13 h 33 pour une gâche de 680 copies. Il continue ses notes :

E-11, page 230
EXTRAIT

« Note : T 14 en manuel ... Bon. À 14h13, en faisant le registre, Marcel m'a dit qu'il ne voyait plus clair, qu'il était confus et qu'il ne savait plus quoi faire. Avec son accord, et celui de J.P. Ouellet, j'ai demandé à Yvan Bolduc de prendre la relève sur le registre.

Note : Pas capable de faire le travail ... évaluation terminée ... je lui ai dit qu'il ne maîtrisait pas les tensions, le pickup station et le registre et que son dossier était à l'étude. »

[413] À l'audition, monsieur Daddono a réitéré qu'à la suite de cette évaluation, il avait dû conclure que monsieur Daoust était incapable de faire le travail et il lui a dit qu'il ne maîtrisait pas les tensions et le « *pickup station* » et le registre et que, finalement, son dossier était à l'étude.

[414] Savoir opérer le registre, d'expliquer monsieur Daddono, est très important pour un pressier, car il faut être capable de superposer correctement les quatre couleurs, afin que l'image imprimée soit parfaite et n'apparaisse pas floue aux yeux du lecteur.

[415] Depuis la première évaluation de monsieur Daoust en 2009, alors que cette évaluation avait démontré qu'il avait un *rating* de plus de 80 % et août 2011, alors qu'on l'avise qu'il va être évalué, jamais monsieur Daoust ni quiconque du Syndicat ou du Comité de perfectionnement et de formation pour lui n'a approché monsieur Daddono pour demander qu'on aide monsieur Daoust à parfaire ses compétences. À la première évaluation, on lui avait dit, comme aux autres qui avaient plus de 80 % et qui ont été traités de la même façon, de parfaire par lui-même ses connaissances.

[416] Non seulement ceux qui avaient obtenu un score de plus de 80 % ont-ils été tous traités de la même façon, mais, à l'exception de monsieur Daoust, ils ont tous réussi leur évaluation par la suite sans avoir eu de formation complémentaire ou additionnelle ou différente de celle qu'a eue monsieur Daoust.

[417] Passant ensuite au grief de monsieur Jacques Savard, monsieur Daddono reprend le tableau récapitulatif et nous dit que monsieur Savard, comme les trois autres, a d'abord reçu initialement une formation théorique de quatre jours (32 heures) et aussi quatre jours (aussi 32 heures) de formation pratique. Par la suite, sous la rubrique « *F = pressiers en overmanning et formateurs sur presse* », il a eu entre le 6 février 2009 et le 3 juin 2010, 208 heures (26 jours) de formation pratique avec un formateur. Il a eu aussi, les 18, 25 et 28 février 2009, 24 heures (3 jours) en « *AO pressier en overmanning et accès à un formateur sur le plancher* » et finalement, 48 heures en « *A* », c'est-à-dire « *accès à un formateur sur le plancher* », soit 6 jours entre le 16 mars 2009 et le 7 juin 2009. À son résumé, monsieur Daddono inscrit que monsieur Savard a eu 280 heures avec / ou accès au formateur, 224 heures plieur journal / 56 heures commercial.

[418] On verra qu'en février 2011, monsieur Savard a eu 32 heures de formation théorique supplémentaires, du 1^{er} au 4 février 2011. Il aura aussi eu 64 heures supplémentaires de formation pratique du 9 au 14 février 2011 et les 15, 16, 26 et 27 février 2011.

[419] Les registres de formation quotidiens pièce E-11, pages 180 à 183 inclusivement, démontrent la formation donnée par le formateur Daniel Picard selon le type de formation un pour un, en ce sens que monsieur Picard ne s'occupait que de la formation de monsieur Savard aux journées des 2, 3 et 4 février 2011, sur l'horaire de 6 h à 14 h. Monsieur Picard et monsieur Savard ont signé chacun les registres quotidiens de formation. Par la suite, monsieur Savard a continué sa formation pratique en étant en surplus de l'équipe de presse les 9, 11, 12, 14, 15, 16, 26, 27, 28 février 2011 avec le formateur/chef pressier Larose. Le registre de formation quotidien signé par lui et monsieur Larose est contresigné le 9, 14, 15, 27 et le 28 février par le superviseur Daddono (E-11, pages 184 à 192 inclusivement).

[420] Monsieur Daddono ajoute que ce ne sont pas tous les pressiers qui ont eu cette formation additionnelle, mais bien ceux qui avaient un score de moins de 80 %. Pour monsieur Savard, il a eu, avant sa dernière évaluation, un total de formation de 440 heures.

[421] Monsieur Daddono a procédé à l'évaluation de monsieur Savard les 27, 28 février, le 5 mars 2011, les 3 et 4 mai 2011.

[422] La page 194 et suivante de la pièce E-11 contiennent les notes du témoin Daddono quant aux évaluations aux dates que nous y voyons.

E-11, page 194 et suivantes
EXTRAIT

Date de l'évaluation : 27 février 2011 (Contrôle de presse et Pickup station)

Note : Jacques Savard et Robert Larose m'ont rencontré avant l'évaluation pour me dire que Jacques n'était pas prêt pour faire une démonstration de contrôle car il y a eu 1 journée d'absence durant sa formation pratique (maladie, samedi le 12 février 2011) et que son formateur (Robert) était absent le 18 février (journée vacance) ... Terry Dolbec a agi comme formateur le 18 février ... Je leur ai dit que le 27 février serait considéré comme une journée de formation pratique compensatoire et que l'évaluation sera reportée au 28 février 2011.

Date de l'évaluation : 28 février 2011 (Contrôle de presse et Pickup station)

Presse : 2 24 heures 40 pages straight 50 pouces

Tour : 9,10,11

Dérouleurs : 12,13,14

Équipe : Terry Dolbec, William Dempsey, Marcel Daoust

Superviseur: Benoît Maisonneuve

Évaluateur: Gino Daddono

Départ de presse: 23h34

1^{ère} bonne copie: 23h36

Gâche: 440

Notes : La presse a bien parti, mais durant le tirage j'ai demandé des questions sur les composantes du plieur (position des nipp) comment les bouger, (forces moteur) à quoi ça sert, (guides d'ajustements) leurs fonctions (les tensions de webs) comment balancer le pickup station (ajustements). Jacques n'était pas sûr des réponses et m'a dit qu'il avait besoin de formation ... conclusion, la presse était en contrôle en grande partie à cause des presettings faits au début du travail.

Note : Ne maîtrise pas les tensions, composantes du plieur et le pickup station. Jacques dit qu'il a besoin de formation et pratique. Je lui ai dit de continuer sa propre formation. Dossier à l'étude.

Date de l'évaluation : 5 mars 2011 (Registre)

Presse : 3 24 JDM 88 pages 54 pouces

Tour : 13,14,15

Dérouleurs : 19,21,22

Équipe : Réjean Coulombe, Terry Dolbec, William Dempsey

Superviseur:

Évaluateur: Gino Daddono

Départ de presse: 23h43

1^{ière} bonne copie: 23h46
Gâche: 250

Notes : *Bien*

Résumé : *Jacques a besoin de formation et pratique pour parfaire ses connaissances sur les composantes du plieur, les tensions des bandes et les ajustements du pick up station. Jacques était d'accord avec mon évaluation.*

Date de l'évaluation : 3 mai 2011 (Registre)

Presse : 2 24 heures 56 pages collect 50 pouces
Tour : 9,10
Dérouleurs : 12,13
Équipe : Terry Dolbec, Yan Poirier
Superviseur: Max Landry
Évaluateur: Gino Daddono

Départ de presse: 23h10
1^{ière} bonne copie: 23h34
Gâche: 3200 (2500 sans résultat)

Notes : *T 10 (manuel) et rouler pendant 2500 copies sans résultat. À l'arrêt de presse pour mettre 2 par pince, Jacques a été d'accord pour céder sa place à Yan pour faire le registre du départ. Ensuite, il n'avait pas une bonne compréhension de « auto » et « auto zéro » du système de registre. Aussi, il a besoin d'aide pour les correcteurs de registre.*

Date de l'évaluation : 4 mai 2011 (Contrôle)

Presse : 2 Écho de Laval 80 pages collect 50 pouces
Tour : 9,10,11
Dérouleurs : 12,13,14
Équipe : Terry Dolbec, Yan Poirier
Superviseur: Max Landry
Évaluateur: Gino Daddono

Départ de presse: 04h07
1^{ière} bonne copie: 04h20
Gâche: 1350

Notes : *Confusion en faisant les composantes (presetting) ... il n'était pas sûr s'il devrait les faire ou pas. La job précédente n'était pas pareille. Il a eu besoin d'aide pour corriger des copies croches du plieur (Terry) et a eu besoin d'aide pour régler le pickup station (copies échappées). Aussi, il a admis qu'il n'avait pas eu la chance de pratiquer le contrôle des tensions et composantes du plieur.*

Conclusion : Jacques ne maîtrise pas les composantes du plieur, les tensions des bandes, le registre et les ajustements du pick up station. Jacques était d'accord avec mon évaluation en disant qu'il a besoin de pratique. »

[423] Finalement, monsieur Daddono dépose en pièce E-11, aux pages 455 et suivantes, les « **Procès-verbaux du comité de formation - presses** » à compter du vendredi 2 mars 2007 jusqu'au 15 décembre 2010.

[424] Contre-interrogé par M^e Morissette, monsieur Daddono explique comment il a fait les compilations que l'on retrouve à la pièce E-11. Il y a été aidé par monsieur Mathieu St-André qui s'est occupé, quant à lui, à compiler les heures d'entretien accomplies par les quatre plaignants. Il avait à sa disposition toutes les feuilles où étaient inscrites les heures de l'effectif en place. Il s'est d'ailleurs fié à ces heures pour faire ses compilations.

[425] Le procureur syndical tente de savoir de monsieur Daddono si les employés qui étaient en surplus sur les équipes n'étaient pas réunis dans un *pool* pour combler les absences et monsieur Daddono affirme qu'une telle procédure ne lui dit rien.

[426] Il se souvient qu'au Comité de perfectionnement et de formation, on disait que le pressier en charge ne pouvait pas faire de la formation et en même temps s'occuper de sa tâche de pressier en charge. Le Syndicat s'objectait à ce qu'un pressier en charge soit désigné formateur et accomplisse en même temps sa propre fonction de pressier en charge.

[427] Il se souvient qu'il y a eu des formateurs en « *overmanning* ». Selon monsieur Daddono, les pressiers en charge, qu'ils agissent comme formateurs ou non, ont l'obligation d'être formateur, qu'ils aient la prime ou non.

[428] Il y a eu cependant des pressiers en charge qui étaient libérés pour n'agir que comme formateurs. Ceux-ci étaient en « *overmanning* ».

[429] Il y a aussi eu des pressiers en charge en production qui touchaient la prime de formateurs. Ceux-ci faisaient certains jours de la formation et de la production et d'autres jours, de la formation seulement, sans travailler à la production.

[430] Les délégués syndicaux au Comité de perfectionnement et de formation ont exprimé que le pressier en charge ne pouvait pas à la fois travailler à la production et faire de la formation par manque de temps.

[431] S'en est suivi entre M^e Morissette et le témoin Daddono un échange de questions et de réponses sur la façon dont certaines questions étaient posées à monsieur Daoust par monsieur Daddono lors des évaluations. Il s'agissait, avons-nous compris, pour M^e Morissette de faire reprendre à monsieur Daddono, devant le tribunal d'arbitrage, les questions techniques qu'il avait posées à monsieur Daoust, par exemple, sur les freins de l'« *in feed* ». Monsieur Daoust a répondu que les freins « *infeed sont situés en haut après les tours* », alors que, affirme monsieur Daddono,

« tous, partout, savent que c'est au niveau des dérouleurs. C'est un non-sens. C'est une aberration et ça m'a surpris. »

[432] Le tribunal, dans la partie « *décision* », donnera sa position quant à ces échanges.

[433] Quant aux trois courriels reçus de monsieur Lafontaine du Comité de perfectionnement et de formation lui demandant s'il était possible d'avoir un résumé des résultats des évaluations (pièce S-43, courriel du 29 août 2011, du 19 septembre 2011, du 8 novembre 2011), monsieur Daddono affirme qu'il n'a jamais donné suite à ces demandes.

[434] S'il est vrai qu'il n'y avait pas de budget spécifique pour la formation, de nombreuses réunions ont été tenues et on convenait, à la direction, qu'il fallait compléter au plus tôt la formation sur le « *cold-set* », alors que la formation « *heat-set* » « *qui poussait sérieusement à ce moment-là et il fallait en finir avec la formation " cold-set "* », de dire monsieur Daddono.

[435] Comme on l'a vu à la page 229 de la pièce E-11, monsieur Daoust a demandé d'avoir de la formation additionnelle le 6 octobre 2011. Or, il n'y a pas eu de formateur d'attitré à monsieur Daoust par la suite. De toute façon, monsieur Daddono n'a pas compilé de formation après le 6 octobre 2011 pour monsieur Daoust.

[436] Quant à la note de passage de 100 %, il s'agit d'une notion qui a été discutée au Comité de perfectionnement et de formation et le consensus était qu'il s'agissait d'un barème facilement atteignable. Il n'y a jamais eu d'objection indiquant que ce 100 % causait problème. Monsieur Daddono ne se souvient pas de la pièce S-30, savoir l'ordre du jour de la réunion du Comité de perfectionnement et de formation du 15 décembre 2010. Cette pièce n'est pas au cahier E-11. Cependant, à la page 462 du cahier E-11, il y a le procès-verbal de cette réunion et « *Une modification au point 9 a été effectuée pour remplacer la formation de 3 mois à 1 mois et ajout du nom de M. Sylvain comme personne présente.* »

[437] Ce point 9 est le suivant :

E-11
EXTRAIT

« *Après une période de un à trois mois avec un formateur ces gens devraient retourner sur une équipe régulière et continuer leur progression tout en faisant toutes les tâches que le travail de pressier exige en alternant. Si on veut qu'ils soient efficaces, va falloir leur donner l'opportunité de faire toutes ces tâches. Entente était 1 mois.* »

[438] Le procès-verbal de la réunion du 26 avril 2010 (E-11, page 461) indiquait, sous la rubrique « **Fin de la formation** » :

E-11, page 461

EXTRAIT

« Il faut se fixer une limite sur la durée de la formation nécessaire afin d'amener les pressiers à un niveau de 100% et établir une date de fin pour l'évaluation finale. »

[439] Reprenant l'ordre du jour S-30, le procureur syndical demande à monsieur Daddono, en relisant la rubrique :

S-30

EXTRAIT

« • Pressiers qui n'ont pas la cote de 100%

-Marcel Daoust

-Gilles Moreau

-Michel DeMarble

-Lucien Poirier

-Daniel Forget

- Compétences manquantes selon le profil individuel

-Formation pratique additionnelle »

si monsieur DeMarble a reçu une formation particulière du chef pressier Beauchamp.

[440] La réponse de monsieur Daddono est toute simple, savoir que monsieur Beauchamp, en qualité de pressier en charge, avait le devoir de former monsieur DeMarble qui est sur son équipe. Cependant, au titre de formation particulière, monsieur DeMarble n'en a pas eue, sauf l'implication qu'il a démontrée à apprendre.

[441] Quant à monsieur Daoust, on voit de la page 201 de la pièce E-11 que le 2 février 2009, il était sur l'équipe P1/F1 avec messieurs Michel Ouellette et Claude Allard et il y était désigné assistant-pressier en charge ce jour-là.

[442] Lorsque ces pressiers qui avaient un score entre 80 % et 100 % agissaient comme assistants-pressiers en charge, ils avaient la prime de 5 %.

[443] L'objectif recherché par l'Employeur était que tous les salariés soient en mesure d'opérer tous les équipements de la presse et que tous soient capables techniquement d'être opérateurs de toutes les composantes de la presse.

[444] Sans surprise, monsieur Daddono répond par la négative, ne s'en souvenant pas, sur le nombre de fois que messieurs Daoust, Savard, Gravel et Gallant ont opéré soit le plieur, soit le « *pick-up station* ».

[445] Monsieur Daddono affirme que tous les pressiers à l'emploi sont des pressiers professionnels et qu'ils ont tous travaillé dans le passé au plieur et au « *pick-up station* ».

[446] Pour eux, avec les nouveaux équipements, il s'agissait de s'habituer à eux et de s'en familiariser.

[447] Un pressier qui ne serait pas familier avec cet équipement pourrait apprendre à l'opérer en départ de presse et même alors qu'elle roule, car il s'agit d'équipements qui ont une certaine tolérance permise dans les paramètres de leur opération. Il est vrai que le meilleur moment d'apprendre sur le plieur est au départ de la presse.

[448] Le procureur syndical revient sur la pièce S-34 où sont listés, avec un astérisque signifiant « *bon contrôle de tensions, plieuse et pickup station ... aussi a fait du fine tuning de registre* », les noms d'employés qu'on y retrouve allant de monsieur Thierry Bouchet à Yan Poirier.

[449] Dans sa question, M^e Morissette semble trouver curieuse l'uniformité de cette mention qu'on leur accole à tous qu'ils ont un bon contrôle de tensions, etc.

[450] Monsieur Daddono répond que ces gens n'ont pas travaillé préalablement au 4545 Frontenac, mais qu'ils ont été embauchés directement de l'extérieur ou viennent de Bromont. Les critères de leur embauche étaient stricts et spécifiques : il fallait de l'expérience sur les presses MAN Roland, ce qu'ils avaient tous. C'était de bons pressiers, à preuve qu'ils ont tous passé l'évaluation, démontrant ainsi leur capacité d'opérer les presses MAN. De plus, lors de l'évaluation, ils ont tous procédé au démarrage de presse en automatique et monsieur Daddono leur a demandé à chacun comment fonctionne le départ manuel et leurs réponses ont été toutes satisfaisantes à cet égard.

[451] Quand, à la pièce E-11, un formateur a le code « A », cela signifie qu'il est formateur en excédent de l'équipe.

[452] Il y avait 16 formateurs qui avaient été nommés et, pour répondre à une question de M^e Morissette, monsieur Daddono affirme que monsieur Sylvain Beauregard, à son souvenir, faisait partie de cette liste des 16 formateurs.

[453] Le procureur syndical attire l'attention de monsieur Daddono sur le procès-verbal de la réunion du Comité de perfectionnement et de formation du 9 octobre 2008 (E-11, pages 458 à 459) et plus particulièrement à la page 3 :

E-11, page 3 de la pièce 458
EXTRAIT

« Le personnel en surplus pourrait :

- *En partie être assigné à des tâches en maintenance (augmenter l'équipe)*

- *Être mis dans un pool disponible pour : le remplacement d'absents, le support à la maintenance, la formation autodidacte en salle (lecture des manuels MAN Roland) ou autre*

Recommandation syndicale : rééquilibrer les équipes jour-soir-nuit (pour réduire le « pool » de jour, et une fois les impressions lancées, il redevient possible de former, même de nuit, sans nuire à la production). Suggestion à examiner. »

[454] Monsieur Daddono n'a aucun souvenir à cet égard.

[455] Revenant sur ces questions quant au procès-verbal de la réunion du Comité de perfectionnement et de formation secteur des presses en date du 15 décembre 2010 à sa deuxième page (la pièce commence à la page 462 de E-11), monsieur Daddono confirme que le but visé par cette entente était de réduire de trois mois à un mois.

[456] Quant au point 10 de ce même procès-verbal qui se lit ainsi :

E-11, page 462
EXTRAIT

« 10. Donc, il faut que les gens aient la chance d'alterner dans ces différentes tâches que ce soit pressier en charge, assistant-pressier en charge et compagnon pour combler les exigences de l'Employeur et en faire un pressier complet et cela sur une base continue. »

monsieur Daddono affirme que c'est dans cet esprit qu'il a été offert à monsieur Gallant le plus d'opportunités possibles d'alterner dans de nombreuses tâches. Mais c'était de sa responsabilité à lui de voir à alterner dans les différentes tâches, qu'elles appartiennent au pressier, au pressier en charge ou à l'assistant-pressier en charge, pour s'améliorer. C'était une discrétion qu'on laissait à l'employé.

[457] De plus, le processus d'auto-évaluation a vraiment eu lieu et les superviseurs autant que les formateurs en ont fait avec les salariés. À partir de 2009, il y a eu des évaluations de faites pour l'ensemble des employés, c'est-à-dire pour tous les pressiers.

[458] Il est vrai, d'autre part, que celui qui s'initie, par exemple, au plieur et/ou au « *pick-up station* » risque de produire plus de gâches que celui qui fait ce travail au quotidien.

[459] Il y a des standards de gâche et il est certain que s'ils sont dépassés, c'est le pressier en charge qui devra en répondre, mais jamais, dans le cadre d'une formation, il n'y a eu de réprimande aux pressiers en formation.

[460] À la dernière journée d'audition, le contre-interrogatoire de monsieur Daddono s'est poursuivi et le procureur a attiré l'attention de celui-ci sur la page 11 et ensuite les

pages 14 à 46 inclusivement de E-11 pour savoir quelle était exactement, pour chacune des journées, la situation de formation de messieurs Gallant, Brodeur, Dupont et Larose. Monsieur Daddono n'est pas celui qui a préparé ces documents à l'époque où ils l'ont été, mais ce serait une employée du nom de Cousineau qui l'a fait et monsieur Daddono les prend à leur face même pour les informations qu'ils contiennent. Lorsqu'il y voit qu'à une certaine journée, il y avait un formateur sur une équipe, par exemple, cela correspondait à l'initiative de l'Employeur qu'il y ait un formateur sur le plancher.

[461] Après certaines discussions sur la production d'une pièce chiffrée S-50, savoir un procès-verbal de la réunion du Comité de perfectionnement et de formation du 24 novembre 2009, monsieur Daddono ne connaissant pas ce document, il a été contre-interrogé aux fins de savoir ce qui était arrivé de la note de passage de 80 % lors des discussions.

[462] Monsieur Daddono a été très clair à cet égard et il a répondu que ceux qui avaient plus de 80 % avaient été mis de côté sujet formation, car ils s'arrangeaient bien et ne posaient pas problème. La priorité cependant était de former ceux dont le score était inférieur à 80 % et ce n'était pas une urgence de traiter de ceux qui avaient déjà ce 80 %.

[463] Il fallait un pressier compétent dans toutes les opérations avant qu'il passe à la formation pour le procédé « *heat-set* » (voir justement ce que rapporte le rédacteur Serge Lafontaine quant aux positions patronale et syndicale au Comité de perfectionnement et de formation à cet égard).

[464] Le témoin n'arrive pas à se souvenir si à cette réunion du 24 novembre 2009, il a été question justement de cette suggestion syndicale « *d'avoir une rotation entre les individus heat-set et cold-set* ».

[465] Monsieur Daddono se souvient cependant qu'à l'été 2009, vu les vacances, les formateurs ont été affectés à la production pour combler les besoins et, cette période terminée, d'autres personnes ont été nommées formateurs, comme messieurs Lafontaine, Bourdages et Picard.

[466] Sur la question de la rédaction des procès-verbaux des réunions du Comité de perfectionnement et de formation, monsieur Daddono explique que deux employées de l'entreprise, mesdames Bélec et Martineau, assistaient aux réunions, prenaient des notes et rédigeaient les procès-verbaux.

[467] D'autre part, d'expliquer le témoin quant à la création d'une équipe d'entretien, cela n'aurait jamais fait l'objet de discussions avec le Comité de perfectionnement et de formation ni à l'extérieur de ce comité : ce n'était pas son rôle, dit-il, le sien étant de s'occuper de la formation.

[468] En réponse à une question de M^e Morissette de savoir si monsieur Sylvain Aubé avait été mandaté pour créer une équipe d'entretien, monsieur Daddono répond que

monsieur Aubé faisait de l'entretien et rien d'autre et qu'il n'a jamais eu de projet de créer une équipe d'entretien.

[469] À la suite de la décision de M^e Serge Brault au sujet de l'entraînement, monsieur Daddono, comme directeur de la formation, devait mettre sur pied un Comité de perfectionnement et de formation et procéder le plus vite à la formation des salariés.

[470] Réinterrogé par le procureur patronal, le témoin affirme à nouveau que les employés dont les noms sont marqués d'un astérisque à la pièce S-34 sont bien tous des employés qui venaient de Bromont où ils opéraient des presses similaires à celles de Mirabel. À leur arrivée à Mirabel, ils opérèrent donc des équipements semblables (page 11 de la pièce E-11). Monsieur Daddono souligne que sur la presse P1/F2, il y a le pressier en charge Brodeur qui n'est pas en formation, l'assistant-pressier en charge Dupont qui n'est pas en formation non plus et monsieur Gallant comme pressier assigné au plieur F2. Monsieur Robert Larose, en février 2009, était pressier en charge, mais il ne l'était pas dans cette fonction le 11 février.

[471] Ceux qui ont eu la prime de formateur, ce jour-là 11 février 2009, sont messieurs Champagne, Brodeur et Couture.

[472] Lorsque sous le nom de monsieur Couture, on voit qu'il est formateur et que sous la rubrique « *Presses* », il n'y a que la mention de P1, cela signifie que monsieur Couture n'est pas assigné sur une presse comme telle, car il sera formateur.

[473] Reprenant la balle au bond, M^e Morissette revient sur cette question du P1 inscrit pour monsieur Couture à la page 11 (E-11). Monsieur Daddono lui répond que la feuille E-11 ne le dit pas. Il y a des occasions où le formateur sera assigné comme formateur « *général sur le plancher* » ou à une presse. Ici, c'est-à-dire dans le cas de monsieur Couture, il est sur la presse 1.

[474] De toute façon, de dire monsieur Daddono, il ne se souvient pas de monsieur Larose autrement que comme chef pressier. Il l'était, de toute façon, quand monsieur Daddono a quitté. Revenant sur la pièce S-34, monsieur Daddono affirme avoir fait les évaluations des employés Bouchet à Poirier sur cette liste où ils sont marqués d'un astérisque, à quelle période, il ne s'en souvient pas.

[475] L'Employeur, par la suite, fit entendre son directeur des ressources humaines à l'Imprimerie Mirabel depuis le début de 2009, monsieur Pierre Vermette. En cette qualité, il a négocié le renouvellement de la convention collective S-1. Il a été présent à toutes les séances de l'arbitrage de différend pour le renouvellement devant l'arbitre Barrette.

[476] Devant cet arbitre, le Syndicat avait des demandes quant à la définition du travail de pressier en charge ou d'une nouvelle lettre d'entente n^o 11.

[477] Les demandes étaient écrites. Entre autres, celle du Syndicat concernant 3.05.4 :

E-12
EXTRAIT

« **3.05.4** POSITION SYNDICALE

L'ajustement, l'opération, le contrôle du plieur ainsi que celui de la station FERRAG (Pick up station).

POSITION PATRONALE

Demande refusée. »

[478] Le maître de chapelle, monsieur Métivier, avait témoigné le 11 janvier 2012 devant M^e Barrette et aux notes sténographiques ici produites comme pièce E-13, il explique que « *l'objet de la demande (note de l'arbitre : sur l'article 3.05.4), ce n'est pas de juger de la compétence d'un pressier sur ces points-là [...] (par exemple) c'est qu'un pressier qui ne prend pas de prime de charge ou d'assistant ne travaille, je dirais, presque jamais sur ces équipements-là.* » Et plus loin : « *Assez difficile, que si tu y touches pas, tu le perds* » (parlant des habilités sur les équipements mentionnés).

[479] Le 23 mars 2012, toujours devant l'arbitre Barrette, monsieur Métivier donnera la position du Syndicat à ce moment-là (notes sténographiques, pages 4 et 5, lignes 12 et suivantes).

E-15
EXTRAIT

« [...] *On avait une demande à 3.05.4 concernant le travail d'ajustement et d'opération des plieurs et du «pick up station», le Ferag. On a entendu des arguments du côté patronal, la crainte qu'ils avaient concernant surtout qu'un pressier pourrait se servir d'une clause semblable pour dire : j'ai pas à toucher à ça.*

Notre but n'était pas ça. Donc, on va retirer notre demande et on va amender la lettre d'entente numéro 11 qui dit que, et vous avez entendu ça devant le tribunal, compte tenu du manque d'opportunités, que les pressiers n'exécutent pas ce travail-là, ils opèrent pas ces équipements-là, ce qu'on demande au tribunal, c'est que cet aspect-là ne soit pas considéré pour que l'employeur puisse reclasser ou muter un pressier. »

[480] Monsieur Vermette, interrogé par M^e Morissette, rappelle le témoignage rendu par le vice-président aux opérations industrielles de l'Employeur, monsieur Michel Tremblay, devant l'arbitre Barrette.

[481] La position patronale sur 3.05.4 sur lequel lui-même et monsieur Tremblay ont témoigné était l'abolition pure et simple de la classe d'assistant-pressier en charge et, on le voit à E-2, son remplacement par un statut de pressier en charge, car le remplaçant faisant le travail de pressier en charge serait alors payé à ce titre pour le temps de remplacement qu'il effectue, une demande que M^e Barrette a refusée. Les positions

finale sur la demande syndicale quant à la lettre d'entente n° 11 (E-14) est qu'elle était refusée par l'arbitre Barrette et, de toute façon, ce texte sur l' « **Application de 8** » est à la page 80 de la pièce S-40A, la convention collective de travail 2012 - 2015.

[482] L'Employeur a fait entendre le commis aux horaires, monsieur Mathieu St-André, qui est à Mirabel depuis mars 2009. Il est devenu commis aux horaires en avril 2010 et il est chargé des horaires des pressiers, de l'expédition, à l'exclusion de la maintenance (hommes de métier, électriciens, etc.).

[483] Sa fonction consiste à afficher les horaires de travail pour les superviseurs, afin que ceux-ci puissent assigner les pressiers.

[484] Autour de juin 2013, M^e Graton avait demandé au témoin de préparer le document qui est devenu l'onglet 2 de la pièce E-11. Il devait recenser, pour les années 2009 à 2011 inclusivement et pour les pressiers Gallant, Gravel, Savard et Daoust, leurs assignations à l'entretien, donc à l'extérieur d'une équipe de presse. Il en a ensuite fait le tableau.

[485] Pour ce faire, il a, à l'Imprimerie, un archivage mensuel des feuilles de l'effectif et il les a consultées en débutant par l'année 2009 et il a regardé chacune des feuilles de l'effectif pour y relever les informations qu'elles contenaient.

[486] On retrouvera ces informations et ces feuilles à la pièce E-11, onglet A pour monsieur Gallant, onglet B pour monsieur Gravel, onglet C pour monsieur Savard et onglet D pour monsieur Daoust.

[487] Si l'on prend la page 262 du 9 février 2011, comme c'est l'habitude, monsieur St-André prépare les numéros d'équipe, le « *Nom* » du pressier, son « *Secteur* », la « *Nature* », et on voit que sous le nom de monsieur Gallant, il est indiqué comme « *Secteur* » « *Pressier* », pour la « *Nature* », « *Entretien* ». L'information « *Entretien* » lui vient du superviseur. Il n'écrit pas les inscriptions manuelles.

[488] Les congés acceptés à l'avance ou les vacances sont déjà écrits, mais s'il y a, par exemple, une maladie de dernière minute, l'inscription sera faite à la main.

[489] Quant à l'onglet 1 de la pièce E-11, il l'a préparé conjointement avec monsieur Daddono qui était formateur. Ce dernier a quitté en février 2013 et alors, il a été jugé qu'il fallait faire un archivage de tout ce qui était formation et ses effets pour que tout soit classifié de la façon la plus ordonnée possible.

[490] Les informations que l'on retrouve aux tableaux dans E-11 sont toutes appuyées par les documents contenus à E-11.

[491] Dans l'onglet 1, « **Formations & évaluations** », toutes les dates qui y sont mentionnées et toutes les dates qui sont sur les feuilles d'effectif avaient été mises par

monsieur Daddono dans les dossiers des employés. On retrouve d'ailleurs tout cela aux fiches que monsieur Daddono se tenait pour les employés.

[492] Monsieur St-André, quelque temps avant l'audition, a révisé avec monsieur Daddono toute cette documentation et monsieur Daddono lui a clarifié les mentions « F », « A » ou « AO », mentions qui n'étaient pas familières à monsieur St-André.

[493] Ce dernier, à la demande de M^e Graton qui lui demandait de lui sortir les feuilles d'effectif pour voir les assignations aux presses, les congés, le temps supplémentaire de monsieur Daoust, a préparé la pièce qu'il dépose en pièce E-17. En première page, un synopsis nous indique ceci.

S-17
EXTRAIT

« Marcel Daoust
du 26 juin au 17 octobre 2011

Sur équipe de presse	<i>Nb. d'heures</i>	<i>Nb. de journées</i>
<u>Temps régulier</u>		
26 juin au 30 juillet 2011	80h	10 jours
31 juillet au 27 août 2011	20h	2 jours
28 août au 24 sept. 2011	80h	10 jours
25 au 17 oct. 2011	48h	6 jours
Total	224h	28 jours

Absences	<i>Nb. d'heures</i>	<i>Nb. de journées</i>
<u>Temps régulier</u>		
26 juin au 30 juillet 2011	24h	3 jours
31 juillet au 27 août 2011	80h	10 jours
28 août au 24 sept. 2011	24h	3 jours
25 au 17 oct. 2011	24h	2 jours
Total	152h	19 jours

*Temps supplémentaire sur équipe de presse du 26 juin au 17 octobre 2011

Sur équipe de presse	<i>Nb. d'heures</i>	<i>Nb. de journées</i>
<u>Temps régulier</u>		
26 juin au 30 juillet 2011	24h	3 jours
31 juillet au 27 août 2011	24h	3 jours
28 août au 24 sept. 2011	40h	5 jours
25 au 17 oct. 2011	72h	9 jours
Total	160h	20 jours

[494] Cette pièce est divisée, si l'on peut dire, en quatre parties ou quatre paquets brochés, le premier allant du 28 juin 2011 au 13 octobre 2011, le second à compter du 1^{er} juillet 2011 pour les absences ou congés, le troisième pour le surtemps à compter du 4 juillet 2011 et le quatrième, une feuille seule, pour le 18 octobre 2011, date à laquelle monsieur Daoust a passé son évaluation.

[495] En révisant les pages 445 et suivantes de la pièce E-11, M^e Morissette affirme que monsieur Daoust a été 10 jours sur la presse, 3 jours absent et 6 à l'entretien, pour un total de 19 jours, alors qu'il devrait y en avoir 20, si l'on compte 4 jours de travail par semaine. Après quelques recherches, M^e Morissette retrouve la feuille d'effectif pour le dimanche 3 juillet 2011 (quatrième feuille de la pièce E-17), jour où monsieur Daoust est inscrit dans le secteur pressier, nature du travail : « *Plieur F1 + PPL tour 2 c 5* ». Pour le témoin, lorsqu'apparaît aux feuilles d'effectif une mention comme celle-là, il inscrit, dans ses statistiques, qu'il s'agit de travail aux presses.

[496] Le procureur syndical refait le même exercice pour les semaines du 31 juillet au 27 août, donc 4 semaines pour 16 quarts de travail, et ainsi de suite pour les autres semaines jusqu'au et incluant le 17 octobre 2011.

[497] De toute façon, d'expliquer le témoin, le système est informatisé et il y a une matrice. Quand on demande le code 1, apparaîtra tout l'effectif des presses pour la période demandée.

[498] Le procureur syndical dirige ensuite ses questions sur les documents semblables, mais pour monsieur Gallant, que l'on retrouve aux pages 234 à 275, à l'onglet A de la pièce E-11. S'il était en poste en mars 2009, ce n'est qu'en avril de la même année qu'il a commencé comme commis aux horaires. En préparant les documents qui sont déposés en preuve, il n'a pu consulter que les documents archivés. Il n'a rien à voir avec les assignations et il ne s'occupe que des horaires, pas des opérations.

[499] Le procureur tente de savoir auprès du témoin St-André pourquoi il a inscrit la mention de l'âge de monsieur Gallant et autres sur le résumé des grands tableaux et, pour faire court, c'était une information qui lui avait été demandée.

[500] La preuve patronale déclarée close, le Syndicat procéda à sa contre-preuve en faisant réentendre d'abord monsieur Lafontaine. En premier lieu, il dit qu'il n'est pas tout à fait exact de dire qu'aucun membre syndical du Comité de perfectionnement et de formation n'a été présent à quelque évaluation que ce soit.

[501] Il en donne pour exemple la date du 30 avril pour l'évaluation de monsieur Gallant où le chef pressier Jean-Yves Sylvain y était. Or, monsieur Sylvain est membre syndical du Comité de perfectionnement et de formation.

[502] Monsieur Lafontaine lui-même a assisté à celle de monsieur Claude Allard. Il reproche tout de même à monsieur Daddono d'avoir fait les évaluations sans tenir

compte des observations que les membres syndicaux du Comité de perfectionnement et de formation pouvaient lui faire.

[503] Ce ne sera que lors de l'arbitrage de différend que monsieur Lafontaine verra pour la première fois les résultats de ces évaluations.

[504] S'il peut être vrai qu'il n'y a jamais été question de la part de monsieur Daddono au Comité de perfectionnement et de formation de son idée de former une équipe d'entretien, il se souvient d'une occasion où monsieur Daddono lui a dit qu'il avait l'intention de former une telle équipe avec monsieur Claude Allard, entre autres (des gens qu'il a nommés alors). Cette équipe aurait une formation avec monsieur Sylvain Aubé qui s'occupe de l'entretien des presses. Monsieur Lafontaine lui a fait remarquer que si ces gens qui iraient à l'entretien allaient un jour revenir aux presses, il faudrait alors les former à nouveau, ce à quoi monsieur Daddono lui a répondu qu'il en était conscient. Tout en avisant monsieur Lafontaine que cette conversation-là était « *out of the record* ».

[505] Effectivement, selon monsieur Lafontaine, ces gens ont été assignés à l'entretien.

[506] Le maître de chapelle a été réentendu.

[507] Selon monsieur Métivier, les notes sténographiques de l'audition du 5 décembre 2011 devant l'arbitre Barrette suffisent à démontrer que le Syndicat a déjà demandé à l'Employeur que les évaluations lui soient produites. De plus, l'échange de courriels entre monsieur Lafontaine et monsieur Daddono concernant les évaluations, soit les pièces S-43 du 29 août 2011, du 19 septembre 2011 et du 8 novembre 2011, démontre l'insistance du Syndicat à obtenir le « *résumé des résultats de nos gens qui procèdent à ces évaluations* ».

[508] Monsieur Métivier déclare comme faux aussi que jamais personne n'ait été discipliné pour des erreurs commises en cours de formation. Il produit la pièce S-53, une mesure disciplinaire du 3 avril 2009 remise justement à monsieur Daoust par monsieur Mario Lemieux, superviseur aux presses. Monsieur Daoust avait été suspendu pour avoir gâché 25 000 copies, alors qu'il y en avait 73 044 à imprimer. L'Employeur y allègue négligence de la part de monsieur Daoust.

[509] Les autres membres de l'équipe n'ont cependant pas été sanctionnés. Cette sanction a été contestée le 8 avril 2009 par un grief. Cependant, le matin de l'audition prévue pour ce grief numéroté « *Presse : Teamsters - CCG-2009-57* », il a fait l'objet d'un règlement (S-55) pour le motif qui est exprimé à la rubrique 1 de S-55.

[510] Les trois pressiers qui ont obtenu ce règlement avaient tous été en formation lors des faits, de dire monsieur Métivier.

[511] Quant aux amendements aux demandes syndicales sur l'article 3.05.4, la pièce E-14 démontre bien que la demande a été retirée, mais le Syndicat a toujours gardé la

préoccupation réelle que tout le monde apprenne à travailler sur le plieur et le « ferag », surtout si le travail à ces équipements fait partie des sujets d'évaluation.

[512] D'autre part, monsieur Métivier reconnaît que la mesure disciplinaire infligée à monsieur Daoust n'est pas datée, mais elle se situe à l'époque où, comme il le dit, tout le monde était en formation par SIM qui avait eu son mandat en octobre 2007 et avait débuté la formation en mai 2008.

[513] Les preuves furent alors déclarées closes de part et d'autre. Il fut entendu que les procureurs plaideraient par écrit, M^e Morissette le premier, que M^e Graton aurait un mois pour son plaidoyer, à quoi pourrait répliquer M^e Morissette dans les 20 jours. Tout cela fait, M^e Graton indiquerait s'il avait une duplique à produire où il le ferait à l'intérieur de 14 jours.

[514] À ce moment-là, l'arbitre pourrait prendre le tout en délibéré.

[515] La séquence prévue dans les échanges de notes et autorités fut bouclée lorsque le procureur syndical avisa, lors d'une audition entre les mêmes parties mais dans d'autres griefs le 10 juin 2014, qu'il n'avait pas l'intention de soumettre des notes supplémentaires à la suite de la réception de celles du procureur patronal.

[516] L'affaire fut alors prise en délibéré.

Arguments des parties

Position syndicale

[517] Le procureur syndical nous a fait parvenir ses notes et autorités qui totalisent 25 pages. Nous n'allons reprendre ici que la partie V qu'il intitule « **ARGUMENTATION** », car nous croyons avoir repris nous-même toute la preuve entendue lors de ces nombreuses journées d'audition. Dans sa relation de la preuve faite devant lui, le soussigné n'a pas voulu n'en faire qu'un résumé succinct, car il est convaincu, étant donné l'intensité des auditions, qu'on le lui aurait reproché.

« V. **ARGUMENTATION**

66. *Nous vous soumettons que ces quatre (4) pressiers n'auraient pas dû être démis de leurs postes de pressiers, vu le manque de formation reçue, ceux-ci n'ayant pas bénéficié des mêmes conditions et des mêmes opportunités d'apprentissage que leurs collègues;*
67. *D'autant plus que l'évaluation à laquelle ils ont été soumis diffère sensiblement de celle des autres pressiers;*
- A) ***Ils n'ont pas bénéficié des mêmes conditions et des mêmes opportunités d'apprentissage que leurs collègues;***

68. *Tel qu'il appert de la preuve résumée précédemment, ceux-ci furent, suite à leur formation initiale, assignés principalement à la maintenance et l'entretien des presses;*
69. *Ils ne faisaient partie d'aucune équipe régulière aux presses et servaient plutôt à combler les absences à titre de remplaçant ou agir comme 4^e homme aux presses;*
70. *Que ce soit comme 3^e homme ou 4^e homme, leur principale fonction, lorsqu'ils étaient assignés aux presses, consistait à ajuster l'encre ou procéder au remplissage d'encre;*
71. *Tel qu'il fut mentionné par Monsieur Serge Lafontaine, la pratique était à l'effet qu'un pressier assigné en surplus des effectifs était utilisé pour faire le remplissage d'encre, ce que Monsieur Gallant, Monsieur Savard et Monsieur Daoust ont témoigné avoir fait à de multiples reprises soit transvider des chaudières d'encre dans les fontaines, lesquelles devaient être remplies manuellement puisqu'il n'y avait pas de système de fourniture d'encre automatique;*
72. *Durant toute cette période, jusqu'en décembre 2010, ceux-ci n'ont pas eu l'opportunité d'apprendre et de pratiquer toutes et chacune des différentes fonctions reliées à l'équipement des presses. Les membres syndicaux du comité de formation avaient pourtant informé l'employeur de cette situation (S-50 p.1);*
73. *À titre d'exemple, de juin à décembre 2010 (S-42) le temps d'assignation de chacun de ces quatre (4) pressiers à l'entretien au ou remplissage d'encre est de :*
- 79,02% *pour Monsieur Marcel Gravel*
 - 50% *pour Monsieur Normand Gallant*
 - 39,02% *pour Monsieur Marcel Daoust*
 - 25,74% *pour Monsieur Jacques Savard*
74. *Pour ce qui est de janvier 2011 à septembre 2011, leurs assignations à l'entretien demeurent encore significatives (S-33);*
75. *Ces quatre (4) pressiers n'ont donc pas eu une formation continue, tel que demandé par les membres syndicaux du comité de formation et n'ont donc pu être évalués de façon régulière (S-48 P. 1 et 3);*
76. *Malgré cela, l'employeur prétend que les heures de formation pratique supplémentaire que ceux-ci ont reçues varient de 32 jours à 87 jours (Tableau cumulatif E-11);*

77. *Nous vous soumettons que ces chiffres sont exagérés considérant les feuilles d'effectifs soumises au soutien de cette prétention (pièce E-11);*

Monsieur Normand Gallant

78. *L'étude des feuilles d'effectifs déposées concernant Monsieur Normand Gallant (E-11A) démontre plutôt que celui-ci n'a bénéficié au maximum que de cinq (5) jours de formation pratique « F= Pressier en overmanning et formateur sur presse » et non vingt-sept (27) jours soit les 2 février 2009, 15 mai 2009 au 4 juin 2009 auxquels nous avons ajouté les 11 et 12 février 2009 bien que le plieur sur lequel était affecté le formateur n'y soit pas précisé. Les autres dates sont quant à nous inapplicables puisque le formateur agissait également comme pressier en charge ce qui ne pouvait donc constituer une réelle formation, le pressier en charge ayant comme préoccupation première la production et ne pouvant dès lors s'attarder à la formation de pressiers;*
79. *D'autant plus, qu'après vérification, à certaines de ces dates, bien qu'il y ait quatre (4) pressiers sur une même presse, deux (2) d'entre eux étaient en formation sans pour autant préciser lequel était réellement en formation;*
80. *Par exemple, le 18 février 2009, alors que l'effectif est de cinq (5) sur la presse 3 et le plieur 5, trois (3) pressiers sont en apprentissage soit Monsieur Normand Gallant, Monsieur Philippe Hamon et Monsieur Jean-Pierre Chaussé, ces deux derniers étant également des salariés n'ayant pas atteint 80% (S-30);*
81. *Dans ces cas, il semble que l'employeur ait également fait un 2 pour 1 calculant ces heures à titre de formation pour les deux pressiers alors que dans la réalité, l'un d'eux agissait inévitablement comme 3^e homme;*
82. *Par exemple, l'employeur a comptabilisé la journée du 19 février 2009 comme journée de formation tant pour Monsieur Normand Gallant que pour Monsieur Jacques Savard alors que quatre (4) pressiers sont assignés sur la presse 3 et le plieur 5. Encore une fois, qui agissait comme 3^e homme?;*
83. *Pour ce qui est de la formation «AO= Pressier en overmanning et accès à un formateur sur le plancher», nous soumettons qu'aucune journée ne doit être cumulée à ce titre puisque le 3 avril 2009, aucun formateur n'était disponible sur le plancher, le seul formateur étant assigné à la presse 1 et au plieur 1 alors que Monsieur Normand Gallant était quant à lui assigné sur la presse 3 et le plieur 5;*

84. *Finally, quant à la formation 1 à 1 qu'aurait supposément reçue Monsieur Gallant, cette preuve est quant à nous également non fiable puisqu'aux pages 334 et 337 de la pièce E-11, il est clair que celui-ci agissait comme 3^e homme, les 1^{er} avril 2010 et le 13 avril 2010. Les autres données n'ayant pas été déposées par l'employeur, il nous semble hasardeux de s'y fier;*
85. *Ainsi, sans pour autant admettre que Monsieur Normand Gallant ait été réellement en formation aux dates que nous avons retenues dans ce calcul, une fois ces données corrigées, Monsieur Gallant aurait donc plutôt reçu un total de cent douze (112) heures plutôt que les deux cent quatre-vingt-seize (296) auxquelles prétend l'employeur;*

Monsieur Jacques Savard

86. *Après vérification des données fournies par l'employeur (E-11C), celui-ci aurait eu un maximum de quatre (4) jours de formation «F=Pressier en overmanning et formateur sur presse» et non vingt-six (26) jours soit le 13 mai 2009, le 29 mai 2009 et le 3 juin 2010;*
87. *Bien que les 1^{er} et 2 avril 2009 un formateur ait été assigné sur le P1, nous ne pouvons tenir compte de ces journées considérant qu'aucune preuve n'a été faite permettant de déterminer qui entre Monsieur Jacques Savard et Monsieur Jean-Pierre Chaussé agissait comme 4^e homme;*
88. *Quant à la formation «A= Accès formateur sur le plancher», nous sommes d'avis qu'il y a lieu de retirer les 16 et 25 mars 2009 puisque le 16 mars 2009, le formateur était assigné à la presse 1 alors que M. Savard agissait comme 3^e homme sur la presse 2 et le plieur 3;*
89. *Sans pour autant admettre que Monsieur Savard ait été réellement en formation aux dates que nous avons retenues, une fois ces données corrigées, Monsieur Savard aurait donc plutôt reçu un total de quatre-vingt-huit (88) heures de formation plutôt que les deux cent quatre-vingt (280) heures auxquelles prétend l'employeur;*

Monsieur Marcel Daoust

90. *Des erreurs de même nature ont été commises dans le cas de Monsieur Daoust (E-11D);*
91. *Celui-ci a plutôt eu deux (2) jours de formation «F=Pressier en overmanning et formateur sur presse» et non vingt-deux (22) jours soit les 8 mars 2009 et 22 mars 2009;*
92. *Le 8 février 2009, il est clairement indiqué qu'il s'agit d'entretien. Les 4 et 23 mars 2009, ainsi que le 20 avril 2009, aucun formateur autre que le pressier en charge n'est assigné sur la presse 1 et le plieur 2*

d'autant plus que le 4 mars 2009 deux (2) salariés nécessitant de la formation y sont soit Monsieur Marcel Daoust et Monsieur Gaétan Tremblay, ce dernier n'ayant pas atteint 80% et que le 20 avril 2009, Monsieur Moreau nécessite également de la formation (S-30);

93. *Le 14 mars 2009, aucun formateur n'est assigné sur la presse 1 et le plieur 2;*
94. *Pour les autres dates, Monsieur Marcel Daoust n'était aucunement en surplus des effectifs, donc il ne pouvait être en formation au sens de la convention collective;*
95. *Ainsi, sans pour autant admettre que Monsieur Marcel Daoust ait été réellement en formation aux dates que nous avons retenues dans ce calcul, une fois ces données corrigées, Monsieur Marcel Daoust aurait donc plutôt reçu un total de trente-deux (32) heures plutôt que les cent quatre-vingt-douze (192) heures auxquelles prétend l'employeur;*

Monsieur Marcel Gravel

96. *Pour ce qui est de Monsieur Gravel (E-11B), concernant la formation «F=Pressier en overmanning et formateur sur presse» que l'employeur prétend lui avoir offerte, nous avons retiré les quatre (4) journées suivantes :*
 - *Le 11 mars 2009, car il n'y avait pas de formateur sur la presse 1 et le plieur 1;*
 - *Le 15 mars 2009, puisqu'il n'y avait pas de formateur autre que le pressier en charge sur la presse et que Monsieur Pierre Cerat nécessitait également de la formation, celui-ci ayant moins de 80% (S-30);*
 - *Le 31 mars 2009 et le 28 avril 2009, puisqu'il n'y avait pas de formateur autre que le pressier en charge sur la presse et que Monsieur Michel Lesiège nécessitait également de la formation, celui-ci ayant moins de 80% (S-30);*
97. *Quant à la formation « A- Accès à un formateur sur le plancher», nous avons retiré les 16 février 2009 et 23 mars 2009 car les deux (2) formateurs étaient assignés à des presses autres que celle sur laquelle était assigné Monsieur Marcel Gravel;*
98. *Ainsi, sans pour autant admettre que Monsieur Gravel ait été réellement en formation aux dates que nous avons retenues dans ce calcul, une fois ces données corrigées, Monsieur Marcel Gravel aurait donc plutôt reçu un total de cent soixante-seize (176) heures plutôt que les deux cent vingt-quatre (224) heures auxquelles prétend l'employeur;*

99. *Il demeure toutefois important de garder à l'esprit que ces heures ont eu lieu en 2009 et qu'avant d'être évalué en 2011, ces pressiers furent principalement assignés à la maintenance et l'entretien;*
100. *Relativement aux données fournies par l'employeur quant à l'entretien, celles-ci sont à notre avis incomplètes. Monsieur Marcel Gravel était notamment sur l'entretien le 22 septembre 2009 (E-11, p. 286);*
101. *Monsieur Normand Gallant fut en travaux légers à partir du 25 mai 2010 (E-11, p. 65) et en arrêt de travail en novembre 2010 (E-11, p. 69);*
102. *Monsieur Marcel Daoust était également assigné à l'entretien le 5 octobre 2010 et le 18 octobre 2010 (E-11, pp. 245 et 246);*
103. *Nous vous rappelons également que les quatre (4) pressiers travaillaient quatre (4) jours par semaine (8 heures par jour) et que ceux-ci bénéficiaient de six (6) semaines de vacances (article 19.02 de la convention S-1), dix (10) journées fériées (article 18.01 de la convention S-1) quatre (4) congés mobiles (article 18.02 de la convention S-1) et de huit (8) journées de maladie (article 21.08 de la convention S-1), absences conventionnées dont il faut tenir compte;*
104. *La preuve fut également faite à l'effet qu'une demande a été déposée en arbitrage de différend devant Me Barrette afin que la convention collective prévoie dorénavant explicitement qu'un pressier ne puisse être déclassifié ou muté dans une autre classification parce qu'il ne maîtrise pas l'ajustement, l'opération ou le contrôle du ferrag et des plieurs (E-13);*
105. *Il fut démontré qu'il s'agissait en fait d'une pratique et donc que cette lettre d'entente # 11, bien qu'apparaissant dans la convention collective (S-40A), postérieure aux événements visés par les présents griefs, ne constitue aucunement un ajout ou une modification aux conditions de travail applicables en vertu de la convention 2008-2011 (S-1), tel que mentionné par Me Barrette au paragraphe 185 de sa sentence (S-40) lequel se lit comme suit :*

«[185] Pour ce qui est de l'ajout de la lettre d'entente # 11, la preuve a également démontré au Tribunal dans l'état actuel des opérations à Mirabel, que cette lettre d'entente correspond à la réalité actuelle. En effet, des pressiers après plusieurs mois d'inaction, pourraient être requis d'opérer ces équipements qui nécessitent une pratique régulière pour les calibrer correctement. Il serait injuste de les pénaliser en raison de cette situation. Les parties pourront traiter de cette question au cours des réunions du comité de formation et

alors convenir d'arrangement juste pour les parties. Le Tribunal fait droit à celle-ci.»

(nos soulignés)

106. *Bien que postérieurs aux présents griefs, ces éléments sont évidemment pertinents au présent litige et ainsi admissibles en preuve ¹ d'autant plus que l'arbitre peut utiliser la convention collective postérieure comme moyen d'interprétation ²;*
107. *Ainsi, considérant la pratique, le plieur et le ferrag sont et ont toujours été de la responsabilité du pressier en charge ou de son remplaçant malgré le libellé de l'article 3.05 de la convention collective (S-1) lequel se lit comme suit :*

«3.05 Les responsabilités du pressier en charge ou de son remplaçant sont les suivantes en sus de ses tâches habituelles de pressier :

3.05.1 la répartition du travail et l'assignation des salariés de son équipe;

3.05.2 la transmission aux salariés de l'équipe des connaissances et instructions requises pour l'opération des équipements;

3.05.3 la transmission des directives concernant l'organisation du travail.

L'assistant pressier en charge prend charge de la presse et y remplace le pressier en charge lorsque pour quelque raison que ce soit durant l'unité de travail celui-ci doit quitter son poste. »

108. *En effet, le pressier en charge a la responsabilité de la production des copies d'impression, ce qui inclut la gâche produite. Le produit doit être imprimé le plus rapidement possible, de la meilleure qualité qui soit avec le moins de gâches possible;*

¹ *VERSCHELDEN Louise, La preuve et la procédure en arbitrage de griefs, Wilson Lafleur, p. 185 et 186 (onglet 1) / Syndicat des employés du foyer de Val d'Or inc. - c Foyer de Val D'Or, 1993 CanLII 4362 (QC CA), p. 2 de 3 (onglet 2) / La commission scolaire de Sept-Îles -c-. Marcel Morin et le Syndicat des professionnelles et professionnels du Nord-Est du Québec, 1993 CanLII 4305 (QC CA), p. 3 et 4 de l'opinion de l'Honorable juge Moisan (onglet 3) / Cie minière Québec Cartier c. Québec (arbitre des griefs), [1995] 2. R.C.S. 1095, paragraphe 13 (onglet 4) Farber c. Cie Trust Royal, [1997] 1. R.C.S. 846, paragraphes 41 et 42 (onglet 5) / Syndicat des Teamsters, Conférence des communications graphiques, section locale 41M c. Journal de Montréal et Imprimerie Mirabel inc., 30 août 2013, arbitre Marc Gravel, paragraphes 54 à 57 (onglet 6);*

² *Centre international des droits de la personne et du développement démocratique c. Alliance de la fonction publique du Canada, 27 mars 2009, arbitre André Bergeron, paragraphes 309 à 312 (onglet 7).*

109. *Un pressier en charge n'a donc pas le temps, lorsqu'il est en fonction à ce titre de former adéquatement d'autres pressiers, compte tenu des impératifs de production (E-11 p. 459);*
 110. *Également, en ayant assigné des pressiers de façon continue à l'entretien, ceux-ci n'étant assignés aux presses qu'en remplacement d'un 3^e homme ou qu'à titre de 4^e homme pour procéder au remplissage de fontaine d'encre, leur apprentissage était d'autant plus laborieux (E-11, p. 458);*
 111. *Ces quatre (4) pressiers ont été relayés aux oubliettes plutôt que de leur permettre d'être formés au même titre que les autres dans les mêmes délais. Il fut également mis en preuve que Monsieur Renaud avait laissé entendre à M. Lafontaine que ces pressiers seraient assignés éventuellement à une équipe dédiée exclusivement à l'entretien, ce qui expliquerait le désintérêt de l'employeur pour la formation de ceux-ci;*
- B) L'évaluation à laquelle ils ont été soumis diffère totalement de celle des autres pressiers**
112. *Non seulement ceux-ci n'ont pas bénéficié des mêmes opportunités d'apprentissage que leurs collègues, ils ont en plus été évalués différemment de leurs collègues;*
 113. *En effet, tel que mentionné par Messieurs Serge Lafontaine, Robert Larose et Jean-Pierre Ouellet, aucun de ceux-ci n'a eu d'évaluation pratique aux presses. Ils n'ont pas eu à démontrer qu'ils maîtrisaient chacune des opérations reliées aux presses. Ceux-ci n'ont eu qu'une évaluation purement théorique avec un superviseur, lequel avait déjà répondu aux questions à leur place;*
 114. *Il fut également mis en preuve que la pratique des pressiers est de partir en mode automatique et qu'aucune formation relative au mode manuel n'avait été donnée et pourtant des évaluations ont été faites en mode manuel (Monsieur Normand Gallant le 8 août 2011, Monsieur Marcel Daoust le 18 octobre 2011, Monsieur Jacques Savard le 3 mai 2011, Monsieur Marcel Gravel les 7 février 2011 et 26 avril 2011 (S-39));*
 115. *Il fut également démontré que ces quatre (4) pressiers furent évalués sur le contrôle du plieur et du ferrag alors que ces équipements sont sous la responsabilité du pressier en charge ou de son assistant;*
 116. *L'employeur ne pouvait ignorer le manque de formation de ces pressiers puisque Monsieur Normand Gallant lui avait signifié ne pas avoir eu la chance de pratiquer (S-30 p. 7) et Monsieur Jacques Savard lui disant avoir besoin de pratique (S-30 p. 15);*

117. *Le processus d'évaluation auquel ces pressiers ont été soumis n'est pas juste et équitable, ceux-ci ayant été évalués selon des critères différents, ne reflétant aucunement la nature réelle du travail qu'ils avaient à accomplir;*
118. *Tel que décidé par Me Richard Marcheterre dans l'affaire The Montréal Gazette Group inc. c. Le Syndicat des communications graphiques 41M ³, l'employeur ne pouvait évaluer des pressiers en tenant compte de leur capacité d'agir comme pressier en charge, ces responsabilités ne faisant pas partie des tâches habituelles d'un pressier;*
119. *À cet effet, l'arbitre Marcheterre s'exprimait comme suit :*

*«**135.** Considérant ce qui précède, le tribunal conclut que l'évaluation menée par l'Employeur ne rencontrait pas les normes acceptables, n'était pas suffisamment rigoureuse pour être fiable, quels que soient ses résultats. Elle fut avant tout subjective et portait de manière déterminante sur la capacité et la volonté de travailler comme homme en charge, un facteur qui n'était ni inclus dans la description des postes de pressier, ni dans la demande de candidats adressée au Syndicat pour combler ceux-ci, ni essentiel au travail d'un pressier. Il s'agit d'une responsabilité qui n'est pas normalement incluse dans la charge d'un pressier puisque non seulement les pressiers ne sont pas obligés de l'accomplir, sauf le dernier arrivé, mais aussi parce que la majorité des pressiers ne la remplissent pas depuis de nombreuses années.*

(...)

***143.** L'Employeur soutient de plus qu'il a le droit d'évaluer largement un candidat. Le Tribunal en convient, mais il faut préciser que les éléments qui élargissent l'évaluation ne doivent pas être tels qu'ils s'éloignent des tâches du poste à combler, au point de lui donner une étendue qu'il n'a normalement pas, sans que cela ne soit indiqué dès le départ, par exemple dans l'offre d'emploi ou la demande adressée au Syndicat de fournir des candidats provenant de ses membres. Il est vrai que le candidat doit répondre aux exigences de l'Employeur, à la condition qu'elles soient valables et liées au poste tel qu'il est affiché; cela n'est toutefois pas le cas si des éléments déterminants mais non annoncés qui sont considérés dans l'évaluation de la candidature sont étrangers au poste, ne lui sont que secondaires ou connexes, ou encore, comme en l'espèce, ne sont normalement pas effectués par*

³ The Montréal Gazette Group inc. c. Le Syndicat des communications graphiques 41M, Me Richard Marcheterre, 16 janvier 2006, dossier G-417-03 (**onglet 8**).

un pressier, ou ne le sont uniquement que par quelques-uns d'entre eux.

(...)

147. *Cet extrait indique correctement qu'un arbitre restreint son intervention aux cas où il conclut que le défaut de l'Employeur a eu une incidence déterminante sur le résultat. C'est ce que le présent Tribunal conclut en l'espèce, car l'Employeur ne pouvait, dans les circonstances des comblements de postes de pressier en cause et pour les motifs exprimés précédemment élever la question de la capacité et de la volonté d'agir comme homme en charge à un niveau de facteur déterminant même si d'autres atteignaient aussi ce niveau, telle la compétence technique. »*

120. *Dans une seconde sentence, entre les mêmes parties (THE MONTREAL GAZETTE GROUP INC. et TEAMSTERS/CONFÉRENCE DES COMMUNICATIONS GRAPHIQUES, SECTION LOCALE 41M, griefs n^{os} SCG-06-GAZ-02, SCG-06-GAZ-03, SCG-06-GAZ-07, SCG-06-GAZ-08, SCG-06-GAZ-09, SCG-06-GAZ-31, décision du 16 décembre 2008), Me Marcheterre précise que l'évaluation doit être associée aux réalités du travail à effectuer, mentionnant ce qui suit :*

« 52. S'il faut reconnaître que des tests de tout ordre peuvent être administrés pour évaluer des candidats, il demeure par contre que, pour être valables ou fiables, ils doivent respecter des normes. Sans prétendre que la liste suivante est exhaustive, je signale au moins les normes suivantes : être associés aux réalités de la fonction, être administrés de manière raisonnable, non injustement discriminatoire, non abusive, de mauvaise foi ou arbitraire. À cela s'ajoute que l'évaluation découlant d'un test doit être menée d'une manière qui lui assure un niveau suffisant de fiabilité.

53. *Ces tests doivent notamment être associés à la réalité du poste à combler. Le professeur Vézina (Claude Vézina, Les clauses d'ancienneté et l'arbitrage de griefs, Éditions de l'Université d'Ottawa, 1979, p. 46) s'exprime comme suit à cet égard :*

Cet énoncé fait apparaître les grands critères qu'il faut respecter lors de l'utilisation des tests à savoir :

... l'information recherchée doit être en étroite relation avec les exigences de l'emploi tout en étant juste et raisonnable ...

(soulignement ajouté)

54. *Le professeur Vézina ajoute ce qui suit :*

L'usage d'un test n'est qu'un instrument parmi d'autres pour déterminer la compétence d'un candidat. À ce moment-là, il n'est pas permis d'aller à la pêche; en d'autres termes, on ne peut, par le biais d'un test, enquêter sur des points non pertinents au but recherché qui est de choisir un candidat compétent. Comme le choix de celui-ci est étroitement relié à la nature du poste à pourvoir, ce sont les exigences du poste qui devront sous-tendre les diverses épreuves de l'examen. Ainsi on a décidé que la portée du test ne devait pas dépasser «la nature réelle du travail à accomplir». Inversement, si le test ne se fonde que sur des particularités non significatives, il y aura lieu alors de s'interroger sur la pertinence d'un tel examen.

(soulignements ajoutés)

55. *Les professeurs Brown et Beatty (Canadian Labour Arbitration, fourth edition, volume 1, Canada Law Book, pages 6-76 et 6-77) font aussi ressortir l'importance du rapport étroit qu'il doit y avoir entre le test et le poste à combler :*

The test should be made as relevant as possible to the work in question. ... the closer the test approximates actual work situation in issue the more appropriate it is.

(soulignements ajoutés)

(...)

59. *Le recours à des tests n'est donc pas exclu, mais encore faut-il que ces tests portent sur la fonction à accomplir et qu'ils respectent de grandes normes de fiabilité. Il faut donc examiner la qualité des tests, notamment sous l'angle de leur rapport avec les tâches et responsabilités d'un pressier, vérifier si l'évaluation menée par un employeur porte sur les éléments de compétence décrits dans la convention collective, s'il en est, ce qui est le cas en l'espèce, notamment à l'article 3 (e).*

60. *J'ai déterminé par ma première sentence que «l'objet de l'évaluation d'un candidat à un poste donné est l'ensemble des tâches et responsabilités inhérentes au poste, ici celui de pressier, ainsi que les exigences décrites lors de l'affichage ou*

de l'offre d'emploi.» Ce dernier élément m'était initialement paru déterminant dans cette affaire. Ce principe d'évaluation en regard de son objet s'en dégageait comme suit :

[143] L'Employeur soutient de plus qu'il a le droit d'évaluer largement un candidat. Le Tribunal en convient, mais il faut préciser que les éléments qui élargissent l'évaluation ne doivent pas être tels qu'ils s'éloignent des tâches du poste à combler, au point de lui donner une étendue qu'il n'a normalement pas, sans que cela ne soit indiqué dès le départ, par exemple dans l'offre d'emploi ou la demande adressée au Syndicat de fournir des candidats provenant de ses membres. Il est vrai que le candidat doit répondre aux exigences de l'Employeur, à la condition qu'elles soient valables et liées au poste tel qu'il est affiché; cela n'est toutefois pas le cas si des éléments déterminants mais non annoncés qui sont considérés dans l'évaluation de la candidature sont étrangers au poste, ne lui sont que secondaires ou connexes, ou encore, comme en l'espèce, ne sont normalement pas effectués par un pressier, ou ne le sont uniquement que par quelques-uns d'entre eux.

(Soulignements ajoutés)

61. Saisi d'un litige dont le cadre conventionnel était semblable à celui de la présente affaire, c'est aussi ce que l'arbitre Harvey Frumkin (CORPORATION CINEPLEX ODEON et ALLIANCE INTERNATIONALE DES EMPLOYÉS DE SCÈNES, DE THÉÂTRE ET DU CINÉMA DES ÉTATS-UNIS ET DU CANADA, LOCAL 262, grief de Pierre Daigneault, DTE 98T-279, 2 décembre 1997, p. 11) avait conclu :

Il s'ensuit donc que l'avenue offerte à la compagnie, pour ce qui est d'évaluer les aptitudes et la compétence de la personne qui lui fut proposée (par le Syndicat), peut être large, les motifs de rejet d'une personne doivent être sérieux, pertinents par rapport à la tâche et clairement démontrés. (soulignement ajouté)

62. L'arbitre Jean-Pierre Lussier appliquait le même raisonnement dans une autre affaire (VILLE DE LAVAL et ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET ADMINISTRATIF DE LA VILLE DE LAVAL, décision du 30 avril 2003, parag. 43 et 47) :

[43] Le poste convoité était un poste de conseiller technique et non un poste de conseiller technique en déneigement. Quant on lit la description de la fonction et les exigences telles que négociées entre les parties selon 38.07, on se rend compte que le poste de conseiller technique vise l'ensemble des tâches du service des travaux publics et de l'environnement urbain. Il ne vise pas seulement des tâches liées au déneigement ou au marquage de la chaussée.

[...]

[47] Si la Ville voulait qu'un poste de conseiller technique soit consacré seulement au déneigement et au marquage de la chaussée, et qu'un autre le soit aux réseaux d'égouts et d'aqueduc, elle devait créer deux postes identifiés comme tels, avec des attributions et des exigences distinctes.

63. L'arbitre Lussier va encore plus loin en précisant que les exigences doivent aussi être raisonnables. Il s'exprimait comme suit après avoir indiqué que, malgré le caractère pertinent d'une exigence, un employeur ne peut pas toujours donner à celle-ci un effet absolu :

Quant à l'affaire Dallaire, il va de soi qu'un arbitre ne peut d'une part déclarer qu'une « exigence est correcte » et ensuite accueillir le grief parce qu'une autre exigence aurait suffi.

[...]

En effet, un diplôme ou une expérience n'est plus pertinente ou en relation avec la nature de fonctions, c'est-à-dire ne constitue pas des exigences normales de la tâche, si la preuve démontre qu'ils sont exagérés par rapport au poste convoité. Il ne suffit donc pas pour l'employeur de prouver que cette expérience ou le diplôme ont un lien avec la tâche exécutée. Il faut de plus démontrer que ce lien est raisonnable compte tenu de la tâche à exécuter.

(Soulignements ajoutés)

(...)

72. Ces références jurisprudentielles et doctrinales dégagent des principes reconnus et usuels en matière d'évaluation de candidats et, par la même occasion, le rôle d'un Tribunal saisi d'une contestation de l'évaluation. Il s'en dégage un principe de fond : si chaque cas en est un d'espèce, toute évaluation doit toutefois porter sur les éléments essentiels de l'emploi, dont l'importance doit être à un niveau raisonnable ou logique par rapport à l'emploi pour lequel un candidat est évalué. »

121. Dans cette décision, Me Marcheterre rappelle que l'employeur ne pouvait évaluer les pressiers sur leur capacité d'exercer la responsabilité de pressier en charge mais devait plutôt se limiter aux responsabilités normales ou habituelles d'un pressier :

« **182.** Le Syndicat a fait valoir que certains éléments de l'évaluation des éléments techniques du travail d'un pressier ne portaient pas ou que très peu sur les responsabilités normales ou habituelles d'un pressier.

183. Il ressort en effet du témoignage de monsieur D'Ambrosio que le calcul de la perte (waste) qui a fait l'objet d'une réponse attendue sur les fonctions d'un pressier ne relève pas vraiment du pressier, mais plutôt de l'homme en charge; sur le même sujet, il a finalement reconnu qu'un pressier n'a pas à faire un tel calcul (...) »

122. En l'espèce, la situation est similaire puisque les quatre (4) pressiers ont été évalués de façon arbitraire, discriminatoire et abusive ayant dû démontrer leur capacité d'opérer le plieur et le ferrag alors que tel que démontré par la preuve, ces équipements relèvent de la responsabilité du pressier en charge;

123. Dans le même ordre d'idées, l'arbitre Diane Veilleux (L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL et SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL, SECTION LOCALE 1294 (SCFP-FTQ) grief n° 01-2225 - Serge Poulin, décision du 24 février 2006, DTE 2006T-348) mentionne ce qui suit :

[106] La jurisprudence arbitrale établit clairement que les informations recherchées dans le cadre d'un test, peu importe la forme que celui-ci peut prendre, doivent être pertinentes compte tenu des exigences et attributions spécifiques de l'emploi à pourvoir, tout en étant justes et raisonnables. Ainsi, l'arbitre Jean-Louis Dubé (LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA VILLE DE LAVAL et SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE

BUREAU DE LA SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA VILLE DE LAVAL, décision du 27 janvier 2000) mentionne à ce sujet que «les tribunaux d'arbitrage ont insisté pour que les tests reflètent la nature réelle du travail à accomplir». Il constate «qu'il faut que les questions soient pertinentes pour le poste à combler». L'arbitre Jean-Guy Ménard (SYNDICAT DES EMPLOYÉES DE LA FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC (SEFIIQ) et FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC (FIIQ), AZ-31421160, D.T.E. 2003T-1051) arrive au même constat en citant les propos de Claude Vézina :

« ... ce sont les exigences du poste qui devront sous-tendre les diverses épreuves de l'examen. Ainsi, on a décidé que la portée du test ne devrait pas dépasser «la nature réelle du travail à accomplir». Inversement, si le test ne se fonde que sur les particularités, non significatives, il y aura lieu de s'interroger (sic) sur la pertinence d'un tel examen.»

[107] Dans l'affaire Association internationale des Machinistes et des Travailleurs de l'Aérospatiale, loge locale 922 et Dettson inc. (décision du 28 mars 2000) l'arbitre Jean-Marie Lavoie réfère aussi au critère de pertinence :

«Ainsi la jurisprudence arbitrale exige que le test soit en étroite relation avec le poste à combler et qu'il ne soit pas trop technique ou difficile.»

[108] Citant les propos de Claude Vézina, l'arbitre Ménard indique qu'un test doit être juste et raisonnable. Il doit à cet égard répondre au principe d'équité suivant :

«Le principe d'équité implique notamment que les épreuves ne doivent pas être indûment difficiles. Ainsi, le test ne doit pas exiger une connaissance que seul un entraînement préalable à la fonction postulée aurait pu donner.»

[109] La jurisprudence, tout comme la doctrine, indique que les tests doivent être administrés et corrigés de façon consciencieuse afin que l'évaluation réponde à certaines qualités, telles l'objectivité, la validité et la fiabilité. »

124. Elle accueille le grief, concluant comme suit :

[112] La façon dont le test a été administré n'apparaît pas problématique. L'atelier était calme; on a choisi un moment où les étudiants n'étaient pas dans l'atelier. Par contre, après un examen attentif de la preuve, je constate que le contenu du test et les critères d'évaluation posent un sérieux problème par rapport à la valeur probante du test.

[113] En ce qui concerne les critères d'évaluation, la preuve n'en révèle pas. Je comprends que le test s'est tenu en atelier et qu'il portait sur des consultations appliquées et sur des travaux appliqués. Toutefois, sans critères d'évaluation, il est difficile de considérer un test comme étant objectif, valide et fiable. Ceci dit, le principal problème réside dans le contenu du test. On a soumis le plaignant à des situations auxquelles le chargé d'atelier n'est pas normalement confronté dans l'exercice de sa fonction.

[...]

[116] Partant du constat que la construction d'un avion biplace n'est pas le genre de projet courant à l'atelier multitechnique, il va sans dire que la vérification des connaissances par rapport à la méthode de construction d'un tel appareil soulève des doutes quant à sa pertinence. Ceux-ci deviennent sérieux dans la mesure où les questions adressées relativement à ce projet appellent des connaissances spécialisées qui vont bien au-delà des attributions normales du chargé d'atelier. »

(nos soulignés)

125. En l'espèce, il fut également démontré que les critères d'évaluation utilisés par l'employeur, pour lesquels les pressiers concernés par les présents griefs ont échoué, ne sont aucunement pertinents considérant les fonctions que ceux-ci ont à effectuer dans le cadre de leur travail ordinaire ou régulier de pressier;
126. D'autant plus que tous les pressiers n'ont pas été soumis à cette même évaluation;
127. Ce n'est pas l'introduction de la nouvelle technologie qui est la cause de l'échec allégué des salariés, mais plutôt le fait que l'employeur exige d'eux qu'ils possèdent des habiletés (opération du plieur et du pick-up station) qu'ils ne possédaient pas au 4545 Frontenac et qu'on n'exigeait pas d'eux, lesquelles au demeurant sont l'apanage du pressier en charge et de son assistant;
128. Considérant ce qui précède, nous demandons au présent tribunal d'arbitrage d'accueillir les griefs TCCG-2011-194 et TCCG-2011-201 selon leurs conclusions.

Montréal, le 26 février 2014

(s) **POUDRIER BRADET, S.E.N.C.**
Procureurs de la partie syndicale »

Position patronale (2 mai 2014)

« **Objet : Teamsters / Conférence des communications graphiques, section locale 41M et Imprimerie Mirabel inc.**

Griefs : TCCG-2011-194 et TCCG-2011-201

Monsieur l'arbitre,

Après avoir pris connaissance de la plaidoirie syndicale, la partie patronale vous soumet les observations suivantes.

Après avoir mûrement réfléchi sur ce dossier, nous nous sommes limités à l'essentiel compte tenu de l'imposante preuve documentaire et testimoniale que vous avez déjà entendu, le tout afin de ne pas alourdir le dossier inutilement.

Le présent dossier vise les décisions de l'employeur survenues en 2011 relativement à l'effet que messieurs Marcel Gravel, Jacques Savard et Normand Gallant (grief 2011-194, pièce S-3) et Marcel Daoust (grief 2011-201, pièce S-5) soient relocalisés en raison de leur incapacité à assimiler le programme de formation spécial mis en place en 2008.

Il est à noter que la nature de ces griefs tel qu'il appert du libellé apparaissant à ces griefs sous l'item « nature du grief » vise trois aspects :

- a) L'employeur a décidé que les quatre plaignants n'avaient pas réussi l'évaluation finale du programme de formation coldset;
- b) Que les quatre plaignants n'ont pas eu droit à la même formation que l'ensemble des salariés;
- c) Que les quatre plaignants n'ont pas été évalués selon les mêmes critères que l'ensemble des salariés.

Nous vous rappelons que dans le cadre de ces griefs, c'est le syndicat qui avait le fardeau de preuve de justifier ces allégations.

Cas de Marcel Gravel :

Vous aurez constaté dans ce dossier l'absence de toute preuve reliée au grief du plaignant, Monsieur Marcel Gravel, celui-ci n'ayant pas témoigné malgré que ce dernier ait été présent lors de certaines journées d'audition. Les notes syndicales sont d'ailleurs muettes quant à son dossier spécifique.

Il ne fait donc aucun doute que le grief (S-3) en ce qui le concerne doit être rejeté séance tenante puisque vous ne disposez d'aucune preuve pour en disposer.

C'est donc dans ce cadre, tel que défini par les griefs, que vous devrez analyser la longue preuve qui a été déposée devant vous.

Remarque préliminaire :

Il est fondamental de constater que la preuve ne laisse aucun doute à l'effet que les quatre pressiers en cause n'ont pas réussi l'évaluation finale du programme de formation. Ces faits ne sont pas contestés.

Il ne fait aucun doute que ces pressiers sont incapables d'opérer une presse à l'usine de Mirabel en procédé coldset. C'est ce que la preuve de l'employeur a démontré et surtout c'est ce que les trois salariés ont reconnu lorsqu'ils sont venus témoigner devant vous, leur témoignage visant plutôt à justifier pourquoi ils n'avaient pas réussi et/ou pourquoi ils n'avaient pas à connaître les éléments manquants puisqu'il ne s'agirait pas du travail de pressier.

En effet, la preuve non contredite démontre que les trois pressiers en cause ont échoué leur programme de formation. Le témoignage de Gino Daddono est limpide à cet effet.

De plus, messieurs Savard, Gallant et Daoust ont tous reconnu lors de leur témoignage leur incapacité à opérer une presse à Mirabel comme on leur a demandé lors de leur évaluation pratique.

Le contexte historique factuel

Il ne faut pas oublier qu'il n'y a que quatre pressiers sur environ 75 qui n'ont pas été capables de se qualifier.

La théorie syndicale à l'effet que ceux qui n'ont pas eu la chance d'opérer le plieur et le pick-up station régulièrement ne pouvaient se qualifier est donc indéfendable puisque, dans les faits, presque tous les pressiers se sont qualifiés, même les 40 qui agissent peu ou jamais comme pressier en charge.

De plus, les pressiers faisant l'objet des griefs ont aussi échoué leur formation pour d'autres facteurs comme le contrôle des tensions, le registre, etc.

Le fait que quatre pressiers sur 75 ne se qualifient pas est non seulement prévisible, compte tenu du contexte qui prévalait au 4545 Frontenac où il était possible que plusieurs pressiers effectuent pendant des années très peu des tâches habituelles de pressiers, mais aussi avait été pressenti par l'arbitre Brault qui a, dans sa grande sagesse, prévu cette éventualité.

En effet, l'arbitre Brault, en édictant l'article 8 de la convention collective est parfaitement conscient, compte tenu de la longue preuve qui a été présentée

devant lui en arbitrage de différend, de la difficulté d'adapter la main-d'œuvre du 4545 Frontenac à la nouvelle réalité. C'est pour cela qu'il va créer un programme spécial de formation et qu'il prévoira :

« 8.08.3 décider de mettre fin à la formation du salarié qui ne progresse pas suffisamment pour compléter sa formation dans les délais requis. Dans ce cas, les autres dispositions pertinentes de la convention collective relatives à une relocalisation s'appliquent le cas échéant, ou une cessation d'emploi a lieu. »

Nous devons donc comprendre que l'arbitre Brault avait totalement prévu la possibilité que certains pressiers, malgré toute la bonne volonté possible, ne pourraient se qualifier ou ne pourraient se qualifier dans un délai raisonnable.

Il est vrai que les trois pressiers disqualifiés qui ont témoigné dans ce dossier n'ont pas eu la même formation que les autres. Ils en ont eu beaucoup plus longtemps et ils ont même bénéficié de formateurs individuels. La pièce E-11 est éloquente à cet effet.

À cet égard, les remarques des notes syndicales quant au caractère non fiable du document E-11 sont totalement anecdotiques, non prouvées et ne peuvent mettre en péril l'ensemble des faits qui sont démontrés devant vous quant à la formation de ces employés.

L'entente sur la sécurité d'emploi signée en 1983, « Annexe F » de la convention, trouve aujourd'hui toute son application. En effet, par suite de changements technologiques, des individus ne sont pas capables de suivre le rythme et seront relocalisés sans perte de salaire jusqu'à l'âge de 65 ans. C'est exactement l'objectif de l'entente sur la sécurité d'emploi. Il est parfaitement normal et prévisible dès 1983 que les changements technologiques à venir vont faire en sorte que certains pressiers ne pourront s'adapter. Cette disposition est exorbitante comme protection pour les salariés et l'employeur a respecté son obligation. Le syndicat voudrait aujourd'hui étendre cette protection ad vitam aeternam même s'ils ne peuvent être pressiers.

La tâche de pressier

Il est à noter que la liste des compétences à acquérir a été préparée par des consultants externes et a été validée par le comité de formation, et qu'il ne fait aucun doute que l'opération du plieur et du pick-up station en font partie.

À tout événement, depuis toujours, cela fait partie du travail de pressier comme les parties l'ont écrit dans les tâches des conventions collectives depuis 1977 (E-1 à E-8).

Il n'y a jamais eu de contestation de cette liste de compétence au comité de formation lors de sa préparation et de sa mise en œuvre.

Il est à noter que ce n'est que lorsque les membres syndicaux du comité de formation se rendent compte qu'il est possible que certains de leurs membres ne se qualifient pas (après S-30, E-9 et E-10) que :

- a. ils prétendent que certaines tâches de pressiers n'en sont pas, et;*
- b) ils cessent sous des prétextes fallacieux d'être présents lors des évaluations pratiques des candidats problématiques pour ensuite plaider qu'ils n'ont pas participé à l'évaluation!*

On ne peut invoquer sa propre turpitude.

Il est à noter que le témoignage de Gino Daddono quant à la nature des évaluations pratiques passées et ses constatations ne sont pas contredites et sont même corroborées par les plaignants. Il faut d'ailleurs se souvenir que certains des autres pressiers présents lors de ces évaluations ont témoigné devant vous et, en aucun moment, n'ont contesté l'évaluation de monsieur Daddono.

Il ne fait aucun doute que les trois pressiers sont incompetents malgré leur surplus de formation et leur impossibilité de démontrer pratiquement qu'ils étaient capables d'opérer une presse.

Il ne s'agit pas de tests ou d'examens théoriques mais plutôt d'une véritable évaluation pratique.

En vrac, des commentaires sur certaines prétentions syndicales

- *Paragraphes 72 et 73*

Ces chiffres démontrent donc qu'en 2010, en plus de leur formation additionnelle :

- Monsieur Gallant a été à 50%;*
- Monsieur Daoust a été à 61%;*
- Monsieur Savard a été à 74% du temps;*

Assignés comme partie d'une équipe de presse en opération;

Quant à l'année 2011 et qui mène aux décisions contestées, on doit constater à la lecture du document S-33 que monsieur Savard a été 100% de l'année 2011 assigné à des équipes de presse en opération et que messieurs Daoust et Gallant ont été substantiellement assignés à des équipes de presse et non plus à l'entretien.

- *Paragraphe 99*

Quant à l'affirmation du syndicat contenue au paragraphe 99, nous devons constater que cette assertion est fausse, compte tenu de nos remarques au paragraphe qui précède.

- *Paragraphe 105*

Quant à l'argumentation de Me Morissette que nous retrouvons au paragraphe 105, il ne fait aucun doute que l'arbitre Barrette a simplement décidé d'introduire la notion qu'ils serait impossible à l'employeur de disqualifier un pressier qui l'est déjà sans lui avoir donné l'opportunité de pratiquer sur une pièce d'équipement qu'il n'opère pas régulièrement.

D'aucune façon n'est-il possible de prétendre que l'arbitre Barrette a reconnu que l'opération du plieur et du pick-up station étaient l'apanage du pressier en charge.

De toute façon, l'arbitre Barrette était parfaitement au courant de la problématique dont vous êtes saisi puisqu'on lui a expliqué par témoignage et documents. Cette décision de l'arbitre Barrette n'est applicable que pour l'avenir et n'a aucun effet rétroactif.

D'ailleurs, il est absolument important de constater que la demande précise du syndicat à l'effet que l'opération du plieur n'était pas du travail de pressier et relevait expressément du pressier en charge a été retirée par le syndicat. Il serait, dans les circonstances, extrêmement périlleux de reconnaître ce fait alors que le syndicat lui-même a renoncé à son application.

- *Paragraphe 107*

Si nous comprenons l'allégation de Me Morissette contenue au paragraphe 107, nous comprenons donc que le syndicat vous demande d'écarter le texte clair de la convention collective qui décrit les tâches d'un pressier en charge.

Il vous demande par le fait même d'ignorer également la preuve historique révélée par les pièces E-1 à E-8 qui établit qu'il est totalement faux de prétendre que l'opération du plieur et du pick-up station sont l'apanage exclusif du pressier en charge.

La preuve démontre hors de tout doute que l'opération du pick-up station et du plieur constituent du travail de pressier.

- *Paragraphe 109*

Au paragraphe 109 de sa plaidoirie, le syndicat allègue :

« 109. Un pressier en charge n'a donc pas le temps, lorsqu'il est en fonction à ce titre de former adéquatement d'autres pressiers, compte tenu des impératifs de production (E-11, p. 459) »

Cette allégation relative au pressier en charge qui manquerait de temps pour transmettre ses connaissances n'a pas été prouvée devant vous. Tout ce

qu'on retrouve est une allégation du syndicat à cet effet lors de discussions au comité de formation.

Si cela était vrai, comment expliquer que les parties ont historiquement défini dans les tâches du pressier en charge la transmission de connaissances. Voir à cet effet l'article 3.05 de la convention collective et plus particulièrement 3.05.2.

3.05 Les responsabilités du pressier en charge ou de son remplaçant sont les suivantes en sus de ses tâches habituelles de pressier :

3.05.1 la répartition du travail et l'assignation des salariés de son équipe.

3.05.2 la transmission aux salariés de l'équipe des connaissances et instructions requises pour l'opération des équipements;

3.05.3 la transmission des directives concernant l'organisation du travail.

L'assistant pressier en charge prend charge de la presse et y remplace le pressier en charge lorsque pour quelque raison que ce soit durant l'unité de travail celui-ci doit quitter son poste. » (nos soulignés)

- *Paragraphes 112 et 113*

Quant aux commentaires sur la dichotomie entre la manière d'être évalué, il ne fait aucun doute que cette allégation est non pertinente. En effet, la preuve a clairement révélé que les salariés faisant l'objet des évaluations sommaires étaient, dans les faits, des pressiers qui opéraient régulièrement les équipements sans problème depuis des mois à la connaissance des superviseurs en cause.

Une évaluation pratique aurait été, dans les circonstances, totalement illogique et même insultante pour les pressiers visés.

- *Paragraphe 115*

Cette allégation est fausse. Tous les pressiers qui sont passés par le programme de formation ont dû démontrer leurs connaissances de l'opération de ces équipements.

Ce que le syndicat vous demande aujourd'hui, c'est de qualifier quatre pressiers qui n'ont pas été en mesure de démontrer leur capacité de le faire et qui deviendraient donc les seuls pressiers à ne pas avoir à le faire.

En définitive, le syndicat ne vous demande pas de traiter ces quatre pressiers comme tout le monde mais au contraire, il vous demande de créer une catégorie spéciale à savoir : quatre personnes qualifiées comme pressiers, malgré le fait qu'elles ne possèdent pas toutes les compétences comme leurs confrères.

La jurisprudence citée par le syndicat

La décision de l'arbitre Marcheterre à la Gazette n'est d'aucune utilité à la théorie syndicale puisque :

- a. L'employeur déclarait avoir exclus des candidats pour l'embauche non pas en raison de leur capacité technique d'opérer une presse mais sur les qualités nécessaires pour agir comme « leader » ou pressier en charge. En aucune façon l'arbitre Marcheterre ne se prononce-t-il sur la question de savoir si l'opération d'un plieur ou d'un pick-up station est du travail de pressier ou non.*
- b. L'organisation du travail à la Gazette est totalement différente de celle qui prévaut à Mirabel. En effet, les pressiers sont subdivisés en différentes catégories : premier homme, deuxième homme, troisième homme, pressier en charge, ce qui n'est pas le cas à Mirabel et au Journal de Montréal.*
- c. La preuve relatée par l'arbitre Marcheterre est d'ailleurs limpide. À la lecture de cette décision, vous vous rendrez compte que les représentants de l'employeur avaient clairement témoigné à l'effet que les candidats exclus de la liste du syndicat pour les embauches l'avaient été non pas en raison de leur capacité d'opérer les équipements, mais parce qu'ils n'avaient pas le profil recherché de « leadership » pour agir comme pressier en charge, ce qui est totalement différent de notre cas.*

La nouvelle convention collective

L'arbitre Barrette a décidé que l'opération du plieur et du pick-up station est en fait du travail de pressier. Il n'a que codifié la règle déjà connue en arbitrage que l'on ne peut disqualifier un pressier (donc déjà qualifié) si, par l'écoulement du temps, il n'a pas eu le loisir de maintenir ses connaissances à jour.

Conclusion

Pour toutes ces raisons, nous considérons que le syndicat ne s'est pas déchargé de son fardeau de la preuve de démontrer que la décision de l'employeur ne respecte pas les dispositions de la convention collective.

Au contraire, la preuve révèle que les employés ont été formés qu'ils ont reçu un traitement particulier compte tenu de leurs difficultés d'apprentissage, que malgré cela il a été démontré hors de tout doute que ces quatre salariés ne pouvaient se qualifier ou encore ne pourraient le faire dans les délais prescrits. N'oublions pas

que le programme de formation a été mis en place le 1^{er} décembre 2008 et devait prendre fin au plus tard le 1^{er} décembre 2010.

Je vous prie d'agréer, monsieur l'arbitre, l'expression de nos meilleurs sentiments.

(s) Hubert Graton
Directeur, Affaires juridiques
Responsable, droit du travail et de l'emploi

c.c. Me Michel Morissette, Poudrier Bradet
M. Pierre Vermette, Imprimerie Mirabel inc. »

Réplique syndicale (22 mai 2014)

« **OBJET :** Teamsters / Conférence des communications graphiques, section locale 41M
-et- Journal de Montréal et Imprimerie Mirabel Inc.
Grief : Teamsters-CCG-2011-194
Teamsters-CCG-2011-201
Réplique de la partie syndicale

Monsieur l'arbitre,

La présente fait suite à l'argumentation soumise par écrit par le procureur patronal et datée du 2 mai dernier.

Dans sa remarque préliminaire, celui-ci mentionne qu'il « ne fait aucun doute que ces pressiers sont incapables d'opérer une presse à l'usine de Mirabel en procédé coldset ». Cet énoncé est inexact tel que mentionné notamment aux paragraphes 110 et 111 de notre argumentation principale puisque la preuve a démontré que ceux-ci avaient par le passé agi à quelques reprises comme pressier à titre de 3^e ou 4^e homme. Ayant été assignés de façon continue à l'entretien et n'ayant pas bénéficié d'une formation adéquate et équitable, ceux-ci n'ont pas été en mesure d'acquérir les connaissances leur permettant de manipuler l'entièreté des équipements tel le pick-up station et le plieur, d'autant plus qu'il fut démontré que ces équipements étaient de la responsabilité du pressier en charge ou de son remplaçant tel que mentionné aux paragraphes 33 à 35 et 104 de notre argumentation.

Il est également faux de prétendre que les salariés concernés ont bénéficié de la même formation que leurs collègues, la preuve ayant plutôt démontré le contraire. En effet, ces salariés ont travaillé de façon démesurée par rapport aux autres à l'entretien ou à l'ajustement d'encre et au remplissage de fontaine d'encre, restreignant ainsi considérablement leur opportunité d'apprendre à opérer tous les nouveaux équipements. De plus, la formation « additionnelle »

sur laquelle l'employeur s'appuie pour se justifier était en fait inadéquate et incomplète tel qu'amplement expliqué dans notre argumentation principale.

Ainsi, l'employeur ne peut reprocher à ces salariés ne pas détenir les compétences pour manipuler certains équipements aux presses, alors qu'il a fait défaut de leur offrir une formation adéquate et similaire à celle offerte à leurs collègues et que le pick-up station et le plieur ont depuis toujours été opérés par le pressier en charge et son remplaçant. L'employeur doit assumer le fait qu'il a préféré assigner ces salariés à l'entretien ou comme 3e ou 4e homme principalement au remplissage de fontaine d'encre et ainsi restreindre leurs connaissances relativement aux autres tâches possibles. Les salariés n'ont pas à perdre leur emploi, conséquence ultime, en raison de la conduite discriminatoire de l'employeur à leur égard.

Il est également faux de prétendre que les salariés concernés par les présents griefs ont eu droit à une formation individuelle, puisque tel que plus amplement expliqué dans notre argumentation, le formateur agissait très souvent comme pressier en charge et que la préoccupation première du pressier en charge est la production, d'autant plus que dans bien des cas la presse roulait avec l'effectif minimum ce qui signifie que le salarié devait remplir ses propres fonctions et demeurer à son poste de travail. À cet effet, nous vous référons aux paragraphes 63 et 64 de notre argumentation, lesquels réfèrent aux témoignages de M. Jean-Pierre Ouellet et M. Robert Larose, tous deux pressiers en charge (ne recevant pas la prime de formateur) ayant agi supposément à titre de « formateur » durant la période que l'employeur qualifie de « formation individuelle ».

Les chiffres soumis par l'employeur quant au nombre d'assignations de Messieurs Gallant, Daoust et Savard pour l'année 2010 sur une équipe de presse sont non représentatifs puisque comprenant des assignations sur une équipe de presse pour procéder au remplissage des fontaines d'encre.

Pour ce qui est de leurs assignations aux presses pour l'année 2011, la pièce S-33 ne contient aucune donnée relativement à M. Savard et démontre que Messieurs Gallant, Daoust et Gravel ont été entre 35 et 50% du temps sur l'entretien. À cet effet, nous vous référons aux paragraphes 74 et 99 de notre argumentation principale. Monsieur Savard a également témoigné à l'effet qu'après son transfert de nuit, il était assigné comme 3e homme sur l'encre et que lorsqu'il se retrouvait en surplus des effectifs l'employeur l'envoyait faire de l'entretien.

Finalement, il fut mis en preuve que ces salariés avaient été évalués en mode manuel pour le départ des presses contrairement à leurs collègues, d'autant plus qu'aucune formation ne fut donnée en mode de départ manuel, le tout tel que plus amplement décrit aux paragraphes 55 à 57 et 114 de notre argumentation principale.

Compte tenu de la preuve déposée devant le tribunal et considérant que ces salariés ont eu une formation et une évaluation distinctes de celles de leurs

collègues, nous demandons au présent tribunal d'accueillir les griefs TCCG-2011-194 et TCCG-2011-201 selon leurs conclusions.

Veillez recevoir, cher confrère, l'expression de nos salutations distinguées.

POUDRIER BRADET, S.E.N.C.

*(s) Rébecca Lambert
pour **Michel Morissette, avocat**
MM/ss*

*c.c. Me Hubert Graton
Messieurs Benoît Métivier et Denis Fournier »*

DÉCISION

[518] Pour l'arbitre qui a entendu toute la preuve sur ces deux griefs et pris bonne note des arguments des procureurs, il est certain qu'il ne pouvait pas rendre sa décision sans reprendre, le plus possible, la preuve faite devant lui, celle-ci portant sur une multitude de faits qui, pris tous ensemble, ne mèneraient, selon le Syndicat, qu'à une seule et unique conclusion, celle que l'Employeur n'aurait pas fourni aux plaignants une formation semblable ou équivalente à celle des autres pressiers qui ont réussi et qu'en conséquence, les décisions prises à l'égard des plaignants devraient toutes être annulées. Et, au minimum, cette « *discrimination* » devrait être réparée en permettant aux plaignants de suivre une formation égale à celle de ceux qui l'ont réussie et qu'il soit ordonné à l'Employeur de reprendre leur évaluation et, les griefs ne le disant pas, en mettant de côté le délai de deux ans décrété par l'arbitre Brault comme fin du « *programme* » (8.06). Avec indemnisation.

[519] Les décisions prises par l'Employeur sont manifestement des décisions administratives qui relèvent du droit de gérance qui, en vertu de l'article 10.01 de la convention collective, lui appartient, car c'est à lui que revient le « *droit de gérer, d'administrer et diriger ses affaires et son personnel* », tout en respectant « *dans l'exercice de ce droit, les dispositions de la convention collective.* »

[520] L'article 8.09 donne au salarié en formation qui a le statut de salarié régulier le droit de « *contester la décision de l'Employeur prise en vertu de l'article 8.08.3 au moyen de la procédure de règlement des griefs prévue à l'article 12.* »

[521] Or, la jurisprudence arbitrale a toujours reconnu que la contestation d'une mesure administrative par grief donne le fardeau de prouver la justesse de la contestation et les faits à sa base à celui qui conteste.

[522] Inutile de dire qu'ici, le Syndicat, qui a le fardeau de cette preuve, doit s'en décharger.

[523] Il doit prouver ses allégations par prépondérance de preuve à deux chapitres :

[524] Le premier, que « [...] ces salariés n'ont pas eu droit à la même formation que l'ensemble des salariés »

[525] Et le deuxième, que « [...] ces salariés n'ont pas été évalués selon les mêmes critères que l'ensemble des salariés. »

[526] Pour réussir sa preuve, le Syndicat devait aussi prouver :

[527] Premièrement, quel était le programme de formation « *cold-set* ».

[528] Deuxièmement, quelle était la formation reçue « *par les autres salariés qui, eux, ont réussi l'évaluation* » et en quoi celle des plaignants en diffère.

[529] Troisièmement, quels étaient les critères d'évaluation appliqués à l'évaluation des 70 pressiers qui ont eu la note de passage prouvant la réussite de leur formation.

[530] Quatrièmement, quels ont été les critères d'évaluation appliqués aux plaignants et en quoi ces critères sont différents de ceux appliqués à ceux qui ont réussi.

[531] Cinquièmement, à quel niveau de compétence se situait chacun des pressiers qui a réussi son évaluation avant que ne commence le programme de formation.

[532] Sur aucun des points ci-dessus, pris ensemble ou séparément, le Syndicat n'a livré une preuve prépondérante qui justifierait l'arbitre d'intervenir. Un exemple fort simple : comment l'arbitre pourrait-il statuer que les quatre plaignants auraient eu un meilleur score s'ils avaient eu autant de formation que ceux qui ont réussi, alors qu'on n'a même pas prouvé où se situaient les scores individuels au départ de leur formation par rapport au score des autres pressiers qui ont réussi la formation autrement qu'affirmer la règle du 80 % ou moins.

[533] Il nous est apparu, à l'évidence, que lorsque l'on compare les formations reçues, il faut d'abord démontrer sur quelle base la comparaison doit se faire, sans quoi il est impossible d'établir un point de rencontre sur lequel on peut tabler pour statuer que la très grande majorité des pressiers l'ont dépassé, alors que les quatre plaignants ne s'y sont pas rendus ?

[534] Mais il y a plus. D'abord, l'argument syndical qui voudrait que sa position au Comité de perfectionnement et de formation à l'effet que les pressiers en charge ne devraient pas faire de formation et que l'opinion patronale, au contraire, a plutôt été retenue et mise en pratique, aurait constitué ni plus ni moins qu'un manque à former dont les quatre plaignants auraient seuls subi les conséquences néfastes.

[535] Non seulement il n'y a pas de relation de cause à effet entre l'application de la position patronale plutôt que la syndicale pour en arriver à conclure que les quatre

plaignants n'ont pas été ou ont mal été formés lorsqu'ils étaient sous la supervision ou dans une équipe comprenant un pressier en charge, mais encore la convention collective elle-même, en son article 3.05.2, prévoit expressément que c'est une des responsabilités du pressier en charge ou de son remplaçant en sus de ses tâches habituelles de pressier de faire « la transmission aux salariés de l'équipe des connaissances et instructions requises pour l'opération des équipements; » et il revient sans doute à l'assistant-pressier en charge de faire de même lorsqu'il remplace, à la presse, le pressier en charge lorsque, pour quelque raison que ce soit durant l'unité de travail, celui-ci doit quitter son poste.

[536] Il nous semble que le poids de cette responsabilité négociée par les parties et incluse dans le texte même de la convention collective est inévitable et le soussigné ne pourrait certainement pas souscrire aux allégations faites à l'audition que le pressier en charge est tellement occupé pendant son quart de travail à la presse qu'il lui est impossible de transmettre ses connaissances aux autres pressiers pendant son quart de travail et le leur. Cette obligation de transmission des connaissances est une responsabilité du pressier en charge ou de son remplaçant et le tribunal ne voit pas comment il pourrait conclure à l'effet que ce texte de convention collective a été mis là par inadvertance.

[537] Les parties connaissent trop ce monde de l'imprimerie dans lequel elles vivent, qu'elles aient pu, par inadvertance, incurie ou insouciance, souscrire à un tel article qui a son équivalent aussi à 3.06.2 en ce qui concerne les responsabilités du chef d'équipe des salariés électrotechniciens et électromécaniciens. Le témoin Daddono, dont les connaissances des presses n'ont pas été mises en doute, a affirmé clairement dans son témoignage qu'il était très possible aux pressiers en charge de transmettre leurs connaissances aux membres de leur équipe, qu'ils soient en « *overmanning* » ou pas.

[538] Il a de plus affirmé, et le tribunal retient cette affirmation, qu'il a été dit à tous les pressiers qui n'avaient pas atteint le score attendu qu'ils pouvaient faire ce qu'il appelle de l'autoformation.

[539] Il n'y a pas de preuve que l'un ou l'autre des quatre plaignants ait agi dans ce sens, alors que d'autres pressiers ont réussi à compléter leur formation et à s'améliorer comme pressiers en faisant preuve de curiosité professionnelle et à chercher constamment à obtenir des personnes compétentes des réponses à leurs questions ou encore par des recherches personnelles, lecture ou autres. Le cas du pressier Larose qui tenait à réussir en est un exemple patent.

[540] Le tribunal n'a pas de preuve prépondérante devant lui à l'effet qu'il y aurait un nombre d'heures de formation théorique et de formation pratique minimum et standard qui constituerait une norme raisonnable et acceptable pour conclure qu'une formation est terminée.

[541] Au contraire, dans son témoignage, le directeur de la formation, monsieur Daddono a été très clair à l'effet que le pressier en formation devait être proactif à cet égard et qu'il ne devait pas hésiter à chercher des réponses aux questions qu'il peut se poser.

[542] Toutefois, le tribunal est bien conscient que dans la formulation de son article 8, l'arbitre Serge Brault avait fixé « *dans tous les cas, la durée maximale de l'entraînement ou de la formation est de deux ans, à moins que les parties au Comité de perfectionnement et de formation n'en conviennent autrement.* »

[543] M^e Brault devait être bien au fait que ce délai obligatoire tenait compte du nombre de quarts réellement travaillés possiblement pendant ce délai et qu'il le jugeait suffisant, compte tenu de la réalité des conditions de travail et de l'exercice quotidien du travail pour que tous les pressiers réussissent leur formation.

[544] Compte tenu qu'il s'agissait de l'opération de presses ultramodernes à Mirabel, comparativement à celles opérées jusque-là au 4545 par les pressiers, M^e Brault a prévu la possibilité de l'échec de la formation pour certains. C'est certainement ce qui l'a mené à la rédaction qu'il a faite de l'article 8.08.3, lorsqu'il parle de « *mettre fin à la formation du salarié qui ne progresse pas suffisamment pour compléter sa formation dans les délais requis.* »

[545] Ainsi, compte tenu de toutes les circonstances des conditions de travail des pressiers, M^e Brault n'était pas sans savoir que le délai de deux ans qu'il avait mis à l'article 8.06 devait être suffisant, en tout état de cause, pour voir si un pressier en formation allait la réussir ou faillir.

[546] Est-ce que les plaignants, si c'est vraiment ce qu'ils ont fait, peuvent reprocher à l'Employeur de ne pas les avoir secoués pour qu'ils sortent de leur position attentiste prouvée devant le tribunal ? Il nous est apparu, et cela semble couler de source, que lorsqu'on veut apprendre pour arriver à connaître, il faut au moins participer à son propre apprentissage et cela, activement.

[547] C'est d'ailleurs pour cela que dans les métiers traditionnels, il y a des compagnons et des apprentis. Certes, il y a des formations tout à fait didactiques en salle de cours où sont dispensées les notions d'un métier, ses tenants et aboutissants, et la façon de l'exercer. Il y a aussi la formation pratique et c'est justement celle, qu'avec leur expérience du métier, les compagnons transmettent aux apprentis.

[548] Il faut aussi reconnaître que l'allégation à peine voilée de favoritisme vis-à-vis certains pressiers en formation, parce que le superviseur aurait eu devant lui lors de l'évaluation des documents déjà remplis ne tient pas la route, En effet, le témoin Daddono a bien expliqué, et il est très crédible à cet égard, qu'un superviseur connaît son monde, les points forts et les points faibles de chacun des salariés qu'il supervise. Il faut remarquer aussi que ces feuilles ou fiches d'évaluation qu'on a prétendu faites à

l'avance n'ont pas été déposées devant le soussigné et encore moins expliquées en quoi celles-ci auraient été biaisées et en plus, quelle est la relation de cause à effet entre les scores des plaignants et ceux dont on prétend que les superviseurs auraient manipulé, à leur égard et favorablement, les scores de certains autres salariés qui ont réussi leur évaluation. Il n'y a aucune preuve qui vaille à cet égard.

[549] Le tribunal considère aussi qu'avant de déclarer que la formation était inadéquate et que l'évaluation était mal faite ou biaisée et qu'elle aurait dû tenir compte d'un manque de formation qui n'a pas été prouvé par prépondérance de preuve, le tribunal le voudrait-il, il ne pourrait pas se substituer à l'évaluateur, car il n'a aucune compétence spécifique en matière de presses d'imprimerie moderne et, à moins d'être informé raisonnablement par des témoins experts en la matière et qui l'instruiraient à ces égards, le tribunal ne peut se substituer, en équité et en bonne conscience, à l'opinion des superviseurs qui ont procédé aux évaluations de tous les pressiers en formation, tant ceux qui ont réussi que les quatre plaignants qui ont failli. En faisant leurs évaluations, ces personnes, il faut le présumer, car la bonne foi se présume, ont utilisé certainement les canons de leur profession et s'ils ont jugé des plaignants et des autres comme ils l'ont fait, cela est suffisant.

[550] Ordonner de reprendre et la formation et le processus d'évaluation serait rendre un très mauvais service aux parties en rendant aléatoires tous les résultats de toutes les évaluations, ce qui n'aurait pas de sens, tant pour le passé que pour le présent et le futur, tant des salariés que de l'entreprise elle-même.

[551] Le tribunal comprend que le Syndicat veuille utiliser le témoignage de monsieur Lafontaine, un pressier d'expérience, afin d'amener le tribunal aux conclusions qu'il désire, mais le tribunal, après mûre réflexion, en vient à la conclusion qu'il n'a pas, comme le fait monsieur Lafontaine, à se substituer au jugement des évaluateurs, parce que le témoignage de monsieur Lafontaine, quant à la formation de chacun, est en somme très imprécis et ne fournit aucune norme prouvée d'un syllabus de formation et des normes qui doivent présider à l'évaluation des personnes formées et ainsi de suite. C'est là une des questions que le tribunal s'était posée au début de son délibéré. En réentendant et en relisant le témoignage de monsieur Lafontaine, le tribunal a pu se former une conclusion que l'on ne peut pas exiger de lui qu'il révise la formation donnée à chacun des salariés qui a eu à en suivre une, en apprécier la rigueur et la finalité, pour ensuite porter son propre jugement à l'aide des critères qu'il pourrait lui-même développer, s'il s'y connaissait en imprimerie de journaux et autres, et brochant sur le tout, comparer la formation des 70 pressiers qui ont réussi et l'évaluation de leurs compétences avec celles des plaignants.

[552] De toute façon, cette preuve n'apporte pas une prépondérance sur chacun des points que critique monsieur Lafontaine et n'apporte pas plus de prépondérance de preuve, lorsqu'il s'agit de regarder si les remarques de monsieur Lafontaine dans son témoignage pourraient être considérées, même conditionnellement, comme une norme d'évaluation correcte et non biaisée.

[553] Une deuxième remarque s'impose, c'est que ce témoignage ne se limite pas aux événements antérieurs aux décisions contestées, mais ratisse plus large, même en voulant soumettre à l'arbitre la décision du tribunal d'arbitrage de différend présidé par M^e Jean Barrette, arbitre, en date du 24 septembre 2012, pièce S-40 prise sous réserve à l'audition : la pertinence, pour cette instance-ci, de ce document d'environ un an postérieur aux griefs, n'est pas établie, le serait-elle que la décision « *Barrette* » n'apporterait rien de plus aux débats et à la solution du litige.

[554] Finalement, le tribunal n'a pas été sans s'apercevoir qu'il n'y avait absolument aucune preuve ayant quelque pertinence que ce soit quant au grief déposé par le Syndicat pour et au nom de monsieur Gravel. Pourquoi y a-t-il eu un grief de déposé pour ce plaignant, la question se pose toujours et elle demeure sans réponse. Pourtant, le fait qu'il y en ait eu un que rien dans la longue preuve ne viendra soutenir apporte plus de questions sur l'ensemble de la démarche qu'autre chose.

[555] En conclusion, les griefs n^{os} TCCG-2011-194 et TCCG-2011-201 sont mal fondés en fait et en droit et doivent être rejetés.

GRANBY, le 26 août 2014

MARC GRAVEL
arbitre unique