

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Saguenay–Lac-Saint-Jean
Dossiers : 1265163-31-2202 1266237-31-2203
Dossier accréditation : AQ-2002-1928

Québec, le 14 juillet 2022

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : **Raymond Gagnon**

Dossier : 1265163-31-2202
**Syndicat national des employés de
garage du Québec inc.**
Partie demanderesse

Dossier : 1266237-31-2203
Brandt Tractor Ltd.
Partie demanderesse

c.

c.

Brandt Tractor Ltd.
Partie défenderesse

**Syndicat national des employés de
garage du Québec inc.**
Partie défenderesse

L'APERÇU

[1] Les deux parties sont impliquées dans le renouvellement de la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020. Le Syndicat national des employés de garage du Québec inc., le syndicat, et Brandt Tractor Ltd, Brandt ou l'employeur, allèguent respectivement que l'autre partie fait défaut de poursuivre de bonne foi les négociations, en contravention de l'article 53 du *Code du travail*, le Code¹.

¹ RLRQ, c. C-27.

[2] Le syndicat demande l'intervention du Tribunal le 23 février 2022 et l'employeur le 2 mars 2022. Outre la déclaration voulant que l'autre partie a contrevenu à son obligation de négocier de bonne foi, chacune des parties demande au Tribunal d'ordonner la reprise des négociations sans délai et le paiement de dommages-intérêts pour compenser le préjudice subi et de rendre toute autre ordonnance propre à sauvegarder leurs droits respectifs.

[3] Le syndicat demande aussi au Tribunal d'ordonner à l'employeur de retirer de sa proposition du 9 juin 2021 tout texte par lequel il lui serait permis d'accorder des conditions de travail à sa seule discrétion et bon vouloir, conditions qu'il considère rétrogrades et arbitraires.

[4] Cette discrétion vaudrait pour un large éventail de matières, dont notamment la protection du travail des salariés, l'évaluation de leur mérite et de leur capacité à l'occasion des mouvements de main-d'œuvre, la détermination des classifications d'emploi, l'octroi des congés annuels, les conditions de rémunération liées au rappel au travail et au paiement du bonus. De même, l'employeur pourrait adopter et modifier à sa seule discrétion plusieurs politiques liées notamment aux remboursements des dépenses, aux programmes de santé et sécurité au travail et aux allocations pour des équipements de sécurité.

[5] L'employeur y voit un moyen de mettre en œuvre son modèle d'affaires, axé sur la « *flexibilité opérationnelle* », ce qu'il promet dans l'ensemble de ses activités au Canada.

[6] S'agit-il de propositions objectivement déraisonnables au regard des normes et pratiques usuelles dans le secteur ou encore qui vont à l'encontre des objectifs et principes sous-jacents du Code justifiant qu'elles soient retirées avant d'aller plus loin? C'est ce que plaide le Syndicat.

[7] Y a-t-il de la part du syndicat, qui refuse carrément que « *ce genre de phrase se retrouve dans la convention à venir* », adoption « *d'une posture reconnue par le présent Tribunal et ses prédécesseurs comme constituant une absence de diligence et de bonne foi* »? C'est ce que soumet l'employeur.

[8] La position du syndicat ne contrevient pas à l'obligation de négocier de bonne foi le renouvellement de la convention collective. Il ne peut accepter la large discrétion recherchée par l'employeur sur des aspects essentiels du régime de travail des salariés qu'il représente. Ce serait vider totalement de sa substance une convention collective. S'y camper, comme le fait l'employeur, est en contravention à l'article 53 du Code et cause préjudice tant au syndicat qu'aux salariés qu'il représente bloquant de ce fait la négociation pour le renouvellement de la convention collective. L'employeur doit y remédier en expurgeant sa contre-offre du 9 juin 2021 de toute mention relative à cette entière discrétion.

LE CONTEXTE

Le dossier des accréditations et conventions collectives

[9] Il y a présence d'une association accréditée depuis 25 ans dans cet établissement qu'exploite maintenant Brandt depuis le 28 octobre 2019. On y vend et offre un service d'entretien et de réparation de machinerie lourde utilisée en forêt.

[10] Le Syndicat démocratique des employés de garage Saguenay-Lac-St-Jean (CSD) y est accrédité² de 1997 à 2016. Le Syndicat l'a remplacé à compter du 31 octobre 2016³.

[11] Le 6 février 2020, les parties aux présentes, suivant une transaction intervenue entre Nortrax Québec inc. et Brandt, demandent conjointement au Tribunal de constater la transmission totale des droits et obligations de Nortrax pour ses établissements de Saguenay et de Chibougamau à Brandt⁴. La transmission vaut depuis le 26 octobre 2019.

[12] Depuis le tout début en 1997 jusqu'à ce jour, la description de l'unité, conservée de l'accord des parties lors du changement de syndicat en 2016 et transférée intégralement de Nortrax à Brandt en 2020, est demeurée strictement la même :

« Tous les salariés au sens du Code du travail, à l'exception des employé(e)s de bureau, aviseur(s) (commis) de service et préposé(s) aux réclamations, vendeur(s), comptable(s), gérant des pièces, gérant de service et du directeur du service ».

[13] Ont successivement été visés par cette accréditation et ont signé des conventions collectives trois employeurs, Tracto inc., Équipements Sigma inc. et Nortrax, des « *commerce de gros de machines et fournitures pour la construction et l'exploitation forestière* »⁵ (Sigma et Brandt) ou « *Commerce de détail de bois et de matériaux de construction* » (Nortrax). Pendant ces années, les parties ont entretenu des relations du travail positives.

[14] De même, les quatre conventions successives⁶ déterminant les conditions de travail de ce groupe de salariés sont de même facture.

[15] Ayant son siège à Regina en Saskatchewan, Brandt exploite un réseau pancanadien d'établissements dédiés à la fabrication, à la distribution et à l'entretien d'équipements lourds dans les secteurs de l'agriculture et de la foresterie. Avec

² AQ-1004-4392.

³ AQ-2001-7702, décision CQ-2016-5703, pièce S-3.

⁴ AQ-2002-1928, décision du 9 mars 2020, pièce S-1; La négociation ne vise plus que l'établissement de Saguenay.

⁵ Mentions apparaissant au dossier de l'accréditation AQ-2002-1928 pour les employeurs successifs.

⁶ 1999-2001 (Pièce S-5.1); 2004-2008 (Pièce S-5.2); 2009-2015 (Pièce S-5.3) et 2016-2020 (Pièce S-5.4).

l'acquisition de Nortrax en 2019, outre une dizaine de concessions John Deere, les établissements de Saguenay et de Chibougamau rejoignent ce réseau.

Le renouvellement de la convention collective

[16] La dernière convention, liant maintenant Brandt depuis le 28 octobre 2019, expire le 31 décembre 2020.

[17] Une douzaine de salariés compris dans l'unité de négociation sont à l'emploi de Brandt. Aux termes de la convention à renouveler⁷, ce sont des techniciens A1, A, B et C, des mécaniciens A, B et C, des apprentis mécaniciens apprentis 1 et 2, des soudeurs A1, A, B et C, des apprentis soudeurs 1 et 2, des commis aux pièces A1, A, B et C, des apprentis commis 1 et 2 et un commis d'entrepôt.

[18] La convention établit également la date d'ancienneté de chacun des salariés aux deux établissements à la date de sa signature le 15 mars 2017,⁸ de même que leur occupation respective.

L'avis de négociation et les demandes syndicales

[19] Le 2 octobre 2020, le syndicat transmet un avis voulant que ses représentants sont prêts à rencontrer l'employeur pour conclure une nouvelle convention collective. La phase de renouvellement de la convention vient tout juste de s'ouvrir⁹.

[20] À la rencontre du 9 novembre, le syndicat dépose ses demandes¹⁰. Il les formule en fonction du texte de la convention en vigueur. Outre celles relatives aux salaires, aux heures supplémentaires, aux différentes primes, aux horaires de travail, à différents congés payés et à l'ajout d'une sixième semaine de vacances après 30 ans de service, le projet syndical contient des corrections visant à assurer une meilleure qualité du français et de rédaction.

⁷ Données reprises à partir de la convention 2017-2020 (Pièce S-5.4) dans le dépôt syndical du 9 novembre 2020 (Pièce E-3, Annexe G, page 79).

⁸ *Id.*

⁹ Précité, note 1, art. 52, al. 2, « *L'association accréditée ou l'employeur peut donner cet avis dans les quatre-vingt-dix jours précédant l'expiration de la convention [...]* ». Elle expire le 31 décembre 2020.

¹⁰ Pièce E-3.

La proposition patronale

[21] En raison de la crise sanitaire qui prévaut à l'hiver 2022, plusieurs séances de négociation sont annulées.

[22] L'employeur, pour sa part, au lieu de répondre au dépôt des demandes syndicales, prépare, avec ses ressources internes, sa « proposition » qui devra ensuite être traduite en français pour présentation au syndicat.

[23] Le 9 juin, à la deuxième rencontre, il la présente aux représentants du syndicat. La rencontre est d'une durée de quelque 2 heures. Il le fait en remettant une note de neuf pages¹¹ et un projet de convention¹² visant à élarguer la convention collective de nombreuses dispositions, tout en réduisant le texte de 82 à 30 pages. Les deux documents, affirme et réitère Brandt, sont indissociables.

[24] La note sert à exprimer la vision de Brandt quant à ce nouvel établissement qui vient de rejoindre son Groupe. Elle y précise que sa proposition vise à lui permettre de « *mettre en œuvre un modèle opérationnel qu'[elle] utilis[e] dans tous ses établissements à travers le pays, ce qui [lui] permet d'être plus réactifs et compétitifs. La proposition contient des incitatifs et des conditions de travail qui permettront à [ses] employés de gagner plus d'argent et de bénéficier de conditions de travail plus souples, [...] ».*

[25] Pour Brandt, la convention à renouveler comprend un langage désuet et non nécessaire et celle-ci ne reflète pas l'environnement de travail actuel et les besoins des clients. Elle veut aussi « *s'assurer [de] disposer des droits de direction nécessaires pour assurer la réussite de l'entreprise, ce qui comprend notamment d'assigner le bon employé à un poste donnée, d'assigner des heures de travail adéquates afin de servir [s]es clients et d'avoir la capacité de s'adapter en fonction de besoins changeants, lorsque requis (par exemple lors de pandémies mondiales, etc.). [Sa] proposition est claire à l'effet qu'[elle a] ce droit »* de même que celui « *de mener [ses] activités de manière efficiente ».*

[26] En définitive, Brandt veut avoir cette « *flexibilité opérationnelle* » qu'elle estime nécessaire dans la gestion de son établissement aux fins de se différencier de ses concurrents pour répondre aux besoins de sa clientèle. Elle entend aussi harmoniser les régimes de retraite et d'avantages sociaux des salariés de l'établissement de Saguenay avec ceux de ses autres établissements au Canada de même que les conditions de participation aux programmes de formation.

[27] Les salariés, s'ils le désirent, pourront participer au régime de retraite à cotisations déterminées du Groupe et seront dorénavant couverts par le programme d'avantages sociaux du Groupe en payant la totalité des primes associées à l'assurance vie et à

¹¹ Pièce E-4.1.

¹² Pièce E-4.2.

l'assurance invalidité. Des changements sont aussi prévus pour l'horaire de vacances des nouveaux employés, au taux pour les heures supplémentaires, pour le remboursement de dépenses, les déplacements aux fins de formation et le versement de différentes allocations. Son offre, précise la note, se concentre sur une grille des taux de salaire, de primes ou d'allocations avantageuses, selon que les salariés travaillent dans l'atelier, sur la route ou aux pièces. Pour ceux travaillant aux pièces, la prime serait payable sur la marge brute des pièces, laquelle varie selon le poste détenu, et son taux pourrait être modifié à l'occasion, à la discrétion de l'employeur.

[28] Finalement, aux fins d'avoir une convention collective simplifiée, doivent en être retirés toutes les dispositions déjà prévues dans les lois fédérale et provinciale de même que le texte considéré non nécessaire et obsolète.

[29] Le texte élagué du projet de convention collective confirme cette approche. Il contient, outre les dispositions salariales, un ensemble de nouvelles clauses ayant comme dénominateur commun de conférer à l'employeur une entière discrétion au regard de plusieurs conditions de travail. Ce que reflètent les extraits suivants de la proposition dûment soulignés :

1.02 Caractère représentatif du syndicat – juridiction

(...)

3. Exécution du travail de l'unité de négociation par des personnes non membres de l'unité de négociation – Des personnes non membres de l'unité de négociation peuvent exécuter le travail de salariés couverts par l'unité de négociation lorsque la Société le juge nécessaire pour répondre à un besoin immédiat d'un client.

1.03 Sous-traitance, contrats ou contrats à forfait

La Société a le droit de donner en sous-traitance tout travail lorsqu'elle juge qu'il est raisonnable de le faire d'un point de vue commercial.

(...)

3.02 Droit de la direction

Le Syndicat reconnaît et accepte ce qui suit :

La gestion et l'exploitation de la succursale ainsi que la gestion de l'effectif sont dévolus exclusivement à la Société.

La Société a et conservera le droit exclusif de choisir les salariés pour combler ses emplois, de les embaucher, de leur assigner une classification, de les promouvoir, de les transférer, de les rétrograder, de leur imposer des mesures disciplinaires ou de les congédier pour un motif valable; toutefois, une plainte pour discrimination envers un salarié relativement à l'une ou l'autre de ces éléments, ou une allégation de violation de tout article ou paragraphe de la présente convention, peut donner lieu à un grief et être traité comme il est prévu ci-après.

La Société a le droit exclusif d'affecter ses salariés à différents lieux de travail dans la zone géographique d'exploitation de la succursale de la Société. La Société a le

droit exclusif d'établir ou de modifier les politiques et les pratiques administratives.

La Société a en général le droit d'exercer ses activités de façon efficace, sous réserve exclusivement des restrictions expresses figurant dans la présente convention.

(...)

4.05 Représentant

Les représentants du Syndicat doivent obtenir l'approbation préalable du directeur de succursale pour rencontrer la direction ou les salariés. Une telle rencontre avec les salariés se tiendra exclusivement en dehors des heures de travail.

(...)

5.02 Acquisition du droit d'ancienneté

1. Lorsqu'un nouveau salarié est embauché, il est entendu qu'il sera assujéti à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail et que durant cette période, l'ancienneté ne s'appliquera pas. Une fois la période de probation complétée, l'ancienneté commencera à sa date d'embauche. La Société peut, à son entière discrétion, prolonger la période de probation d'un salarié pour une période maximale de trente (30) jours. Les jours d'absence en raison d'une maladie, d'une blessure ou d'une mise à pied ne seront pas pris en compte dans le calcul de la période de probation.

(...)

5.05 A) Définition du terme « poste vacant »

1. Aux fins de cet article 5, un « poste permanent vacant » résulte ou bien de la rotation normale du personnel qui est à l'intérieur de l'unité de négociation comme retraite, démission, décès, promotion, congédiement, ou bien de l'augmentation du nombre de salariés requis à une occupation nouvelle, ou existante à l'intérieur de l'unité de négociation.

Cependant, on entend par augmentation du nombre de salariés requis, l'augmentation du nombre de salariés à une occupation et équipe donnée et ce en surplus des salariés ayant acquis leur ancienneté et détenant cette occupation et équipe donnée. De ce fait, si un salarié ayant acquis son ancienneté est en déplacement ou en mise à pied, lorsque le mérite et la capacité sont équivalents, tel qu'il est déterminé par l'Employeur à son entière discrétion, l'Employeur procède en premier lieu par un rappel dudit salarié et ce tel que prévu au sous-paragraphe 5.07 B).

(...)

B) Affichage pour combler un poste vacant

Si l'Employeur décide de combler tout poste vacant à une occupation, il affiche le poste vacant sur le site Web de l'entreprise.

(...)

3. L'Employeur doit combler un poste vacant par un candidat en fonction du mérite et de la capacité, tel qu'il est déterminé par l'Employeur, à son entière discrétion.

5.06 À l'intérieur de l'unité de négociation, l'ancienneté est générale dans chaque établissement et ce, pour les fins d'application de la convention collective de travail :

(...)

- B) 1. *Dans les cas de mise à pied ou de rappel au travail, lorsque le mérite et la capacité sont équivalents, tel qu'il est déterminé par l'Employeur à son entière discrétion, l'ancienneté prévaut. L'expression "rappel au travail" inclut un salarié en déplacement.*

2. Application

a) Mise à pied

Dans le cas de mises à pied, lorsque le mérite et la capacité sont équivalents, tel que déterminé à l'entière discrétion de l'Employeur, l'ancienneté doit être reconnue lorsqu'il devient nécessaire de réduire le nombre de salariés sur une occupation dans l'unité de négociation.

Cependant, le salarié ainsi mis à pied peut s'il le désire, déplacer (bumping) le salarié qui a moins d'ancienneté dans n'importe laquelle occupation, lorsque le mérite et la capacité sont équivalents, tel que déterminé par l'entière discrétion de l'Employeur, si son ancienneté le lui permet et s'il est en qualifié pour satisfaire aux exigences normales de la tâches.

(...)

C) (...)

Tout mouvement de main-d'œuvre sera à l'entière discrétion de la Société.

ARTICLE 6 FORMATION

(...)

6.02 Séances et rencontres de formation — *Les salariés qui se déplacent pour des séances et des rencontres de formation en dehors des heures normales de travail seront remboursés selon la Politique de formation de Brandt, telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion par l'Employeur, à son entière discrétion. La politique prévoit actuellement que lorsque le lieu de la formation est situé à 350 km ou moins (aller simple) du lieu de travail habituel du salarié, le salarié pourra réclamer un montant maximal de 150 \$ (75 \$ vers la formation et 75 \$ au retour). Si le lieu de la formation est situé à plus de 350 km (aller simple), le salarié pourra réclamer un montant maximal de 300 \$ (150 \$ vers la formation et 150 \$ au retour).*

ARTICLE 7 SALAIRES

7.01 La Société devra rémunérer un salarié selon le taux de salaire applicable à la classification d'emploi du salarié. Les classifications des emplois et les taux de salaire applicables sont ceux convenus par les parties et figurant aux annexes A et B.

La Société, à son entière discrétion, a le pouvoir de déterminer la classification d'emploi, de promouvoir ou de rétrograder des salariés en fonction du mérite et de la capacité.

ARTICLE 8 HEURES DE TRAVAIL

Les heures de travail, les jours de travail et les horaires des quarts seront établis à l'entière discrétion de la Société et peuvent être modifiés par la Société à son entière discrétion à tout moment pendant la durée de la convention.

Pauses-café — Un salarié se verra accorder deux (2) pauses de quinze (15) minutes pendant chaque quart, une à chaque moitié de quart. Il aura également droit à une pause de quinze (15) minutes à la fin de son quart régulier lorsqu'on lui demandera de travailler au moins une (1) heure en temps supplémentaire. Les salariés qui travaillent sur la route après la fin de leur quart régulier par jour se verront rembourser les dépenses engagées conformément à la Politique sur les dépenses de la Société, qui peut être modifiée à l'occasion, à l'entière discrétion de la Société.

8.01 Rappel au travail

Une prime de disponibilité pour les salariés aux pièces sera versée conformément à la Politique de la Société, telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion, à l'entière discrétion de la Société. À l'heure actuelle, les salariés reçoivent une prime de 100 \$ par semaine (200 \$ par semaine si la semaine comprend un jour férié) lorsqu'ils sont en disponibilité.

Si le salarié qui est en disponibilité doit se déplacer à la succursale, un montant lui sera versé conformément à la Politique en matière de rappel au travail de la Société, telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion, à l'entière discrétion de la Société. À l'heure actuelle, les salariés reçoivent un montant de 75 \$ par appel/déplacement si les déplacements sont à au moins deux (2) heures d'intervalle. Ce montant s'ajoute à la prime de disponibilité.

Les salariés en disponibilité doivent être disponibles. Les salariés doivent disposer d'un téléphone cellulaire ou d'un appareil semblable (tablette, etc.) et le vérifier régulièrement, conformément aux directives de leur superviseur.

ARTICLE 12 CONGÉS ANNUELS

L'Employeur accordera des vacances payées aux salariés conformément à la Politique de vacances de Brandt Tractor, telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion par l'Employeur, à son entière discrétion, sauf disposition contraire dans les présentes. La politique de vacances actuelle comprend les modalités suivantes : [Durée et % selon les années de service].

(...)

ARTICLE 14 ASSURANCE COLLECTIVE

Les salariés adhéreront au régime d'assurance collective de Brandt, tel qu'il peut être modifié à l'occasion par l'Employeur, à son entière discrétion.

(...)

ARTICLE 17 BÉNÉFICES ADDITIONNELS**17.01 Vêtements de travail**

Les vêtements de travail seront fournis en conformité avec la Politique sur les vêtements de travail de Brandt (...) [Note : voir par. 3.02 ci-dessus].

17.02 Outils

Les salariés sont tenus en tout temps de fournir les outils qui sont nécessaires pour

exercer efficacement leurs fonctions, selon les instructions de Brandt

a) Allocation d'outillage – Les compagnons mécaniciens et les apprentis qui comptent douze (12) mois de service, dans des emplacements où il n'y a pas de coffres à outils LEAN, recevront une allocation conformément à la Politique de la Société, telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion, à l'entière discrétion de la Société. À l'heure actuelle, l'allocation d'outillage est de trois cents dollars (300\$)

17.03 Équipement de sécurité

a) Chaussures de sécurité

Les salariés qui cumulent douze (12) mois de service le 1^{er} avril sont admissibles à une allocation pour bottes de sécurité conformément à la Politique de la Société, telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion, à l'entière discrétion de la Société. À l'heure actuelle l'allocation pour bottes de sécurité est de cent cinquante dollars (150\$).

b) Lunettes de sécurité

Chaque salarié qui cumule douze (12) mois de service, qui doit porter des lunettes de sécurité avec des verres correcteurs, se fera rembourser le 1^{er} avril conformément à la Politique de la Société, telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion, à l'entière discrétion de la Société. À l'heure actuelle, l'allocation pour lunettes de sécurité est de deux cents dollars (200 \$).

(...)

17.04 Salle à manger

L'employeur essaiera au mieux de mettre une salle à manger à la disposition des salariés, laquelle comprendra l'équipement nécessaire dont une salle à manger et une aire de repos.

ARTICLE 19 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Les salariés doivent respecter le programme de santé et sécurité du travail de Brandt, y compris les politiques et les procédures du programme, tels qu'ils peuvent être modifiés par l'Employeur de temps à autre, à son entière discrétion. Les renseignements figurant dans le programme de santé et sécurité du travail de Brandt n'ont pas préséance sur les exigences précisées dans les lois, les règlements, les codes ou les normes applicables. Tous les salariés doivent connaître et respecter les exigences qui s'appliquent à leur poste, leur département, leur emplacement et leur territoire.

Le comité de santé et sécurité sera créé et fonctionnera conformément au programme de de santé et sécurité du travail de Brandt.

[30] L'offre est globale. Bien que non finale, Brandt ne saurait permettre qu'on en retienne ou sélectionne que les seuls éléments qui conviennent (« cherry-picking »).

La demande de conciliation

[31] Le syndicat ne réagit pas immédiatement. Devant l'ampleur des modifications proposées par l'employeur, il lui annonce qu'il doit soumettre cette offre à ses membres après les vacances.

[32] Il tient une assemblée générale spéciale le 3 août.

[33] Le 8 septembre, la porte-parole syndicale demande par écrit à son vis-à-vis patronal s'il est toujours de l'intention de l'employeur de « *repandre la négociation en partant du dépôt syndical ou si [elle] fait une demande de conciliation?* ». Leurs discussions qui suivent ne permettent pas d'avoir une réponse satisfaisante à sa demande.

[34] Le 14 septembre, le syndicat demande au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministre, de nommer un médiateur-conciliateur. Il précise que demeure en litige l'ensemble des clauses de la convention à renouveler. Il n'estime pas nécessaire de les identifier, la liste serait trop longue, et il lui paraît évident qu'il y a dans la proposition patronale un écueil majeur lié à la discrétion entière recherchée.

Les rencontres avec les conciliateurs

[35] C'est donc en présence des conciliateurs que se tient la rencontre suivante, le 15 novembre. Les parties passent la majeure partie de la journée en caucus. Il s'agit en somme d'une troisième rencontre qui se déroule normalement, chaque partie ayant en main la proposition écrite de l'autre que l'on continue à évaluer.

[36] Malgré un mandat de ses membres voulant que soit rejetée d'emblée la proposition patronale du 9 juin, le syndicat accepte de travailler à partir de cette proposition, mais indique déjà que la clause relative aux droits de direction (clause 3.02), telle que rédigée, est inacceptable, l'employeur se réservant notamment le droit exclusif d'affecter les salariés dans les différents lieux de travail, d'établir et de modifier ses politiques et pratiques administratives et d'exercer ses activités de façon efficace sous réserve exclusivement des restrictions expresses figurant dans la présente convention.

[37] Le 19 novembre, le syndicat répond par écrit à l'employeur. Dans ce « *retour syndical* » détaillé, il formule des suggestions et commentaires quant à l'offre salariale. Quant à chacune des clauses apparaissant à la proposition syndicale, il y précise en rouge sa position (maintien du dépôt syndical, proposition acceptée, retrait de sa propre demande, suggestion, etc.) et trame de jaune l'ensemble des clauses nouvelles que l'employeur veut insérer en vue de se faire reconnaître une entière discrétion tout en précisant clairement: « *Nous ne voulons pas que ce genre de phrase se retrouve dans la convention à venir* ».

[38] Il est convenu de se revoir le 29 novembre, toujours en présence des conciliateurs.

[39] À la rencontre du 29 novembre, le syndicat réaffirme sa position quant la proposition patronale. L'employeur demeure inflexible quant aux clauses relatives à l'entière discrétion qu'il recherche, conformément à sa proposition du 9 juin. Il veut que le syndicat se commette davantage quant aux clauses salariales.

[40] Afin de dénouer l'impasse, les conciliateurs s'engagent à préparer une « *Hypothèse de travail* ».

[41] Elle sera acheminée à la partie syndicale le 20 décembre alors que tous quittent pour le congé des Fêtes. Pour des raisons qui n'ont pas été clarifiées, l'hypothèse de travail n'a pas été reçue par la partie patronale en même temps. Quoi qu'il en soit, à la reprise des activités après les Fêtes, la partie patronale en a pris connaissance et les porte-parole des parties ont pu échanger à son sujet à la mi-janvier.

[42] L'hypothèse de travail des conciliateurs contient des propositions quant à la coopération entre les parties, une nouvelle clause relative aux droits de la direction, une nouvelle lettre d'entente quant aux mouvements de main-d'œuvre visant à prendre en compte des situations particulières et le retrait par l'employeur de toutes ses demandes contenant une mention voulant qu'il dispose d'une entière discrétion dans l'évaluation de la compétence des salariés, à l'occasion des mouvements de la main-d'œuvre, dans la détermination de leur classification, etc.

[43] D'une part, le syndicat considère que cette hypothèse n'est pas satisfaisante pour faire avancer la négociation. Le 20 janvier, il la commente à l'intention des conciliateurs en ces termes :

Qu'il y ait entente ou non sur les éléments ci-haut [nouvelle clause de droits de la direction et nouvelle lettre d'entente relative aux mouvements de main-d'œuvre], ces textes [portant sur l'entière discrétion conférée à l'employeur] ne seront jamais acceptés par le syndicat et ne seront pas intégrés dans la future convention collective, et ce, pour aucune considération.

[44] D'autre part, l'employeur refuse toujours de retirer de sa proposition les clauses relatives à l'entière discrétion qu'il recherche.

[45] En prévision de la troisième rencontre de conciliation prévue pour le 1^{er} février, les conciliateurs acheminent à l'employeur un courriel cherchant à obtenir son engagement à respecter et à ne pas modifier pendant la durée de la convention ce qui serait convenu notamment aux titres des salaires, primes de rappel, congés annuels, assurances collectives, vêtements de travail, outils, équipements de sécurité et régime de retraite.

[46] À la rencontre, les positions des parties se cristallisent au regard de l'entière discrétion que l'employeur cherche toujours à introduire dans la convention à intervenir. La négociation, voire la conciliation, sont totalement bloquée.

Les demandes d'interventions faites au Tribunal

[47] Le 23 février, le syndicat introduit sa demande d'intervention auprès du Tribunal. L'employeur fait de même le 2 mars. Les deux actes introductifs relatent essentiellement les mêmes faits, les parties se tenant mutuellement responsables du blocage résultant de la mauvaise foi dans la poursuite des négociations et confirmé à la séance du 1^{er} février.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS DE LA DÉCISION

Les considérations générales

[48] L'examen des demandes successives du syndicat et de l'employeur faites au Tribunal afin de dénouer l'impasse résultant, de l'avis de chacune des parties, du défaut de l'autre de poursuivre de bonne foi les négociations entreprises en novembre 2020 en vue de renouveler la convention collective expirée en décembre 2019, se fera exclusivement au regard des règles prévues au Code.

[49] Le sens et la portée donnés par la jurisprudence portant sur cette obligation spécifique au droit des rapports collectifs du travail découlant de la liberté d'association prévue à l'alinéa 2d) de la *Charte canadienne*¹³ et l'article 3 de la *Charte des droits et libertés de la personne*¹⁴ ont été précisés par les tribunaux supérieurs et le Tribunal lui-même.

[50] Cette jurisprudence affirme le caractère autonome du droit propre aux rapports collectifs du travail et auquel se rattachent des règles spéciales devant permettre l'exercice du droit d'association des salariés aux fins de déterminer leurs conditions de travail par la négociation collective.

[51] À ces fins, le Tribunal est « chargé d'[en] assurer l'application diligente et efficace »¹⁵ et, partant, peut « rendre toute ordonnance, y compris une ordonnance provisoire ou de sursoir, qu'il estime propre à sauvegarder les droits des parties »¹⁶, s'il y a contravention à l'une ou l'autre de ces règles, lesquelles peuvent ajouter ou déroger aux principes généraux du droit régissant les rapports entre les personnes prévues au *Code civil du Québec*¹⁷.

¹³ Loi constitutionnelle de 1982, Partie I, tout particulièrement les arrêts *Health Services and Support c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S.391, par. 101 et *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 245, voulant que le droit de grève constitue un élément essentiel d'un processus véritable de négociation collective advenant la rupture de la négociation de bonne foi et l'impasse de cette négociation.

¹⁴ RLRQ, c. C-12.

¹⁵ *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*, RLRQ, c. T-15.1, art. 1, al. 3.

¹⁶ *Id.*, art 9, al. 2, 3^o.

¹⁷ CCQ-1991, Disposition préliminaire.

[52] Ainsi, l'obligation faite aux parties de commencer les négociations dès que leur phase en est prévue au Code et de les poursuivre avec diligence et bonne foi s'entend d'une obligation devant assurer l'établissement de rapports collectifs équilibrés et productifs lors de la négociation d'une convention collective.

[53] L'obligation de négocier de bonne foi prévue au Code s'appréhende dans le cadre des rapports collectifs du travail qui présentent ces caractéristiques essentielles: l'obligation des parties à ces rapports – un employeur et une association accréditée – d'engager des négociations à des phases précises, un contenu ouvert quant aux conditions de travail à y prévoir, l'exercice encadré de moyens de pressions s'il y a mésentente relative à la négociation ou au renouvellement de la convention ou à sa révision en vertu d'une clause la permettant expressément (différend), l'application de la convention aux salariés actuels et futurs, une durée déterminée et arrimée à la possibilité de changer de représentants avant d'entreprendre les négociations pour renouveler la convention et l'arbitrage obligatoire et final de toute mésentente relative à son interprétation ou son application (grief).

[54] Son contenu se distingue de l'obligation homonyme relevant du droit commun des obligations¹⁸ liée notamment à la formation du contrat, lequel est essentiellement consensuel¹⁹ ou encore à sa modification ou révision en invoquant la possibilité de recourir au devoir de bonne foi²⁰.

[55] En décidant que la liberté d'association garantie à l'al. 2d) de la Charte canadienne comprend le droit procédural de négocier collectivement, l'arrêt *Health Services* de 2007 (Colombie-Britannique) a donné une nouvelle impulsion à l'arrêt *Royal Oak*²¹ (Territoires du Nord-Ouest) et aux énoncés de principes cités dans les décisions du Tribunal

¹⁸ Ib. art. 1375 : La bonne foi gouverne la conduite des parties, tant au moment de la naissance de l'obligation qu'à celui de son exécution ou de son extinction.

¹⁹ Ib., art. 1385 et suivants.

²⁰ Voir notamment Didier Lluellas, *La révision du contrat en droit québécois*, (2006) 36 R.G.D. 25, par. 22 à 24.

²¹ *Royal Oak Mines Inc. c. Canada (C.R.T.)*, [1996] 1 R.C.S. 369. Arrêt unanime quant à la raisonnable des conclusions de faits du Conseil canadien des relations du travail voulant que l'employeur avait manqué à son obligation de négocier de bonne foi et à la compétence du Conseil pour imposer des mesures de réparations justes autres que la simple ordonnance enjoignant de se conformer à la loi. Dissidence d'une minorité des juges (par. 178 à 243) quant à l'ordonnance extraordinaire obligeant l'employeur à déposer une offre devant contenir des conditions précises sans rapport avec la mauvaise foi alléguée et faisant en sorte qu'il y a imposition d'une convention collective. Toutefois, le juge en chef Lamer (par. 1 et 2) considère que cette ordonnance extraordinaire est justifiée dans les circonstances bien qu'elle déroge « *aux libres négociations collectives qui inspire les législations de relations du travail* ».

*Nexans*²² et *Pharmacie Lévesque et Lapierre*²³, voulant que la négociation de bonne foi corresponde de la part des parties impliquées à un état d'esprit qui consiste en une véritable recherche d'un compromis et à la prise de dispositions appropriées à cette fin.

Le droit procédural de la négociation collective

[56] La *Charte canadienne* ne s'applique pas aux employeurs privés comme Brandt. Toutefois, le Code qui, au Québec, encadre l'exercice de cette liberté dans le domaine des rapports collectifs du travail des salariés doit être interprété comme devant en permettre l'exercice.

[57] Cette liberté vise notamment la capacité des travailleurs d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant les questions liées au milieu de travail et à leurs conditions de travail et, ce faisant, d'assurer une « *démocratie industrielle* », l'un des principaux objectifs de la Loi Wagner, débattue et adoptée aux États-Unis en 1935, pour assurer la défense des droits syndicaux des salariés du secteur privé. Cette loi est à la base du régime des rapports collectifs en Amérique du Nord, ainsi que le relève le paragraphe 57 de l'arrêt *Health Services*²⁴ :

6. Démocratie industrielle : C'est là l'aspect le plus insaisissable de l'objectif législatif, quoique selon la plupart des auteurs le concept de démocratie industrielle est ancré dans le régime législatif, ou du moins était l'un des objectifs énoncés par les parrains de la Loi. Le sénateur Wagner a fréquemment abordé le thème de la démocratie industrielle, lui donnant le ton de façon retentissante, et les auteurs ont par la suite considéré que la négociation collective constituait « le moyen d'établir la démocratie industrielle, [...] le moyen par lequel la vie professionnelle des travailleurs leur procure un sentiment de valorisation, de liberté et le sentiment qu'ils contribuent à la société, promesse du gouvernement démocratique ».

[58] L'un des aspects du droit à la négociation collective est donc de permettre aux travailleurs d'exercer une influence sur l'adoption de règles régissant leur milieu de travail et de ce fait d'exercer un certain contrôle sur un aspect d'importance majeure de leur vie, à savoir leur travail, aspect commenté par le professeur Paul C. Weiler et repris dans l'arrêt *Health Services*²⁵ :

[TRADUCTION] La négociation collective ne constitue pas simplement un moyen de poursuivre des fins extrinsèques, qu'il s'agisse des avantages pécuniaires habituels ou de règles de droit privées établies pour protéger la dignité du travailleur face au pouvoir de gestion. Elle est plutôt intrinsèquement valable comme expérience en matière d'autonomie. Elle constitue le mode par lequel les employés jouent un rôle dans

²² *Nexans Canada inc. c. Syndicat des Métallos, section locale 6687*, 2006 QCCRT 0545, par. 55 à 57.

²³ *Syndicat des employés de commerce du Saguenay (CSD) c. Pharmacie Lévesque et Lapierre*, 2010 QCCRT 0123, par. 88 à 91.

²⁴ Précitée, note 13.

²⁵ Précité, note 13, par. 82.

l'établissement des conditions de travail au lieu de simplement accepter celles que l'employeur décide d'offrir [...]. [p. 33]

[59] La majorité de la Cour ajoute :

85. Enfin, la valeur qu'attache la *Charte* au renforcement de la démocratie appuie la thèse de l'existence d'un droit constitutionnel de négocier collectivement. En effet, la négociation collective permet aux travailleurs de parvenir à une forme de démocratie et de veiller à la primauté du droit en milieu de travail. Ils acquièrent voix au chapitre pour l'établissement des règles qui régissent un aspect majeur de leur vie.

[Notes omises]

[60] Le droit des travailleurs de négocier collectivement leurs conditions de travail et modalités d'emploi impose à l'employeur des obligations correspondantes et ce droit implique que l'employeur et les représentants des travailleurs se rencontrent et qu'ils négocient de bonne foi en vue de réaliser leur objectif commun d'accommodement par des moyens pacifiques et productifs²⁶.

[61] L'obligation de négocier de bonne foi est au cœur de la négociation collective. Le principe est énoncé par l'Organisation internationale du travail, OIT, et il est ainsi formulé²⁷ :

H. Le principe de la bonne foi dans la négociation collective implique les points suivants : reconnaître les organisations représentatives, faire des efforts pour parvenir à un accord, procéder à des négociations véritables et constructives, éviter des retards injustifiés dans la négociation et respecter réciproquement les engagements pris et les résultats obtenus grâce à des négociations de bonne foi.

[62] L'application de ce principe et l'interprétation des règles visant à le mettre en œuvre sont précisées plus loin dans le même arrêt :

99. Conformément à ce principe [de la négociation menée de bonne foi], le Code canadien du travail et les lois de chaque province confèrent le droit et imposent l'obligation aux employeurs et aux syndicats de négocier de bonne foi. L'obligation de négocier de bonne foi prévue dans les codes du travail possède une nature essentiellement procédurale et ne dicte pas le contenu des ententes susceptibles d'être conclues à l'issue d'une négociation collective. Elle vise à réunir les parties autour de la table pour discuter mais, comme l'illustrent ces remarques du sénateur Walsh, président du comité sénatorial sur la Loi Wagner, selon la règle générale [traduction] « la loi ne fait que conduire les représentants syndicaux à la porte de l'employeur

100. L'un des éléments fondamentaux de l'obligation de négocier de bonne foi consiste en l'obligation de tenir des rencontres et de consacrer du temps au processus

²⁶ Précité, note 13, par. 90.

²⁷ *Id.*, par. 77.

101. Les parties ont l'obligation d'établir un véritable dialogue : elles doivent être disposées à échanger et expliquer leurs positions. Elles doivent faire un effort raisonnable pour arriver à un contrat acceptable Comme l'a indiqué le juge Cory dans *Royal Oak Mines* :

Dans le contexte du devoir de négocier de bonne foi, chaque partie doit s'engager à chercher honnêtement à trouver un compromis. Les deux parties doivent se présenter à la table des négociations avec de bonnes intentions.

102. Néanmoins, les parties ne sont pas tenues à des efforts illimités pour parvenir à une entente. « Les parties engagées dans la négociation peuvent en arriver à un point où la poursuite des discussions serait vaine. Dans ce cas, la décision de rompre les négociations ou d'adopter l'attitude « à prendre ou à laisser » ne serait probablement pas considérée comme allant à l'encontre des négociations de bonne foi. »

103. L'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas la conclusion d'une convention collective ni l'acceptation de clauses contractuelles particulières Elle n'empêche pas non plus la négociation serrée. Les parties restent libres d'adopter une « ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes »

104. En principe, la vérification de l'exécution de l'obligation de négocier de bonne foi ne s'étend pas au contrôle du contenu des propositions présentées dans le cadre de la négociation collective; leur contenu demeure fonction du rapport de force entre les parties Toutefois, lorsque l'examen du contenu démontre qu'une partie manifeste de l'hostilité envers le processus de négociation collective, l'existence de cette hostilité constitue un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Dans certaines circonstances, même si [elle] participe à la négociation, les propositions et positions qu'elle présente peuvent être « inflexible[s] et intransigeant[s] au point de mettre en péril l'existence même de la négociation collective » Cette attitude d'inflexibilité est souvent décrite sous le vocable de « négociation de façade ». La Cour a expliqué la distinction entre la négociation serrée, qui est légale, et la négociation de façade, qui contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi :

Il est souvent difficile de déterminer s'il y a eu violation de l'obligation de négocier de bonne foi. Les parties à des négociations collectives reconnaissent rarement vouloir éviter de conclure une convention collective. La jurisprudence reconnaît une différence importante entre la « négociation serrée » et la « négociation de façade » [. . .]. La négociation serrée ne constitue pas une violation de l'obligation de négocier de bonne foi. C'est l'adoption d'une ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes. La négociation serrée n'est pas une violation de l'obligation parce qu'elle comporte une intention véritable de poursuivre les négociations collectives et de conclure une convention. Par contre, on dit qu'une partie pratique la « négociation de façade » lorsqu'elle feint de vouloir conclure une convention alors qu'en réalité elle n'a pas l'intention de signer une convention collective et elle souhaite détruire les rapports de négociation collective. La négociation de façade est une infraction à la Loi à cause de ses objectifs irréguliers. La ligne de démarcation entre la négociation serrée et la négociation de façade peut être ténue.

105. Même s'il participe à toutes les étapes du processus de négociation, lorsque ses propositions et positions visent à éviter de conclure une convention collective ou à détruire les rapports de négociation collective, l'employeur manque à son obligation de négocier de bonne foi : voir *Royal Oak Mines Inc.* Aux propos du sénateur Walsh, selon lesquels [traduction] « la loi ne fait que conduire les représentants syndicaux à la porte de l'employeur », nous ajoutons que parfois les tribunaux peuvent néanmoins vérifier ce qui se passe derrière cette porte pour s'assurer que les parties négocient de bonne foi.

106. (...) Selon le droit canadien du travail, l'obligation de négociier de bonne foi porte sur toutes les conditions de travail à moins que leur objet soit contraire à la loi et que leur inclusion dans une convention collective soit prohibée. Toutefois, le refus de traiter d'une question se trouvant seulement à la périphérie des négociations ne constitue pas nécessairement un manquement à l'obligation de négociier de bonne foi.

[Nos soulignements]

[63] C'est dans cet esprit qu'il faut considérer les articles clés du Code prévus en son chapitre III relatif à la négociation collective (art. 52 à 57 et 62) voulant que les négociations commencent et se poursuivent avec diligence et bonne foi, avec l'aide d'un conciliateur, si l'une ou l'autre des parties l'estime nécessaire pour effectuer une entente. Les négociations doivent nécessairement se solder, qu'il y ait ou non recours à des moyens de pression autorisés, par la conclusion d'une convention collective pouvant contenir toute disposition relative à des conditions de travail qui ne soient pas contraires à l'ordre public ou non prohibées par la loi.

[64] À ces règles du chapitre III du Code relatives à la convention collective s'ajoute celle prévue au chapitre II et relative à la transmission de la convention collective en vigueur malgré l'aliénation de l'entreprise²⁸, ce qu'a constaté la décision du Tribunal²⁹ rendue à la demande conjointe des parties.

[65] Ainsi, aux fins du Code et compte tenu du cadre imposé par le législateur à la négociation collective, comme l'indique la Cour suprême dans l'arrêt *Bibeault*³⁰, l'entreprise acquise par Brandt en 2019 consiste en un ensemble organisé suffisant des moyens qui lui ont permis de poursuivre les activités qui y étaient déjà déployées. C'est ce qu'on appelle le « *going concern* », soit l'ensemble de ce qui sert à la mise en œuvre des desseins de l'employeur, Brandt utilisant les moyens de fonctionnement transmis par Nortrax.

[66] Cette entreprise se conçoit également dans la relation entre son auteur, l'employeur au sens du Code, ainsi qu'avec la main-d'œuvre nécessaire à la marche de cette entreprise et, le cas échéant, avec l'association accréditée pour représenter ses salariés en totalité ou par groupe distinct.

[67] Dans l'entreprise concernée par les présentes négociations, une association de salariés y est accréditée depuis 1997, toujours pour le même groupe de salariés et quatre conventions collectives sont intervenues.

²⁸ Art. 45 du Code.

²⁹ Précité, note 4.

³⁰ *U.E.S., Local 298 c. Bibeault*, [1988] 2 R.C.S. 1048, par. 167 à 173.

[68] La dernière, celle dont il faut maintenant envisager le renouvellement, établit les conditions de travail et les modalités d'emploi, à sa signature en 2017³¹, au bénéfice de douze salariés (techniciens, soudeurs, commis aux pièces et à l'entrepôt) et qui sont à son service, pour la majorité, depuis plusieurs années. Dix d'entre eux, incidemment ceux ayant généralement le plus d'ancienneté (soit de 1986 à 2015), sont toujours à l'emploi de cette entreprise au moment du dépôt des demandes syndicales le 9 novembre 2020³².

[69] C'est pour ces travailleurs et en prenant en compte leur vécu au sein de cet établissement que s'amorcent en novembre 2020 les négociations entre leur syndicat et leur nouvel employeur depuis un an en vue de renouveler la convention collective.

La proposition de l'employeur

[70] La proposition de l'employeur en cause dans les présentes demandes porte sur les clauses par lesquelles il cherche à se faire reconnaître une pleine discrétion dans la gestion des ressources humaines de l'établissement.

[71] Outre l'obligation faite aux salariés de respecter les politiques et directives de l'employeur qu'il a le droit exclusif d'établir et de modifier, cette entière discrétion vaudrait, notamment quant à la protection de leurs droits collectifs et ceux de leur syndicat, aux conditions pour rencontrer le directeur de l'établissement, pour l'acquisition du droit d'ancienneté, les mouvements de main-d'œuvre, les classifications d'emploi et les déplacements, les exigences pour accéder à un poste devenu vacant ou maintenir son emploi en cas de mise à pied et de rappel au travail, aux modifications pouvant être apportées au régime d'assurance collective, à des équipements de sécurité et aux politiques et procédures liées au programme de santé et sécurité au travail, au choix du congé annuel. La rémunération pourrait comprendre une prime calculée sur la marge brute sur les pièces dont le taux pourrait être modifié à l'occasion, à la discrétion de l'employeur. Il en est de même du remboursement des dépenses engagées dans le cadre du travail prévues à une politique qui peut être modifiée à l'occasion à l'entière discrétion de l'employeur.

[72] Ces nouvelles clauses au sujet desquelles il y a blocage dans la négociation ne se situent pas à la périphérie de la négociation, elles en sont le point central.

[73] Elles touchent directement à la « démocratie industrielle » qui a présidé à l'adoption de lois telles le Code. Elles nient l'expérience même des salariés dans l'établissement de leurs conditions de travail les ramenant à l'époque où ils étaient simplement tenus d'accepter celles que leur employeur décidait de leur offrir. Finalement,

³¹ Précité, note 7.

³² Ces données sont reprises dans les demandes syndicales déposées à cette date, précité, note 7, à la page 79, Annexe « G ».

elles ignorent la « primauté du droit » qui s'exerce aussi en contexte de travail subordonné, et ce, par la procédure de la négociation collective.

[74] Certes, la convention à intervenir « peut contenir toute clause relatives aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi ». Mais l'inclusion dans la convention à intervenir de clauses ayant pour finalité pour l'employeur de lui octroyer une entière discrétion au regard de conditions de travail centrales est contraire à l'économie générale du Code au regard de la négociation collective en ce qu'elles en nient ou écartent totalement son véritable objet qui est de fixer des conditions de travail au bénéfice des salariés actuels et futurs et dont le non-respect permet à leur association d'agir pour en forcer l'exécution.

[75] Le Conseil canadien des relations industrielles rappelle ce même principe dans l'affaire *Brewster*³³. Il cite au paragraphe 65 de sa décision une autre affaire, *Transport Company Limited*, dont l'extrait qui suit est des plus pertinents :

75 (...). Une partie peut agir impitoyablement, à condition d'agir légalement. Une partie ne peut pas se conduire impitoyablement si elle le fait en dehors de ce qui est communément reconnu comme les limites de la négociation collective légitime et authentique. Le fait de présenter au syndicat une offre dont il savait que celui-ci ne voudrait pas et ne pourrait pas l'accepter est contraire aux principes légitimes d'une négociation collective raisonnable. Il ne s'agit alors plus de négociation serrée et impitoyable, mais plutôt d'une imposture et d'une parodie de négociation collective authentique.

[76] Une autre commission fédérale, la Commission des relations de travail dans la fonction publique³⁴, rapporte plusieurs arrêts, jugements et décisions dans lesquels on a considéré qu'une proposition conçue pour être rejetée trahit l'intention de ne pas conclure d'entente. Une offre qui s'avère déraisonnable révèle l'absence de bonne foi dans le processus de négociation.

[77] En somme, mieux vaut pour le syndicat ne pas signer une convention contenant de telles clauses conférant à l'employeur un si large discrétion dans l'application de conditions de travail centrales. Il y aurait aggravation de la situation des salariés pour qui elle doit fixer leurs conditions de travail en les soumettant, ce faisant, à l'arbitraire patronal.

[78] Brandt sait ou devrait savoir que le syndicat, en fait n'importe quelle association accréditée, ne saurait accepter de telles propositions. Elles sont nettement inacceptables.

³³ *Association des employeurs maritimes c. Syndicat des débardeurs, section locale 375 du Syndicat canadien de la fonction publique*, [1999] CCRI 26.

³⁴ *Alliance de la fonction publique du Canada c. Sénat du Canada*, 2008 CRTFP 100; plainte de négociation de mauvaise foi et pour s'être livré à la « négociation à horizon fuyant », en application de l'article 38 de la *Loi sur les relations de travail au Parlement*. Revue exhaustive de la jurisprudence fédérale sur la notion « négociation de bonne foi ».

En les soumettant, Brandt « *manifeste de l'hostilité envers le processus de négociation collective [...] et les propositions et positions qu'elle présente [sont] « inflexible[s] et intransigeante[s] au point de mettre en péril l'existence même de la négociation collective* »³⁵. De fait, il est impossible de négocier sur la base de telles propositions.

[79] L'impasse dans les négociations qui ont commencé à l'automne 2020 présente une analogie avec celle soumise au Conseil canadien des relations du travail (le Conseil) dans l'affaire *Royal Oak*³⁶.

[80] Cette affaire, émanant des Territoires du Nord-Ouest, a fait son chemin jusqu'à la Cour suprême et l'arrêt rendu en 1996³⁷, rejetant le pourvoi et confirmant la décision du Conseil, établit les fondements du devoir de négocier de bonne foi en application du *Code canadien du travail* et des différentes lois qu'ont adoptées les provinces dans l'exercice de leur juridiction exclusive en matière de rapports collectifs du travail.

[81] En cette affaire, le Conseil a estimé que l'employeur avait manqué à son devoir de négocier de bonne foi notamment en refusant comme condition préalable à la négociation toute disposition prévoyant l'arbitrage ou quelque mécanisme indépendant de règlement du litige pour trancher la question du congédiement d'employés en raison de leurs activités sur les lignes de piquetage ou d'activités connexes pendant la grève et en n'acceptant sous aucune condition leur retour au travail. Il y avait là absence d'une procédure équitable en ce que l'employeur entendait agir à la fois comme accusateur et juge de la responsabilité des travailleurs en cause, ce qu'il ne pouvait faire dans un contexte régi par une convention collective alors que la procédure d'arbitrage permet précisément de trancher un tel litige dans le respect des droits des parties impliquées.

[82] Le Conseil examine ensuite le redressement approprié afin que soient réalisés les objectifs du Code canadien en rendant une ordonnance de nature à remédier aux effets et conséquences d'une contravention ou violation d'une disposition de ce Code, et qui, dans ce cas, était de nature à empêcher la conclusion d'une convention collective. Aussi, estime-t-il qu'il serait irréaliste de rendre une ordonnance d'interdiction ou d'enjoindre aux parties de négocier cette question, ce qui entraînerait un cruel gaspillage de temps. Il opte donc pour que soit reconnu aux salariés congédiés avant ou après l'expiration de la convention collective le droit de soumettre leur cas à l'examen de médiateurs-arbitres, dont la décision est finale.

[83] La Cour suprême valide cette ordonnance³⁸ relative à l'imposition d'une procédure équitable pour les employés congédiés puisqu'il n'y a pas imposition d'une convention collective. Elle considère que le Conseil était tout à fait fondé à dire que l'employeur avait

³⁵ *Health Services*, extraits précités aux par. 104 et 105

³⁶ *Royal Oak Mines Inc.*, Décision n° 1037 du 11 novembre 1993, (1993) 93 di 21, demande de contrôle judiciaire rejetée par la Cour d'appel fédérale (1994) 167 N.R. 234.

³⁷ Précité, note 21.

³⁸ Il y a unanimité des juges sur la « raisonabilité » de cette ordonnance.

manqué à son obligation de négocier de bonne foi en assujettissant la négociation à une condition illégitime ou déraisonnable comme préalable à la négociation, et que la réparation ordonnée était très judicieuse et convenait parfaitement aux données du cas qui lui avait été soumis tout en ayant un lien rationnel avec la violation. Il s'agissait d'une condition normale et fondamentale en l'occurrence et la réparation ordonnée réaffirmait les objectifs du Code canadien.

[84] Reste maintenant à apprécier le comportement respectif des deux parties, toutes deux demandereses en la présente affaire.

Le syndicat

[85] Le syndicat lance promptement les négociations, avant même l'expiration de la convention collective à renouveler.

[86] Dès la première rencontre avec les représentants patronaux qui se tient à Québec le 9 novembre 2020, il soumet ses demandes formulées à partir du texte de celle à renouveler pour la quatrième fois. Ni l'une ni l'autre des parties n'a allégué, ni à ce moment-là, ni plus tard, que l'application de la convention venant à terme avait vraiment posé problème.

[87] Lorsqu'il reçoit la proposition patronale le 9 juin suivant résultant d'une note annonçant un changement radical et d'un texte totalement nouveau, il annonce qu'il lui faut rencontrer ses membres pour en discuter avant d'y répondre après les vacances. Dès le départ, il lui apparaît impossible de négocier sur cette base.

[88] Dès la reprise des activités en septembre, il s'enquiert de la position de l'employeur quant à l'objet précis de l'entière discrétion recherchée.

[89] N'ayant pas de réponse à ses interrogations concernant le maintien ou non des clauses contestées, il demande promptement au ministre d'assigner un conciliateur pour aider les parties à effectuer une entente.

[90] Le différend est entier. Il porte sur l'ensemble des clauses. À l'audience, le syndicat précise que la liste des éléments posant problème était trop longue et, qu'à toute évidence, l'aide du conciliateur était nécessaire pour l'ensemble de la convention.

[91] En présence des conciliateurs, il fait valoir qu'il lui est impossible d'avancer dans le cadre proposé par l'employeur. Les conciliateurs eux-mêmes, dans leur hypothèse de travail de décembre, reconnaissent implicitement ce fait et proposent de revoir en profondeur la clause dite des droits de la direction.

[92] À cette hypothèse, le syndicat, le 20 janvier, indique son ouverture à discuter des questions susceptibles de causer des « *problèmes opérationnels importants* » rencontrés à la succursale de Saguenay, et ce, avec les cadres de cet établissement et là où se situe

l'établissement. Il réitère que les textes présentés, conférant à l'employeur l'entière discrétion qu'il veut faire inscrire à la convention, « *ne seront jamais acceptés par le syndicat et ne seront pas intégrés à la future convention collective, et ce, pour aucune considération* ».

[93] La conciliation ne permet pas de progresser dans la poursuite de la négociation.

[94] Il croit nécessaire de s'adresser au Tribunal le 23 février.

L'employeur

[95] L'employeur acquiert l'établissement de Saguenay en octobre 2019.

[96] Il l'exploite pendant une année, alors que s'applique une convention collective devant prendre fin le 31 décembre 2020, à renouveler à partir d'octobre précédent.

[97] Le 9 juin 2021, sans avoir répondu aux demandes formulées par le syndicat qui lui ont été présentées sept mois auparavant, il prend l'initiative de reformater en profondeur le texte d'une convention qui en est à son quatrième renouvellement.

[98] Ce nouveau format va avec une note qui explicite les objectifs qu'il poursuit.

[99] Il recherche la « *flexibilité opérationnelle* » pour cet établissement et cette flexibilité passe par la reconnaissance par le syndicat qu'il peut faire valoir une entière discrétion relativement à l'application de plusieurs conditions de travail.

[100] Jamais, il ne déroge de cet objectif.

[101] D'ailleurs, le témoignage du directeur régional de Brandt dénote une attitude totalement incompatible avec le droit procédural de la négociation collective devant permettre aux travailleurs d'exercer normalement leur droit d'association. Il est obnubilé par la recherche et l'obtention dans cet établissement d'une profitabilité devant être obtenue par une approche dite agressive. Il méconnaît totalement ou feint d'ignorer le sens de l'expression « *entière discrétion* » en soumettant qu'il veut aller chercher du talent, rejoindre les jeunes, difficiles à recruter et à retenir, qu'il veut de la flexibilité pour que cet établissement soit concurrentiel. Il demeure dans l'attente d'une ouverture ou encore de propositions concrètes de la part du syndicat pour atteindre ces objectifs à l'occasion du renouvellement de la convention collective. Dans cet état d'esprit, il dit constater l'incapacité du syndicat à discuter du modèle d'affaires de Brandt.

[102] Après avoir reçu la demande d'intervention qu'a faite le syndicat au Tribunal, il dépose sa propre demande.

[103] Y est relatée la même chronologie des événements. Il indique que le syndicat n'entend rien négocier et qu'il a indûment tardé à faire connaître sa position en réponse à sa proposition du 9 juin, qu'il demeure campé sur sa position et retarde la poursuite des négociations.

Les conclusions et réparations

[104] Le syndicat ne peut accepter que soient reconnues explicitement dans la convention collective les clauses contenant des expressions telles :

- lorsque la Société le juge nécessaire;
- lorsqu'elle juge qu'il est raisonnable de le faire;
- la gestion et l'exploitation de la succursale ainsi que la gestion de l'effectif sont dévolues exclusivement à la Société;
- la Société a le droit exclusif d'établir ou de modifier les politiques et les pratiques administratives;
- les représentants du syndicat doivent obtenir l'approbation préalable du directeur de succursale pour rencontrer la direction ou les salariés en dehors de leurs heures de travail;
- la Société peut, à son entière discrétion;
- tel qu'il est déterminé par l'Employeur, à son entière discrétion;
- [politique] telle qu'elle peut être modifiée à l'occasion par l'Employeur, à son entière discrétion;
- l'employeur essaiera au mieux.

[105] Ce serait abdiquer son devoir de représentation à l'endroit des salariés visés par l'unité dans la négociation et par la conclusion d'une convention collective contenant à leur bénéfice de véritables conditions de travail dont il pourra en assurer l'application en recourant au besoin à la procédure de griefs.

[106] En faisant de telles propositions et en refusant d'y déroger, l'employeur méconnaît le droit procédural de la négociation collective et souhaite, en définitive, détruire les rapports devant y présider.

[107] Dans ces circonstances, la demande qu'il introduit à son tour auprès du Tribunal une semaine après celle du syndicat n'a aucun fondement.

[108] Après avoir accepté de poursuivre les négociations à partir du projet préparé par l'employeur, le syndicat est justifié d'exiger que les clauses de type essentiellement discrétionnaires, voire arbitraires, en soient retirées pour continuer.

[109] Le Tribunal, en sus de déclarer que des dispositions proposées par l'employeur sont contraires au droit procédural relatif à la négociation collective, doit intervenir positivement en ordonnant à l'employeur d'expurger de sa proposition du 9 juin 2021 l'ensemble des expressions par lesquelles il entend se faire confirmer l'exercice d'une entière discrétion dans la mise en œuvre de conditions de travail centrales, allant à l'encontre de ce qui est raisonnable et acceptable dans le contexte d'une négociation collective, lesquelles sont identifiées et soulignées aux paragraphes 27 et 29 de cette décision. En raison des vacances estivales et de la nécessaire traduction des textes, ce délai est fixé au 26 août 2022.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la demande d'intervention de **Brandt Tractor Ltd** du 2 mars 2022 (dossier 1266237-31-2203);

DÉCLARE que **Brandt Tractor Ltd** a proposé le 9 juin 2021 une contre-offre ou proposition contenant des clauses déraisonnables et contraires à la nature même d'une négociation collective en contravention à son obligation de négocier de bonne foi le renouvellement de la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020;

ACCUEILLE la demande d'intervention de **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** du 23 février 2022; (dossier 1265163-31-2202)

ORDONNE à **Brandt Tractor Ltd** d'abandonner sa position quant aux dispositions dont les éléments en cause sont soulignés aux paragraphes 27 et 29 et repris au paragraphe 104 de la présente décision;

ORDONNE à **Brandt Tractor Ltd** de déposer à **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.**, au plus tard le 26 août 2022, une contre-offre ou proposition expurgée de toute mention du type « à l'entière discrétion de l'employeur », « l'employeur a le droit exclusif », « déterminé par l'employeur à son entière discrétion » et autres de même nature, mentionnées au paragraphe 104 de la présente décision;

ORDONNE à **Brandt Tractor Ltd** et à **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** de reprendre, dès la rentrée de septembre 2022, avec l'aide des conciliateurs et sans délai, les négociations en vue de renouveler la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020;

RÉSERVE à **Syndicat national des employés de garage du Québec inc.** son recours en dommages en raison de la contravention par **Brandt Tractor Ltd** à son obligation de négocier de bonne foi le renouvellement de la convention collective ayant pris fin le 31 décembre 2020.



Raymond Gagnon

M^e Pascale Racicot
POUDRIER, BRADET SOCIÉTÉ D'AVOCATS
Pour les parties demanderesse et défenderesse Syndicat national des employés de garage du Québec inc.

M^e Nicola Di Iorio
M^e Noémie Lafontaine
BCF S.E.N.C.R.L.
Pour les parties demanderesse et défenderesse Brandt Tractor Ltd.

Date de la mise en délibéré : le 23 juin 2022

/mpl