

Denish Bahadur et. al., grief n° 846-12-01112

Le 22 août 2014, en matinée, une réunion a eu lieu dans le lieu de travail, au centre de livraison de Richmond (Colombie-Britannique). Durant la réunion, le surintendant a récompensé un ou deux employés en leur remettant des cartes-cadeaux. Selon Russell Einar, superviseur au centre de livraison, un de ces employés a reçu une carte-cadeau pour « [traduction] avoir surpassé les exigences relatives à ses fonctions en veillant à ce qu'un client reçoive son passeport. » Durant la réunion, d'autres employés ont reçu des épinglettes en guise de reconnaissance de leurs années de service à Postes Canada. Le programme de reconnaissance des années de service vise l'ensemble des employés et employées, et il a fait l'objet de consultations entre le Syndicat et la Société.

Plus tard ce jour-là, M. Einar s'est vu confier deux cartes-cadeaux de 25 \$ à remettre à des employées ou employés qui, à son avis, accomplissaient un « travail remarquable ». Il a ensuite remis les cartes-cadeaux à deux employés ayant une incapacité partielle qui, à ses yeux, « [traduction] déployaient constamment des efforts réels et exemplaires » dans le cadre de leur travail au centre de livraison. M. Einar a affirmé qu'il a donné les cartes-cadeaux à ces deux employés parce qu'ils « [traduction] accomplissaient un travail qui surpassait celui accompli en heures supplémentaires par XX employés. »

Dans le cadre du contre-interrogatoire, on a demandé à M. Einar de préciser ce qu'il voulait dire par « surpasser ». Il a répondu ce qui suit : « [traduction] [Vince] et Dale ont maintenu, avec le courrier XX, une cadence de travail supérieure à celle d'employées et employés ne souffrant d'aucune incapacité. » Dans le cadre du contre-interrogatoire, lorsqu'on lui a demandé s'il reconnaissait que ces récompenses étaient discriminatoires à l'égard des employées et employés qui ne peuvent travailler qu'à un seul poste en raison d'une incapacité, M. Einar a répondu : « [traduction] Oui. Mais j'ai récompensé les efforts de deux employés atteints d'une invalidité qui se sont acquittés de leurs tâches d'une manière qui, à mon avis, excédait les attentes à l'égard de leur capacité. Le fait d'être dans un fauteuil roulant n'a pas empêché [Vince] de mieux travailler que les employées et employés ne souffrant d'aucune invalidité. » M. Einar a aussi affirmé qu'il ne savait pas si le syndicat avait été consulté avant la distribution des cartes-cadeaux.

Le plaignant, Denish Badadur, travaillait au centre de livraison de Richmond le jour en question à titre d'adjoint interne. Sa classe d'emplois régulière était celle de facteur, et son statut était celui d'employé ayant une incapacité partielle permanente. Le 22 août, le plaignant effectuait les tâches qui lui avaient été assignées en raison de son incapacité, et il exerçait, aux termes de l'article 33, son droit de refuser d'effectuer un travail dangereux sur le chariot élévateur.

Le plaignant a vu M. Einar distribuer les cartes-cadeaux, et il a aperçu au moins deux autres employés recevoir une carte-cadeau ce jour-là. Un des employés à qui M. Einar avait remis une carte-cadeau de 25 \$ a raconté au plaignant que M. Einar lui avait remis la carte-cadeau en guise de récompense pour avoir « [traduction] surpassé les exigences relatives à ses fonctions ce jour-là. » Puisqu'il est atteint d'une incapacité partielle permanente qui l'empêche de donner le même rendement que les autres employées et employés, le plaignant a déclaré qu'il s'est senti quelque peu démoralisé et dévalorisé par la distribution de cartes-cadeaux à d'autres employés, alors que lui-même n'en a pas reçu parce qu'il n'avait pas « [traduction] surpassé les attentes à l'égard de [s]es capacités. »

Compte tenu de ces faits, le Syndicat allègue que le programme de récompenses au moyen de cartes-cadeaux mis de l'avant par Postes Canada doit faire l'objet de consultations avec le Syndicat, qui est l'agent négociateur exclusif des employés et employées de l'unité de négociation. Prenant appui sur les dispositions des clauses 1.01, 3.01, 3.02 et 37.01 et de l'article 8 de la convention collective, le Syndicat maintient que la Société était tenue de mener des consultations significatives avant de procéder à la distribution de cartes-cadeaux. Selon le Syndicat, seules des consultations peuvent permettre de répondre à ses préoccupations quant aux conséquences potentiellement discriminatoires du programme de récompenses à l'égard des employées et employés qui ne reçoivent pas de cartes-cadeaux. Du point de vue du Syndicat, la Société utilise les cartes-cadeaux pour bonifier, directement auprès des employés concernés, le salaire et le régime de rémunération qui ont été négociés aux termes de la convention collective, transgressant ainsi l'autorité du Syndicat à titre d'agent négociateur exclusif. Voir *Toronto Hydro c. Canadian Union of Public Employees, Local 1 (Recognition Program Grievance)*, [2002] O.L.A.A. N° 68 (Herman).

Le Syndicat affirme qu'une décision déclaratoire constituerait un redressement insuffisant pour la violation de la convention collective commise par la Société. Il exige donc des dommages-intérêts de 1 000 \$ pour rendre compte de l'absence de consultations avant la distribution des cartes-cadeaux. Voir : *Weyerhaeuser Canada Ltd. c. Pulp, Paper and Woodworkers of Canada, Local 10*, [1993] BCCAA N° 388 (Kelleher); et *Maple Leaf Consumer Foods Inc. (Courtland Facility) c. Schneider Employees' Assn. (Contracting Out Grievance)*, [2009] OLAA N° 336 (Herlich).

La Société a fait valoir que la valeur des cartes-cadeaux remises aux employés du centre de livraison de Richmond le 22 août était insignifiante comparée à la rémunération annuelle des récipiendaires. La Société soutient que les cartes-cadeaux n'ont pas créé de nouvelles conditions et modalités de travail, n'ont entravé ni modifié aucune des dispositions de la convention collective, n'ont pas exigé des employées et employés qu'ils renoncent à quelque droit que ce soit dont ils disposent aux termes de la convention collective, et n'ont eu aucune incidence sur le rôle du Syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employées et employés de la Société. La Société renvoie à des documents décrivant son programme de reconnaissance des années de service des employées et employés et fait remarquer que ce programme est en place depuis un certain nombre d'années et qu'il n'a fait l'objet d'aucun grief de la part du Syndicat. La Société note aussi que d'autres questions, liées au programme de reconnaissance des

employées et employés, ont été discutées dans le cadre de réunions de consultation syndicale-patronale au palier national après l'incident du 22 août au centre de livraison de Richmond, mais la question des cartes-cadeaux n'a pas été soulevée et le Syndicat n'a pas déposé de grief d'interprétation nationale au sujet des cartes-cadeaux.

Au sujet de la demande de dommages-intérêts du Syndicat, la Société signale qu'il n'existe aucune preuve indiquant que la direction a agi de mauvaise foi ou de manière répréhensible. La Société soutient que la convention collective ne contient aucune disposition interdisant à la direction de récompenser les efforts des employées et employés, et la Société maintient que M. Einar n'avait pas conscience des répercussions plus vastes de son geste le 22 août.

Le Syndicat rétorque que tout programme de récompenses de ce genre est potentiellement discriminatoire. Le Syndicat allègue qu'il y a également injustice lorsque des employées et employés, tous visés par la même convention collective et tous évalués en fonction des mêmes normes, voient des consœurs et confrères de travail bénéficier d'une bonification salariale sous la forme de cartes-cadeaux. Ce genre de programme sélectif porte atteinte à l'unité de négociation et au droit exclusif du Syndicat de négocier des normes salariales plus élevées pour l'ensemble des employées et employés. En ce qui concerne le programme patronal de reconnaissance des années de service qui visent l'ensemble des employées et employés, le Syndicat souligne qu'il a été consulté au sujet de ce programme et qu'il ne s'y est pas opposé. La principale préoccupation du Syndicat relativement au programme de récompenses concerne l'absence de consultation avant que la Société ne commence à distribuer les cartes-cadeaux pour récompenser le rendement de certains employés. Si le Syndicat avait été consulté, il aurait eu l'occasion d'exprimer ses préoccupations et de protéger les droits et les conditions de travail uniformes de tous les employés et employées de l'unité de négociation. Selon le Syndicat, des dommages-intérêts sont requis pour veiller à ce que la Société comprenne bien que la pratique selon laquelle les superviseurs remettent des cartes-cadeaux à des employées ou employés de leur choix ne peut pas continuer.

On ne m'a renvoyée à aucune disposition de la convention collective interdisant expressément à la direction de récompenser le travail exceptionnel des employées et employés en leur remettant des cartes-cadeaux, mais je suis convaincue que les cartes-cadeaux d'une valeur de 25 \$, qui ont été remises à un certain nombre d'employés choisis par la direction pour récompenser ce que cette dernière considère être un rendement exceptionnel surpassant les attentes à l'égard des capacités des travailleurs en question, constituent une rémunération du travail accompli en sus des taux de salaire négociés par les parties aux termes de la clause 35.01 de la convention collective et établis aux termes de l'annexe « A ». Les employés qui ont reçu les cartes-cadeaux d'une valeur de 25 \$ étaient déjà rémunérés pour leur travail aux termes des normes salariales négociées par les parties et établies à l'annexe « A » de la convention collective. Les cartes-cadeaux, dont la distribution était clairement liée à l'évaluation par la direction du rendement d'un certain nombre d'employés choisis par cette dernière, constituaient des paiements discrétionnaires supplémentaires versés en échange du travail accompli par les employés en question.

De manière générale, les arbitres ont statué que les dispositions d'une convention collective visant précisément le paiement des salaires excluent les paiements effectués de façon unilatérale par les employeurs, puisque de tels paiements remettent en cause l'autorité du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif. Les taux de salaire négociés aux termes de la convention collective constituent des dispositions fondamentales de l'entente conclue entre les parties. Ils découlent de la négociation d'un avantage collectif. Si l'employeur était libre de récompenser au moyen de cartes-cadeaux des employées et employés de son choix en fonction de leur rendement au moyen d'un programme discrétionnaire à niveaux multiples, l'autorité du Syndicat à titre d'agent négociateur exclusif s'en trouverait compromise et la convention collective n'aurait plus qu'une valeur limitée. Je suis persuadée que les cartes-cadeaux, qui étaient expressément liées aux normes en matière de rendement au travail, constituent essentiellement un paiement en sus des paiements prévus aux termes de la convention collective et contreviennent donc aux clauses 1.01 et 3.01, et sont contraires aux dispositions de la clause 35.01 et de l'annexe « A ».

Je conclus aussi que la Société a manqué à son obligation, aux termes de la convention collective, de consulter le Syndicat sur son programme de récompenses avant de procéder à la remise des cartes-cadeaux aux employés. La clause 3.02 stipule en effet ce qui suit :

3.02 Consultations et discussions

Dans le cadre de cette reconnaissance et en conformité avec les mécanismes prévus à la présente convention collective, *les parties conviennent de discuter et de se consulter sur toutes les questions ayant un rapport direct avec leurs relations de travail.* (C'est moi qui souligne.)

Il ne fait aucun doute que le programme de récompenses au moyen de cartes-cadeaux concerne les relations de travail entre le Syndicat et la Société et a une incidence sur les structures prévues aux termes de la convention collective pour encadrer ces relations de travail. Le Syndicat et la Société ont négocié des classes d'emplois et des taux de salaire connexes, qui sont indiqués dans la convention collective. On ne m'a pas renvoyée à une procédure d'évaluation du rendement s'appliquant spécifiquement au travail accompli par le plaignant le 22 août, mais des dispositions de la convention collective portent sur la mesure des régimes de travail, des normes de travail et des procédés de travail des employées et employés. Voir, par exemple, les dispositions de l'article 48 et de l'annexe « V »(1), aux termes desquelles les parties sont tenues de tenir des consultations. Je conclus que le refus de Postes Canada de consulter le Syndicat au sujet de son programme de récompenses avant de procéder à la distribution des cartes-cadeaux constitue une violation de la clause 3.02 et est contraire aux attentes raisonnables en matière de consultation découlant de

la convention collective dans son ensemble. Je conviens également que le raisonnement présenté dans la décision *Toronto Hydro* appuie la position du Syndicat dans la présente affaire :

« [traduction] Une loterie ponctuelle, dans le cadre de laquelle tous les employés et employées disposent de chances égales de gagner, se distingue d'un programme permanent dans le cadre duquel l'employeur décide de manière unilatérale quels employés ou employées recevront une prime non pécuniaire pour leur rendement au travail. Lorsqu'un employeur accorde une prime pécuniaire ponctuelle aux employées et employés, il s'agit d'une initiative qui porte atteinte au droit du syndicat de négocier au nom des employées et employés, et d'une violation de la convention collective. Voir, par exemple, les commentaires au sujet de la décision *Alberta Government Telephones and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 348* (1990), 11 L.A.C. (4th) 97. Dans le même ordre d'idées, un programme patronal qui consiste à remettre à un ou plusieurs employés une récompense non pécuniaire d'une valeur n'excédant pas 300 \$ en fonction de leur rendement au travail constitue aussi une violation de la convention collective. *Que les récompenses soient sous la forme de cartes-cadeaux...* ne constitue pas une distinction suffisante pour justifier une autre conclusion.

Le programme de récompenses enfreint la clause 1.02 et l'annexe 1 de la convention collective puisqu'il rémunère certains employés et employées en fonction de leur rendement en leur remettant un prix d'une certaine valeur. Ainsi, les employées et employés choisis sont rémunérés pour le travail accompli à des taux supérieurs à ceux prévus à l'annexe 1, et d'une manière qui n'y est pas décrite (récompense non pécuniaire). Le programme enfreint aussi la convention collective puisque les récompenses relatives au rendement font en sorte que des employées et employés de la même classe d'emplois effectuant le même travail sont rémunérés différemment, ce qui contrevient aux dispositions de la convention collective qui stipulent que les taux de l'annexe 1 doivent être appliqués de manière uniforme à l'ensemble des employées et employés d'une même classe d'emplois possédant le même nombre d'années de service. De plus, parce que le programme de récompenses a été imposé de manière unilatérale, l'employeur a manqué à son obligation, aux termes de l'alinéa 2.01 a), de reconnaître le syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des employées et employés visés par la convention collective. » (aux paragraphes 29 et 30)

En matière de redressement, le Syndicat exige des dommages-intérêts de 1 000 \$ en plus d'un jugement déclaratoire. Le Syndicat appuie sa demande sur des décisions arbitrales qui accordent des dommages-intérêts aux syndicats que l'employeur n'a pas consultés avant de confier à la sous-traitance du travail de l'unité de négociation.

Je conviens que, en raison de la violation de la convention collective commise par l'employeur, le Syndicat a subi un préjudice quant à son autorité à titre d'agent négociateur exclusif et à son droit d'être consulté. Toutefois, je considère que le préjudice subi était modeste. Le Syndicat aurait raisonnablement dû avoir l'occasion de discuter de ses préoccupations avec la Société, y compris au sujet des conséquences potentiellement préjudiciables de ce programme de récompenses au moyen de cartes-cadeaux, avant la mise en œuvre du programme. Les éléments de preuve présentés par les témoins du Syndicat et de la Société concernant le nombre d'employés ayant reçu une carte-cadeau le 22 août sont contradictoires. À mon avis, la preuve appuie la position selon laquelle quatre employés ont reçu une carte-cadeau de 25 \$, et je suis persuadée qu'en plus d'une déclaration de la Société reconnaissant qu'elle a enfreint la convention collective, le Syndicat devrait se voir attribuer la somme de 100 \$ pour la perte d'une occasion de consulter avec la Société avant la distribution des cartes-cadeaux.

Le grief est accueilli.

FAIT le 5 février 2016, à Vancouver (Colombie-Britannique).



Joan M. Gordon
Arbitre