

Teamsters Québec, section locale 1999 et Molson Coors (Éric Ayotte et grief collectif)

2014 QCTA 831

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2014-9050

Date : 8 octobre 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : MARC GRAVEL
arbitre unique désigné par le Service d'arbitrage accéléré inc.

TEAMSTERS QUÉBEC, LOCAL 1999
9393, rue Édison, bureau 100
Anjou, Qc H1J 1T4
Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

MOLSON COORS
1555, rue Notre-Dame Est
Montréal, Qc H2L 2R5
Ci-après appelé « l'Employeur »

Griefs : n° 63381 du 24 mars 2014 - Éric Ayotte (S-2)
n° 78568 du 27 mars 2014 - collectif (S-3)
Frais d'utilisation personnelle d'un véhicule automobile

Pour le Syndicat M^e Patrice St-Onge

Pour l'Employeur M^e Pierre Lamarre

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 C.tr.)

[1] Les deux griefs portent les mêmes résumés de grief et les mêmes réparations demandées. Le grief S-2 est fait par monsieur Éric Ayotte et il se lit ainsi.

S-2
EXTRAIT

« Résumé du Grief

Violation de la convention collective article 31 et tout autre pertinent. L'employeur par l'adoption de sa nouvelle politique sur les véhicules, qui ajoute des frais d'utilisation personnelle, modifie les conditions de travail des salariés changeant, entre autres, le taux de salaire annuel prévu à l'article 31 de la convention collective.

Réparation demandée

Modifier la politique sur les véhicules afin que les dispositions sur les frais d'utilisation personnelle ne soient plus appliquées aux employés syndiqués. Rembourser à chaque employé salarié les frais d'utilisation personnelle ayant été retenus sur la paye ou imposés par voie de facturation avec intérêts. Maintenir tous les droits et privilèges de la convention collective. »

[2] Le grief collectif (S-3) est identique.

[3] Après avoir déposé, en début d'audition, les pièces qu'ils voulaient faire valoir, incluant la convention collective vente Québec 2011-2017 et certaines autres pièces, les procureurs ont déposé S-9, soit les admissions qu'ils faisaient quant au débat.

S-9

- « 1- Les représentants disposent d'un véhicule fourni par l'employeur depuis de nombreuses années en vertu d'une politique d'entreprise*
- 2- Cette politique prévoyait que le véhicule peut servir à des fins personnelles sans imposition de frais particuliers, jusqu'à l'amendement de la dite politique en 2014;*
- 3- Le représentant doit compléter à chaque mois un formulaire par lequel il déclare le pourcentage d'usage personnel conformément aux règles fiscales en vigueur.*
- 4- Le sujet de l'usage personnel du véhicule n'a pas été abordé au moment de la dernière négociation que ce soit en matière d'usage ou de frais afférents;*
- 5- Les représentants n'ont pas donné leur consentement pour que des sommes soient perçues à titre de frais d'usage personnel; »*

[4] De vive voix, les procureurs ont aussi admis que la procédure de grief avait été valablement suivie et que le tribunal d'arbitrage avait pleine et entière compétence pour décider du litige entre les parties.

[5] La politique dont il est question à la deuxième admission pièce S-9 est à la pièce S-6 de laquelle le tribunal reproduit les mentions nécessaires pour ce litige.

S-6

«

MOLSON COORS	Titre :	Politique sur les véhicules s'appliquant aux employés cadres et de bureau syndiqués ou non-syndiqués, réguliers ou temporaires
Politique Molson Coors Canada	Responsable :	Directeur, Rémunération globale Canada
	Portée :	Employés cadres et de bureau syndiqués ou non-syndiqués, réguliers ou temporaires de Molson Coors Canada
	Date d'entrée en vigueur :	Février 2014

Objet

Élaborer pour Molson Coors Canada (« l'entreprise ») une politique qui assure l'application d'un processus uniforme et équitable pour déterminer l'admissibilité des employés à un véhicule d'entreprise (soit qui y a droit), et appliquer les modalités d'utilisation.

Portée

REMARQUE : *Tous les mots importants sont définis à la section Définitions du présent document. Les termes en surbrillance sont formatés en hyperliens. Lorsque vous placez le curseur de votre souris sur ces termes, vous pouvez accéder au lien ou défiler jusqu'à la section des définitions au bas de la politique.*

La présente politique s'applique à tous les employés salariés, non-syndiqués ou syndiqués, réguliers ou temporaires de l'entreprise qui satisfont aux critères d'admissibilité.

À l'occasion, il peut être approprié d'autoriser un employé qui ne dispose pas régulièrement d'un véhicule d'entreprise à utiliser un véhicule appartenant à l'entreprise. Cette autorisation doit venir du supérieur immédiat de cet employé. Si le véhicule est utilisé sans autorisation et qu'un accident survient, l'employé à qui le véhicule est attribué et le conducteur non autorisé seront conjointement responsables financièrement des réparations ou du coût de remplacement du véhicule de l'entreprise.

[...]

Conformément à ses pratiques de saine gouvernance, l'entreprise se réserve le droit d'effectuer des vérifications régulières pour s'assurer que les employés suivent la politique et que celle-ci est administrée de façon appropriée.

[...]

L'entreprise se réserve le droit de modifier la présente politique en tout temps et sans préavis.

ADMISSIBILITÉ

Les critères d'admissibilité sont à la discrétion de l'entreprise, qui peut décider de les modifier ou de les supprimer de temps à autre.

[...]

2. *Les personnes admissibles à un véhicule d'entreprise sont les employés qui répondent aux critères suivants.*

Tous les employés qui doivent parcourir au moins 20 000 kilomètres par année à des fins professionnelles ou qui ne peuvent pas accomplir efficacement leurs tâches sans une voiture ont droit à un véhicule d'entreprise.

3. *Les véhicules sont attribués à des postes et non à des employés, en fonction de la classification de l'emploi (GGS). Le modèle du véhicule est attribué par fonction.*

Voici la liste des postes qui donnent droit à un véhicule d'entreprise, à condition de respecter les critères d'admissibilité ci-dessus.

- *[...]*
- *Représentant des ventes*
- *[...]*

[...]

CONDITIONS D'UTILISATION

CONDITIONS GÉNÉRALES

Un véhicule d'entreprise doit être utilisé uniquement pour mener des affaires pour le compte de l'entreprise. Il est interdit d'utiliser ce véhicule pour s'adonner à toute autre activité commerciale. Nonobstant ce qui précède, il est acceptable d'utiliser le véhicule d'entreprise à des fins personnelles.

Tous les véhicules doivent être utilisés conformément aux lois, aux ordonnances et aux règlements sur la conduite automobile, sans limiter la portée de ce qui suit.

[...]

Frais d'utilisation personnelle (« FUP »)

Les employés qui ont droit à un véhicule en raison de la nature de leur emploi se verront imposer des FUP de 100 \$ par mois directement par retenues à la source. Le montant des FUP pourrait faire l'objet d'une révision de temps à autre par l'entreprise. Les employés seront avisés dans un délai raisonnable de tout changement.

AVANTAGES IMPOSABLES

COÛT ASSOCIÉ À L'UTILISATION PERSONNELLE DU VÉHICULE

L'utilisation d'un véhicule d'entreprise à des fins personnelles représente un avantage imposable. En conséquence, l'employé paiera les impôts exigés, conformément aux règlements régissant l'impôt.

REMARQUE : *Selon les règlements de l'Agence du revenu Canada, toute personne qui conduit un véhicule fourni par une entreprise doit rendre compte de l'utilisation complète de ce véhicule. Cette personne doit donc tenir un registre faisant état de chaque utilisation du véhicule.*

Afin de protéger les intérêts de l'entreprise à cet égard, il est à noter que :

- a) si l'employé occupe un bureau fourni par l'entreprise et qu'il déclare moins de 10 % de son kilométrage comme du kilométrage personnel, il doit conserver une copie de son registre quotidien.*
- b) si l'employé travaille à partir de son domicile et qu'il déclare moins de 5 % de son kilométrage comme du kilométrage personnel, il doit également conserver une copie de son registre quotidien.*

Le conducteur doit en tout temps tenir un registre personnel de tous les kilomètres parcourus, peu importe l'usage prévu du véhicule, dans l'éventualité d'une vérification fiscale de l'ARC.

En vertu des directives émises par le ministère du Revenu du Canada, le déplacement entre le lieu de résidence et le lieu de travail ne constitue pas une utilisation professionnelle. Les déplacements du domicile à l'aéroport, d'une installation de l'entreprise à une autre ou à tout autre endroit lié au travail sont considérés comme des utilisations professionnelles.

I. Rapport mensuel de kilométrage du véhicule

L'employé doit fournir, sur une base mensuelle, un rapport énonçant le nombre de kilomètres parcourus pour ses déplacements personnels et pour ses déplacements professionnels, tant pour établir le calendrier d'entretien que pour calculer les déductions salariales appropriées. Le kilométrage personnel sera considéré comme un avantage imposable.

Le programme de déclaration en ligne du kilométrage de la société gestionnaire du parc de véhicules permet aux employés de suivre facilement l'usage personnel et l'usage professionnel qu'ils font de leur véhicule d'entreprise. La société gestionnaire du parc de véhicules fournira toute l'information nécessaire pour l'utilisation de ce programme.

*Si l'employé omet de produire son rapport mensuel de kilométrage, 2 500 kilomètres parcourus à des fins personnelles seront ajoutés pour chaque mois n'ayant pas fait l'objet d'un rapport et le montant de l'avantage imposable sera calculé en conséquence. **Tout nouveau calcul exigé en raison de kilométrage non déclaré sera aux frais de l'employé.***

Si l'employé néglige de produire un rapport du kilométrage parcouru pour des déplacements personnels, et que l'entreprise se voit imposer une nouvelle cotisation par les autorités fiscales, l'employé devra indemniser l'entreprise pour le montant de ces nouvelles cotisations.

REMARQUE : *Conducteurs québécois uniquement : en vertu des exigences provinciales, tous les conducteurs québécois doivent soumettre à leur employeur leur registre personnel (données sur le kilométrage parcouru tout au long de l'année) au plus tard 10 jours après la fin de l'année.*

II. Carte de service du véhicule d'entreprise

Une carte de service est émise pour chaque véhicule d'entreprise. L'employé doit utiliser cette carte de service pour les dépenses de la voiture seulement (p. ex. essence, entretien, lave-auto). Cette carte de crédit est strictement réservée à la voiture d'entreprise que l'employé est autorisé à utiliser. L'employé est entièrement responsable de la carte de crédit du véhicule. En cas de vol ou de perte de la carte, l'employé doit immédiatement en informer la société gestionnaire du parc de véhicules. Toute dépense liée au véhicule qui n'est pas portée à la carte de service du véhicule d'entreprise ne sera pas remboursée par l'entreprise et sera déduite du salaire de l'employé.

INFRACTIONS

L'employé est responsable de toutes les infractions au Code de la route et de toutes les plaintes du public contre l'entreprise relativement à la conduite du véhicule, que celui-ci soit conduit par l'employé lui-même ou par une tierce personne.

L'entreprise ne paiera pas les contraventions de stationnement ou les autres frais occasionnés par des infractions à la loi, ni les frais d'autoroute à péage facturés à la société gestionnaire du parc de véhicules.

Dans un tel cas, l'employé a la possibilité de payer les frais de la contravention avant la date limite lorsque la contravention est laissée sur le véhicule.

Lorsqu'il reçoit un constat d'infraction, l'employé doit payer les frais avec promptitude et diligence.

Si l'employé ne paie pas les frais dans les délais prescrits, l'entreprise se réserve le droit de déduire du salaire de l'employé par retenue à la source le montant du tout constat d'infraction (y compris les frais d'administration) non payé après la date d'échéance.

Routes à péage électronique

L'entreprise ne sera pas responsable des frais associés aux péages électroniques. Bien que les employés ne soient pas autorisés à emprunter les routes à péage électronique avec leur véhicule d'entreprise (y compris l'autoroute 407 et le pont à péage de l'autoroute 25), un transpondeur personnel sera nécessaire s'ils souhaitent le faire. »

[6] Le Syndicat dépose aussi la pièce S-4 de juillet 2012 qui connaîtra son application en 2013. Cette précision faite, le procureur patronal accepta le dépôt de cette pièce.

S-4

« Chers collègues,

Nous voulons partager certains renseignements importants avec vous.

À quel sujet ?

Notre politique sur les véhicules

Pourquoi ?

Parce que vous avez un véhicule de compagnie.

Contexte

Molson Coors Brewing Company (MCBC) a récemment fait une revue globale des politiques en place concernant les véhicules. La politique et les pratiques sur les véhicules de chaque unité d'affaires ont été revues, évaluées et comparées au marché en matière de compétitivité et de meilleures pratiques.

Quel en est le résultat et quand est-il en vigueur ?

- *Les changements à la politique entrent en vigueur **immédiatement**. Nous travaillons sur l'ébauche du document de la politique en tant que tel. Ce dernier sera disponible dans les mois à venir.*
- *Changements à la politique de véhicules actuelle :*
 - *La période de remplacement du véhicule passera à 4 ans (ou 160 000 km, le premier cas échéant). Qu'est-ce que ça implique pour vous? Lorsque la période de remplacement de votre véhicule viendra à échéance, ce changement sera appliqué à votre nouvelle location*
 - *Si vous prenez votre retraite, terminez votre emploi de façon involontaire (sans cause) ou transférez dans un rôle non-éligible pour un véhicule de compagnie, vous avez l'option d'acheter votre véhicule à **la valeur au livre***
 - *Si vous êtes impliqué dans de multiples accidents au courant de l'année pour lesquels vous êtes fautif, à partir de votre deuxième accident dont vous êtes responsable, vous devrez payer jusqu'à 1 000 \$ par accident où vous êtes fautif pendant l'année. Il est également possible qu'on vous demande de participer à une évaluation de risque de conducteur et vous pourrez être tenu de prendre des cours de conduite.*

Information importante

Dans le cadre d'une saine gouvernance et des exigences de vérification interne, vous devez suivre et enregistrer votre kilométrage aux fins personnelles et d'affaires. De plus, n'oubliez pas que vous êtes personnellement responsable pour vos infractions au code de la route et vos contraventions (amende de stationnement). Finalement, en tant que consommateur responsable, gérez avec soin vos dépenses liées à votre véhicule telles que la fréquence des lavages d'auto et la consommation de carburant.

Qu'est-ce qui vient après ?

- *Nous avons fait un appel d'offres pour notre fournisseur d'administration de flotte. Suite à cet appel, nous avons pris la décision de changer notre fournisseur actuel PHH. Nous vous communiquerons des renseignements plus détaillés concernant la transition dans les prochains mois.*
- *Les rôles éligibles pour un véhicule de compagnie seront reconfirmés dans la politique révisée. Soyez à l'affût des politique et procédure révisées de véhicule qui seront publiées dans un futur rapproché.*

Merci de faire équipe avec nous afin d'assurer le succès et la viabilité de ce programme. »

[7] La pièce S-5, « **Politique sur les véhicules s'appliquant aux employés salariés, non syndiqués, et syndiqués permanents ou temporaires** », avec date de prise d'effet en septembre 2013 est déposée. Il n'y a pas, à cette pièce, d'obligation écrite concernant des frais d'utilisation personnelle (« FUP »), comme c'est le cas à S-6, chapitre VII « **Entretien du véhicule** », de février 2014.

[8] Le Syndicat dépose aussi la pièce S-7 du 17 mars 2014 intitulée « *Mémo à tous les employés disposant de véhicules du parc d'entreprise* ».

S-7

« Mémo à tous les employés disposant de véhicules du parc d'entreprise : Mars 17, 2014

Comme vous avez pu le constater dans le dernier mémo relativement aux politiques sur les TI et sur les frais de voyage et de représentation, nous travaillons avec acharnement afin de nous surpasser en vue de trouver de meilleurs moyens plus efficaces de faire les choses. Les changements récemment apportés à ces politiques vont nous permettre de réduire nos coûts indirects de 2 millions \$.

Dans le cadre des efforts que nous consacrons à réduire nos coûts inutiles et les inefficacités dans chaque secteur de l'entreprise, nous nous sommes penchés sur la politique régissant le parc automobile. Nous avons passé en revue chaque volet de cette politique afin d'y déceler les inefficacités et les secteurs présentant des possibilités de réduire les coûts. Nous avons ciblé quelques secteurs clés où des changements peuvent faire une énorme différence.

Comme vous le savez, chaque aspect de l'entreprise est touché d'une façon ou d'une autre, et celui-ci ne fait pas exception. L'admissibilité à un véhicule d'entreprise constitue un grand avantage. Toutefois, le coût des véhicules du parc automobile a augmenté considérablement au cours des années. Il suffit de penser au prix de l'essence par exemple. En conséquence, nous devons apporter des changements si nous voulons être en mesure de bien nous positionner dans le contexte concurrentiel actuel.

La nouvelle politique sur le parc automobile a été affichée en ligne. Nous vous invitons à cliquer sur le lien ci-dessus et à prendre quelques minutes pour passer en revue les modifications et les mises à jour qui y ont été apportées.

[Cliquez ici pour consulter la nouvelle politique sur le parc automobile](#) (sous Documents connexes)

Parmi certains changements particuliers qui toucheront directement les employés disposant d'un véhicule du parc automobile, on retrouve :

- Tous les employés disposant d'un véhicule du parc automobile sont tenus d'utiliser la carte de service du véhicule d'entreprise pour tous les frais relativement au véhicule. Même si ce changement figure déjà dans la politique, il sera renforcé et on en surveillera de près le respect.*
- Molson Coors Canada ne remboursera plus les frais d'utilisation de l'autoroute à péage électronique 407. Tous les transpondeurs doivent être retournés **en personne** à la réception au 33 Carlingview Drive. Il est interdit de les expédier par la poste. Tous les transpondeurs doivent être retournés d'ici le 18 avril. Tous les frais engagés après le 21 mars ne*

seront pas remboursés. Si vous décidez de continuer à utiliser l'autoroute à péage électronique 407, vous devez prendre les dispositions pour vous procurer votre propre transpondeur dont le coût ne sera pas remboursé et ne devra donc apparaître sur aucune note de frais.

- *Rationalisation des modèles pour passer de véhicules utilitaires sport à des véhicules intermédiaires lorsqu'un véhicule utilitaire sport n'est pas exigé pour exercer les fonctions de votre poste (par exemple, passage de Ford Edge à Ford Fusion).*
- *Modifications apportées à la rémunération sous forme de véhicule en cas de cessation d'emploi ou de changement de poste. Par exemple, en cas de cessation d'emploi ou de changement de poste, le véhicule sera retiré et l'employé aura la possibilité d'acheter le véhicule à 100 % de la valeur établie selon le Canadian Black Book. L'employé dont le poste change conservera le véhicule pendant un mois après la date du changement et aura ensuite la possibilité d'acheter le véhicule à 100 % de la valeur établie selon le Canadian Black Book.*
- *Les véhicules du parc automobile d'été seront loués à long terme et entreposés durant la saison hors pointe.*
- *Rationalisation des spécifications pour toutes les nouvelles commandes de véhicules. Retrait des caractéristiques en option en sus du modèle de base du fabricant (y compris sans s'y limiter forfait cuir, roues en alliage de chrome, quatre-quatre / traction intégrale, tapis de qualité et senseur de recul).*
- *Retrait des véhicules aux employés contractuels et instauration du remboursement de kilométrage pour les employés contractuels.*

L'un des derniers changements apportés à la politique que nous devons souligner est l'instauration de frais d'utilisation personnelle. Nous avons fait beaucoup de recherches à ce sujet et en avons conclu qu'il s'agit d'un montant nominal qui permettra de compenser les coûts des véhicules du parc automobile. En réalité, les frais ne couvriront pas les coûts d'assurance mensuels, mais nous aideront plutôt à réduire nos coûts indirects, une mesure qui s'avère nécessaire.

- *L'instauration de frais d'utilisation personnelle de 100 \$ par mois pour tous les employés disposant d'un véhicule du parc automobile permettra de couvrir une petite partie des frais mensuels du véhicule. **Les frais mensuels de 100 \$ feront partie des retenues automatiques à la source de votre paie.** Ces frais permettront aussi de réduire l'avantage imposable annuel de l'employé.*

Pour continuer à être admissible à un véhicule du parc automobile, veuillez lire ce mémo et consulter la politique ci-jointe, pour ensuite confirmer que vous vous y conformerez lorsqu'Element, notre société gestionnaire du parc automobile, communiquera avec vous bientôt sous pli séparé.

Nous nous attendons à ce que vous ayez des questions et des préoccupations relativement à la politique. Nous vous invitons à en faire part ouvertement à votre gestionnaire qui vous aidera à comprendre comment ces changements vous toucheront directement.

Nous vous remercions de votre patience et de votre compréhension.

Santé,

Drew Munro

Daniel Dufresne »

[9] En déposant ce document, le procureur syndical attire l'attention du tribunal sur le paragraphe traitant des frais d'utilisation personnelle qui débute par « *l'un des derniers changements apportés à la politique [...]*. Et finalement, il dépose la pièce S-8, un document préparé par l'Employeur et intitulé « *Impact des frais d'utilisation personnelle sur le conducteur* ».

S-8

PAGE 1

« IMPACT DES FRAIS D'UTILISATION PERSONNELLE SUR LE CONDUCTEUR

<i>Avantage imposable du conducteur Molson à 80 % d'utilisation d'affaires</i>		<i>Politique actuelle</i>
<i>Avantage imposable</i>		<i>Impact sans frais</i>
<i>Impact sur le revenu du conducteur</i>		<i>Avantage imposable avec 100 \$/mois d'utilisation personnelle</i>
<i>Avantage imposable</i>	2003 \$	2003 \$
<i>Frais d'utilisation personnelle</i>	0 \$	1200 \$
<i>Montant imposable net</i>		
<i>Baisse /hausse du revenu du conducteur</i>	2003 \$	803 \$
<i>Calcul des frais du conducteur</i>		
<i>Impôts projetés à 30 %</i>	601 \$	241 \$
<i>Frais d'utilisation personnelle</i>	0 \$	1200 \$
<i>Frais annuels du conducteur</i>	601 \$	1441 \$
<i>Frais mensuels totaux du conducteur</i>	50 \$	120 \$
<i>Baisse / hausse annuelle des frais du conducteur avec frais d'utilisation personnelle</i>	0 \$	(360 \$)

	Hypothèses
Nombre total de km par année :	30 000
% d'utilisation personnelle :	20 %
Utilisation personnelle en km :	6 000
Durée du bail :	48 mois
Coût par km (directive de Revenu Canada) :	0,26 \$
Montant mensuel	544 \$
Coût d'investissement du véhicule :	26 687 \$
% de taxe provinciale :	13 %
TRAC:	(2500\$)
<ul style="list-style-type: none"> • Le conducteur paie moins d'impôts sur le revenu ~ (360 \$) À 100 \$/unité/mois • Calcul : 1200 \$ - 360 \$ = 840 \$ • 840 \$ = frais d'utilisation personnelle réels 	

[10] À la deuxième page de ce document, l'Employeur compare le coût mensuel projeté pour le conducteur si l'employé devait acheter lui-même un véhicule identique à celui qui lui est fourni. Pour le même véhicule, le coût mensuel total est de 1 199 \$, alors que ce même véhicule donnerait pour l'employé des frais d'utilisation personnelle mensuels de 100 \$ pour des frais d'utilisation personnelle annuels de 1200 \$.

[11] Et finalement, aux deux dernières pages de ce même document S-8, il y a une « Foire aux questions sur les changements apportés à la politique sur le parc automobile ».

S-8

PAGES 3 et 4

« Foire aux questions sur les changements à la politique sur le parc automobile

Q1. Pourquoi ajoutez-vous des frais d'utilisation personnelle à tous les employés disposant d'un véhicule du parc automobile?

R1. Nous ajoutons des frais d'utilisation personnelle pour compenser le coût des véhicules du parc automobile et nous permettre ainsi de demeurer concurrentiels au sein de l'industrie. Il s'agit là d'une pratique courante dans le marché canadien qui permet de compenser les coûts qui sont reliés aux activités non connexes aux affaires.

Q2. Pourquoi éliminez-vous l'utilisation de l'autoroute à péage électronique 407 pour les employés établis dans la région du Grand Toronto?

R2. *Il n'est pas nécessaire d'utiliser l'autoroute à péage électronique 407 à des fins d'affaires. Cette pratique est conforme à celle en vigueur dans plusieurs autres entreprises et va nous permettre non seulement de réduire nos coûts et de demeurer concurrentiels, mais également de simplifier l'administration et la gestion du programme de l'autoroute 407.*

Q3. J'œuvre dans une région rurale et j'utilise souvent l'option quatre roues motrices sur mon véhicule du parc automobile. Comptez-vous éliminer cette option de mon véhicule quand je renouvellerai mon contrat de location?

R3. *Nous ne retirerons pas cette option des véhicules conduits dans certaines régions rurales où l'option quatre roues motrices est nécessaire. Veuillez vérifier directement auprès de votre gestionnaire afin de déterminer si votre région fait l'objet de cette exception.*

Q4. Je passe d'un poste où j'avais un véhicule du parc automobile à un poste non admissible à un tel véhicule. Vais-je perdre mon véhicule ou aurai-je le temps de trouver un véhicule de remplacement?

R4. *Non. Vous pourrez conserver votre véhicule du parc automobile pendant une période allant jusqu'à un mois après la date d'entrée en vigueur du changement. Si vous le souhaitez, vous aurez aussi la possibilité d'acheter votre véhicule à 100 % de la valeur établie selon le Canadian Black Book.*

Q5. Pourquoi modifiez-vous le programme d'achat de véhicules pour considérer la valeur établie par le Canadian Black Book plutôt que le montant dû?

R5. *Ce changement est conforme aux normes en vigueur dans d'autres entreprises et va nous permettre ainsi de demeurer concurrentiels au sein de l'industrie.*

Q6. Les représentants d'été vont-ils avoir leur véhicule cette année?

R6. *Oui. Les véhicules qu'ils se verront attribuer cet été seront loués à long terme. Le fait de louer ces véhicules à long terme plutôt qu'à court terme sera plus rentable pour l'entreprise.*

Q9. Quand ces changements entreront-ils en vigueur? Vais-je devoir changer mon véhicule immédiatement?

R9. *Les frais d'utilisation personnelle entreront en vigueur le mardi 20 mai. Tous les autres changements apportés à la politique entreront en vigueur*

immédiatement. Les changements relativement à la marque, au modèle et aux spécifications des véhicules seront apportés au moment du remplacement du véhicule.

Q10. Combien d'argent ces changements vont-ils générer et l'allocation de 100 \$ par mois pour les frais d'utilisation personnelle va-t-elle vraiment couvrir des coûts?

R10. Il s'agit de frais nominaux qui sont conformes aux normes en vigueur dans l'industrie. L'ensemble des changements va nous permettre de réaliser des économies de l'ordre d'un million \$.

Q11. Je n'utilise pas mon véhicule à des fins personnelles. Pourquoi devrais-je payer des frais d'utilisation personnelle?

R.11 Dans le cadre de la nouvelle politique, tous les utilisateurs de véhicules du parc automobile seront tenus de payer des frais d'utilisation personnelle que leur utilisation soit à des fins personnelles ou non.

Q12. Continuerez-vous de payer les pneus d'hiver de mon véhicule?

R.12 Oui, nous paierons les pneus d'hiver de votre véhicule du parc automobile. Par contre, nous ne paierons aucuns frais d'entreposage de pneus (pneus à neige ou quatre-saisons). »

[12] Notons spécifiquement les questions Q9., Q10., Q11. et leur réponse.

[13] Les pièces S-1 à S-9 inclusivement ayant été déposées, le procureur syndical déclara la preuve syndicale close.

[14] L'Employeur fit alors entendre sa directrice de la rémunération globale Canada, madame Maya Hourani. À l'emploi de Molson Coors depuis septembre 2010, elle en est, au moment de l'audition, sa directrice de la rémunération globale pour le Canada depuis un an et quatre mois. Elle est donc responsable de l'ensemble de ce que constitue la rémunération chez Molson Coors pour le Canada. Elle s'occupe donc de la structure de la rémunération, de la politique concernant les avantages sociaux et les avantages sociaux, des plans ou régimes de retraite, et le reste.

[15] Elle relève de la vice-présidente aux ressources humaines, madame Dree Ranieri. Le témoin est bien au fait de ce dossier duquel elle nous livre son contexte.

[16] Depuis quelques années, Molson Coors perd des parts de marché et son indice de rentabilité est à la baisse depuis 2009-2010. Depuis cette période, la perte de profits avoisine 100 millions \$.

[17] Constatant cela, l'Employeur a entrepris, depuis le début de l'été 2013, un projet de transformation de la compagnie pour tout le Canada.

[18] En juillet 2012, la Direction a entrepris le projet connu sous le nom de « *Canoë* » pour s'assurer de rester compétitive dans son marché et s'assurer une croissance durable.

[19] À cette fin, elle a embauché un consultant, soit la compagnie Deloitte, pour revoir toute sa structure dans tous les domaines et cela, de A à Z pour les comparer aux meilleures pratiques et aux structures à l'interne.

[20] Ce processus a duré environ quatre mois pour se terminer à l'automne 2013. Avec le consultant Deloitte, il y a eu une équipe ou un comité à l'interne duquel madame Hourani faisait partie, savoir le comité de transformation de l'entreprise qui travaillait au projet « *Canoë* ».

[21] On a donc étudié la structure et les coûts du plus gros compétiteur pour se rendre compte que pour le Canada seulement, année après année, opérer Molson Coors coûtait, bon an mal an, 100 millions \$ de plus que chez ce compétiteur.

[22] L'objectif du projet était donc d'assurer la survie de l'entreprise en opérant, là où il le fallait, des réductions dans les coûts.

[23] L'élément du projet, objet de la directive contestée par les griefs, n'en est qu'un parmi tant d'autres dans cette révision.

[24] Les consultants ont donné au comité tout ce qui était possible de faire pour atteindre l'objectif et le comité formulait alors à l'administration ses recommandations menant à la réalisation de l'objectif sur tel ou tel point.

[25] En ce qui concerne la fourniture de véhicules aux représentants syndiqués, tout a été examiné : allait-on conserver la fourniture de l'automobile, les frais d'entretien, d'essence, etc. seraient-ils toujours à la charge de l'Employeur même lors d'utilisation purement personnelle du véhicule, y avait-il lieu de mettre une limite aux frais d'opération et d'usage personnels, y aurait-il un montant mensuel compensant l'usage personnel du véhicule, etc. Toutes autant de questions qui étaient relayées au *management* par le comité.

[26] Madame Hourani a adhéré à la recommandation du comité qui concluait qu'il fallait aller de l'avant dans l'instauration d'une politique réclamant à titre de frais d'usage personnel du véhicule fourni par l'Employeur à tout employé au Canada une somme de 100 \$ mensuel. S'en est suivie la politique nouvelle de septembre 2013 (S-5) et février 2014 (S-6).

[27] L'utilisation personnelle est brièvement décrite à la pièce S-6 de février 2014 sous la rubrique « **CONDITIONS D'UTILISATION** ».

S-6
EXTRAIT

« **CONDITIONS D'UTILISATION**

CONDITIONS GÉNÉRALES

Un véhicule d'entreprise doit être utilisé uniquement pour mener des affaires pour le compte de l'entreprise. Il est interdit d'utiliser ce véhicule pour s'adonner à toute autre activité commerciale. Nonobstant ce qui précède, il est acceptable d'utiliser le véhicule d'entreprise à des fins personnelles. »

[28] Autrement dit, lorsque le salarié utilise pour ses propres besoins et à son propre usage le véhicule que lui fournit l'Employeur, les frais d'utilisation personnelle entrent en ligne de compte. Il peut s'agir de l'usage que fait le salarié du véhicule alors qu'il n'est pas en fonction, soit le soir en dehors de ses heures de travail ou la fin de semaine ou pendant ses vacances.

[29] L'Employeur a établi à 100 \$ par mois le montant exigé de chaque salarié qui profite ainsi d'une automobile et il a demandé à chaque salarié son accord pour retirer de sa paie un montant de 100 \$ par mois et tous les employés au Canada ont accepté cette demande à l'exception d'une personne en congé de maternité et, comme les griefs le démontrent, les salariés représentés ici par le local 1999 des Teamsters Québec.

[30] Il y a une flotte d'environ 300 véhicules et les représentants au Québec sont environ 80 salariés qui refusent leur accord.

[31] L'Employeur attend la décision du soussigné avant d'agir sur sa directive.

[32] Le 17 mars 2014, l'Employeur a fait tenir un mémo à tous les employés disposant d'un véhicule du parc d'entreprise (pièce S-7) (voir paragraphe [8] de la présente décision) et dans le document intitulé « *Foire aux questions sur les changements apportés à la politique sur le parc automobile* », les questions et réponses 1, 9, 10 et 11 sont encore plus explicatives (pièce S-8).

[33] Dans des communications écrites aux employés, le président de l'entreprise explique la refonte des procédures de l'Employeur à la suite du projet « *Canoë* » susceptible de revitaliser la croissance de Molson Coors Canada. Il s'agit des pièces E-3 du 17 septembre 2013, « **Comment Molson Coors Canada peut se démarquer dans l'industrie de la bière** », E-2 du 22 novembre 2013, « ***Mise à jour sur la transformation de l'entreprise*** » et E-1 du 28 janvier 2014, « ***Prochaines étapes de notre démarche de transformation d'entreprise*** ».

[34] Madame Hourani affirme que dans ces communications, le président Stewart Glendinning s'est montré transparent quant au but recherché et aux moyens entrepris

pour y parvenir. Seuls les employés syndiqués des opérations n'ont pas reçu ces documents comme tels, mais ils en ont eu connaissance par d'autres canaux. Ce sont toujours les mêmes trois points qui reviennent, savoir qu'il fallait revoir et restructurer le portefeuille de l'entreprise, restructurer l'industrie, s'attaquer aux coûts et à la complexité de l'entreprise pour regagner la rentabilité sur les concurrents.

[35] La mesure quant aux frais d'utilisation personnelle du véhicule en est une parmi tant d'autres qui permettrait de sauver à la grande du Canada environ 400 000 \$ par année et pour le Québec, 93 000 \$ annuellement. Madame Hourani explique à grands traits que l'usage d'une automobile est, en vertu des Lois sur l'impôt et de leurs règlements, un avantage imposable à l'utilisateur de ladite automobile, que des frais d'utilisation lui soient exigés ou non. Les lois fiscales rattachent une valeur monétaire qui peut être imposée au fait qu'un salarié ait, pour utilisation à des fins personnelles, une automobile fournie et, en conséquence, le salarié ayant un tel usage personnel doit payer l'impôt sur le revenu quant à la valeur de cette utilisation personnelle.

[36] Les frais de 100 \$ mensuels ou de 1 200 \$ annuels exigés par l'Employeur viennent réduire cette valeur monétaire imposable.

[37] Admettant que la valeur de l'automobile créerait un avantage de 2 400 \$ annuel, on déduirait alors le 1 200 \$ exigé par l'Employeur.

[38] Le net d'impôt, en tenant compte du revenu de chacun, se situerait alors autour de 65 \$ à 70 \$ par mois. C'est bien peu pour utiliser un véhicule automobile le soir et la fin de semaine, alors que l'on comprend que l'Employeur s'acquitte des frais d'entretien, du prix de la location de l'automobile, de l'essence, des assurances, des pneus et des accidents et leurs réparations.

[39] L'Employeur a fait sortir les statistiques mensuelles quant au pourcentage de kilométrage personnel en regard de celui fait exclusivement pour les besoins de l'Employeur en 2012-2013. La variante est entre 15 % et 20 % déclaré comme utilisation personnelle du véhicule de la compagnie. L'impôt oblige le bénéficiaire de cet avantage à remplir mensuellement un rapport de son kilométrage personnel *versus* celui qu'il fait pour son employeur. C'est ainsi que l'Employeur a pu calculer cette variante.

[40] Personne n'a déclaré ne faire aucun kilométrage personnel avec le véhicule de l'Employeur.

[41] Contre-interrogée par le procureur syndical, madame Hourani affirme qu'elle a participé à certaines séances de négociation collective avec le Syndicat.

[42] Il était clair pour tous que l'utilisation d'une automobile fait partie des avantages sociaux des salariés et donc, de leur rémunération globale.

[43] Dans un autre ordre d'idées, madame Hourani explique qu'en 2013, le profit global pour Molson Coors Canada était de 392,8 millions \$, de 436 millions \$ en 2012, 486 millions \$ en 2011 et autour de 500 millions \$ en 2008-2009, ce qui laisse voir une diminution annuelle du profit d'une dizaine de points de pourcentage.

[44] Reprenant la pièce S-6 de février 2014, au sous-paragraphe 3 de la rubrique « ADMISSIBILITÉ », madame Hourani nous dit que sont des postes non syndiqués celui de directeur des ventes, de chef des ventes, de chef du merchandising, chef des comptes majeurs, alors que le représentant des ventes et le représentant des comptes majeurs sont des postes syndiqués. Tous ceux-ci « *donnent droit à un véhicule d'entreprise, à condition de respecter les critères d'admissibilité* ». Les véhicules « *sont attribués à des postes et non à des employés, en fonction de la classification de l'emploi (GGG).* » L'équivalent, ailleurs au Canada, des salariés représentés par le Syndicat est formé de salariés qui ne sont pas syndiqués. Au Québec, le nombre de représentants tourne autour de 70.

[45] Le 100 \$ par mois par personne est basé sur une utilisation personnelle d'environ 10 % et cela tient compte des coûts de location, des assurances, de l'entretien, etc., comme expliqué plus avant. La moyenne déclarée d'utilisation personnelle, selon les années, est de 15 % à 20 % et tous paient 100 \$ par mois. L'Employeur n'empêche pas l'utilisation par l'employé selon ses besoins personnels et il y en a qui utiliseront à 15 %, d'autres à 10 %, etc., mais il n'y en a aucun qui utilise moins que 5 % personnellement l'automobile fournie.

[46] Dans la négociation de 2011, il n'a pas été question de ce point-là en particulier comme faisant partie de la rémunération globale. Madame Hourani affirme que si on avait eu à le faire, les frais d'automobile n'auraient pas été ainsi inclus. Cela n'empêche pas que Molson Coors était tout à fait conscient qu'il y avait des frais liés à l'utilisation personnelle du véhicule qu'il fournit à son employé.

[47] Quant au chiffre de 93 000 \$ qu'elle a avancé, il s'agit d'un montant pour toute la flotte de véhicules dont 90 % est pour les représentants au Québec.

[48] L'équipe de communication de l'Employeur avait préparé un document intitulé « *Impact des frais d'utilisation personnelle sur le conducteur* » que madame Hourani dépose comme pièce S-8. Selon ce document, on arrive à la conclusion que :

S-8 EXTRAIT

- « *Le conducteur paie moins d'impôt sur le revenu ~ (360 \$) à 100 \$/unité/mois.*
- *Calcul : 1200 \$ - 360 \$ = 840 \$*
- *840 \$ = frais d'utilisation personnelle réels »*

[49] L'hypothèse retenue est celle d'un nombre total de kilomètres annuels de 30 000, un pourcentage d'utilisation personnelle de 20 % qui se traduit en utilisation personnelle en kilomètres de 6 000 km, une durée du bail de 48 mois et un coût par kilomètre, selon la directive de Revenu Canada, de 0,26 \$. On indique un montant mensuel de location de 544 \$, soit un coût d'investissement du véhicule de 26 687 \$ et le pourcentage de la taxe provinciale de 13 % et un chiffre de (2 500 \$) pour un item indiqué comme étant « TRAC ».

[50] Aux questions et réponses, toujours à la pièce S-8, la question 10. et sa réponse sont les suivantes :

S-8
EXTRAIT

« Q10. Combien d'argent ces changements vont-ils générer et l'allocation de 100 \$ par mois pour les frais d'utilisation personnelle va-t-elle vraiment couvrir des coûts? »

R.10 Il s'agit de frais nominaux qui sont conformes aux normes en vigueur dans l'industrie. L'ensemble des changements va nous permettre de réaliser des économies de l'ordre d'un million \$. »

[51] La question de savoir ce qui se passerait si un salarié ayant une automobile de fonction ne l'utilisait jamais à des fins personnelles, la réponse du témoin est simple, c'est que dans les dernières années, aucun employé de l'entreprise qui a un véhicule fourni n'a indiqué qu'il n'avait fait aucun kilométrage pour sa propre utilisation personnelle.

[52] Le concurrent principal de Molson Coors, croit madame Hourani, impose des frais pour l'utilisation personnelle du véhicule, mais uniquement à l'extérieur de la province de Québec.

[53] Les frais de 100 \$ que Molson réclame serviront à défrayer le coût de la flotte d'automobiles.

[54] Pour madame Hourani, c'était un privilège pour les représentants de ne pas avoir à payer les frais d'entretien, l'achat de pneus, etc. de l'automobile qui leur était fournie par l'Employeur.

[55] Réinterrogée par le procureur patronal, madame Hourani indique que les exemples donnés à S-8 sont donnés en tenant compte d'un taux d'imposition d'environ 30 %. Il va de soi que plus le revenu est important, plus l'économie pour le salarié sera importante.

[56] Les preuves furent déclarées closes de part et d'autre et les procureurs procédèrent à leur plaidoirie.

Arguments des parties

Position syndicale

[57] Le procureur développe une argumentation en trois points :

[58] 1. L'usage personnel fait partie des conditions de travail et des bénéfices prévus à la convention collective et, à ce titre, l'Employeur ne peut modifier ces conditions et bénéfices en cours de convention collective. Le Syndicat invoque donc la théorie de l'*estoppel* qui doit nécessairement s'appliquer à ce grief.

[59] 2. En vertu de l'article 49 de la *Loi sur les normes du travail*, que le grief soit accueilli ou rejeté, cela ne change rien au fait que l'Employeur ne peut pas prélever directement sur la paie des salariés le montant de 100 \$ qu'il leur réclame sans avoir obtenu au préalable l'autorisation de chacun des salariés concernés et, à cet égard, l'Employeur ne peut demander, à son bénéfice, que les règles de la compensation légale s'appliquent pour qu'il l'exerce de plein droit et sans autorisation du salarié.

[60] 3. Percevoir le 100 \$ mensuel annule complètement les dispositions de l'article 26.01 de la convention collective.

S-1
EXTRAIT

« ARTICLE 26 - AUTOMOBILE »

26.01 Pour les représentants, il est convenu que les dépenses d'essence sont assumées par la Compagnie pour tout millage effectué durant les vacances annuelles du salarié jusqu'à concurrence de mille six cents (1600) kilomètres par année. Tous les frais d'essence occasionnés par l'excédent de millage sont assumés par le salarié. Pour les fins de cet article, les vacances débutent à compter de la dernière journée de travail. Pour fins de calcul l'année de référence est du 1er avril au 31 mars de l'année suivante. »

[61] Cet article, pourtant clair, deviendrait alors sans objet et il est certain que le tribunal d'arbitrage n'a pas l'autorité de modifier cet article de la convention collective, comme tous les autres d'ailleurs.

[62] L'arbitre devra retenir, entre autres, l'admission 1- consignée à la pièce S-9, savoir que :

S-9
EXTRAIT

« 1- *Les représentants disposent d'un véhicule fourni par l'employeur depuis de nombreuses années en vertu d'une politique d'entreprise »*

[63] Et, c'est l'article 2- des admissions S-9 :

S-9
EXTRAIT

« 2- *Cette politique prévoyait que le véhicule peut servir à des fins personnelles sans imposition de frais particuliers, jusqu'à l'amendement de la dite politique en 2014; »*

[64] La politique est consignée à S-5 de septembre 2013 et S-6 de février 2014.

[65] Le paragraphe 3- des admissions S-9 qui prévoit que :

S-9
EXTRAIT

« 3- *Le représentant doit compléter à chaque mois un formulaire par lequel il déclare le pourcentage d'usage personnel conformément aux règles fiscales en vigueur. »*

est une conséquence directe des lois et règlements fiscaux. C'est un avantage imposable en vertu de ces règles.

[66] L'admission 4- de S-9 stipule que :

S-9
EXTRAIT

« 4- *Le sujet de l'usage personnel du véhicule n'a pas été abordé au moment de la dernière négociation que ce soit en matière d'usage ou de frais afférents; »*

[67] Cette politique, faisant déjà partie des avantages consentis par l'Employeur à ses représentants, n'ayant pas été abordée lors de la dernière ronde de négociation, doit donc perdurer telle quelle tant et aussi longtemps que les parties n'en seront pas arrivées à un accord la stipulant telle quelle ou avec les modifications qu'elles jugeront à-propos.

[68] De plus, en vertu de l'admission 5- de S-9, aucun représentant n'a consenti à ce « *que des sommes soient perçues à titre de frais d'usage personnel* ».

[69] Ce n'est pas le cas dans les autres provinces canadiennes où la nouvelle politique a été acceptée par les salariés visés.

[70] Ce qu'a fait l'Employeur, c'est de constater une baisse de ses profits et chercher à colmater certaines brèches dont celle-ci, mais il ne pouvait le faire sans d'abord

procéder à une réouverture de la convention collective, puisque, de quelque côté que l'on se trouve, il faut bien constater que les frais demandés par l'Employeur qu'on veut déduire du salaire des représentants vont constituer pour ces derniers une coupure ou une baisse de salaire : sous l'ancienne façon, les représentants n'avaient pas à déboursier 100 \$ par mois pour l'usage personnel du véhicule qui leur est fourni, alors que maintenant, ils auraient à le faire, réduisant d'autant leur revenu brut.

[71] Cette coupure évidente de salaire ne peut être pratiquée unilatéralement par l'Employeur qui doit obtenir de son vis-à-vis syndical un accord clair d'y procéder.

[72] Le procureur syndical souligne l'article 4.01 sur les droits de la Direction qui doivent être exercés « *le tout en conformité avec les articles de la présente convention collective ou, à défaut, sujet aux droits du ou des salariés concernés de présenter un grief selon la procédure établie à l'article "Procédure de griefs" de la présente convention collective.* »

[73] Quant à l'article 7 intitulé « **RETENUES DE LA COTISATION SYNDICALE** », il s'agit essentiellement, à l'article 7.01 a) « *des cotisations syndicales et répartitions collectives ainsi autorisées devant être déduites de la paie hebdomadaire des salariés, ainsi que les exemptions de paiement de telles cotisations.* »

S-1
EXTRAIT

« 7.01 d) *Tous les salariés de l'unité d'accréditation doivent payer leurs cotisations syndicales conformément aux directives du Syndicat.* »

[74] Ce prélèvement est indiqué clairement à la convention collective et il est inévitable : le salarié doit verser et l'Employeur doit retenir.

[75] L'arbitre « *ne doit traiter que des questions spécifiques, qui lui sont soumises* », tel que le prévoit l'article 21.06 et il n'a aucune juridiction « *pour changer, modifier, restreindre ou annuler des dispositions de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause.* »

[76] Il va de soi que l'article 26 intitulé « **AUTOMOBILE** » est suffisant pour permettre à l'arbitre d'exercer sa pleine compétence sur le grief qui lui est actuellement soumis.

[77] L'article 26.01 prévoit même les dépenses en essence pour les vacances du salarié. On ne peut trouver plus « *personnels* » comme situation et bénéfices !

[78] L'article 26.02 prévoit aussi les modalités de rachat du véhicule fourni par le salarié à un prix « *fixé par la Compagnie* ». Et, finalement, à 26.04, on prévoit une allocation de 0,47 \$ le kilomètre parcouru pour le travail pour les marchandiseurs qui utilisent leur véhicule personnel. Les représentants, eux, ont un véhicule fourni et ils peuvent l'utiliser à des fins personnelles en dehors de leurs heures de travail et même

pendant leurs vacances, sans avoir à rembourser quelques frais que ce soit à l'Employeur. Il s'agit là d'une pratique connue, constante.

[79] À la lettre d'entente que l'on retrouve aux pages 30 et 31 du fascicule contenant la convention collective, il y a, à l'article 4, la « **Politique d'achat d'équipement supplémentaire sur les véhicules fournis par la Compagnie aux représentants** » et on y écrit que « *La politique d'achat d'équipement supplémentaire sur les véhicules est identique à la politique de la Compagnie.* » C'est la seule mention qui existe de cette politique de l'Employeur.

[80] En examinant la pièce S-6 intitulée « **Politique sur les véhicules s'appliquant aux employés cadres et de bureau syndiqués ou non-syndiqués, réguliers ou temporaires** » de février 2014, on voit, à la page 9, sous la rubrique « **AVANTAGES IMPOSABLES COÛT ASSOCIÉ À L'UTILISATION PERSONNELLE DU VÉHICULE** » que « *L'utilisation d'un véhicule d'entreprise à des fins personnelles représente un avantage imposable. En conséquence, l'employé paiera les impôts exigés, conformément aux règlements régissant l'impôt.* »

[81] Les autorités fiscales et le gouvernement considèrent donc l'usage personnel « *gratuit* » d'un véhicule de l'Employeur comme un avantage ou un bénéfice imposable. Il s'agit, pour ces autorités, d'un revenu pour le salarié qui profite de cet avantage.

[82] La convention collective et les conventions antérieures sous lesquelles ce bénéfice ou avantage a toujours existé n'ont pas fait l'objet de négociation et encore moins de modifications par les parties à cet égard. Sous la rubrique « **CONDITIONS D'UTILISATION CONDITIONS GÉNÉRALES** » de la politique S-6, il y est bien écrit que « *[...] Nonobstant ce qui précède (note de l'arbitre : l'utilisation du véhicule exclusivement aux fins de l'entreprise), il est acceptable d'utiliser le véhicule d'entreprise à des fins personnelles.* »

[83] De plus, à la page 4 toujours de la pièce S-6, il est prévu qu'un employé peut, sous certaines conditions d'approbation, voyager aux États-Unis « *pour des raisons professionnelles ou personnelles [...]* » et il est prévu que sur le territoire des États-Unis, « *La carte de service de la voiture n'est pas valide.* »

[84] Le procureur soumet la jurisprudence arbitrale suivante :

[85] SYNDICAT CANADIEN DES EMPLOYÉS DE BUREAU et SYSTÈMES D'ÉNERGIE ÉVOLUÉE ASTEC LIMITÉE, grief règle du 55, décision du 1^{er} mars 2004, M^e Claude H. Foisy, arbitre, AZ-50313867, au paragraphe [7], où l'on peut lire :

« [7] *Le Syndicat fonde son grief sur l'existence d'un estoppel basé sur la pratique passée de Northern. Le Syndicat prétend que de façon uniforme depuis au moins 1989, Northern appliquait la règle du 55 à ses employés québécois dans les situations de l'article 15. En ce faisant, Northern aurait limité son droit discrétionnaire d'appliquer ou non la règle du 55. Dans le contexte de l'existence*

d'un estoppel, il aurait été inéquitable pour le Syndicat que Northern modifie sa pratique en cours de convention et applique strictement son droit de gérance discrétionnaire sans avoir permis au préalable au Syndicat de négocier pour enchâsser la pratique dans la convention collective. En d'autres termes, pour le Syndicat, Northern pendant toute la durée de la convention collective ne pouvait pas revenir à l'application stricte de son droit de gérance discrétionnaire relativement à l'application de la règle du 55. »

[86] C'est exactement la même position que tient le Syndicat quant aux frais d'utilisation. Plus loin, au paragraphe [99], M^e Foisy continue :

« [99] L'estoppel est essentiellement une mesure d'équité. Son principe a été formulé comme suit par Lord Denning dans l'affaire Combe vs Combe [1951] 1 All. E.R. 767, à la page 770 :

«The principle, as I understand it, is that where one party has, by his words or conduct, made to the other a promise or assurance which was intended to affect the legal relations between them and to be acted on accordingly, then, once the other party has taken him at his word and acted on it, the one who gave the promise or assurance cannot afterwards be allowed to revert to the previous legal relations as if no such promise or assurance had been made by him, but he must accept their legal relations subject to the qualification which he himself has so introduced, even though it is not supported in point of law by any consideration, but only by his word.»

[100] *La relation collective de travail est un milieu particulièrement propice à l'application de cette doctrine. L'Employeur et le Syndicat sont, par l'effet de l'accréditation, pour ainsi dire mariés l'un à l'autre. Ils doivent au début de leur relation définir les conditions de travail et les règles qui les régiront pendant une période déterminée. À la fin de la période initiale, ils doivent renouveler leur contrat collectif tant que l'accréditation syndicale demeure en force. La relation entre les parties est continue et dynamique. Il arrive fréquemment pour toutes sortes de motifs que des dispositions contenues dans le contrat collectif ne soient pas appliquées à la lettre, et à l'occasion pas du tout, ou encore que l'Employeur, en rapport avec certaines conditions de travail, limite par son comportement ses droits de gérance.*

[101] *L'application de la théorie de l'estoppel qu'invoque ici le Syndicat est celle qui survient lorsque, en relation avec une condition de travail, généralement régie par une disposition de la convention collective, une partie, par exemple l'employeur, n'applique pas à la lettre et souvent pas du tout le droit qui lui est consenti dans le contrat collectif. Lorsque la situation perdure et que le contrat collectif est renouvelé sans que la partie au profit de qui un droit est non appliqué ou appliqué d'une façon différente de celle prévue au contrat, n'avise pas l'autre partie qu'elle entend revenir à l'application stricte de son droit, il se crée une présomption que les choses vont continuer comme elles existaient avant le*

renouvellement de la convention collective. Une fois commis de façon irrémédiable par la signature de la convention, le Syndicat ne peut plus renégocier en faveur de l'application de la pratique, ce qu'il aurait pu faire en temps utile eût-il su que l'Employeur entendait modifier la pratique. C'est cette application de la théorie de l'estoppel que plaide dans l'espèce le Syndicat. »

[87] Il faut souligner aussi les paragraphes [106] et [107] dans ASTEC.

« [106] Dans les circonstances, je suis d'opinion que la théorie de l'estoppel trouve application. Comme on peut le voir aux articles 11.2 et suivants, les parties ont convenu de plusieurs modifications au régime de retraite mais aucune en relation avec la discrétion reconnue à l'Employeur à l'article 6.1.2. Il en est de même relativement à certaines dispositions de l'article 15. Il était cependant raisonnable pour le Syndicat de croire, au moment de la signature de la nouvelle convention collective, que la pratique se continuerait. En d'autres mots, que l'Employeur continuerait de reconnaître à ses employés québécois l'application de la règle du 55. Il appartenait à l'Employeur dans les circonstances, dans la mesure où il voulait revenir à l'application de ses droits stricts, d'aviser le Syndicat de son intention en ce sens de façon à permettre à ce dernier de pouvoir négocier des modifications dans le sens de préserver l'application de l'article 55. Il n'y a aucune preuve que Northern ait donné un avis en ce sens. Au contraire, la preuve des faits subséquents illustre que Northern a continué de se comporter en rapport avec l'application de la règle du 55 comme elle le faisait avant la signature de la convention collective.

[107] Dans les circonstances, je suis d'opinion qu'il serait inéquitable pour Northern et/ou ses successeurs d'exercer, durant la vie de la convention collective applicable en l'espèce, ses droits stricts sans donner un préavis au Syndicat de façon à lui permettre de négocier à la prochaine occasion utile des dispositions visant à protéger le droit à l'application de la règle du 55. »

[88] Cette décision de M^e Foisy a fait l'objet d'une demande de contrôle judiciaire jusqu'à et incluant la Cour d'appel *sub nomine* EMERSON ELECTRIC CANADA LTÉE c. FOISY, 2006 QCCA 12. Sous la plume de l'honorable Gascon en date du 29 avril 2005, D.T.E. 2005T-521, la Cour supérieure reconnaît qu'en relations de travail, il est fort possible au Syndicat d'utiliser l'estoppel, aussi bien comme épée que comme bouclier et que « [...] il est loin d'être acquis qu'en matière d'arbitrage dans le domaine des relations de travail, l'adage suivant lequel l'estoppel « is a shield and not a sword » a toujours cours. Le moins que l'on puisse dire, de continuer l'honorable Gascon, c'est que la jurisprudence arbitrale, loin de faire l'unanimité sur le sujet, comporte plutôt un courant solide et continu de décisions qui établissent que l'estoppel peut être invoqué autrement que comme seul moyen de défense. Dans sa sentence, l'arbitre réfère à au moins une décision qui va dans ce sens [CENTRE DE RÉADAPTATION LISETTE-DUPRAS et SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (F.T.Q.), D.T.E. 99T-121 (T.A.)], à laquelle on peut ajouter au moins cinq autres décisions arbitrales fouillées rendues au cours des dix dernières années au même effet. »

[89] Alors qu'ils rejettent l'appel de la décision de l'honorable Gascon, les juges de la Cour d'appel écrivent, à leur sixième CONSIDÉRANT :

« [6] *CONSIDÉRANT que l'arbitre a eu raison d'appliquer à l'espèce la théorie juridique des fins de non-recevoir ou de l'«estoppel», puisque depuis plusieurs années l'employeur (Northern et par la suite Astec) avait fait le choix, dans l'exercice d'une discrétion qui était la sienne, de faire bénéficier les employés de la règle 55 ; »*

[90] La Cour d'appel, dans sa décision du 28 janvier 2013 (2013 QCCA 163), maintient la décision de la Cour supérieure dans une autre affaire mettant en cause EMERSON ELECTRIQUE DU CANADA LIMITÉE¹ en reconnaissant la justesse de la décision de l'arbitre Foisy et de la Cour supérieure quant à l'application certaine de la théorie de l'*estoppel* dans un cas comme celui devant l'arbitre : en bref, l'Employeur, pendant la durée de la convention collective, ne peut pas changer les bénéfices fondés sur une pratique constante, connue, etc., au simple motif qu'il s'agit d'une gratuité et qu'il est bien libre, vu ses droits de gérance ou de direction, d'en changer à son bon vouloir.

[91] Dans une décision du 25 septembre 1997, dans LES BREUVAGES COTT INC. et UNION DES ROUTIERS, BRASSERIES, LIQUEURS DOUCES ET OUVRIERS DE DIVERSES INDUSTRIES, SECTION LOCALE 1999, griefs collectifs n^{os} 3786 et 23049 : périodes de repos durant les heures supplémentaires, l'arbitre François Hamelin, dans sa partie « **DÉCISION ET MOTIFS** », rappelle ce qu'écrivait l'arbitre Serge Brault dans MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE, SECTION LOCALE 4796 et MINÉRAIS LAC LTÉE, DIVISION BOUSQUET 1 ET 2, T.A. 94-07096, 94T-1438, aux pages 8 et suivantes :

« [...] »

« *Au Québec, la fin de non-recevoir équivaut à l'Estoppel et épouse en fait les mêmes règles qui sont en vérité des normes d'équité entre parties contractantes. L'Estoppel dont le nom a la même origine que le mot «stop» suppose trois choses. Premièrement, l'Employeur et le Syndicat se sont consciemment et volontairement comportés d'une façon donnée à l'égard d'une question de manière à croire l'un et l'autre qu'ils étaient tous deux d'accord avec cette façon de faire.*

« *Ici, il s'agit de ce que j'ai décrit comme la pratique établie en matière de descente et de remontée des mineurs.*

¹ [2] *The Rule of 55 and its impact on terminated employees was conveniently described by Gascon J., then a judge of the Superior Court, in a closely similar although not completely identical case involving Emerson and its unionized employees arising out of the same sequence of events, [...]*

- « L'existence d'une convention collective répond à la première condition de l'Estoppel au sujet de l'existence d'un accord. Elle établit clairement la présence d'un accord, d'une «représentation» quelconque entre les parties. Il y a convention et le paragraphe 14.05 constate formellement des engagements réciproques au sujet de la procédure de descente et de remontée des mineurs.
- « Une seconde condition a trait à l'attitude, au comportement face à l'entente existante. Quand les signataires d'un contrat l'ont appliqué sans protester pendant un certain temps, il est normal pour l'un et l'autre de croire que leur façon de l'appliquer est la bonne. Ici, le Syndicat et la Compagnie ont signé sept conventions collectives sans jamais protester et sans jamais exiger de changement. L'Employeur était donc en droit de penser que le Syndicat partageait son interprétation du paragraphe 14.05. La seconde condition est donc rencontrée.
- « La troisième condition consiste à démontrer que le changement soudain causerait des dommages à l'autre partie qu'il serait inéquitable de lui faire encourir dans les circonstances. La preuve de cela est la réclamation de monsieur Lamontagne. Suivant l'application traditionnelle, il n'aurait pas droit à l'indemnité d'une demi-heure puisqu'il est descendu, de son propre aveu, à 7h40 et est remonté à 15h44. Le fait de fixer le temps de collet à collet à la descente selon l'horaire, i.e., à compter de 7h30 plutôt qu'à compter de la descente réelle à 7h40, fait toute la différence. La troisième condition est donc elle aussi rencontrée. Il ne fait pas de doute que l'Employeur risquerait de devoir payer des indemnités qu'il n'a jamais dû payer avant.

Dans l'affaire AIR CANADA et SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, DIVISION DU TRANSPORT AÉRIEN, M^e Roland Tremblay, 90T-157, l'arbitre Tremblay fait la revue suivante de la jurisprudence sur la question:

- « Dans une affaire de *Électrovert Ltd. et le Syndicat des travailleurs d'Électrovert Ltée (C.S.N.)*, l'arbitre Claude D'Aoust définit ainsi la doctrine de l'Estoppel:

"L'estoppel est un moyen de droit qui empêcherait une partie de faire valoir une interprétation devant un tribunal d'arbitrage, alors que sous l'empire d'une ou de plusieurs conventions collectives successives elle a, sans protester, toléré ou accepté implicitement le point de vue endossé par l'employeur. Le nombre de conventions collectives conclues importe peu: en principe, un seul renouvellement suffit". »

[92] Et plus loin, à la page 11 :

« Enfin, dans l'affaire PRATT & WHITNEY INC. et SYNDICAT NATIONAL DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DE L'AUTOMOBILE, DE L'AÉROSPATIALE ET DE L'OUTILLAGE AGRICOLE DU CANADA, SECTION LOCALE 510, M^e Marc Boisvert, 95T-546, l'arbitre Boisvert s'exprimait comme suit sur le sujet :

« En tenant pour acquis que la doctrine de l'"estoppel" s'applique au Québec, il convient de se pencher sur son contenu. Or, l'"estoppel" permet essentiellement à une partie, induite en erreur par la conduite de son co-contractant à l'occasion de pourparlers précontractuels ou en cours d'exécution d'entente, de s'opposer à ce que ce dernier tire profit de la situation et ne revienne sur sa position initiale. »

[93] Fort de ces soutiens, M^e St-Onge plaide que l'utilisation du véhicule sans avoir à rembourser quelque centime que ce soit de frais pour ce faire constituait, avec les années et la façon de procéder, une condition de travail pour les représentants. L'Employeur ne pouvait d'aucune façon, surtout unilatérale, modifier cette condition de travail sans d'abord la négocier et obtenir un accord du Syndicat.

[94] En voulant forcer les représentants à acquitter des frais, l'Employeur modifie leurs conditions de travail et leur impose une baisse de leur revenu, ce que la théorie de l'*estoppel*, dans les circonstances, l'empêche de faire.

[95] Justement quant à cette retenue sur le salaire pour défrayer le 100 \$ mensuel exigé par l'Employeur, M^e St-Onge rappelle les dispositions de l'article 49 de la *Loi sur les normes du travail* :

« 49. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent pas écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues. »

[96] Aucun représentant n'a consenti par écrit à ce que l'Employeur lui retienne le 100 \$ mensuel.

[97] Selon le procureur syndical, la jurisprudence a toujours interprété cet article comme protégeant le salarié face aux tiers, mais cette protection n'empêche pas qu'il peut y avoir compensation légale de sommes entre l'Employeur et l'employé aux conditions énumérées aux articles 1672 et 1673 du *Code civil de la province de Québec*.

« **1672.** Lorsque deux personnes se trouvent réciproquement débitrices et créancières l'une de l'autre, les dettes auxquelles elles sont tenues s'éteignent par compensation jusqu'à concurrence de la moindre.

La compensation ne peut être invoquée contre l'État, mais celui-ci peut s'en prévaloir.

1673. La compensation s'opère de plein droit dès que coexistent des dettes qui sont l'une et l'autre certaines, liquides et exigibles et qui ont pour objet une somme d'argent ou une certaine quantité de biens fongibles de même espèce.

Une partie peut demander la liquidation judiciaire d'une dette afin de l'opposer en compensation. »

[98] On voit bien que le législateur veut que la compensation s'opère de plein droit aux conditions que la dette soit certaine, liquide et exigible et ait pour objet une somme d'argent, etc. Il est certain et indéniable que le représentant n'a pas de dette liquide et exigible vis-à-vis son employeur pour l'usage personnel qu'il fait du véhicule qui lui est fourni par son employeur. De toute façon, le grief démontre bien que la dette qu'aurait le représentant vis-à-vis son employeur n'est pas « certaine ».

[99] De toute façon, la dette n'est pas personnelle à l'individu qui est un salarié et un représentant de l'Employeur, car qu'il utilise ou non le véhicule fourni à des fins strictement personnelles n'entre même pas en ligne de compte : l'Employeur décrète une somme mensuelle de 100 \$ à être retenue sur la paie de chaque représentant, quelle que soit son utilisation « privée » de l'automobile en question.

[100] Si l'on résume M^e St-Onge, c'est que la dette ne deviendrait liquide qu'à la seule volonté et aux seuls dictats de l'Employeur qui la rend telle ou la dit telle. Ce qui, en droit, ne saurait être admissible. La certitude et la liquidité de la prétendue dette seraient soumises à une politique absolument discrétionnaire du prétendu créancier.

[101] La preuve a été limpide à l'effet que l'Employeur instaure cette nouvelle politique uniquement dans le but de réduire ses coûts en en faisant partager une partie par ses représentants qu'il dote d'une automobile aux fins de leur fonction. Cela n'a absolument rien à voir avec l'utilisation personnelle qu'ils peuvent faire de cette automobile, ce que les dispositions de la pièce S-8 confirment à la question et à la réponse n^o 1 :

S-8
EXTRAIT

« **Q1. Pourquoi ajoutez-vous des frais d'utilisation personnelle à tous les employés disposant d'un véhicule du parc automobile?**

R1. Nous ajoutons des frais d'utilisation personnelle pour compenser le coût des véhicules du parc automobile et nous permettre ainsi de demeurer concurrentiels au sein de l'industrie. Il s'agit là d'une pratique courante dans le marché canadien qui permet de compenser les coûts qui sont reliés aux activités non connexes aux affaires. » (nos soulignements)

[102] Et à la réponse 10 :

« R10. Il s'agit de frais nominaux qui sont conformes aux normes en vigueur dans l'industrie. L'ensemble des changements va nous permettre de réaliser des économies de l'ordre d'un million \$. »

[103] Cette mention de frais nominaux signifie une généralité totale, ce qui fait que la dette vis-à-vis chacun des représentants pris individuellement ne peut pas être qualifiée de certaine, de liquide et d'exigible. Ce que l'Employeur demande à ses salariés, c'est de lui donner un coup de main pour assainir ou réduire ce poste de dépenses pour le rendre, peut-être, au niveau de sa concurrence.

[104] M^e St-Onge nous cite la décision du juge Guy Boissonneault de la Chambre civile de la Cour du Québec dans COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL c. GROUPE PUBLI-SATURN II INC., en date du 14 juillet 1999, AZ-99039045, 500-22-019879-983. À la page 3 de sa décision, le juge résume à grands traits la situation :

« À compter de la semaine du 20 au 27 juillet 1997 la défenderesse a déduit de ses chèques de paie la somme de 56 \$ en invoquant comme raison que les téléphonistes abusaient de l'utilisation de la ligne téléphonique 1-800. Madame Nadia Fazioli n'a pas accepté ces déductions et c'est la raison de son départ. »

[105] À la page 8, le juge écrit :

« Pour sa part, l'avocat de la défenderesse soutient que l'article 49 ne s'applique pas et il cite à l'appui de ses prétentions un jugement rendu par la Cour d'appel dans la cause du Syndicat des Professionnels de la Commission des Écoles Catholiques de Montréal c. Émile Moalli (1991) R.D.J. 621). Dans cette cause, il s'agissait de la récupération de sommes payées en trop par l'employeur au moyen de retenues effectuées sur le salaire de l'employé. La cour d'appel a décidé que la protection du travailleur prévue à l'article 49 de la Loi sur les normes du travail vise les seules dettes dues à des tiers qui pourraient être recouvrées par le biais d'un employeur complaisant et non celles liquides et exigibles dues par l'employé à l'employeur. Cette disposition ne vise toutefois pas à empêcher la compensation légale d'opérer lorsqu'il s'agit de deux dettes liquides exigibles.

Même si l'article 49 ne s'applique pas dans la présente cause puisqu'il ne s'agit pas d'une dette due à un tiers, cela n'autorise pas la défenderesse à se faire justice elle-même et à déduire du salaire de mademoiselle Nadia Fazioli, une partie de sa dépense téléphonique qu'elle estime trop élevée. Il ne s'agit pas d'une dette liquide et exigible dont la compensation s'opère par l'effet de la loi. »

[106] La cause COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL c. MARTINEAU, décision de la Cour du Québec en date du 9 avril 2009, AZ-50549946, 2009 QCCQ 2944, D.T.E. 2009T-574, reconnaît qu'un employeur ne peut, sans l'autorisation écrite de la serveuse qu'il emploie, effectuer une retenue sur son salaire, afin de compenser un déficit de caisse.

[107] Le 7 juillet 2003, la Cour du Québec dans COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL c. 3608336 CANADA INC., 2003 CanLII 8184 (QC CQ), le juge refusait de reconnaître qu'un montant décrété par l'Employeur pouvait constituer une dette liquide, certaine et exigible. Il ne pouvait exercer compensation.

[108] Quoi qu'il en soit, la nouvelle politique de l'Employeur constitue clairement une modification unilatérale d'une condition de travail applicable à un groupe défini de salariés membres du Syndicat et sans l'accord de ce dernier, l'Employeur ne pouvait absolument pas en exiger l'application.

[109] L'article 26.01 de la convention collective convient « *que les dépenses d'essence sont assumées par la Compagnie pour tout millage effectué durant les vacances annuelles du salarié jusqu'à concurrence de mille six cents (1600) kilomètres par année. [...]* » En exigeant un paiement de 100 \$ mensuellement et de 1 200 \$ par année, l'Employeur réduit donc un bénéfice existant de façon fort appréciable. Il s'agit d'une modification de la convention collective, ce que l'Employeur ne peut réaliser unilatéralement.

Position patronale

[110] S-2 et S-3 sont rédigés de la même façon. Le procureur souligne qu'il y est allégué une violation de l'article 31 et tout autre article pertinent de la convention collective et que l'Employeur, adoptant cette nouvelle politique sur les véhicules qui ajoute des frais d'utilisation personnelle, modifie les conditions de travail des salariés changeant, entre autres, le taux de salaire annuel prévu à l'article 21 de la convention collective. Nous avons souligné les mots sur lesquels le procureur a marqué une insistance.

[111] Le *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1986, de l'abbé Gérard Dion, définit le mot « *avantage* » comme ceci :

« **avantage** m — benefit; advantage

Ce qui s'ajoute au salaire de base**, sous forme de salaire indirect* et qui augmente le revenu. On parlera d'avantages en nature: nourriture, logement; d'avantages en espèces: indemnités, primes, gratifications; d'avantages sociaux: assurances de toutes sortes, sous forme de pension, de rente ou d'allocation. »

[112] Le même *Dictionnaire* définit aussi « **droits acquis** » :

« **droits** mp **acquis** — vested rights; acquired rights; protected rights; grandfather clause (fam.)

Ensemble de droits, privilèges ou avantages antérieurement reconnus aux travailleurs et qui dérivent soit de la coutume, soit d'une reconnaissance de la part de l'employeur, soit d'une clause de convention collective**

Syn. — Avantages acquis • Droit de la direction**; droits résiduaux**; clause grand-père. »

[113] Comme on parle ici de modification du taux de salaire, il n'est pas sans intérêt de rappeler ce qu'écrivait les auteurs Brown et Beatty dans *Canadian Labour Arbitration*, au paragraphe 8:1400 **Alteration of Wages**. Les auteurs écrivent :

« Where an agreement contains a wage schedule that stipulates the rates that are to prevail during the life of the agreement, arbitrators have generally held that an employer may not, no matter how legitimate or well-meaning its motives, unilaterally alter (which covers both increasing as well as decreasing) pay, or any other part of the compensation package that is contained in the agreement of any or all of its bargaining-unit personnel. [...]

There are circumstances, however, where arbitrators have recognized management's right to reduce an employee's wages and even terminate parts of its compensation package. [...]

Where a financial benefit is not specifically provided for in an agreement, arbitrators have usually allowed an employer to alter or even withdraw the benefit. For example, in the absence of some provision in the agreement to the contrary, and subject to equitable doctrines such as estoppels, it has been held that management may **cancel car or parking** privileges, terminate gratuitous payments and bonuses made to employees who were absent due to illness, for Christmas, or as part of a profit-sharing scheme, change a policy regarding payment for time lost due to snowstorms or regarding safety equipment, or alter the method of computing "net sales" to conform to the provisions of the agreement. In one case, in the absence of any express restrictions in the agreement, the arbitrator confirmed management's right to alter the method of compensating employees for the time spent while changing workplaces. »

[114] Est à la base de la position patronale, le fait que l'octroi de l'utilisation d'un véhicule automobile que l'Employeur fournit aux représentants est, pour ceux-ci, un privilège. Ce privilège peut être maintenu, annulé et modifié par l'Employeur à sa seule

discrétion en vertu de la pièce S-5 de septembre 2013, page 1 de 13, on trouve à la dernière ligne les mots :

S-5
EXTRAIT

« La Société se réserve le droit de modifier la présente politique en tout temps et sans préavis. »

[115] S-6 de février 2014, page 1 de 14, reprend le même texte en écrivant plutôt :

S-6
EXTRAIT

« L'entreprise se réserve le droit de modifier la présente politique en tout temps et sans préavis. »

[116] Or, l'utilisation d'un véhicule, même fourni par l'Employeur et à ses frais, ne constitue pas une condition de travail pour le représentant.

[117] Or, le libellé du grief syndical ne conteste pas le volet relatif à la compensation, mais indique que la réparation demandée est le remboursement à chaque salarié des frais d'utilisation personnelle, etc. Il n'y a donc aucune contestation quant à l'aspect compensation lui-même. On y parle de remboursement à chaque employé salarié des frais d'utilisation personnelle ayant été retenus sur la paie ou imposés par voie de facturation, avec intérêts.

[118] Contrairement à ce qui s'est fait dans les autres provinces canadiennes, l'Employeur a consenti à suspendre la politique qui devait s'appliquer à partir de mai dans la province de Québec en attendant qu'un arbitre choisi par elles, c'est le soussigné qui l'a été, rende une décision sur le droit de l'Employeur de retenir à la source la somme qu'il a établie quant à cette utilisation personnelle.

[119] Le deuxième volet de la réclamation syndicale n'est donc pas « adressé » dans ses griefs.

[120] Le texte de maintenir tous droits et privilèges de la convention collective est bien là, mais on ne trouvera pas, dans la convention collective, une disposition de protection des droits acquis, avantages, privilèges, autres que ceux prévus clairement à la convention collective.

[121] Il va de soi, pour l'Employeur, qu'il n'y a aucune obligation d'inscrire à la convention collective ni aucun engagement spécifique quant à la fourniture d'un véhicule pouvant être utilisé à des fins personnelles par le représentant, ni aucune obligation de maintenir ce privilège ou empêchement de le modifier et ce, même quant

à une participation financière du salarié, participation que la politique S-5 et S-6 appelle FUP (frais d'utilisation personnelle).

[122] Il est vrai, d'autre part, que la convention collective fait référence à la politique de l'Employeur, et le Syndicat, en signant la convention collective, la connaissait cette politique et était fort au courant que l'Employeur pouvait la modifier. Vu l'absence de clause prohibant la modification d'un avantage non prévu à la convention collective, ce droit appartient toujours à l'Employeur.

[123] L'Employeur a procédé à examiner les postes budgétaires et certaines façons de faire qui pourraient lui permettre d'agir, vu la situation économique difficile et prouvée, soit une diminution annuelle depuis les cinq dernières années de son bénéfice net d'environ 10 %, une situation sérieuse pour l'Employeur.

[124] Cette situation et cette revue de ses différents programmes et façons de faire s'en trouvaient alors tout à fait justifiées, d'autant plus que les mesures envisagées n'avaient absolument rien d'abusif, de discriminatoire ou de déraisonnable. Ces mesures pouvaient être prises par Molson Coors dans le but d'améliorer sa situation financière.

[125] Il est vrai que cette mesure par elle-même, isolée, n'est pas au cœur même de l'activité principale de l'entreprise (« *core business* »). La mesure est là pour améliorer la situation financière de l'entreprise.

[126] L'Employeur peut très bien reconnaître que ses représentants ont eu ce privilège de ne rien payer en qualité de FUP, mais les circonstances actuelles font que la Compagnie doit examiner de près ses dépenses et demander aux représentants de contribuer à son redressement.

[127] La mesure n'est pas draconienne ni brutale, puisqu'elle équivaut à une contribution de moins de 75 \$ par mois, compte tenu de la fiscalité. Le salarié paie une contribution de 100 \$ par mois pour l'utilisation personnelle qu'il fait du véhicule de l'Employeur, mais les règles d'impôt font que, selon le salaire et les revenus totaux, ces frais lui reviennent à entre 60 \$ et 75 \$ par mois.

[128] Pour jouir d'une automobile que fournit l'Employeur qui paie l'essence, l'entretien, les pneus, l'immatriculation, les assurances et le reste, le montant demandé est une contribution bien modeste à l'effort de guerre entrepris par Molson Coors.

[129] Le fait que la convention collective réfère à la politique permettrait au tribunal d'arbitrage de conclure que la position de l'Employeur est la bonne.

[130] Pourtant, il aurait été loisible au Syndicat, lors de la négociation de la convention collective, d'exiger l'inclusion à celle-ci d'une clause de droits acquis, de privilèges acquis ou encore de respect de toutes les pratiques passées jusque-là non écrites à la convention.

[131] Le procureur patronal cite une décision du 6 mai 2014 de l'arbitre René Beaupré dans BRASSERIE MOLSON COORS et TEAMSTERS QUÉBEC, SECTION LOCALE 1999, griefs Laverdière et autres.

[132] Citant les auteurs Morin & Blouin qui reconnaissent que « *le concept de « privilèges » retenu dans une clause conventionnelle de maintien des acquis évoque le fait d'un gain ou d'un avantage spécial ou particulier concédé ou reconnu par l'employeur à un groupe ou à un individu par opposition à l'ensemble des salariés de l'unité d'accréditation* ». Le procureur affirme qu'il s'agit certainement d'un privilège dans notre cas, puisqu'il ne touche que les représentants. Il ne vise ni les marchandiseurs, ni les agents télévente. Les auteurs reconnaissent aussi que « *les bénéficiaires de ces avantages particuliers ne sont pas titulaires de droits, car ces privilèges ne subsistent qu'à titre de mesures particulières et exceptionnelles que l'employeur pourrait autrement révoquer ou modifier à sa guise, n'eût été de cette garantie de leur maintien.* »

[133] Il irait donc de soi que la convention étant totalement muette quant à un tel privilège ou prétendu droit acquis, l'arbitre ne peut pas intervenir et statuer comme s'il y avait une telle clause. L'Employeur pourrait donc, à sa guise, modifier l'étendue du privilège, etc. L'arbitre Beaupré écrivait, aux paragraphes [113] et [114] de sa décision :

« [113] L'article 2 de la partie 1 de la convention collective protège effectivement les privilèges acquis de la façon suivante :

Tous les privilèges acquis qui ne sont pas modifiés par la présente convention demeurent inchangés et toujours en vigueur.

[114] La protection des privilèges est donc clairement exprimée et permet aux salariés jouissant d'un tel privilège avant l'entrée en vigueur de la convention collective de continuer à en profiter à moins que celui-ci ne soit modifié par la présente convention. »

[134] Si l'arbitre faisait droit aux deux griefs maintenant devant lui, il ajouterait à la convention collective en ajoutant une clause qui ne s'y trouve pas et qui ferait du privilège qu'accorde l'Employeur à ses représentants un droit qui ne peut leur être retiré, un droit qui devient « *conventionné* ».

[135] Or, la convention collective, selon M^e Lamarre, ne dit rien quant à des privilèges acquis.

[136] On nous cite ensuite la décision de la juge de la Cour supérieure dans CANON CANADA INC. c. SYLVESTRE (TUAC, SECTION LOCALE 500 ET CANON CANADA INC.), D.T.E. 2012-919, en date du 10 avril 2012. Aux paragraphes [49] et suivants de sa décision, elle écrit :

« [49] Ici, l'Arbitre Sylvestre n'était pas saisi d'un grief au sens de l'article 1 du Code du travail et de l'article 11.01 de la convention collective. En effet, le débat devant lui (griefs P-2 et P-3) portait sur le paiement de la prime de partage de réussite, soit sur un avantage discrétionnaire consenti de temps à autre par la direction de Canon, décrite par les employés comme «un cadeau» et non prévu à la convention.

[50] Tous admettent que la prime de partage de réussite ne faisait pas partie des conditions prévues ou des avantages décrits à la convention collective ou à une loi d'ordre public et qu'il n'y avait aucune référence à cette prime ou à quelque document que ce soit, à ce propos, dans la convention collective.

[51] La convention collective ne prévoit pas de clause de droits acquis, de maintien de privilèges ou de pratiques passées. L'Arbitre ne pouvait trouver dans la convention collective d'assises susceptibles de permettre l'application de la théorie de l'estoppel.

[52] Si la théorie de l'estoppel peut servir à solutionner une affaire à l'égard de laquelle l'arbitre de grief est par ailleurs compétent, à elle seule elle ne peut être source de compétence.

[53] D'ailleurs, dans une décision arbitrale antérieure, l'Arbitre Sylvestre avait lui-même conclu en ce sens en reprenant à son compte les propos suivants des auteurs Blouin et Morin (Droit de l'arbitrage de grief, Éd. Yvon Blais, p. 116).

En l'absence de toute clause de rattachement à la convention collective, il est difficile de retenir que l'arbitre de grief pourrait s'autoriser exclusivement d'une pratique passée et affirmer qu'il est en présence d'un grief sauf si la définition conventionnelle du grief couvre toute condition de travail prévue ou non à la convention collective.

...

En somme, la pratique ne peut être d'un apport pour circonscrire le contenu de la convention collective que dans la mesure où une clause expresse y pourvoit ou en fait le renvoi, ou encore par élargissement de la notion légale de grief. » (TCA c. MARK IV AUTOMOTIVE, D.T.E. 2006-541, paragraphe 41)

[137] Et dans ses conclusions, la juge accueille la requête en révision judiciaire de la décision rendue par M^e Sylvestre, déclarant qu'il avait excédé sa compétence.

[138] Le raisonnement de la Cour supérieure s'imbrique parfaitement au cas sous étude : la convention collective ne fait absolument aucune référence à l'utilisation personnelle au sens large d'un véhicule de l'Employeur, qu'il s'agisse de réparations, essence, pneus, etc., qui sont sans doute des éléments dont doit tenir compte toute personne qui a un véhicule personnel.

[139] Le seul article qui effleure de façon bien accessoire ce litige est 26.01 de la convention collective qui se lit :

S-1
EXTRAIT

« 26.01 *Pour les représentants, il est convenu que les dépenses d'essence sont assumées par la Compagnie pour tout millage effectué durant les vacances annuelles du salarié jusqu'à concurrence de mille six cents (1600) kilomètres par année. Tous les frais d'essence occasionnés par l'excédent de millage sont assumés par le salarié. Pour les fins de cet article, les vacances débutent à compter de la dernière journée de travail. Pour fins de calcul l'année de référence est du 1er avril au 31 mars de l'année suivante.* »

[140] Cet engagement très spécifique et très particulier de l'Employeur n'empêche certainement pas celui-ci de mettre fin ou de modifier sa politique à sa convenance de temps à autre.

[141] De toute façon, pour utiliser, et c'est la jurisprudence arbitrale qui le dit, les arguments de pratique passée et d'*estoppel*, il faut d'abord qu'il y ait une clause dotée d'une certaine ambiguïté pour pouvoir utiliser ces notions. Est-ce que la clause sur le 1 600 kilomètres pendant les vacances est ambiguë ? D'aucune façon ! Et elle s'applique telle qu'elle est, sans même être interprétable de quelque façon que ce soit.

[142] On ne peut voir non plus, dans la preuve soumise, quelque indice qui démontrerait que l'Employeur, lors des négociations pour le renouvellement de cette convention collective (pièce S-1), aurait fait quelque représentation ou promesse à ses vis-à-vis syndicaux qu'il n'avait aucune intention de modifier sa politique concernant l'usage personnel de ses véhicules. Ceci étant, il est certain que l'arbitre ne peut pas se prévaloir d'une clause qui serait ambiguë pour chercher une interprétation du bénéfique dans la pratique passée ou encore, d'y trouver une clause qui lui permettrait d'utiliser la théorie de l'*estoppel* pour trouver l'Employeur fautif à cet égard.

[143] La décision de l'arbitre Jean-Louis Dubé en date du 3 avril 2007 dans TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 501 (TUAC) et DISTILLERIES SCHENLEY INC. VALLEYFIELD (QUÉBEC), AZ-50429947, D.T.E. 2007T-411, rappelle certains principes, dont celui-ci :

« [24] [...] Un grief, selon le Code du travail, mais aussi selon la convention collective, est « toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective » (art. 1f) du Code du travail). Une convention collective est, selon l'article 1d) du Code du travail, une « entente écrite relative aux conditions de travail conclues entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou association d'employeurs » (mon

souligné). Enfin, bien que cela ne soit pas nécessaire et ne fasse que répéter un principe néanmoins de rigueur, l'article 19.01 d) de la convention collective précise que « en aucun cas l'arbitre ne pourra ajouter, soustraire, changer ou amender cette convention de quelque façon ». »

Note de l'arbitre : l'article 21.06 de la convention collective entre les parties indiquent bien que « *L'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, restreindre ou annuler des dispositions de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne doit traiter que des questions spécifiques, qui lui sont soumises.* »

[144] Donc, la convention collective étant silencieuse sur ce qui est connu comme étant une condition de travail non prévue, ce qui est le cas ici, et comme l'arbitre doit se limiter à appliquer et interpréter la convention collective uniquement, il n'a pas d'emprise sur les griefs actuellement devant lui. En plaidant cela, l'Employeur s'appuie sur une décision de notre collègue Jean-Pierre Lussier en date du 31 mai 2001, dans BELL CANADA et SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER, AZ-01141236, D.T.E. 2001T-827. L'on peut lire, au résumé de la décision :

« [...] En effet, même si, de façon générale, la rémunération n'était pas réduite en cas de retard, cette situation n'était ni constante ni inconditionnelle et dépendait du jugement du superviseur. Quant à la deuxième condition, la démonstration d'une dérogation par la coutume à un droit strict reconnu par la convention collective ne peut être faite vu que cette dernière ne traite aucunement de la rémunération en cas de retard. [...] Étant donné que la convention est muette au sujet du paiement des retards, il pouvait décider de ne plus les rémunérer. [...]. »

[145] Dans un autre cas (SOCIÉTÉ PROTECTRICE DES ANIMAUX (QUÉBEC) et UNION DES OPÉRATEURS DE MACHINERIE LOURDE, SECTION LOCALE 791, en date du 26 février 1992, AZ-92141105, D.T.E. 92T-567), l'arbitre Claude Rondeau rejetait un grief contestant le retrait par l'Employeur de l'usage d'une automobile au porteur du grief en dehors de ses heures de travail. Le résumé nous dit :

« [...] Le plaignant invoque ses droits acquis et affirme que la perte de l'usage de son automobile lui occasionne des frais de transport. »

[146] Et au résumé de la décision :

« [...] Quant au fond, il est vrai que la convention collective reconnaît aux salariés le droit au maintien de conditions de travail, de conditions d'emploi et de bénéfices acquis plus avantageux que ceux prévus par la convention collective. Une «condition de travail» est nécessairement liée à la prestation de travail. Le plaignant avait droit à l'usage d'une automobile 24 heures sur 24, sept jours par semaine, lorsqu'il était en disponibilité continue. Cette situation ayant changé, puisqu'il n'est plus en disponibilité continue depuis le mois de juillet 1991, il n'a droit au véhicule que pendant ses périodes de disponibilité. Ses conditions de travail sont donc maintenues lorsqu'il est en service. Le reste du temps, il n'est pas appelé à fournir

de prestation de travail. Les conditions de travail sont protégées par la convention collective uniquement lorsqu'une prestation de travail le justifie. »

[147] Compte tenu de cette décision, de plaider l'Employeur, même s'il y avait eu une clause de privilèges ou de droits acquis dans cette convention, et il n'y en a pas, l'Employeur aurait pu quand même modifier sa politique concernant l'usage personnel, puisque cet usage n'est aucunement relié aux périodes pendant lesquelles le représentant utilise, à ses propres fins personnelles, le véhicule fourni par l'Employeur.

[148] Il faut donc tenir une interprétation restrictive de ces notions de pratique passée, droits acquis, etc.

[149] La décision de l'arbitre Harvey Frumkin en date du 10 mars 2009 dans BELL SOLUTIONS TECHNIQUES INC. et SYNDICAT CANADIEN DES COMMUNICATIONS, DE L'ÉNERGIE ET DU PAPIER (SCEP), du 10 mars 2009, SA 09-03018, rejetait des griefs semblables à celui-ci en reconnaissant que :

« [17] Une fois que le tribunal a accepté que l'employeur avait le droit de mettre fin à l'arrangement de « dépêche à domicile » pour des motifs légitimes et même de modifier sa politique à son gré, il lui est difficile de s'opposer à la façon de procéder de l'employeur.

[18] Celui-ci avait tout à fait le droit de prendre en compte ses besoins opérationnels et ses impératifs d'efficacité; de plus, s'il valait mieux pour ses activités de permettre à des employés habitant à une plus grande distance de son centre habituel de travail de conserver les véhicules qui leur étaient confiés en vertu de l'arrangement, l'employeur avait certes la prérogative de modifier sa politique comme il l'a fait. »

[150] M^e Frumkin avait reconnu que l'Employeur avait, hors de tout doute, des raisons légitimes de mettre fin à l'arrangement portant sur un certain nombre de ses véhicules. Il connaissait une baisse importante de son volume de travail et l'arrangement concernant les 21 véhicules auquel il mettait fin ne répondait plus aux besoins qu'il avait depuis 2002.

[151] Alors qu'il avait à décider d'une plainte en vertu de l'article 59 du *Code du travail* portant sur le maintien des conditions de travail, l'arbitre André Matteau dans AUTOBUS R.M. INC. et SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES AUTOBUS R.M., 30 avril 2013, SA 13-04052, rejetait le grief d'un chauffeur d'autobus scolaire auquel, pour des raisons économiques entre autres, on avait retiré le droit d'utiliser son autobus pour se rendre prendre sa pause dîner chez lui.

[152] Même en faisant preuve de réticence, comme bien d'autres arbitres d'ailleurs à ces égards, l'arbitre Matteau a quand même reconnu que cette utilisation personnelle de l'autobus auquel il était assigné n'avait rien à voir avec son travail et de l'utiliser à ses fins personnelles ne constituait pas une condition de travail.

[153] Dans VILLE DE SAINTE-FOY et SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES MUNICIPAUX DE LA VILLE DE SAINTE-FOY, 13 novembre 1997, SA 9711046, l'arbitre Denis Gagnon accueillait un grief portant sur la modification de la politique de remboursement des frais de stationnement et l'obligation de l'Employeur de consulter le Syndicat quant à cette modification.

[154] La convention collective était claire à l'effet qu'avant de modifier une politique, l'Employeur devait informer le Syndicat et recevoir ses représentations à cet égard.

[155] L'arbitre Gagnon écrit, page 7 :

« Il faut donner raison au syndicat à l'effet que la condition modifiée ne cadre pas dans l'objet de la politique. La politique concerne le remboursement des dépenses encourues par le salarié pour l'utilisation de son automobile. Par sa modification, la Ville oblige les salariés à utiliser un endroit spécifique pour stationner leur automobile lorsqu'ils sont de passage au bureau.

La Ville n'a pas modifié la politique de RDA, mais elle a adopté une nouvelle politique concernant le stationnement au bureau. Je partage l'opinion du représentant du syndicat à l'effet que la mention dans la politique que "l'allocation inclut le coût des stationnements" ne concerne que les stationnements lors des déplacements notamment parce qu'il n'y avait pas de coût pour le stationnement au port d'attache au moment de l'adoption de la politique et jusqu'à tout récemment.

En vertu de ses droits de gérance réservés à la clause 4.1 de la convention collective, la Ville peut adopter des politiques ou directives à la condition qu'elles reposent sur des motifs raisonnables qui ne soient pas abusifs ni discriminatoires. »

[156] Et il annulait la modification apportée à la politique de remboursement des dépenses automobiles qui imposait au plaignant l'obligation de stationner dans le stationnement souterrain de l'Hôtel de Ville. Et il ordonnait le remboursement des coûts que cela lui avait occasionnés.

[157] C'est comme ici : exiger 100 \$ par mois des représentants qui ont l'usage d'une automobile fournie par l'Employeur est loin d'être une décision abusive et discriminatoire prise par l'Employeur. Il s'agit là d'une décision tout à fait raisonnable et juste, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire et en particulier, celles qui ont été l'objet du témoignage de madame Maya Hourani.

[158] Dans une décision du 25 février 1991, VILLE DE PIERREFONDS et SYNDICAT DES FONCTIONNAIRES DE PIERREFONDS, AZ-91142057, D.T.E. 91T-403, [1991] T.A. 307, l'arbitre Gilles Lavoie maintenait un grief réclamant que se continue la fourniture du café gratuit pour les salariés regroupés par le Syndicat des fonctionnaires de Pierrefonds. La Ville de Pierrefonds voulait, en préparant son budget pour l'année 1990, épargner en tout environ 2 millions \$ afin de ne pas avoir à modifier ses taux ou ses niveaux de taxation.

[159] L'arrêt de la fourniture gratuite du café lui aurait fait économiser 32 000 \$ par année. La convention collective à la Ville ne comportait rien quant aux pauses café ou aux pauses repos, mais il y avait une clause des droits acquis, conservant aux fonctionnaires de la Ville « *tous les privilèges, avantages et droits acquis dont ils jouissent actuellement* ». L'Employeur soumettait qu'il s'agissait d'une pure gratuité et que le café gratuit n'est certainement pas une condition de travail ni rattaché à une condition de travail. L'arbitre écrit, page 14 :

« Pour le soussigné, en tout respect, cette définition (celle de l'abbé Dion quant aux conditions de travail, celle-ci se définissant « au sens large comme un état favorable ou défavorable dans lequel un salarié se trouve placé dans l'exécution de son travail ») est suffisamment large pour conclure que la pause café que l'employeur a instaurée par réglementation de même que le café distribué gratuitement à ses employés sont un état favorable dans lequel le salarié se trouve lorsqu'il exécute son travail chez l'employeur. »

[160] Et qu'il irait de soi que le café gratuit peut aussi être un bénéfice visé par une clause de droits acquis.

[161] L'arrêt de la Cour suprême du Canada dans LE CENTRE D'ACCUEIL MIRIAM et SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2115 et M^e JEAN LALANCETTE, [1985] 1 R.C.S., page 137, est au même effet.

[162] Dans une décision du 21 mars 1997 dans UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES et SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES, AZ-97142051, D.T.E. 97T-621, notre collègue Jean-Guy Clément avait à décider d'un grief contestant la décision de l'Université du Québec à Trois-Rivières de rendre le stationnement payant sur les terrains de l'Université. Au résumé, on peut lire que les parties à la convention collective n'ayant fait aucune réserve de droits acquis en ce qui concernait le stationnement sur les terrains de l'Université qui demeurerait gratuit pendant la durée de la convention collective, « *L'Employeur demeure donc libre de modifier en cours de convention collective ses règlements, pourvu qu'il maintienne l'autorisation de stationner, puisque la politique en ce sens ne comportait pas la gratuité du stationnement.* »

[163] Sont aussi citées par le procureur patronal SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2718 c. GRAVEL, Cour d'appel (C.A.) Montréal, 19 février 1991, AZ-91011276, J.E. 91-545, D.T.E. 91T-330, [1991] R.J.Q. 703, où l'appel d'une décision de la Cour supérieure ayant rejeté une demande de contrôle judiciaire a été accueilli par la majorité de la Cour d'appel en se basant sur l'arrêt MIRIAM déjà cité ici.

[164] BLUE WATER SEAFOODS LTD. et UNION INTERNATIONALE DES TRAVAILLEURS UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU COMMERCE, SECTION LOCALE 625, 5 août 1985, d'un tribunal d'arbitrage présidé par M^e André Bergeron, arbitre, AZ-85141220, D.T.E. 85T-831, [1985] T.A. 689.

« De ces différentes définitions, il nous apparaît donc évident qu'il y a une distinction très nette entre les expressions "privilège" et "droits acquis", la première étant beaucoup plus restrictive et particulière que la seconde.

Or, dans l'affaire qui nous occupe, ce sont les différents privilèges qui pouvaient exister avant la signature de la convention collective, que les parties se sont entendues pour protéger, par le biais de l'article 18.

Quant à la politique que l'employeur avait mise de l'avant en 1976 pour contrôler les absences et les retards, ce dernier l'a établie dans le cadre de ses droits de gérance de l'époque et même si, aux dires du syndicat, l'émission d'une telle politique conférait par le fait même certains droits aux salariés, à savoir ceux de s'absenter une fois par mois, sans motif, et celui d'arriver en retard deux fois par mois, ces droits, non explicitement prévus à la convention collective, n'ont pas été protégés par la convention collective actuellement sous étude. Leur existence demeure donc dépendante de la volonté de l'employeur qui peut, dans le cadre de ses droits de gérance, les modifier à sa guise en autant qu'il n'abuse pas de ses dits droits de gérance, c'est-à-dire qu'il n'agisse pas de façon déraisonnable. »

[165] SOCIÉTÉ DES ALCOOLS DU QUÉBEC et SYNDICAT DES EMPLOYÉS DE MAGASINS ET DE BUREAUX DE LA S.A.Q., 17 juin 1992, M^e Guy Fortier, arbitre, AZ-92142095, D.T.E. 92T-1057. Il s'agissait d'un grief contestant la décision patronale d'interdire aux salariés qui utilisent leur bicyclette pour se rendre au travail de la ranger dans l'entrepôt de l'entreprise. Au résumé de la décision, on peut lire ceci :

« La jurisprudence en matière de droits acquis protégés par la convention collective se réfère toujours à des droits se rapportant à des conditions de travail. En l'espèce, le fait de ranger sa bicyclette dans l'entrepôt de son employeur ne constitue pas une condition de travail. Le fait de voyager à bicyclette pour aller au travail et en revenir constitue un moyen de transport et non une condition de travail. Cet avantage ne se situe pas à l'intérieur du temps de travail. En conséquence, il ne peut donner lieu à l'application de la clause de protection des droits acquis. »

[166] LOCATION DE CAMIONS RYDER DU CANADA LTÉE et UNION DES EMPLOYÉS DU TRANSPORT ET INDUSTRIES DIVERSES, TEAMSTERS QUÉBEC, SECTION LOCALE 931, 23 février 2000, M^e Lyse Tousignant, arbitre, AZ-00141118, D.T.E. 2000T-469. Dans cette affaire, l'Employeur avait pris seul la décision de cesser le paiement des primes de certification d'un programme de certification qu'il avait lui-même mis en place à l'époque où il n'y avait pas de syndicat accrédité. Comme la convention collective avait ensuite comporté une clause de droits acquis, l'arbitre Tousignant a fait droit au grief.

[167] Enfin, la décision de l'arbitre René Beaupré dans BRASSERIE MOLSON COORS et TEAMSTERS QUÉBEC, SECTION LOCALE 1999, déjà citée.

[168] En résumé, le rôle de l'arbitre est ici d'examiner si la convention collective comporte une clause de droits acquis qui pourrait servir de base, après analyse, à justifier les griefs déposés. Or, une revue de la convention collective ne permet pas de trouver une telle clause et, devant ce vide, la convention collective n'autorise pas l'arbitre à le remplir, c'est-à-dire qu'il ne peut pas ajouter à la convention collective une obligation ou des devoirs que les parties ne s'y sont pas consenti.

[169] La simple lecture de l'article 1.01

S-1
EXTRAIT

« 1.01 Le but de cette convention est de favoriser des rapports harmonieux entre la Compagnie et ses salariés et d'établir certains règlements qui devront régir leurs relations, l'amélioration du rendement en vue de l'exploitation profitable des affaires de la Compagnie, le bien-être de ses salariés et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème tombant sous la juridiction de la présente convention. »

suffit à asseoir l'argumentation patronale à l'effet que premièrement, les parties ne sont pas obligées, et ne l'ont pas fait ici, d'établir tous les règlements possibles et inimaginables pour régir leurs relations. Elles n'ont pas conventionné cette question de l'usage personnel du véhicule fourni par l'Employeur. Elles auraient pu le faire, mais, quels que soient les motifs pour lesquels elles ne l'ont pas fait, cela ne change rien à l'affaire.

[170] De plus, madame Hourani a bien expliqué qu'avec l'aide d'un expert en la matière, elle a cherché à trouver un moyen simple, compatible raisonnablement avec l'exploitation profitable des affaires de la Compagnie. Plusieurs mesures avaient été envisagées et c'est la moins pénible qui a été retenue et celle-ci est tout à fait raisonnable, compte tenu de la situation expliquée par madame Hourani quant aux finances de l'Employeur.

[171] L'article 1.01 se termine :

S-1
EXTRAIT

« [...] et de faciliter, le cas échéant, la solution de tout problème tombant sous la juridiction de la présente convention. »

et, ici, il ne s'agit certainement pas d'un tel problème, puisque la convention est muette à son égard. L'arbitre n'a donc aucune emprise juridictionnelle sur la solution du problème soulevé par les griefs.

[172] D'autre part, à l'article 4.01, il est clair que le Syndicat *« reconnaît qu'il est du droit de la Compagnie de diriger et gérer ses affaires [...] d'embaucher des salariés, de*

leur donner des directives [...] le tout en conformité avec les articles de la présente convention collective ou, à défaut, sujet aux droits du ou des salariés concernés de présenter un grief selon la procédure établie à l'article "Procédure de griefs" de la présente convention collective. » Le procureur s'interroge alors où se trouverait la conformité et à quel article de la convention collective cette conformité pourrait-elle bien se référer.

[173] La convention étant muette quant à l'utilisation personnelle du véhicule et en absence de clause de droits acquis, l'arbitre n'a aucun élément pour lui permettre de se rattacher à la théorie de l'estoppel ou à un texte ambigu qui permettrait de se prévaloir de la pratique passée pour dénouer cette ambiguïté. Et comme, en vertu de l'article 21.06 « *l'arbitre n'a pas juridiction pour changer, modifier, restreindre ou annuler des dispositions de cette convention ou d'y substituer toute nouvelle clause. Il ne doit traiter que des questions spécifiques, qui lui sont soumises* », l'arbitre ne peut se substituer aux parties et leur créer une obligation et des devoirs qui n'ont pas été consentis par elles lors de la négociation pour le renouvellement de la convention collective.

[174] Finalement, qu'en est-il de la retenue à la source demandée par l'Employeur ?

[175] En premier lieu, le procureur patronal reconnaît que son collègue syndical a bien décrit les droits de l'article 49, chapitre IV, de la *Loi sur les normes du travail*. Cependant, dans la décision arbitrale qu'il cite de M^e Louise Dubé dans TRANSPORT ET ENTREPOSAGE POWER INC. et LONGTIN, en date du 27 juin 2003, AZ-03143006, D.T.E. 2003T-802, l'arbitre écrit, au paragraphe [29] :

« [29] Ainsi, la compensation légale ne s'appliquera que si les deux dettes qu'on cherche à compenser sont certaines, c'est-à-dire si leur existence n'est « ni contestée, ni sérieusement contestable ». De plus, pour qu'il y ait compensation, chacune des dettes doit être liquide : sa valeur doit être fixée avec précision ou pouvoir être fixée aisément. »

[176] Or, ici, la somme est très identifiable, difficilement contestable et elle est liquide et exigible. D'une part, l'Employeur doit au représentant des sommes d'argent et comme la dette que son représentant peut avoir envers lui est liquide et exigible et clairement identifiable, la compensation s'opère donc de façon automatique. Le 100 \$ mensuel exigé pour l'utilisation personnelle du véhicule est une dette certaine. Cette somme est exigée de tous et est la même pour tous. Si ajustement il y a, il ne se fera que par voie de la fiscalité. Plus un représentant utilisera à des fins purement personnelles le véhicule, plus sa déclaration fiscale devra le démontrer et il sera taxé en conséquence. Ce n'altère en rien la quotité de la somme due à l'Employeur.

[177] Il a été prouvé que l'usage déclaré, comme l'a expliqué madame Hourani, démontre que les représentants utilisent à des fins personnelles le véhicule pour un pourcentage de 15 % à 20 %.

[178] La somme de 100\$ mensuel correspond à ce pourcentage.

[179] Le Syndicat s'est appuyé aussi sur les dispositions de l'article 26.01 quant au paiement des dépenses d'essence par l'Employeur pour tout millage effectué durant les vacances annuelles du salarié jusqu'à concurrence de 1 600 kilomètres par année. On dit aussi, à 26.01, que « *tous les frais d'essence occasionnés par l'excédent de millage sont assumés par le salarié [...]* » pour accrocher son argument de droits acquis.

[180] Ceci ne serait pas exact, car ce point est tellement spécifique qu'il ne peut être élargi sans fin.

[181] En effet, ce n'est pas lorsque l'Employeur fait, à la convention collective, une telle libéralité qu'il faudrait entendre que tout millage « *personnel* » en dehors des vacances doit être assumé par l'Employeur seul.

Réplique syndicale

[182] Plus particulièrement, M^e St-Onge retient l'attention du tribunal sur la référence à *Canadian Labour Arbitration* des auteurs Brown et Beatty, au paragraphe 8:1400 intitulé « ***Alteration of Wages*** ». Au troisième paragraphe, les auteurs écrivent :

*« Where a financial benefit is not specifically provided for in an agreement, arbitrators have usually allowed an employer to alter or even withdraw the benefit. For example, in the absence of some provision in the agreement to the contrary, and subject to equitable doctrines such as estoppels, it has been held that management may **cancel car or parking** privileges, terminate gratuitous payments and bonuses made to employees who were absent due to illness, for Christmas, or as part of a profit-sharing scheme, change a policy regarding payment for time lost due to snowstorms [...]* »

[183] Cette réserve est d'une grande importance, puisque justement, dans notre cas, la preuve démontre l'existence de l'avantage remontant à fort longtemps que les représentants peuvent utiliser le véhicule qui leur est fourni par l'Employeur à des fins personnelles, sans avoir à déboursier un sou.

[184] La décision de la juge de la Cour supérieure Marie St-Pierre dans CANON CANADA INC., déjà citée démontre, selon elle, qu'il y a deux courants quant à ces théories et elle écrit, aux paragraphes [39] et [40] de sa décision :

« [39] Quant aux circonstances d'application de la théorie de l'estoppel, force est de constater l'existence de deux courants jurisprudentiels : le premier, voulant qu'elle ne s'applique qu'en présence d'une clause spécifique à la convention collective ; le second, voulant qu'elle puisse être appliquée même en l'absence de toute clause à la convention.

[40] Cela dit, malgré l'existence de deux courants alors que la compétence de l'Arbitre sur le débat n'est pas en cause, le Tribunal retient qu'il en va autrement lorsque la question à trancher porte essentiellement sur l'existence même de la

compétence : chaque cause doit être examinée à la lumière de ses faits et caractéristiques propres. »

[185] Et elle conclut, au paragraphe [44] :

« [44] La décision rendue par l'Arbitre ne satisfait pas à la norme de la décision correcte : il a exercé une compétence qu'il n'avait pas en signant une sentence fondée essentiellement sur la notion d'équité alors que la convention collective ne lui accordait aucune compétence pour en décider. »

[186] La juge St-Pierre reprochait à l'arbitre André Sylvestre de s'être octroyé une compétence que la convention collective ne lui accordait pas.

[187] Ici, les parties reconnaissent que l'arbitre est bien saisi des griefs et qu'il a compétence pour en adjuer.

[188] Si l'Employeur est vraiment déterminé à modifier le privilège acquis, il devra en faire la dénonciation lors des prochaines rondes de négociation pour le renouvellement de la convention collective. En attendant, il doit continuer cette pratique.

DÉCISION

Sur la déduction demandée

[189] Dans une décision récente du 6 juin 2014, HUMBER RIVER REGIONAL HOSPITAL v. ONTARIO NURSES' ASSOCIATION (OFFSETTING WAGES GRIEVANCE), l'arbitre Brian Sheehan refusait à l'Hôpital de se rembourser des trop perçus ou trop payés aux employés à la suite d'une erreur sur les paies des employés qui avaient perçu les sommes à la suite de ses erreurs, la section 13 du *Employment Standards Act 2000* (ESA), à toutes fins utiles, identique à l'article 49 de la *Loi sur les normes du travail du Québec* ne le permettant pas.

[190] Pour faire une telle retenue, l'Employeur doit obtenir le consentement par écrit et pour la fin spécifique que mentionnera cet écrit (deuxième alinéa de l'article 49 L.N.T.).

[191] Et il est loisible aux salariés de révoquer en tout temps cette autorisation, sauf pour certaines qui ne sont pas en cause ici.

[192] De plus, tant et aussi longtemps que le tribunal compétent n'a pas statué à l'effet que la somme de 100 \$ par mois était une dette certaine, liquide et exigible, il ne peut y avoir compensation légale en vertu du *Code civil de la province de Québec*.

[193] Cette dette est peut-être « certaine » pour l'Employeur qui a fait les calculs qui s'imposent et qui a jugé que le montant de 100 \$ était convenable.

[194] Cependant, les représentants refusent de reconnaître qu'ils doivent quoi que ce soit à l'Employeur à l'égard de l'utilisation personnelle du véhicule que celui-ci fournit. Les représentants ne sont en rien obligés d'accepter ce montant comme étant établi avec certitude (« *certain* ») et ils ne sont pas non plus obligés de signer quelque formule que ce soit permettant à l'Employeur, pour ces fins spécifiques, de se rembourser d'une partie des dépenses que celui-ci assume pour l'utilisation personnelle qu'ils font du véhicule fourni.

Quant au fond du problème

[195] Il ne fait aucun doute que l'utilisation personnelle du véhicule fourni par l'Employeur aux représentants constitue un avantage dont l'impôt tient compte.

[196] Quand Molson Coors met à la disposition du représentant un véhicule nécessaire à l'exercice de ses fonctions pour l'Employeur, mais qu'il utilise aussi ce même véhicule pour ses fins personnelles, il a un avantage imposable qui sera calculé selon la véritable utilisation qu'il en fait à des fins tout à fait personnelles. Le représentant doit, en rédigeant ses rapports fiscaux, inscrire la valeur de cet avantage dans le calcul de son revenu. L'article 37 de la *Loi de l'impôt* est à cet effet.

[197] Il ne fait donc aucun doute que l'utilisation personnelle est un avantage qui se traduit, au sens de la jurisprudence arbitrale pour les représentants, en un privilège qui est le leur, privilège justement parce que cet avantage ne s'applique qu'à eux. En effet, si tous les salariés soumis à l'accréditation ont ce même avantage, ce n'est plus un privilège.

[198] Quant à l'étendue de cet avantage, tous le connaissent. Et depuis fort longtemps.

[199] Cela a son importance et peut être déterminant dans l'issue de ce débat.

[200] En effet, nous sommes ici non pas dans un strict problème d'interprétation d'un contrat « *civil* » où les principes du *Code civil de la province de Québec* doivent s'appliquer et que n'hésitent pas à appliquer justement les juges appelés à réviser les décisions arbitrales, mais plutôt dans le monde des relations de travail où tout ce qui se fait n'est pas nécessairement couché par écrit.

[201] Ici, il ne fait aucun doute que lorsque la convention collective a été conclue, la pratique de l'Employeur vis-à-vis la fourniture de véhicules automobiles à ses représentants et la possibilité pour eux d'utiliser ce véhicule à des fins personnelles sans frais était appliquée, connue et depuis très longtemps. Comme cet avantage d'utilisation personnelle s'adressait à un des groupes bien identifiés dans la convention collective, et que ce groupe est représenté par le Syndicat, l'Employeur devait engager des pourparlers avec ce dernier pour en arriver à modifier sa politique à cet égard, d'autant plus que celle-ci comporterait dorénavant un aspect onéreux pour les représentants en leur attachant une obligation financière en contrepartie de l'utilisation personnelle du véhicule.

[202] Il n'y a pas de doute non plus que ce privilège connu, accepté, et jamais contesté est un avantage pécuniaire important qui est nécessairement rattaché et octroyé à celui qui exerce la position de représentant.²

[203] L'automobile est un outil de travail fourni par l'Employeur à ses représentants : elle vient avec la fonction, c'est prouvé.

[204] La gratuité totale s'arrête uniquement lorsque les dispositions des articles 26.01 s'appliquent. C'est, dans la convention, la seule balise, la seule restriction et encore, seulement sur un excédent de kilométrage, mais jamais sur la fourniture de l'automobile.

[205] À l'évidence, et la convention le prévoit, ce n'est que lorsque le représentant aura utilisé le véhicule que lui fournit l'Employeur pour plus de 1 600 kilomètres par année lors de ses vacances annuelles, qu'à ce moment-là, « *tous les frais d'essence occasionnés par l'excédent de millage sont assumés par le salarié.* »

[206] Pourquoi seulement après 1 600 kilomètres effectués lors des vacances annuelles par le représentant et jamais en autre temps ? Dans cette convention, c'est la seule balise ou le seul déclencheur de paiement de frais quelconques par le représentant pour l'utilisation personnelle qu'il peut faire du véhicule fourni.

[207] D'autre part, la Brasserie a depuis longtemps fourni un véhicule sans frais à ses représentants qui doivent beaucoup se déplacer dans l'exercice de leur fonction, au point qu'il n'est pas simpliste de croire que le véhicule fourni est un outil de travail pour le représentant, sinon pourquoi cette dépense qui ne serait qu'*ex gratia*, un « *cadeau* », comme nous avons vu dans une décision déposée à l'audition, que ferait la Brasserie à ses représentants. En agissant de la sorte et ce, année après année et de façon constante, l'Employeur doit y trouver son compte. Les représentants retournent à leur domicile une fois leur travail de représentant terminé dans la journée et ne rapportent pas, sur les lieux de l'Employeur, le véhicule, et on sait qu'il y en aurait autant qu'il y a de postes actifs de représentants, créant par là une demande d'espaces de stationnement que l'on peut présumer fort dispendieux. Mais cela n'est qu'une hypothèse, la preuve ayant été muette à cet égard.

[208] Le soussigné préfère s'appuyer sur le deuxième courant jurisprudentiel arbitral quant aux droits acquis. L'importance d'une clause de pratique passée écrite et négociée dans la convention collective dans le cas sous étude n'apparaît aucunement nécessaire ni utile, vu la « *commune renommée* » de l'avantage.

² On peut s'inspirer de la décision de l'arbitre Stan Lanyon, Q.C. (Arbitrator) dans VANCOUVER (CITY) POLICE BOARD v. VANCOUVER POLICE UNION, (Pay parking Grievance) ; 2014 B.C.C.A.A.A. No. 68, LAX/2014-208, 6 juin 2014, reconnaissant, pour des policiers détachés du service de police de la Ville de Vancouver à la GRC, le droit au stationnement gratuit et ordonnant le remboursement des sommes qu'on leur avait fait payer pour stationner leur automobile sur les lieux de leur « *détachement* ».

[209] Exiger une ambiguïté dans le texte de la convention collective pour considérer une preuve de pratique passée nous apparaît une exigence révolue, d'autant qu'ici, le faire serait se soustraire à une réalité évidente pour tous.

[210] Il serait peut-être utile, rendu au 21^e siècle, que les relations de travail et les conventions collectives ne soient plus interprétées systématiquement à l'aide des énoncés de juristes civilistes d'un autre temps.

[211] On en arrive à mesurer des textes de conventions collectives issus d'ententes, qu'il y ait rapport de force ou non entre les syndicats et les employeurs, à l'aune du droit civil de la province de Québec tel qu'il était autrefois. Ce faisant, on oublie trop vite que les arbitres, s'ils disent le droit des parties à une convention collective, le font d'abord comme « *arbitre* », soit un professionnel versé et bien au fait des relations de travail, et que ces relations ne sont pas marquées au fer du droit civil, mais plutôt par celui des rapports « *collectifs* ». Vouloir à tout prix que les arbitres se prononcent toujours en « *juges* » rendrait mauvais service aux relations de travail et pourrait facilement judiciariser ces rapports qui n'ont pas à l'être à tout prix.

[212] D'exiger qu'il y ait une source écrite à la convention collective, et encore faut-il qu'elle soit ambiguë dans son texte, pour qu'on puisse référer à la pratique passée ou à la notion de droits acquis, nous apparaît dépassé dans le contexte actuel des relations de travail, lesquelles ont généré, comme on se plaît à le dire, un droit *sui generis* se tenant seul, autonome.

[213] Le système du véhicule fourni est trop connu et appliqué pour même penser qu'il puisse maintenant, à la seule guise de l'Employeur, être modifié sans qu'il ne s'agisse d'une modification d'une condition d'exercice du travail de représentant comportant accessoirement l'usage personnel.

[214] Comme nous l'avons dit plus haut, l'Employeur a toujours fourni à ses représentants une automobile sans autre contrepartie ou exigence que l'exercice de leurs tâches de représentants, sauf l'exception fort bien connue de tous prévue à l'article 26.01.

[215] Quels qu'en soient les motifs, justifiés ou non pour la santé financière et compétitive de la Brasserie, celle-ci devait négocier avec le Syndicat pour en arriver à modifier la pratique bien assise. Avant d'appliquer sa nouvelle politique, la Brasserie ne l'a pas fait et elle a manqué à son obligation de s'adresser pour ce faire au seul porte-parole accrédité pour représenter ses salariés dont, entre autres, les représentants, ce qui a amené le dépôt des deux griefs sous étude.

[216] Le soussigné doit donc conclure que la nouvelle politique quant aux frais ne peut être appliquée jusqu'au moment où elle sera négociée et entendue ou amendée par des négociations entreprises de bonne foi à son sujet entre la Brasserie et le Syndicat.

[217] Tant et aussi longtemps qu'un accord ne sera pas intervenu, l'Employeur ne pourra pas mettre en application sa nouvelle directive qui est contestée par les deux griefs.

[218] Le tribunal fait donc droit aux griefs, ordonne la suspension d'exécution de la nouvelle politique pendant la durée de la convention collective pièce S-1 et cela, jusqu'à son renouvellement ou jusqu'à ce qu'une entente patronale-syndicale soit conclue qui en arrêterait des termes négociés.

[219] Il ordonne aussi à l'Employeur de rembourser aux représentants les sommes qui ont été soustraites de leurs chèques de paie depuis l'instauration de la déduction ici contestée, si telle déduction a été faite.

[220] Et le tribunal en ordonne ainsi.

GRANBY, le 8 octobre 2014

MARC GRAVEL
arbitre unique