

Le syndicat obtient des dommages-intérêts parce que l'employeur ne l'a pas consulté au sujet des plans de restructuration

La majorité d'un conseil arbitral de l'Ontario a accordé des dommages-intérêts à un syndicat parce que l'employeur ne l'avait pas consulté au sujet de ses plans de restructuration. L'article 10.01 de la convention collective en cause dans *West Park Healthcare Centre v. Service Employees International Union, Local 1* (9 février 2005) prévoyait que pour tout plan opérationnel ou plan de restructuration qui pouvait avoir un effet sur l'unité de négociation, « [traduction] le syndicat participe au processus de planification dès que possible et... avant que ces plans ou propositions soient établis de façon définitive ».

Dans cette affaire, la restructuration résultait de la nécessité d'utiliser de façon optimale les ressources du personnel pour composer avec un manque de personnel infirmier. Le plan prévoyait le transfert des résidents à long terme à un endroit dans l'établissement où les soins infirmiers pourraient être consolidés. La restructuration entraînait la réaffectation de 16 membres de l'unité de négociation, la retraite anticipée d'un membre et le licenciement d'un employé en probation. La taille de l'unité de négociation était également réduite car 10 postes étaient supprimés.

L'employeur a envoyé une note de service pour aviser les résidents, les patients, les membres des familles, le personnel et les bénévoles de son plan, mais n'a pas avisé le syndicat. Après avoir entendu parlé du plan, le syndicat a demandé que les décisions soient reportées jusqu'à ce que le plan ait fait l'objet de discussions tel que prévu dans la convention collective. L'employeur a refusé et la décision a été mise en œuvre peu de temps après.

LE SYNDICAT EST NON SEULEMENT MARGINALISÉ, MAIS ÉCARTÉ

À l'arbitrage, l'employeur a concédé qu'il avait violé une des dispositions de la convention collective, de sorte que la seule question en litige était la réparation appropriée. Le syndicat a soutenu qu'il avait droit à divers types de dommages-intérêts, y compris la perte de salaires et de cotisations syndicales ainsi que le préjudice causé au statut et à la réputation du syndicat comme agent de négociation, tandis que l'employeur a affirmé que la réparation ne devrait être qu'une déclaration que l'employeur avait violé les dispositions de la convention.

Le conseil arbitral a jugé qu'étant donné que l'employeur avait délibérément violé l'article 10.01 de la convention et avait maintenu la violation malgré l'avertissement du syndicat, une déclaration ne constituait pas une réparation suffisante. Le conseil a jugé que le syndicat méritait des dommages-intérêts pour le préjudice subi à sa réputation comme agent de négociation efficace :

« [traduction] Le syndicat n'a pas seulement été marginalisé; à toutes fins pratiques, il a été carrément écarté. Les droits du syndicat et des employés ont une valeur intrinsèque et il convient qu'il y ait compensation lorsque le syndicat et les employés en sont privés. En outre, ce ne sont pas seulement les employés qui ont été réaffectés qui ont été touchés par cette négation de leurs droits, mais tous les employés de l'unité de

négociation, à qui on a donné le message très clair que le syndicat ne pouvait protéger leurs intérêts lorsque le besoin s'en faisait sentir. »

Le conseil a toutefois tempéré sa décision en raison de circonstances atténuantes : l'employeur n'avait pas violé l'article 10.01 auparavant, n'avait pas nié sa responsabilité, avait réglé les griefs découlant de sa décision et avait promis aux employés dans l'unité de négociation qu'il respecterait à l'avenir le rôle du syndicat aux termes de l'article 10.01.

Par conséquent, le conseil arbitral a ordonné le versement de 10 000 \$ en dommages-intérêts au syndicat et 1 000 \$ à chacun des employés touchés, sauf l'employé en probation qui avait été licencié et l'employé qui avait pris sa retraite anticipée.

Notre point de vue

Le représentant de l'employeur dans cette affaire a exprimé l'opinion que si des dommages-intérêts étaient accordés, ils devraient être minimes puisqu'il n'y avait aucun intérêt légitime à accorder des dommages-intérêts contre l'hôpital pendant une période de contraintes budgétaires. Quant aux employés, le représentant de l'employeur a déclaré que seuls ceux qui avaient été touchés de façon négative devraient recevoir des dommages-intérêts. Quoi qu'il en soit, il est clair qu'il est risqué pour un employeur de délibérément écarter le syndicat alors qu'il existe une obligation claire en vertu de la convention collective de consulter le syndicat.

Pour de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec [André Champagne](#) au (613) 940-2735.

Afin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondhardden.com/>.