

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE DIFFÉREND

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 20 décembre 2014

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> FRANÇOIS HAMELIN**

---

**Imad Rzaini et autres,**

ci-après appelés « les requérants »

c.

**Syndicat des métallos, section locale 1976,**

ci-après appelé « le syndicat »

Et

**Securitas Transport Aviation Security Limited,**

ci-après appelé « l'employeur »

**Date du mandat** : 31 octobre 2013

**Audience** : 12 février 2014, 27 juin 2014, 6 août  
2014, 17 octobre 2014

**Date de la décision** : 20 décembre 2014

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Code canadien du travail)

---

## TABLE DES MATIÈRES

	<u>Page</u>
I- LE LITIGE	2
II- LA SÉANCE DE MÉDIATION DU 12 FÉVRIER 2014	2
III- LA PREUVE	3
A) Les unités de négociation avant 2012	4
1) Les agents de contrôle	
2) Les coordonnateurs au contrôle de sécurité	
B) Les conventions collectives en vigueur avant le 31 octobre 2012	5
1) La convention collective des agents de contrôle	
2) La convention collective des coordonnateurs au contrôle de sécurité	
C) L'ordonnance du CCRI	11
D) L'entente entre les parties	11
E) Les mises à pied des coordonnateurs	13
F) La décision du 15 octobre 2013 du CCRI	13
G) Signature de la nouvelle convention collective	14
IV- LES OBJECTIONS À LA PREUVE	17
A) La preuve des requérants sur la gestion des absences temporaires des CCS par des AC	17
1) Les prétentions des procureurs	
2) Décision et motifs	
B) La preuve du syndicat portant sur la participation des parties durant la Négociation de la convention collective unifiée	18
1) Les prétentions des parties	
2) Décision et motifs	
V- LES PRÉTENTIONS DES PARTIES	18
A) Les prétentions des requérants	18
B) Les prétentions du syndicat	22
C) Les prétentions de l'employeur	28
VI- DÉCISION ET MOTIFS	30
A) La situation avant la fusion	30
B) Les décisions du CCRI	31
C) La compétence de l'arbitre en matière de fusion d'unités de négociation	32
D) Appréciation et décision	33
VII-DISPOSITIF	36

[1] Les parties conviennent que l'exposé de cause suivant constitue toute la preuve pertinente au présent litige, sous réserve de la décision que le soussigné rendra quant à la pertinence de la preuve que les requérants souhaitent présenter sur la gestion des remplacements temporaires par l'employeur, et de celle que le syndicat entend présenter sur la participation des parties à la négociation de la convention collective unifiée.

## I- LE LITIGE

[2] Le 15 octobre 2013, le Conseil canadien des relations industrielles (ci-après appelé « le CCRI ») a rendu une décision (pièce P-9) où il annulait les dispositions afférentes aux listes d'ancienneté contenues dans l'entente du 22 août 2012 (pièce P-4) dont avaient convenu l'employeur et le syndicat, et ordonnait qu'elles soient soumises à l'arbitrage.

[3] Le 31 octobre suivant, l'employeur et le syndicat ont verbalement informé le soussigné qu'ils lui confiaient ce mandat d'arbitrage et le 13 mai 2014, ils le lui ont confirmé par écrit.

## II- LA SÉANCE DE MÉDIATION DU 12 FÉVRIER 2014

[4] Au début de cette séance, les procureurs ont présenté un exposé de cause afin de résumer le contexte de l'affaire, la chronologie des événements et l'essentiel des prétentions de chaque partie.

[5] J'ai ensuite conféré *ex parte* avec chaque partie afin de bien cerner l'objet du litige. J'ai notamment décidé d'exclure de l'affaire toute preuve ou prétention portant sur le manquement du syndicat à son devoir de représentation, parce que le CCRI a tranché cette question dans sa décision du 15 octobre 2013.

[6] Le CCRI a effectivement conclu que lors de la négociation qui a mené à l'entente du 22 août 2012, le syndicat avait manqué à son devoir de représentation à l'égard des requérants, d'où sa décision d'annuler les dispositions de cette entente portant sur l'ancienneté et d'ordonner que le dossier soit soumis à un arbitre de différend.

[7] Le rôle du soussigné est donc clair : décider du sort de toutes les questions relatives à l'ancienneté qui découlent de l'entente du 22 août 2012 annulée par le CCRI, sous réserve de l'objection préliminaire de l'employeur relative à la compétence de l'arbitre.

[8] J'ai ensuite convenu avec les trois parties des questions auxquelles je devrai répondre et je le leur ai confirmé par écrit le 25 février 2014, dans les termes suivants :

(...)

La présente confirme l'entente intervenue le 14 février 2014 en médiation selon laquelle les seules questions en litige que le soussigné doit trancher sont les suivantes :

1. En cas d'ouverture de postes ou de bids parmi les classifications agents de contrôle (AC) et coordonnateur contrôle de sécurité (CCS), quelle est l'ancienneté qui sera appliquée : l'ancienneté générale, l'ancienneté de classification ou l'ancienneté de statut.
2. En cas de mises à pied : même question

Sur les deux questions, les plaignants demandent que (ce soit) l'ancienneté générale qui (soit) appliquée tandis que le syndicat demande que (ce soit) la procédure prévue à la convention collective qui (soit) appliquée. Quant à l'employeur, il appuie la position du syndicat relativement à la question 1 et n'a pas d'opinion quant à la question 2.

(...)

[9] Cette lettre confirmait également l'entente suivante portant sur la production de notes écrites :

Sur le sujet, les procureurs s'engagent à produire une argumentation écrite qui situe et explique en droit et en équité leurs positions.

J'ai indiqué que l'utilisation d'arguments fondés sur des comparables doit se limiter aux situations similaires (AC et CCS) dans les aéroports canadiens de taille comparable qui ont été fusionnés dans une même accréditation après avoir évolué dans des accréditations séparées.

Les délais de production des arguments écrits sont les suivants :

- |   |                 |
|---|-----------------|
| - les plaignants  | - 14 mars 2014  |
| - le syndicat   | - 4 avril 2014  |
| - l'employeur   | - 25 avril 2014 |
| - réplique du plaignant                                       | - 2 mai 2014    |
| - réplique finale du syndicat et de l'employeur si nécessaire | - 9 mai 2014    |

Les dates d'auditions (1) retenues sont les suivantes :

- |                  |                |
|------------------|----------------|
| - 13 juin 2014   | - à confirmer  |
| - 27 juin 2014   | - CONFIRMÉ     |
| - 3 juillet 2014 | - à confirmer  |
| - 4 juillet 2014 | - à confirmer. |

(...)

(1) La prochaine audition sera précédée d'une ultime tentative de médiation du soussigné

### III- LA PREUVE

[10] En vertu d'un contrat qu'il a conclu avec l'Administration canadienne de la sécurité du transport aérien (ACSTA), l'employeur – une entreprise de juridiction fédérale - fournit, depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2011, des services de contrôle de préembarquement dans 32 aéroports de la région de l'Est du Canada, dont celui de Montréal.

[11] À l'aéroport de Montréal, l'effectif de l'employeur, composé d'agents de contrôle (AC) et de coordonnateurs au contrôle de sécurité (CCS) - également appelés « chefs des points de contrôle » - a évolué comme suit :

- a) au début de 2012, son effectif était le suivant : 567 agents de contrôle et 64 coordonnateurs au contrôle de sécurité;
- b) en mai 2012, il y a eu 18 coordonnateurs au contrôle de sécurité mis à pied, dont la cause est une restructuration opérationnelle;

L'employeur a offert à chacun des coordonnateurs au contrôle de la sécurité mis à pied un poste d'agent de contrôle à temps plein. Quinze ont accepté un poste d'AC à temps plein et trois ont refusé cette proposition. Trois des coordonnateurs au contrôle de sécurité qui ont accepté un poste d'agent de contrôle à temps plein ont par la suite obtenu un poste de formateur au contrôle de sécurité (FCS) et un autre a accepté par la suite un poste de SSM (poste cadre à l'extérieur de l'unité de négociation).

- c) En décembre 2012, l'employeur procède à la création d'un poste de coordonnateur au contrôle de sécurité. Le titulaire de ce poste a travaillé à des fonctions qui seront éventuellement confiées aux formateurs au contrôle de sécurité lors de la création de cette nouvelle classification, en octobre 2013.
- d) En avril 2013, il y a eu sept coordonnateurs au contrôle de sécurité mis à pied, comme en fait foi la pièce E-3 soumise avec la réplique de l'employeur, dont la cause est une restructuration opérationnelle.

L'employeur a offert à chacun des coordonnateurs au contrôle de sécurité mis à pied un poste d'agent de contrôle à temps plein. Les sept employés visés ont accepté un poste d'agent de contrôle à temps plein. Ils ont tous commencé à travailler comme agent de contrôle à temps plein immédiatement, sans perte d'heures de travail. Un de ces coordonnateurs au contrôle de sécurité qui a accepté un poste d'agent de contrôle à temps plein a par la suite obtenu un poste de formateur au contrôle de sécurité et un autre a par la suite accepté un poste de SSM et finalement un poste de « cédulaire » (deux postes cadre à l'extérieur de l'unité de négociation).

- e) En mai 2013, l'employeur procède à la création de trois (3) postes de coordonnateurs au contrôle de sécurité. Les titulaires de ces postes ont travaillé à des fonctions qui seront éventuellement confiées aux formateurs au contrôle de sécurité lors de la création de cette nouvelle classification en octobre 2013.
- f) En octobre 2013, l'employeur procède à la création de la nouvelle classification de formateur au contrôle de sécurité. Lors de la création de cette nouvelle classification, neuf postes de coordonnateurs au contrôle de sécurité sont transformés en des postes de formateur au contrôle de sécurité.
- g) En avril 2014, l'employeur procède à la création de trois postes de formateur au contrôle de sécurité.
- h) En date de la présente, son effectif est le suivant : 615 agents de contrôle, 34 coordonnateurs au contrôle de sécurité et 12 formateurs au contrôle de sécurité.

## **A) Les unités de négociation avant 2012**

### **1) Les agents de contrôle (« AC »)**

[12] Depuis 1984, les agents de contrôle formaient une unité de négociation (911A) dont l'agent négociateur était le Syndicat des métallos.

[13] Le paragraphe 3.01 f) de la convention collective novembre 2012-mars 2015 (pièce P-21) qui lie désormais les parties définit l'agent de contrôle comme « *la personne désignée par Transport Canada et certifiée par l'ACSTA pour effectuer le contrôle des personnes de leurs effets personnels et de leurs bagages* », notamment à l'aide de fouilles ainsi que de divers systèmes de détection et d'inspection.

## **2) Les coordonnateurs au contrôle de sécurité (« CCS »)**

[14] Ces coordonnateurs sont choisis parmi les agents de contrôle qui se sont qualifiés pour occuper cette fonction et qui ont, par la suite, reçu une formation en cours d'emploi.

[15] Depuis 2007, les coordonnateurs au contrôle de sécurité formaient une unité de négociation (911B) dont l'agent négociateur était également le Syndicat des métallos.

[16] Le paragraphe 3.01 q) de la convention collective novembre 2012-mars 2015 (pièce P-21) définit le coordonnateur au contrôle de sécurité comme « *l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes* :

1. Encadrement des agents de contrôle;
2. Rédaction de rapports;
3. Aider les agents de contrôle;
4. Référer les situations difficiles ou hors de son contrôle;
5. Effectuer toutes autres tâches connexes de coordonnateur au contrôle de sécurité tel que spécifié au PNE.

[17] L'unité de négociation des coordonnateurs comprend également des formateurs dont les tâches consistent à s'assurer que les exigences de formation émises par l'ACSTA sont respectées, et à organiser les séances de formation en conséquence.

## **B) Les conventions collectives en vigueur avant le 31 octobre 2012**

[18] Par le passé, les agents de contrôle et les coordonnateurs étaient régis par deux conventions collectives distinctes, dont les dernières sont venues à échéance en même temps, le 31 octobre 2012.

### **1) La convention collective des agents de contrôle (pièce P-2 ou S-8)**

[19] Les dispositions pertinentes de cette convention - qui a été signée le 21 octobre 2011 pour être en vigueur du 1<sup>er</sup> novembre 2011 au 31 mars 2012 - étaient les suivantes :

#### **ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

(...)

**2.03** La présente convention s'applique seulement aux employés de l'employeur qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la présente convention et visés par le certificat d'accréditation.

**2.04 a)** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation accumule de l'ancienneté pour une période de quatre-vingt-dix (90) jours civils et peut revenir à son ancien poste à l'intérieur de ladite période de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Toutefois, cette période peut-être prolongée de trente (30) jours civils dans l'éventualité où l'employeur se prévaut de son droit et cette demande doit être faite, par écrit au syndicat. Durant cette période, l'employé continue de payer les cotisations syndicales normales, cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

b) Il est entendu que l'employé qui revient dans l'unité de négociation, après la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils ou cent vingt (120) jours civils si l'employeur se prévaut de son droit, sera considéré comme un nouvel employé pour les fins d'application de l'ancienneté.

(...)

**2.09** Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions d'agent de contrôle au lieu et place d'un agent de contrôle sauf pour porter assistance aux agents de contrôle, dans les cas d'urgence.

### **ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES**

#### **3.01 Définition des termes**

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes signifient :

(...)

b) « Employé régulier » : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de plus de vingt-cinq (25) heures par semaine.

c) « Employé à temps partiel » : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et moins par semaine.

(...)

### **ARTICLE 11 ANCIENNETÉ**

#### **11.01 a) Ancienneté générale**

L'ancienneté générale est la durée du service continu d'un employé à l'emploi de son employeur. L'ancienneté générale s'acquiert une fois la période de probation complétée, rétroactivement à la première (1<sup>ère</sup>) journée de travail.

\* **Note** : Nonobstant ce qui précède, la date d'ancienneté de tous les employés est celle prévue à la liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe « B » des présentes.

#### **b) Période de probation**

L'ancienneté de tout nouvel employé sera reconnue depuis son premier jour de travail pourvu qu'il ait complété cent vingt (120) jours civils.

(...)

(...)

**11.04** “Liste d’employé”: L’employeur fournit au syndicat, par courrier, au cours du mois de novembre et de mai de chaque année, la liste par ordre alphabétique contenant, pour fins du mouvement de main-d’œuvre, le nom, l’adresse, le code postal, le numéro de téléphone, le code régional et la classification de tous les employés assujettis à cette convention.

L’employeur affiche et transmet au syndicat tous les trois (3) mois, une liste de ses employés indiquant leur ancienneté générale ainsi que leur ancienneté par statut.

Au surplus, un représentant syndical peut en tout temps, après avoir pris rendez-vous avec l’employeur, consulter au bureau de ce dernier la liste d’ancienneté.

(...)

**11.07** Lors d’une promotion, d’un poste vacant ou nouvellement créé, l’employeur procèdera de la façon suivante :

a) L’employeur affiche pendant (7) jours civils un avis de poste avec les mentions apparaissant au paragraphe c).

(...)

c) Lors d’une promotion à l’extérieur de l’unité d’accréditation, l’employeur choisit les critères de sélection. Un comité sera composé d’un membre représentant le directeur des opérations, d’un membre représentant la fonction ressources humaines et d’un représentant du syndicat afin de discuter des candidatures.

L’employeur choisit ultimement le candidat en fonction de ces critères :

- Qualification pour combler ce poste;
- Compétence pour combler ce poste;
- Ancienneté;
- Réussite aux qualifications pré-embauche;
- Examen;
- Entrevue de sélection;
- Tous autres critères jugés pertinents.

Lorsque deux employés ont des qualifications relativement égales l’ancienneté prévaut.

(...)

**11.08 a)** « Mise à pied » : dans tous les cas de mises à pied, l’employé ayant le moins d’ancienneté générale (annexe B) est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui demeurent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d’emploi concerné.

(...)

**11.10** « Rappel au travail » : dans tous les cas de rappel au travail, l’employeur rappelle l’employé ayant le plus d’ancienneté générale parmi ceux qui sont mis à pied pourvu qu’il soit qualifié pour remplir la tâche.

(...)

**LETTRE D'ENTENTE # 1*****Bassins de employés occasionnels chef de points de contrôle temporaire*****ENTRE : SECURITAS TRANSPORT AVIATION SECURITY LTD****ET : SECTION LOCALE TC 1976 (MÉTALLOS)**

L'Employeur convient de constituer, via un processus de sélection, un bassin de employés provenant de l'unité de négociation des agents de contrôle afin de remplacer occasionnellement les CCS. Ces employés occasionnels seront formés en tant que chef de points de contrôle et pourront, à la demande de l'Employeur, occuper la position de CCS pour l'une des raisons suivantes :

- Position vacante temporaire;
- Congés de maladie long terme (plus de trente (30) jours);

Veillez noter que ces remplacements ne sont pas obligatoires et seront à la demande de l'employeur.

Durant la durée de l'affectation, l'employé continuera à bénéficier des avantages prévus dans la convention collective des agents de contrôle, toutefois celui-ci se verra attribuer le salaire de CCS.

(Sic)

**2) La convention collective des coordonnateurs au contrôle de sécurité (pièce P-1 ou S-9)**

[20] Les dispositions pertinentes de cette convention – signée le 21 octobre 2011 pour être en vigueur du 1<sup>er</sup> novembre 2011 au 31 avril 2012 - étaient les suivantes :

**ARTICLE 2 RECONNAISSANCE ET JURIDICTION**

(...)

**2.03** La présente convention s'applique seulement aux employés de l'employeur sujets à la présente convention qui appartiennent à l'une ou l'autre des classifications énumérées dans la présente convention et visés par le certificat d'accréditation.

**2.04 a)** Un employé promu à un poste exclu de l'unité de négociation accumule de l'ancienneté pour une période de quatre-vingt dix (90) jours civils et peut revenir à son ancien poste à l'intérieur de ladite période de quatre-vingt dix (90) jours civils. Toutefois, cette période peut-être prolongée de trente (30) jours civils dans l'éventualité où l'employeur se prévaut de son droit et cette demande doit être faite, par écrit au syndicat au plus tôt la quatre-vingtième (80<sup>e</sup>) journée et au plus tard la quatre-vingt-neuvième (89<sup>e</sup>) journée. Durant cette période, l'employé continu à payer les cotisations syndicales normales, cependant aucune autre disposition de la convention collective ne s'applique.

- b) Il est entendu que l'employé qui revient dans l'unité de négociation, après la période de quatre-vingt-dix (90) jours civils ou de cent vingt (120) jours civils, si l'employeur se prévaut de son droit, sera considéré comme un nouvel employé aux fins d'application de l'ancienneté.

(...)

- 2.09 Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de coordonnateur au contrôle de sécurité au lieu et place d'un coordonnateur au contrôle de sécurité sauf pour porter assistance aux coordonnateurs au contrôle de sécurité dans les cas d'urgence.

### ARTICLE 3 DÉFINITION DES TERMES

#### 3.01 Définition des termes

Pour les fins d'application de la présente convention collective, les expressions suivantes signifient :

(...)

- c) « Employé régulier » : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation et qui a un horaire de travail de plus de vingt-cinq (25) heures par semaine.

(...)

- d) « Employé à temps partiel » : Désigne tout employé qui a complété sa période de probation ainsi que sa période d'essai et qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et moins par semaine.

(...)

### ARTICLE 11 ANCIENNETÉ

#### 11.01 a) Ancienneté générale

L'ancienneté générale est la durée du service continu d'un employé à l'emploi de son employeur. L'ancienneté générale s'acquiert une fois la période de probation complétée, rétroactivement à la première (1<sup>ère</sup>) journée de travail.

\* **Note** : Nonobstant ce qui précède, la date d'ancienneté de tous les employés est celle prévue à la liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe « B » des présentes.

#### b) Période de probation

L'ancienneté de tout nouvel employé sera reconnue pourvu qu'il ait complété cent vingt (120) jours civils.

(...)

(...)

- 11.04 a) « Liste d'employé »: Dû à la mobilité de la main-d'œuvre, l'employeur fournit au syndicat, par courrier, au cours du mois de novembre et de mai de chaque année, la liste par ordre alphabétique contenant, le nom, l'adresse, le code postal, le numéro de téléphone, le code régional et la classification de tous les employés assujettis à cette convention.

b) L'employeur affiche et transmet au syndicat tous les trois (3) mois, une liste de ses employés indiquant leur date d'ancienneté de classification par ordre d'ancienneté et leur date d'embauche.

De plus, un représentant syndical peut en tout temps, après avoir pris rendez-vous avec l'employeur, consulter au bureau de ce dernier la liste d'ancienneté.

**\*Note :** Le classement de la liste d'ancienneté est indiqué en ordre de classification.

(...)

**11.07** Lors d'une promotion, d'un poste vacant ou nouvellement créé, l'employeur procédera de la façon suivante :

a) L'employeur affiche pendant sept (7) jours civils un avis de poste avec les mentions suivantes :

1. Poste;
2. Jour, soir nuit (s'il y a lieu);
3. Exigences pertinentes pour pourvoir le poste;
4. Taux de salaire.

(...)

c) L'employeur considère les candidatures en tenant compte des facteurs suivants :

- 1) Ancienneté et qualifications;
- 2) Lorsque deux employés ont des qualifications relativement égales, l'ancienneté prévaudra;

(...)

**11.08 a)** « Mise à pied » : dans tous les cas de mises à pied, l'employé ayant le moins d'ancienneté dans le groupe d'employés concernés, est le premier à être mis à pied, à condition que les employés qui restent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné. Tout employé régulier mis à pied a une priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, employé à l'essai et employé occasionnel.

(...)

**11.10** « Rappel au travail » : dans tous les cas de rappel au travail, l'employeur rappelle l'employé ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui sont mis à pied, étant convenu que l'employé régulier a la priorité d'emploi sur tout employé à temps partiel, employé à l'essai ou employé occasionnel, pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la tâche.

(...)

### LETTRE D'ENTENTE # 3

Bassin d'employés occasionnels

(...)

L'employeur convient de constituer, via un processus de sélection, un bassin d'employés provenant de l'unité de négociation des agents de contrôle afin de remplacer occasionnellement les Coordonnateurs au contrôle de sécurité. Ces employés occasionnels seront formés en tant que Coordonnateurs au contrôle de sécurité et pourront, à la demande de l'employeur, occuper la position de Coordonnateurs au contrôle de sécurité pour la raison suivante :

Position vacante temporaire ;

Congés de maladie long terme (plus de trente (30) jours) ;

Veillez noter que ces remplacements, ne sont pas obligatoires et seront à la demande de l'employeur.

Durant la durée de l'affectation l'employé continuera à bénéficier des avantages prévus dans la convention collective des agents de contrôle, toutefois celui-ci se verra attribuer le salaire du Coordonnateur au contrôle de sécurité.

#### **C) L'ordonnance du CCRI (Pièce P-3)**

[21] Le 11 juin 2012, en prévision du renouvellement des deux conventions collectives, l'employeur a présenté une requête devant le CCRI pour la fusion des deux unités de négociation, en faisant valoir que « *la structure actuelle des unités de négociation (...) n'était plus appropriée* ».

[22] Le 13 juillet 2012, le CCRI a fait droit à la requête de l'employeur en expliquant ce qui suit :

Les difficultés rencontrées dans le cadre des négociations actuelles pour le renouvellement des deux conventions collectives, les liens étroits et la communauté d'intérêts qui existent entre les employés des deux unités, au regard des compétences requises, de la formation et de l'ensemble de leurs conditions de travail, ont conduit le Conseil à déterminer que la structure actuelle n'était plus viable et qu'elle sera révisée.

[23] Le CCRI accordait alors jusqu'au 14 août 2012 aux parties « *pour s'entendre sur la détermination des unités de négociation et sur le règlement de toutes les questions liées à la révision* », notamment celle des listes d'ancienneté.

#### **D) L'entente entre les parties (pièce P-4)**

[24] L'employeur et le syndicat qui avait préalablement obtenu l'accréditation pour représenter les deux unités de négociation se sont finalement entendus sur le principe et les modalités d'application de la fusion de ces deux unités, comme en fait foi l'entente suivante qu'ils ont signée le 22 août 2012 :

(...)

**LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :**

1. Le préambule ci-haut fait partie intégrante de la présente.
2. Les parties s'entendent qu'une seule unité de négociation composée des agents de contrôle et des chefs de point de contrôle sera formée à compter du 22 août 2012. Les parties s'entendent de plus que la convention collective applicable à la nouvelle grande unité sera composée de 2 sections temporairement y incluant les modifications comprises dans cette entente et ce, jusqu'au renouvellement d'une convention collective globale;
3. Les parties conviennent qu'elles informeront le CCRI de l'entente intervenue entre elles à leur satisfaction mutuelle, et demanderont au CCRI d'émettre un certificat d'accréditation pour le Syndicat en ce sens.
4. Quatre listes d'ancienneté seront dressées, soit :
  - a) une liste pour les agents de contrôle à temps plein;
  - b) une liste pour les agents de contrôle à temps partiel;
  - c) une liste pour les chefs de points de contrôle à temps complet;
  - d) une liste pour les chefs de points de contrôle à temps partiel.
5. Les horaires de travail seront établis par classification, c'est-à-dire, un horaire pour les agents de contrôle (temps plein et temps partiel) et un autre horaire distinct pour les chefs de points de contrôle (temps plein et temps partiel), et les employés pourront effectuer leurs choix d'horaire selon leur classification.
6. Il sera loisible à l'Employeur d'assigner ou cédule pour fin de certification, soit un maximum de 16 heures par certification (sur l'horaire des chefs de points de contrôle) un chef de points de contrôle sur la ligne de contrôle pour effectuer les tâches d'agent de contrôle, le tout en respectant les règles suivantes :
  - 6.1 Ceci n'aura en aucun cas pour effet de prendre la place d'un agent de contrôle déjà assigné sur l'horaire, à moins que cet agent de contrôle ne soit absent pour travailler selon son horaire.
  - 6.2 Ceci n'aura en aucun cas pour effet d'annuler un rappel en cours d'un d'agent (*sic*) de contrôle (CALL IN);
  - 6.3 L'employeur devra garder en tout temps un chef de point de contrôle sur le point de contrôle;
7. Le chef de points de contrôle, ci-après « CPC », qui postule et obtient un poste vacant d'agent de contrôle sera placé au bas de la liste d'ancienneté appropriée des agents de contrôle et effectuera son choix d'horaire de manière conforme à la convention collective, tel que le ferait une nouvelle embauche à titre d'agent de contrôle. Si le CPC retourne dans ses fonctions à titre de CPC, il perdra alors son ancienneté comme agent de contrôle. Le CPC conserve son ancienneté ses privilèges comme CPC pendant une période de 18 mois.
8. La date d'ancienneté générale du CPC qui obtient un poste d'agent de contrôle débutera à partir de la première journée travaillée sur le nouvel horaire à titre d'agent de contrôle.

9. En aucun moment, les CPC ne pourront supplanter les agents de contrôle;
10. L'Employeur ne pourra procéder à aucune mise à pied des agents de contrôle pour les remplacer par des CPC.
11. Toutes les mises à pied parmi les deux classifications seront faites de manière conforme aux règles établies dans la convention collective.

[25] Le 12 septembre 2012, le CCRI a émis une nouvelle accréditation (pièce E-1) qui confirmait la fusion des deux unités de négociation.

#### **E) Les mises à pied des coordonnateurs**

[26] En 2012 et 2013, l'employeur a mis à pied environ vingt-cinq coordonnateurs. J'invite le lecteur à consulter le paragraphe 11 des présentes pour plus de détails. Ceux d'entre eux qui ont choisi de devenir agents de contrôle ont intégré cette classification, avec une nouvelle ancienneté.

#### **F) La décision du 15 octobre 2013 du CCRI**

[27] Le 5 septembre 2012, M. Imad Rzaini, un coordonnateur, a déposé une plainte auprès du CCRI (pièce P-5), alléguant que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation. Plusieurs autres coordonnateurs ont uni leurs voix à la sienne.

[28] Le 15 octobre 2013, le CCRI a fait droit (pièce P-9) à cette plainte, parce que durant les négociations qui ont mené à la signature de la lettre d'entente du 22 août 2012, le syndicat a omis d'inviter et de consulter les représentants des coordonnateurs, alors qu'il l'a fait pour les représentants des agents de contrôle.

[29] Dans sa décision (pièce P-9), le CCRI conclut :

À titre de mesures de redressement, le Conseil ordonne :

- que les dispositions afférentes aux listes d'ancienneté dans l'entente intervenue le 22 août 2012 soient annulées;
- que les questions afférentes aux listes d'ancienneté soient renvoyées à un arbitre de différends neutre et indépendant, et que ce dernier soit nommé conjointement par le syndicat et l'employeur dans les quinze (15) jours suivant cette décision;
- que les frais et les dépenses liés à l'arbitrage seront défrayés à parts égales par le syndicat et l'employeur; et
- que le syndicat permette à chacun des deux groupes, soit les chefs de point de contrôle, et les agents de contrôle, d'être représentés, à titre d'intervenant, devant l'arbitre, par un représentant de leur choix, et ce aux frais du syndicat.

Le Conseil reste saisi de l'affaire, afin de pouvoir trancher toute question relative à l'application de la présente décision.

[30] Le 31 octobre 2013, à la suite de cette décision, l'employeur et le syndicat confiaient au soussigné le mandat de régler ce différend.

## **G) Signature de la nouvelle convention collective (pièce P-21)**

[31] Le 13 novembre 2013, les parties ont signé une nouvelle convention collective (pièce P-21) qui rétroagissait au 1<sup>er</sup> novembre 2012 et demeurait en vigueur jusqu'au 31 mars 2015. Dans cette nouvelle convention, les clauses relatives à l'ancienneté et aux horaires de travail reproduisent essentiellement celles prévues dans l'entente du 22 août 2012, lesquelles étaient sensiblement identiques à celles contenues aux conventions collectives des agents de contrôle et des coordonnateurs au contrôle de sécurité.

[32] À l'annexe « B » de cette convention, les parties ont convenu de dresser les cinq listes d'ancienneté suivantes, basées sur les classifications et le statut : agents de contrôle à temps complet, agent de contrôle à temps partiel, coordonnateurs à temps complet, coordonnateurs à temps partiel et formateurs.

[33] L'article 11, consacré à l'ancienneté, prévoit une ancienneté générale, une ancienneté de statut (temps complet et temps partiel), et ses dispositions sont calquées sur celles des précédentes conventions collectives.

[34] L'article 11 fait également état du rang de classification et reproduit les dispositions des paragraphes 11.01 c) et 11.04 de la convention collective des coordonnateurs au contrôle de sécurité, avec toutes les conséquences qui en découlent en matière d'affichage de postes et de mises à pied.

[35] Les dispositions pertinentes de la nouvelle convention collective (pièce P-21) se lisent comme suit :

**2.09** Une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de l'un des postes visés par la présente convention collective et par le certificat d'accréditation, sauf pour porter assistance à l'un de ces postes dans les cas d'urgence.

### **ARTICLE 11 ANCIENNETÉ**

#### **11.01 a) Ancienneté générale**

L'ancienneté générale est la durée du service continu d'un employé au sein de la Compagnie. L'ancienneté générale s'acquiert une fois la période de probation complétée, rétroactivement à la première (1<sup>ère</sup>) journée de travail.

**Note :** Nonobstant ce qui précède, la date d'ancienneté de tous les employés est celle prévue à la liste d'ancienneté apparaissant à l'annexe « B » des présentes.

(...)

#### **c) Période d'essai**

La période d'essai suivant l'entrée en fonction de l'employé dans la nouvelle classification est d'une durée de soixante (60) jours civils. Cette période peut être prolongée par la compagnie pour une durée de trente (30) jours civils supplémentaires. Dans l'éventualité où la Compagnie prolonge la période d'essai de l'employé, le Syndicat doit être avisé par écrit.

(...)

**11.02 d) Rang de classification**

*Le rang de classification est déterminé par la date à laquelle l'employé a commencé à occuper les classifications soit d'agent de contrôle, de coordonnateur de contrôle de sécurité ou formateur au contrôle de sécurité.*

(...)

- f) Lorsqu'un employé change de classification, il se verra attribué (*sic*) le dernier rang de cette classification. Dans le cas où plusieurs employés changent de classification le même jour, le nouveau rang de classification sera attribué dans l'ordre qui prévalait au sein de la classification initiale en donnant priorité au rang de statut temps plein.

(...)

**11.07** La Compagnie procédera de la façon suivante pour accorder une promotion ou pour combler un poste vacant ou nouvellement créé :

- a) La Compagnie affiche pendant une période de sept (7) jours civils, un avis identifiant le poste à combler avec les mentions suivantes :

1. Classification;
2. Durée du poste (Permanent ou temporaire)
3. Horaire – Jour, soir, nuit (s'il y a lieu);
4. Exigences pertinentes pour pourvoir le poste;
5. Taux horaire;
6. Statut.

- b) Les employés pourront, pendant cette période, faire connaître leur candidature par écrit à la Compagnie.

- c) La Compagnie considère les candidatures en tenant compte des facteurs suivants :

1. Qualifications;
2. Compétences;

Lorsque deux employés ont des qualifications et compétences relativement égales, le rang de statut prévaudra;

**11.08 a)** Les mises à pied seront faites en ordre décroissant du rang de classification parmi les employés de la classification concernée, à condition que les employés qui demeurent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné;

(...)

**11.10** « Rappel au travail » : Dans tous les cas de rappel au travail, la Compagnie rappelle l'employé en ordre croissant du rang de classification parmi ceux qui sont mis à pied pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la classification.

(...)

**ARTICLE 28 DURÉE**

**28.01** La présente convention prend effet le 1<sup>er</sup> novembre 2012 et reste pleinement en vigueur et garde tous es effets jusqu'au 31mars 2015.

(...)

**LETTRE D'ENTENTE # 1****Bassins d'employés pour des Coordonnateurs au contrôle de sécurité temporaire**

(...)

La Compagnie convient de constituer, via un processus de sélection, un bassin d'employés provenant de l'unité de négociation des agents de contrôle afin de remplacer occasionnellement les CCS. Ces employés occasionnels seront formés en tant que CCS et pourront, à la demande de la Compagnie, occuper la position de CCS pour combler toute absence. Avant de recourir à ce bassin d'employés, la Compagnie aura recours aux CCS se trouvant sur les lignes, sauf s'ils y sont afin de compléter des heures de certification.

Veillez noter que ces remplacements ne sont pas obligatoires et seront à la demande de la Compagnie.

Si une position vacante temporaire demeure non comblée, la sélection des CCS remplaçants temporaires sera faite par rang de statut parmi les agents de contrôle du bassin constitué, temps plein en premier, puis temps partiel.

Aux fins d'application du droit d'ancienneté, les agents de contrôle affectés à un horaire temporaire en tant que CCS conservent leur ancienneté de statut comme s'ils avaient continué à être affectés à leur horaire initial selon leur statut d'agent de contrôle.

Jusqu'en décembre 2013, la sélection aux fins du bassin d'employés sera accordée prioritairement aux CCS en mise à pied ayant accepté un poste d'agent de contrôle.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2014, la Compagnie devra, via le processus de sélection décrit ci-haut, former un nouveau bassin d'employés.

Durant la durée de l'affectation, l'employé continuera à bénéficier des avantages prévus dans la convention collective des agents de contrôle; toutefois celui-ci se verra attribuer le salaire de CCS.

[36] La détermination d'une ancienneté de classification entraîne donc des conséquences similaires à celles qui découlaient des conventions collectives antérieures des deux groupes, principalement au chapitre des ouvertures de poste et des mises à pied.

## IV- LES OBJECTIONS À LA PREUVE

### **A) La preuve des requérants sur la gestion des absences temporaires des CCS par des AC**

#### **1) Les prétentions des procureurs**

[37] Le procureur des requérants veut faire la preuve que l'employeur contrevient à la lettre d'entente numéro 1 de la convention collective unifiée des agents de contrôle et des coordonnateurs au contrôle de la sécurité lorsqu'il remplace des coordonnateurs absents par des agents de contrôle en période de formation plutôt que par des coordonnateurs disponibles se trouvant sur les lignes. En agissant de la sorte, selon lui, l'employeur abuse de son pouvoir de gestion et pénalise les coordonnateurs.

[38] Le procureur ajoute que puisqu'il s'agit d'une question relative à l'ancienneté, elle fait partie du présent différend.

[39] Le procureur de l'employeur soutient pour sa part que le présent tribunal n'est pas le forum adéquat pour entendre ce litige. Selon lui, cette question concerne l'application de la convention collective et nécessite le dépôt d'un grief qui sera par la suite soumis à un arbitre de grief, et non à un arbitre de différend comme en l'espèce.

[40] Le procureur patronal ajoute que l'ordonnance du CCRI ne concerne que les dispositions afférentes aux listes d'ancienneté générale ou par classification, et non les lettres d'entente qui existaient avant l'entente portant sur le remplacement des coordonnateurs au contrôle de la sécurité par des agents de contrôle en formation, et qui ont été reconduites.

[41] Le procureur syndical n'a pour sa part formulé aucun commentaire sur la question.

#### **2) Décision et motifs**

[42] Avec égard, je partage l'opinion du procureur patronal selon laquelle cette preuve n'est pas pertinente, puisqu'elle concerne une question portant sur l'application de clauses qui existaient dans les anciennes conventions collectives des coordonnateurs au contrôle de la sécurité et des agents de contrôle et qui ont été reprises dans la convention collective unifiée relative au remplacement temporaire des coordonnateurs par des agents de contrôle en période de formation.

[43] Il s'agit d'une matière qui n'est pas visée par le présent différend, puisque la décision du CCRI ne porte pas sur ces ententes.

[44] Si les requérants souhaitent contester la façon dont l'employeur applique la lettre d'entente numéro 1, ils doivent déposer un grief qui sera par la suite soumis à un arbitre de grief, conformément aux dispositions de la convention collective.

## **B) La preuve du syndicat portant sur la participation des parties durant la négociation de la convention collective unifiée**

### **1) Les prétentions des parties**

[45] Le procureur syndical veut pour sa part faire la preuve que lors des dernières négociations, l'employeur et le syndicat ont informé les requérants de l'évolution des discussions et les ont invités, s'ils le souhaitaient, à participer au vote sur l'entente de principe interne, ce que le procureur patronal a confirmé.

[46] Le procureur des requérants soutient quant à lui qu'il est faux de prétendre que ces derniers ont été appelés à voter sur l'entente de principe, puisqu'au paragraphe 11.02 d), le texte de ladite entente mentionnait : « *en suspens dans l'attente d'une décision* »

[47] Le procureur des requérants fait également valoir que cette preuve qu'entend soumettre le syndicat n'est pas pertinente, puisque le CCRI l'a déjà entendue et qu'il en a conclu que les requérants avaient été mal représentés.

### **2) Décision et motifs**

[48] Il est vrai que cette preuve n'est pas pertinente si elle destinée à établir que le syndicat n'a pas correctement représenté les requérants, puisque le CCRI a déjà tranché cette question. Elle l'est toutefois si elle permet de connaître la position défendue par les requérants pendant la négociation sur le fond du présent litige.

[49] Dans les circonstances, la prochaine audience sera consacrée à entendre cette preuve ainsi que la plaidoirie des parties.

[50] À l'audience, la procureure syndicale a finalement renoncé à présenter cette preuve, ce qui clôt le sujet.

## **V- LES PRÉTENTIONS DES PARTIES**

### **A) Les prétentions des requérants**

[51] Le procureur des requérants rappelle qu'avant la fusion des unités de négociation des CCS et des AC, les emplois de chacun des deux groupes étaient protégés par les dispositions de la convention collective qui le régissait, laquelle prévoyait une ancienneté distincte pour chaque groupe ainsi que l'interdiction pour une personne exclue d'une unité de négociation d'exercer les fonctions incluses dans ladite unité.

[52] Les deux conventions collectives contenaient également, d'affirmer le procureur, une lettre d'entente qui permettait aux AC de recevoir la formation qui leur permettrait de travailler à titre de CCS afin d'effectuer des remplacements dans des postes temporairement vacants ou lors de congés de maladie de plus de 30 jours.

[53] Le procureur soutient que la convention collective unifiée dont ont convenu l'employeur et le nouveau syndicat à la suite de la fusion des unités de négociation ordonnée par le CCRI - et qui maintient l'existence de deux listes distinctes pour les deux groupes - accorde un avantage inéquitable aux AC au détriment des CCS.

[54] En effet, d'expliquer le procureur, la lettre d'entente numéro 1 de la nouvelle convention collective prévoit la création d'un bassin de AC qualifiés pour remplacer occasionnellement des CCS, et ce, sans aucune limite de temps.

[55] Le procureur fait valoir que c'est en raison de cette clause qu'en 2012, l'employeur a mis à pied 16 CCS qui ont été remplacés par des AC.

[56] Selon le procureur, le CCRI a ordonné la fusion des unités de négociation des CCS et des AC à cause des liens étroits et de la communauté d'intérêts qui les lie et dans les circonstances, il ne serait que logique, juste et équitable de fusionner les deux listes d'ancienneté.

[57] Le procureur a ensuite commenté les passages de son argumentation écrite, dont les extraits les plus pertinents sont les suivants :

(...)

#### **I. Historique de la situation en cause**

2. Originellement, les Chefs de Point de Contrôle étaient dans la loge 9-11 b) et les Agents de contrôle pré-embarquement étaient dans la loge 9-11 a).
3. Avant 2011, la classification confidentielle d'ACTSA faisait en sorte que les Agents de contrôle pré-embarquement (« Agents ») ne pouvaient devenir des Chefs de Point de Contrôle sans devoir passer des examens et acquérir des cartes de compétence.
4. En 2011, les tâches des deux parties sont devenues plus proches et les examens et cartes de compétence ont perdu leur nécessité, tel qu'on peut voir du fait que la Convention collective des Chefs de Point de Contrôle signé le 21 octobre 2011 inclut, à sa page 39, la « Letter of Understanding #3 » qui discute de la création d'un bassin de Chefs de Point de Contrôle Temporaires parmi les Agents, tel qu'il appert de la Convention collective des Chefs de Point de Contrôle signé le 21 octobre 2011, pièce P-1.
5. La « Letter of Understanding #3 » susmentionné prévoit que :
 

« During the assignment, the employee shall continue to benefit from the dispositions provided by the Screening Officers Collective Agreement; however the employee shall receive the hourly pay rates of SCC.»
6. Le Document que l'intimé et STAS réclament être une convention collective et qui est datée du 13 novembre 2013, Pièce P-21, prévoit, elle aussi, un bassin d'Agents qui puissent agir temporairement comme Chefs de Point de Contrôle. Ceci est prévu dans la « Lettre d'Entente # 1 » qui se trouve joint à la page 62 de la Pièce P-21.
7. L'art. 11.01 c) à la page 17 de la Convention Collective des Chefs de Point de Contrôle signé le 21 octobre 2011, Pièce P-1 prévoit que :
 

« Classification seniority is the length of continuous service of an employee in his new classification.»

8. Nous soumettons que c'est déplorable qu'à cause de cette disposition, l'ancienneté des Chefs de Point de Contrôle débute quand ils deviennent des Chefs de Point de Contrôle, et ils perdent toute ancienneté qu'ils ont accumulée comme Agents.
9. Le Document que l'intimé et STAS réclament être une convention collective et qui est datée du 13 novembre 2013, Pièce P-21, a une clause très similaire, à sa page 19, mais tel qu'on discutera plus tard, les Chefs de Point de Contrôle ont toujours été informés que ça serait sujet à l'arbitrage :
 

11.02

(...)

d) Rang de Classification

« Le rang de classification est déterminé par la date à laquelle l'employé a commencé à occuper les classifications soit d'agents de contrôle, de coordonnateur (*sic*) de contrôle de sécurité ou formateur de contrôle au sécurité »
10. La situation prévue au Document que l'intimé et STAS réclament être une convention collective et qui est datée du 13 novembre 2013, Pièce P-21, risque de produire des effets encore plus inéquitables à cause de son art. 11.02 f), à la page 19, qui prévoit ce qui suit :
 

« Lorsqu'un employé change de classification, il se verra attribuer le dernier rang de cette classification... ».
11. La Convention Collective des Agents, Pièce P-2 ne contient aucune référence à l'ancienneté de classification. Au lieu de l'ancienneté de classification, il y a seulement l'ancienneté générale.
12. L'art. 11.01 a) à la page 21 de la Convention Collective des Agents, Pièce P-2, indique que :
 

« General seniority is the employee's continuous service in the employment of the employer. »
13. Tous les Chefs de Point de Contrôle ont été des Agents avant de devenir Chefs de Point de Contrôle.
14. Tous les Formateurs de Contrôle au Sécurité sur la liste d'ancienneté à l'Annexe B de la pièce P-21 était des Agents avant de devenir des Chefs de Point de Contrôle et ensuite des Formateurs de Contrôle au Sécurité.
15. L'art. 2.09 à la page 9 de la Convention Collective des Chefs de Point de Contrôle signé le 21 octobre 2011, Pièce P-1 et à la page 9 de la Convention Collective des Agents, Pièce P-2, indique qu'une personne exclue de l'unité de négociation ne pourra exercer les fonctions de l'un des postes visés par la présente convention collective, sauf pour porter assistance à l'un de ces postes dans les cas d'urgence.
16. L'art. 11.08 a) à la page 19 de la Convention Collective des Chefs de Point de Contrôle signé le 21 octobre 2011, Pièce P-1 prévoit que les mises à pied se font par ordre décroissant de l'ancienneté dans le groupe d'employés affectés.

17. Ici encore, les effets du Document que l'intimé et STAS réclament être une convention collective et qui est datée du 13 novembre 2013, Pièce P-21 sont pires et inéquitables pour les Chefs de Point de Contrôle, tel qu'on peut voir à la page 21 de ce document :

« 11.08 a) Les mises à pied seront faites en ordre décroissant du rang de classification parmi les employés de la classification concernée, à condition que les employés qui demeurent au travail puissent accomplir normalement le travail de la classe d'emploi concerné.»

(...)

18. L'impact de la clause 11.08(a) des conventions collectives, P-1 & P-21, a permis STAS de cibler les Chefs de Points de Contrôle pour les mises à pied qui a eu comme conséquence la réduction du nombre des Chefs de Points de Contrôle d'approximativement 64 à approximativement 32. De plus, dans ses circonstances il est arrivé qu'il y a eu des mises à pied des Chefs de Points de Contrôle qui ont eu plus de l'ancienneté générale que les Agents qui ont été gardés à leur emploi avec STAS.

19. De plus nous trouvons la clause 11.10 à la page 22 de la pièce P-21, qui stipule le suivant, à savoir :

« 11.10 « Rappel au Travail » : Dans tous les cas de rappel au travail, la Compagnie rappelle l'employé en ordre croissant du rang de classification parmi ceux qui sont mis à pied pourvu qu'il soit qualifié pour remplir la classification.

(...) »

20. L'impact inéquitable de la clause 11.10 précitée a eu comme conséquence la perte de l'ancienneté des chefs de pointe de contrôle qui étaient réengagé comme agents et se sont trouvés à l'emploi comme agent sans l'ancienneté générale accumulé, mais aussi a permis STAS de réengager un agent qui a moins de l'ancienneté générale qu'un Chef de Point de Contrôle dû à la classification ci-dessus mentionnée.

21. Étant donné que les Chefs de Point de Contrôle sont qualifiés pour agir comme Agents et sont maintenant dans la même unité de négociation, ceci est un moyen déplorable de leur prévenir de prendre des positions auxquels ils auront normalement droit, soit ceux des Agents, alors que le bassin de Chefs de Contrôle temporaires qui se trouve dans la « Letter of Understanding #3 » du Pièce P-1 et la « Lettre d'Entente # 1 » de la Pièce P-21 permet aux Agents d'effectivement remplacer des Chefs de Point de Contrôle sans la nécessité de passer au travers la barrière de l'art. 11.10 de la Pièce P-21.

22. L'article 11.06 qui indique que l'ancienneté est divisée par statut et classification aux pages 20 et 21 de la Pièce P-21 écarte même toute application de l'art. 11.01 a) de cette même Pièce P-21 qui prévoit l'existence de l'ancienneté générale. On est loin ici de la conception de clarté dans la rédaction des clauses d'ancienneté suggérée par la décision Tung-Sol, décision que nous citerons plus loin dans les présentes.

23. Le 11 juin 2012, STAS a fait une demande de fusionner les unités de négociation, tel qu'il appert de la Décision du CCRI du 13 juillet 2012 dans le dossier 29464-C, Pièce P-3.
24. Le 13 juillet 2012, le CCRI a rendu une décision par rapport à la demande du 11 juin 2012, indiquant notamment :
- « (...) les liens étroits et la communauté d'intérêts qui existent entre les employés des deux unités, au regard des compétences requises, de la formation et de l'ensemble de leurs conditions du travail (...) ont conduit le conseil à déterminer que la structure actuelle n'était plus viable et qu'elle sera révisée.»
- tel qu'il appert de la Pièce P-3.
25. Proche de la date de cette décision par rapport à la fusion des unités de négociation il y avait environ 552 agents de contrôle et 64 Chefs de Point de Contrôle.
26. La décision susmentionnée, Pièce P-3, donnait jusqu'au 14 août 2012 pour s'entendre sur les modalités de la fusion.
27. La fusion des unités a eu pour effet de faire en sorte que l'art. 2.09 de la Convention Collective porte à confusion, car les Chefs de Point des deux unités n'étaient plus séparés et se trouvaient dans une même unité de négociation, ce qui ne donnera aucune protection pour les Chefs de Point de Contrôle contre le montant continuellement croissant des Chefs de Point de Contrôle Temporaires créés parmi les Agents selon la « Letter of Understanding #2 » de la pièce P-1 et la « Lettre d'Entente #1 » de la Pièce P-21. Cela met les Chefs de Point de Contrôle dans une situation où c'est plus facile d'être mise à pied.

(...)

(Sic)

## **B) Les prétentions du syndicat**

[58] Les extraits pertinents du plan d'argumentation que la procureure du syndicat a commenté sont les suivants :

### **2. HISTORIQUE**

- 2.1 En 1984, les AC ont obtenu la majorité de leur groupe et le syndicat des Métallos a été accrédité pour représenter les agents de contrôle pré-embarquement;
- 2.2 En 2007, l'unité 911B du Syndicat des Métallos, section locale 1976 a été accréditée pour représenter les coordonnateurs au contrôle de sécurité;
- 2.3 Pendant des années et en tout temps jusqu'à la signature de la convention collective de novembre 2013 (P-21), le syndicat a conclu des conventions collectives distinctes pour chacune des deux unités;
- 2.4 Il y a déjà 30 ans que les agents de contrôle pré-embarquement sont représentés par un syndicat et que leur unité ne représente que des agents de contrôle pré-embarquement, qu'ils soient occasionnels, temps plein ou temps partiels;

- 2.5 Ce n'est qu'à compter de 2007, malgré que leur poste existe depuis plusieurs années, que les coordonnateurs au contrôle de sécurité (aussi appelés Point Leader (PL) ou chefs au contrôle de sécurité) ont décidé de se syndiquer;
- 2.6 Les coordonnateurs au contrôle de sécurité ont, de tous les temps, été des chefs d'équipe;
- 2.7 Le 4 avril 2012, suite à la requête déposée en vertu de 18.1 du *Code canadien du travail* (ci-après le « Code »), présentée par STAS, l'employeur, le CCRI a décidé que deux unités n'étaient pas appropriées et a ordonné de s'entendre sur l'unité appropriée;

### **3. LES FONCTIONS**

#### 3.1 Les agents de contrôle (AC) selon la convention P-21 :

« 3.01 f) « Veut dire la personne désignée par Transport Canada et certifiée par l'ACSTA pour effectuer le contrôle des personnes de leurs effets personnels et de leurs bagages. Elles effectuent notamment les tâches suivantes :

(...)

#### 3.2 Les coordonnateurs au contrôle de sécurité (CCS) selon la convention P-21 :

« 3.01 q) Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :

1. Encadrement des agents de contrôle;
2. Rédaction de rapports;
3. Aider les agents de contrôle;
4. Référer les situations difficiles ou hors de son contrôle;
5. Effectuer toutes autres tâches connexes de coordonnateur au contrôle de sécurité tel que spécifié au PNE.»

#### 3.3 Les formateurs au contrôle de sécurité (FCS) selon la convention P-21 :

« 3.01 r) Désigne l'employé pouvant effectuer les tâches d'agent de contrôle et effectuant également les tâches suivantes :

1. Assurer que les exigences de formation émises par l'ACSTA sont respectées;
2. Encadre les employés selon les normes établies par la PNE ou la Compagnie, dans le cadre de formation;
3. Planifier et organiser les formations et examens des employés.

### **4. LA DÉCISION DU CCRI DE FUSIONNER LES DEUX UNITÉS**

- 4.1 Le 13 juillet 2012 (P-3), le CCRI décide de fusionner les deux unités de négociation et laisse le soin aux parties de s'entendre sur la détermination des unités de négociation et sur le règlement de toutes les questions liées à la révision, y compris celles énumérées au paragraphe 18.1 (4) du *Code*, c'est-à-dire l'ancienneté;

- 4.2 Le 22 août 2012 (P-4), conformément à cette décision du CCRI, les parties en viennent à une entente dans laquelle ils déterminent l'unité de négociation et règlent les questions liées à cette modification, soit, notamment, les questions relatives à l'ancienneté et aux horaires de travail;
- 4.3 Par cette entente, les parties se sont entendues pour maintenir le *statu quo* tout en élargissant les droits des CCS;
- 4.4 En effet, il ne pouvait être question pour les parties de tout chambouler sans motifs ou sans nouveaux faits;
- 4.5 Le 12 septembre 2012, le CCRI, après avoir pris connaissance de cette entente, émet le certificat d'accréditation 10312-U;
- 4.6 Or, le 15 octobre 2013, suite à une plainte déposée par les plaignants en vertu de l'article 37 du *Code*, le CCRI annule les dispositions de l'entente relatives aux listes d'ancienneté aux motifs que les plaignants n'avaient pas été consultés;
- 4.7 Par cette décision, le CCRI ordonne que les questions afférentes aux listes d'ancienneté soient renvoyées à un arbitre de différends;

## **5. LA CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE LE 13 NOVEMBRE 2013 (PIÈCE P-21)**

- 5.1 Il y a eu des consultations quant au projet de convention collective et un vote des membres;
- 5.2 Les employés sont regroupés en 3 classifications (AC, CCS, FCS) et en 3 statuts (temps plein, temps partiel et occasionnels);
- 5.3 À ce jour, la convention collective (P-21), à son annexe B, comprend cinq (5) listes d'ancienneté :
- Les agents de contrôle à temps plein,
  - Les agents de contrôle à temps partiel,
  - Les coordonnateurs au contrôle de sécurité à temps plein,
  - Les coordonnateurs au contrôle de sécurité temps partiel (à venir);
  - Les formateurs au contrôle de sécurité;
- 5.4 Les formateurs au contrôle de sécurité sont des CCS spécialisés choisis et formés par l'employeur pour dispenser la formation;
- 5.5 Les droits de déplacements sont soumis à des règles prévues au paragraphe 11 de la convention collective, sous réserve de la décision de l'arbitre de différends;
- 5.6 Ces classifications (CCS et FCS étant dans la même classification antérieurement) et ces droits existaient avant la convention P-21;
- 5.7 Les occasionnels, quant à eux, n'accumulent pas d'ancienneté (article 11.06 de P-21);
- 5.8 La règle générale veut que les listes d'ancienneté soient hermétiques. Un employé à temps partiel ne peut pas déplacer un employé à temps plein et vice versa (sous réserve de l'épuisement des horaires);
- 5.9 La règle générale établit que le AC ne peut pas déplacer un CCS peu importe son statut et vice versa (sous réserve des compétences et de l'épuisement des horaires);

(...)

## **7. LE MANDAT DE L'ARBITRE (DÉCISION DU CCRI DU 15 OCTOBRE 2013 PIÈCE P-9);**

7.1 L'arbitre, dans le présent dossier, par l'effet de la décision du 15 octobre 2013, est investi des pouvoirs du CCRI prévus aux paragraphes 18.1(3) et (4) du *Code* qui stipule que :

(...)

d) apporter les modifications qu'il estime nécessaires aux dispositions de la convention collective qui portent sur la date d'expiration ou les droits d'ancienneté ou à toute autre disposition de même nature;

(...)

7.2 Relativement aux droits d'ancienneté, ce pouvoir se limite « à *apporter les modifications qu'il estime nécessaires* », ce qui se distingue du rôle normalement attribué à un arbitre de différend mandaté afin de déterminer le contenu d'une convention collective;

7.3 L'arbitrage ordonné en vertu des paragraphes 18.1(3) et (4) du *Code* n'est donc pas l'occasion pour les parties de tenter de négocier de nouveaux droits, mais bien d'identifier les éléments contradictoires découlant de la fusion des unités de négociation et d'y remédier uniquement dans la mesure du nécessaire;

(...)

7.5 La préoccupation première de l'arbitre dans le présent dossier est donc de s'assurer de préserver les droits existant avant la fusion des unités de négociation;

7.6 Ce n'est qu'en présence d'éléments contradictoires entre les conventions collectives antérieures que l'arbitre pourra apporter des modifications aux droits préexistants, et ce, uniquement « *si cela est vraiment nécessaire* »;

7.7 Par ailleurs, la fusion des unités de négociation n'implique pas nécessairement la fusion des listes d'ancienneté, tel qu'énoncé par le CCRI dans la décision *Aliant Telecom Inc. et autres* :

(...).

## **8. LE STATU QUO QUANT À L'ANCIENNETÉ**

8.1 Respectueusement, nous vous soumettons que le dossier en l'espèce ne présente pas d'éléments conflictuels eu égard à l'ancienneté et que, ce faisant, le *statu quo* doit être favorisé;

8.2 La situation en l'espèce se distingue des cas de fusions d'entreprises ou de déclarations d'employeur unique où une fusion des listes d'ancienneté s'avère nécessaire considérant la toute nouvelle situation de coexistence de deux groupes de salariés exerçant le même emploi;

8.3 Dans ces cas, suivant le constat évident de la présence d'éléments conflictuels entre les conventions collectives, le rôle de l'arbitre est conséquemment de parvenir à une solution qui s'avère être la plus juste et équitable, c'est-à-dire la solution où aucun groupe n'est avantagé par rapport à l'autre;

- 8.4 Or, en l'absence de tels éléments conflictuels, la recherche d'une solution juste et équitable à un problème inexistant n'est certainement pas nécessaire; la comparaison faite par les plaignants avec la situation prévalant dans les autres aéroports, bien qu'erronée, s'avère être, au surplus, inutile;
- 8.5 Par ailleurs, le CCRI dans la décision *Air Canada* précitée rappelait que l'arbitrage suivant l'article 18.1 ne doit pas servir à obtenir de nouveaux droits, et ce, même dans l'éventualité où une fusion des listes d'ancienneté s'avère nécessaire :
- (...)
- 8.6 En l'espèce, il ne s'agit pas de deux entreprises qui ont fusionné ou d'une qui a acheté en déménageant le personnel de l'autre;
- 8.7 Les deux groupes coexistent depuis des dizaines d'années dans la même entreprise : il s'agit d'une même entreprise chez qui il y a deux (2) métiers répartis en cinq (5) listes d'ancienneté;
- 8.8 Les CCS sont d'anciens agents qui ont fait le choix éclairé de devenir CCS, même à une époque où les CCS n'étaient pas syndiqués. Ils ont quitté leur poste en sachant qu'ils ne pourraient pas revenir, telles que les conventions collectives négociées par eux l'ont toujours prévu à son article 2.04;
- 8.9 L'accès à un poste de CCS comporte, et a toujours comporté comme conséquence, la perte de l'ancienneté dans la classification AC. Cependant, cette conséquence, combinée à l'accès à des avantages, constitue « *le résultat de compris et de choix* »;
- 8.10 Par leur proposition, les plaignants désirent utiliser leurs années de service chez l'employeur à l'encontre des AC en cas de mise à pied ou d'affichage de poste;
- 8.11 Cette proposition vise évidemment à obtenir des droits d'ancienneté auxquels ils ont expressément renoncé en acceptant un poste de CCS;
- 8.12 Au surplus, la proposition des plaignants a pour effet de retirer des droits acquis aux AC;
- 8.13 À l'inverse, la proposition du Syndicat ainsi que la convention collective de 2013 (P-21) ont pour effet de maintenir le *statu quo*, c'est-à-dire le maintien des droits de chacun des membres du syndicat qui, par ailleurs, existaient avant la fusion des unités de négociation ni plus, ni moins de droits;

(...)

#### **10. LA COMMUNAUTÉ D'INTÉRÊTS**

- 10.1 La proposition des plaignants est également injuste et inéquitable pour les motifs suivants;
- 10.2 Aucune communauté d'intérêts n'existe entre les deux groupes, et ce, depuis plus de trente (30) ans;
- 10.3 À deux reprises, soit en 2010 et en 2012, le syndicat s'est adressé aux membres des deux unités sur la question des fusions. Et à deux reprises, les membres ont refusé une fusion parfaite des unités;

- 10.4 D'ailleurs, autant les CCS que les AC ont plaidé, devant le CCRI lors de la requête en fusion d'unité présentée par STAS, qu'ils n'avaient aucune communauté d'intérêts;
- 10.5 En effet, de tous les temps, les CCS ont été le prolongement de l'autorité patronale, allant même jusqu'à signer des mesures disciplinaires;
- 10.6 Il est clair que l'employeur a le libre choix des personnes qui vont agir comme CCS, puisque ces personnes agissent comme le prolongement de l'autorité de l'Employeur, donc les AC ne pourront jamais acquérir le droit de déplacer un CCS sans l'accord de l'employeur;
- 10.7 Ce droit de déplacer que revendiquent les CCS est à sens unique. Ce même droit, comme dit précédemment, ne saurait être accordé aux AC par l'Employeur. Il ne s'agit pas seulement d'acquérir la formation, mais encore faut-il que ces personnes (AC) aient la capacité de faire ce travail de surintendance :
- (...)
- 10.8 Aucune modification dans la structure de l'entreprise ni aucun autre fait nouveau n'a été démontré pour justifier la fusion des listes d'ancienneté ou pour permettre du déplacement (bumping) entre les AC, CCS ou FCS. Il n'existe qu'une crainte de la part des CCS que l'Employeur impose des mises à pied dans leur groupe, et l'Employeur ne peut pas le faire en assignant des CCS temporaires;

#### **11. LA CRAINTE DE PERDRE DES OCCASIONS DE TRAVAIL**

- 11.1 Les plaignants soulèvent que la convention collective (P-21), à sa lettre d'entente no 1, page 62, prévoit un bassin de CCS remplaçants afin de pallier au manque de CCS. Le premier paragraphe de cette lettre d'entente se lit comme suit :
- « La Compagnie convient de constituer, via un processus de sélection, un bassin d'employés provenant de l'unité de négociation des agents de contrôle afin de remplacer occasionnellement les CCS. Ces employés occasionnels seront formés en tant que CCS et pourront, à la demande de la Compagnie, occuper la position de CCS pour combler toute absence. Avant de recourir à ce bassin d'employés, la Compagnie aura recours au CCS se trouvant sur les lignes, sauf s'ils y sont afin de compléter des heures de certification.»
- 11.2 Le texte de cette lettre d'entente existe depuis au moins deux conventions collectives (voir P-1 à la lettre no 3) et n'a jamais causé de problème. Ce sont d'ailleurs les CCS eux-mêmes qui l'avaient négocié avec les employeurs précédents;
- 11.3 Ce bassin fait craindre aujourd'hui aux CCS que l'Employeur ne les remplace. Or, les AC n'ont pas le droit de remplacer les CCS s'il y a suffisamment de CCS disponibles;
- 11.4 Si l'Employeur enfreint les dispositions de la convention collective quant aux assignations de travail du CCS, il existe un droit pour ces derniers de déposer des griefs à l'encontre des décisions de l'employeur;

- 11.5 En aucun moment, le bassin des CCS temporaires n'a de priorité sur les emplois à temps plein des CCS;
- 11.6 Il faut souligner que les CCS ont aussi été avantagés par l'entente du 22 août 2012 (P-4). Cette entente leur garantit le droit de faire le travail des AC pour les motifs qui y sont exprimés, ce qui leur était refusé avant cette entente;
- 11.7 Cette entente (P-4) a été intégrée à l'annexe 13, page 79 de la convention collective de novembre 2013 (P-21). Le texte est repris intégralement et se lit comme suit :
- « Le sera loisible à la Compagnie d'assigner ou céduer pour fin de certification, soit un maximum de 16 heures par certification (sur l'horaire des CCS/FCS), un CCS/FCS sur la ligne de contrôle pour effectuer les tâches d'agent de contrôle, le tout en respectant les règles suivantes :
- a) En aucun cas cela aura pour effet de prendre la place d'un agent de contrôle déjà assigné sur l'horaire, à moins que cet agent de contrôle ne soit absent pour travailler selon son horaire;
- b) Ceci n'aura en aucun cas pour effet d'annuler un rappel en cours d'un agent de contrôle. La Compagnie devra garder en tout temps un CCS au point de contrôle; »
- 11.8 En résumé l'entente (P-4), dont se plaignent les CCS, leur accorde des droits supplémentaires;

(...)

(Sic)

### **C) Les prétentions de l'employeur**

[59] Le procureur patronal a pour sa part commenté le plan d'argumentation amendé qu'il avait déposé et dont les extraits pertinents sont les suivants :

#### **1. MOYEN PRÉLIMINAIRE PORTANT SUR LA JURIDICTION DU TRIBUNAL**

- 1.1 Le 12 février 2014, lors de la conférence préparatoire, l'Employeur a annoncé son intention de présenter un moyen préliminaire quant à l'absence de juridiction du Tribunal pour agir comme arbitre de différends eu égard aux conditions de travail contenues à la convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat le 13 novembre 2013 (P-21).
- 1.2 Pour les motifs ci-après exposés, nous sommes d'avis que le Tribunal, qui a reçu sa juridiction du Conseil canadien des relations industrielles (CCRI) dans une décision rendue le 15 octobre 2013 (P-9), ne peut agir qu'à titre d'arbitre de différends eu égard aux conditions de travail applicables aux agents de contrôle pré-embarquement (AC) et aux coordonnateurs au contrôle de sécurité (CCS) qu'entre la période comprise entre le 22 août et le 31 octobre 2012.
- (...)
- 1.32 Par la décision du 15 octobre 2013 (P-9), le CCRI ordonne notamment que les dispositions afférentes aux listes d'ancienneté dans l'entente intervenue le 22 août 2012 (P-4) soient annulées et que les questions

afférentes aux listes d'ancienneté soient renvoyées à un arbitre de différends, neutre et indépendant et que ce dernier soit nommé conjointement par le Syndicat et l'Employeur.

- 1.33 Par la décision du 15 octobre 2013 (P-9), le présent Tribunal est investi des pouvoirs du CCRI prévus aux paragraphes 18.1 (3) et (4) mentionnés précédemment.
- 1.34 Considérant que les conditions de travail prévues par l'entente du 22 août 2012 (P-4) ont été seulement en vigueur du 22 août au 31 octobre 2012, le seul pouvoir de l'arbitre de différends en l'espèce est de se prononcer sur les conditions de travail applicables pendant ladite période.
- 1.35 En effet, par la décision du 15 octobre 2013 (P-9), le CCRI n'a pas annulé les dispositions du mémoire d'entente du 15 octobre 2013 (E-2) ni celles de la convention collective (P-21), applicable du 1<sup>er</sup> novembre 2013 au 31 mars 2015.
- 1.36 Cette convention collective (P-21) a été négociée et signée par un employeur et un syndicat dûment reconnus par le C.c.t. après que le CCRI ait (*sic*) ordonné, le 12 septembre 2012 (E-1), que le Syndicat est (*sic*) l'agent négociateur de la nouvelle unité de négociation globale résultant de la fusion des deux (2) anciennes unités;
- 1.37 En date de la présente, aucune ordonnance ou décision du CCRI (ou de tout autre tribunal par ailleurs) n'est venue annuler ou déclarer inopérante l'une ou l'autre des dispositions de la convention collective (P-21) actuellement en vigueur.

#### **Conclusion concernant la juridiction du tribunal**

- 1.38 Considérant ce qui précède, nous sommes d'avis que le présent Tribunal n'a aucune juridiction pour agir comme arbitre de différends eu égard aux conditions de travail contenues à la convention collective intervenue entre l'Employeur et le Syndicat le 13 novembre 2013 (P-21).
- 1.39 Nous sommes plutôt d'avis, tel que mentionné précédemment, que le présent Tribunal d'arbitrage, qui a reçu sa juridiction du CCRI suite à la décision rendue le 15 octobre 2013 (P-9), ne peut agir qu'à titre d'arbitre de différends eu égard aux conditions de travail applicables aux AC et aux CCS qu'entre la période comprise entre le 22 août et le 31 octobre 2012.

(...)

## **2. POSITION DE L'EMPLOYEUR SI L'ARGUMENT DE JURIDICTION N'EST PAS RETENU**

- 3.1 Dans l'hypothèse où le présent Tribunal ne retenait pas les arguments de l'Employeur au sujet de sa juridiction, l'Employeur reconnaît que les deux (2) questions suivantes feront l'objet de l'arbitrage de différends :
  - #1 En cas d'ouverture de postes ou de « bids », parmi les classifications d'agent de contrôle (AC) et de coordonnateur contrôle de la sécurité (CCS), quelle est l'ancienneté qui sera appliquée : l'ancienneté générale, l'ancienneté de classification ou l'ancienneté de statut.

#2 En cas de mise à pied, quelle est l'ancienneté qui sera appliquée : l'ancienneté générale, l'ancienneté de classification ou l'ancienneté de statut.

### **Position de l'employeur**

3.2 Quant à la question #1, l'Employeur demande, comme le Syndicat et pour les mêmes motifs que ceux exprimés par ce dernier dans son plan d'argumentation, que les conditions de travail prévues à la convention collective intervenue le 13 novembre 2013 (P-21) soient intégralement maintenues (*statu quo*).

3.2 Quant à la question #1, l'Employeur demande, comme le Syndicat et pour les mêmes motifs que ceux exprimés par ce dernier dans son plan d'argumentation, que les conditions de travail prévues à la convention collective intervenue le 13 novembre 2013 (P-21) soient intégralement maintenues (*statu quo*).

(...)

## **VI- DÉCISION ET MOTIFS**

[60] Le 15 octobre 2013, le CCRI a ordonné l'annulation des dispositions relatives aux listes d'ancienneté contenues dans l'entente intervenue le 22 août 2013 entre l'employeur et le syndicat qui regroupe désormais les AC et les CCS. Le CCRI a ordonné qu'en conséquence, «*les questions afférentes aux listes d'ancienneté soient renvoyées à un arbitre de différends neutre et indépendant* ».

[61] Lors de séances de médiation, les requérants, le syndicat et l'employeur ont convenu que les seules questions en litige étaient les suivantes :

- 1) En cas d'ouverture de postes ou de bids parmi les classifications agents de contrôle (AC) et coordonnateur contrôle de sécurité (CCS), quelle est l'ancienneté qui sera appliquée : l'ancienneté générale, l'ancienneté de classification ou l'ancienneté de statut.
- 2) En cas de mises à pied : même question

[62] Avant de répondre à la question, il convient de rappeler la situation qui existait avant que le CCRI décide, le 13 juillet 2012, de faire droit à la requête de l'employeur pour la fusion des unités de négociation des AC et des CCS.

### **A) La situation avant la fusion**

[63] Chaque convention collective prévoyait des listes d'ancienneté de classification distinctes en matière de postes à pourvoir, de promotions et de mises à pied; chacune contenait également une disposition qui protégeait cette ancienneté de classification distincte, en stipulant que l'ancienneté de classification des AC qui obtenaient un poste de CCS – et vice-versa – que ce soit à la suite d'une promotion ou d'une mise à pied, devait recommencer à zéro.

[64] Telle était la situation juridique en mai 2012 lorsque l'employeur a procédé à une restructuration opérationnelle qui a entraîné l'abolition de 18 postes de CCS et la mise à pied de leur titulaire.

[65] Fort heureusement, l'employeur a pu offrir aux 18 CCS mis à pied autant de postes d'AC et quinze d'entre eux ont accepté cette offre en recommençant à accumuler une nouvelle ancienneté, soit une ancienneté de classification de AC, conformément aux règles existant entre les groupes depuis le début des années 1990.

[66] En effet, avant 2007, seuls les AC étaient syndiqués, de telle sorte que tout nouvel employé qui se joignait à l'unité de négociation – incluant les CCS mis à pied – commençait à accumuler une ancienneté de classification.

[67] En 2007, les CCS se sont également syndiqués et leur convention collective prévoyait la même règle, à savoir que tout employé qui se joignait à l'unité de négociation – en l'occurrence des AC - commençait à accumuler une nouvelle ancienneté de classification.

[68] C'est ainsi qu'en mai de 2012, les 15 CCS mis à pied qui ont obtenu un poste AC, ont perdu leur ancienneté de classification CCS et ont commencé à accumuler une ancienneté de classification AC.

### **B) Les décisions du CCRI**

[69] Le CCRI a d'abord rendu une première ordonnance le 11 juin 2012, où il accueillait la requête de fusion des unités de négociation présentée par l'employeur.

[70] Le CCRI expliquait notamment sa décision par les difficultés qu'avait entraînées la coexistence des deux unités de négociation lors des négociations pour le renouvellement des deux conventions collectives.

[71] Ces liens et cette communauté d'intérêts n'ont toutefois jamais amené les deux groupes à fusionner leur ancienneté de classification - à laquelle chacun tenait - pour les formations, horaires, mises à pied et droit de rappel.

[72] À la suite de l'ordonnance de fusion des unités de négociation et à la demande du CCRI, l'employeur et le syndicat - qui avait préalablement obtenu l'accréditation pour représenter les deux unités de négociation - se sont entendus sur le principe et les modalités d'application de la fusion de ces deux unités et ont signé en conséquence la lettre d'entente du 22 août 2012.

[73] Essentiellement, les parties y convenaient que la convention collective de l'unité fusionnée comprendrait deux sections, l'une consacrée aux AC et l'autre aux CCS, et que chacun des groupes conservait sa liste d'ancienneté de classification pour les promotions, les horaires, les mises à pied et les rappels au travail. Autrement dit, tout AC qui obtient un poste de CCS ou vice-versa perd l'ancienneté qu'il a accumulée et doit commencer à cumuler une nouvelle ancienneté dans sa nouvelle classification.

[74] En d'autres termes, les parties ont reconduit les listes d'ancienneté de classification des deux anciennes unités de négociation dans deux sections distinctes de la nouvelle unité de négociation fusionnée.

[75] Le 5 septembre 2012, les requérants ont déposé une plainte auprès du CCRI, alléguant que le syndicat avait manqué à son devoir de représentation à leur égard lors de la négociation de cette entente. Après examen, le CCRI leur a donné raison en ordonnant l'annulation des dispositions de l'entente afférentes aux listes d'ancienneté.

Le CCRI ordonnait également que toute question relative auxdites listes d'ancienneté soit soumise à un arbitre de différend.

### **C) La compétence de l'arbitre en matière de fusion d'unités de négociation**

[76] Rappelons d'abord que le pouvoir d'intervention d'un arbitre de différend varie selon qu'il est appelé à imposer le contenu d'une convention collective ou à protéger les droits négociés à l'occasion d'une fusion d'unités de négociation, comme en l'espèce.

[77] Lorsqu'il impose le contenu d'une convention collective, l'arbitre de différend décide en conscience et en équité des clauses qu'il estime les plus justes et les plus raisonnables.

[78] Lorsqu'il concilie les droits déjà négociés à l'occasion d'une fusion d'unités de négociation, l'arbitre de différend se limite à protéger les droits acquis et à préserver les droits existants, dans la mesure où cela est nécessaire.

[79] Dans l'affaire Air Canada<sup>1</sup>, le CCRI a très bien expliqué la portée de cette compétence :

(...) Lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, il y a absence de concordance entre les droits reconnus par les conventions collectives et plus particulièrement les droits d'ancienneté, le Conseil doit modifier ces droits, en se limitant toutefois aux modifications « qu'il estime nécessaires ». Il ressort du texte choisi par le législateur que le Conseil doit apporter des modifications aux dispositions de la convention collective, y compris celles qui portent sur les droits d'ancienneté seulement dans la mesure où il le juge nécessaire. Par conséquent, quand les droits d'ancienneté et tout autre droit inscrit dans les conventions collectives demeurent en vigueur après une fusion, il apparaît que l'objectif du Conseil, et celui d'un arbitre investi des pouvoirs du Conseil, doit être de préserver les droits existants, dans la mesure du possible.

Dans l'affaire dont le Conseil est saisi en l'espèce, cela signifie que le Conseil doit se garder d'exercer de manière arbitraire le pouvoir qui lui est conféré par la loi de trancher les questions liées aux droits d'ancienneté et qu'il doit s'efforcer de respecter les droits qui sont définis et énoncés dans les conventions collectives pertinentes. Dans ce contexte, la directive que le législateur donne au Conseil de modifier les droits inscrits dans les conventions collectives dans la mesure où il le juge nécessaire rappelle au Conseil qu'il doit respecter les droits acquis et ne les modifier que si cela est vraiment nécessaire ou juste dans toutes les circonstances. Il faut aussi tenir compte des droits de négociation des agents négociateurs. Le Conseil ne doit pas permettre que ces droits soient modifiés à tort en faisant valoir les circonstances de la fusion.

(...).

Dans un contexte comme celui-là, la préservation des droits reconnus par les conventions collective doit être la principale préoccupation des parties.

(Soulignements ajoutés)

<sup>1</sup> (2002) CCRI 183, paragraphes 97 à 100.

[80] Au paragraphe 141 de cette décision, le CCRI ajoute que l'objectif de la conciliation des listes d'ancienneté vise à placer les salariés des deux unités de négociation dans une situation identique à celle dans laquelle ils se trouvaient avant la fusion :

De façon générale, le Conseil souscrit totalement aux observations de l'APAC reproduites précédemment. L'objectif de la fusion de listes d'ancienneté devrait être de faire en sorte, dans la mesure du possible, que chaque pilote se retrouve dans une situation identique à celle dans laquelle il se trouvait avant la fusion des listes, et que la même valeur soit accordée aux droits inscrits dans la convention collective. (...) Tout renvoi à l'arbitrage en vertu du Code devra avoir pour but, à moins que les employés concernés n'en conviennent autrement, de préserver la valeur relative des avantages des employés, parce que le poste qu'ils occupent est le résultat des compromis et des choix qu'ils ont probablement déjà fait concernant le lieu de travail, les études, la formation, l'employeur et de nombreux autres facteurs. (...)

[81] Puis, au paragraphe 142, le CCRI insiste en disant que l'exercice ne doit pas être l'occasion pour un groupe d'employés d'améliorer sa situation au détriment d'un autre groupe :

Quand vient le moment d'examiner les questions pertinentes relatives à l'ancienneté en conformité avec les articles 35 et 18.1 et que certains avantages sont clairement inscrits dans les conventions collectives des parties et tel qu'en font foi les faits en l'espèce, le Conseil n'a d'autre choix que de reconnaître l'existence de ces avantages. Une omission à cet égard signifie l'octroi d'un avantage prenant la forme non pas d'un avantage consenti par l'employeur mais d'un avantage fortuit et d'une perte arbitraire pour les employés concernés. Lorsque les employés ont atteint un certain niveau ou poste, l'intégration des listes d'ancienneté doit avoir pour but de protéger les droits acquis; ce ne doit pas être l'occasion pour un groupe d'employés d'améliorer sa situation aux dépens d'un autre groupe.

[82] Avec égard, je ne retiens pas la jurisprudence soumise par le procureur des requérants, parce qu'elle ne traite pas de la fusion d'unités de négociation couvrant des fonctions différentes au sein d'un même employeur, mais plutôt de la fusion de deux unités de négociation à la suite d'une fusion d'entreprises, chacune de ces unités regroupant des employés occupant les mêmes fonctions.

#### **D) Appréciation et décision**

[83] Avec respect pour l'opinion contraire, je partage l'opinion des procureurs du syndicat et de l'employeur, selon laquelle, en reconduisant l'ancienneté respective de classification des AC et des CCS, les dispositions relatives à l'ancienneté contenues dans la lettre d'entente du 22 août 2012 se trouvent à respecter les droits acquis par chacun de ces groupes.

[84] Avant la fusion des unités de négociations, le 13 juillet 2012, les AC et les CCS étaient couverts par deux conventions collectives distinctes qui protégeaient respectivement l'ancienneté de classification de chaque groupe, laquelle servait à l'octroi des postes, au choix des horaires, aux mises à pied et aux rappels au travail.

[85] La lettre d'entente du 22 août 2012 n'a fait que protéger cette ancienneté de classification à laquelle les deux groupes tenaient depuis plusieurs années.

[86] C'est ainsi qu'avant la fusion, lorsque l'employeur mettait à pied des CCS, comme il l'a fait en mai 2012, ces derniers pouvaient poser leur candidature aux postes de AC disponibles. Dans de tels cas, les CCS perdaient toutefois leur ancienneté de classification et devaient commencer à accumuler une nouvelle ancienneté d'AC. L'inverse était également vrai.

[87] La lettre d'entente du 22 août 2012 n'a fait que reconduire cette situation juridique, avec le résultat que chaque AC et chaque CCS se retrouvent dans une situation identique à celle dans laquelle ils se trouvaient avant la fusion des unités de négociation.

[88] C'est ainsi que les dispositions relatives à l'ancienneté dans la lettre d'entente du 22 août 2012 se trouvent à préserver la valeur relative des avantages des deux groupes d'employés : tout AC qui devient CCS ou tout CCS qui devient AC devait, avant la fusion, et doit toujours, depuis la fusion, commencer à accumuler une nouvelle ancienneté de classification.

[89] Avec respect pour l'opinion contraire, j'estime que la demande des requérants de changer les droits reconnus par les deux conventions collectives antérieures vise à faire modifier – au seul profit des CCS et au désavantage des AC - les règles du jeu en cours de processus de restructuration des postes, ce qui est inéquitable.

[90] Ce processus a commencé en mai 2012 avec la mise à pied de 18 CCS, mise à pied qui a été faite selon les règles prévues dans la convention collective des CCS et des AC, à savoir que si un CCS mis à pied obtient un poste de AC, il doit commencer à accumuler une nouvelle ancienneté de classification.

[91] La lettre d'entente du 22 août 2012 n'a pas modifié le droit en vigueur, mais l'a simplement reconduit. Les CCS semblent maintenant vouloir changer les règles du jeu à leur profit, en demandant la création d'une liste d'ancienneté unique qui leur permettrait d'obtenir des postes de AC sans perdre l'ancienneté qu'ils ont acquise à titre de CCS. Faire droit aux demandes des requérants équivaldrait donc, en cours de route, à accorder aux CCS des droits que ne leur a jamais accordés leur ancienne convention collective, et ce, au détriment des AC.

[92] Il faut en effet rappeler que l'ancienneté générale des CCS est substantiellement supérieure à celle des AC, puisqu'ils sont choisis dans le bassin des AC.

[93] Sauf exception, l'immense majorité des CCS possèdent une ancienneté générale supérieure à celle des AC, avec le résultat que faire droit aux demandes des requérants reviendrait à dire que l'effet ultime de l'abolition d'un poste de CCS entrainerait systématiquement la mise à pied d'un AC, ce que toutes les parties n'ont jamais voulu par le passé.

[94] Pour tous ces motifs, je suis d'avis que les dispositions de la lettre d'entente du 22 août 2012 relatives à l'ancienneté doivent être maintenues telles quelles.

[95] Il n'est pas sans intérêt d'ajouter que les liens étroits et la communauté d'intérêts des deux groupes – constatés par le CCRI – concernent les compétences, la formation et les conditions de travail et ont amené l'organisme à conclure que la structure actuelle de négociation n'était plus viable, d'où la fusion des unités de négociation.

[96] Les conditions de travail en question étaient les vacances, les congés fériés, l'ancienneté générale, les congés sociaux; elles sont en effet similaires.

[97] Par ailleurs, il n'y a aucune justification pour que l'octroi de postes dans chaque classification, la détermination des horaires, le choix des vacances et des congés ainsi que l'abolition de postes, les mises à pied et les rappels au travail soient également partagés entre les deux groupes.

[98] Le contraire est d'ailleurs plus plausible, puisqu'en ces matières, des classifications aussi différentes que les AC et les CCS peuvent difficilement être préservées.

[99] En raison de la conclusion à laquelle je viens d'en arriver, il n'y a pas lieu de répondre à l'objection à la compétence de l'arbitre.

[100] Finalement, la décision ne serait pas complète si je n'abordais pas la prétention des requérants selon laquelle la lettre d'entente numéro 1 de la convention collective unifiée modifie le droit des parties.

[101] Avec égard, je ne peux faire droit à cette prétention, parce que ladite lettre d'entente reproduit en substance le contenu de la lettre d'entente numéro 1 de l'ancienne convention collective des AC et de la lettre d'entente numéro 3 de l'ancienne convention collective des CCS.

[102] Quoi qu'il en soit, cette lettre d'entente ne traite pas d'une question afférente aux dispositions sur les listes d'ancienneté contenues dans l'entente du 22 août 2012.

[103] Elle traite plutôt de la création d'un bassin de AC compétents afin de pallier l'absence temporaire de CCS. Je n'ai donc pas compétence pour en discuter.

\* \* \* \* \*

**VII- DISPOSITIF**

[104] Pour toutes les raisons qui précèdent, après avoir examiné la preuve et les plaidoiries, vérifié le droit et la jurisprudence applicables et sur le tout délibéré, je déclare que c'est l'ancienneté de classification qui doit s'appliquer en cas d'ouverture de poste ou de mise à pied parmi les classifications de AC et de CCS.

---

**François Hamelin, arbitre**

Pour le syndicat : M<sup>e</sup> Céline Allaire  
Pour l'employeur : M<sup>e</sup> Alexis Charette  
Pour les requérants : M<sup>es</sup> Aaron Schachner et Richard Friedman

Date du mandat : 31 octobre 2013  
Dates de l'audience : 12 février 2014, 27 juin 2014, 6 août 2014, 17 octobre 2014  
Date de la décision : 20 décembre 2014