

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**MONTRÉAL
PROVINCE DE QUÉBEC**

Date : le 30 avril 2015

DEVANT L'ARBITRE : Me MICHEL G. PICHER

Securitas Transport Aviation Sécurité Limitée,
ci-après appelée « l'employeur »

Et

Section Local TC 1976 – Métallos,
ci-après appelée « le syndicat »

GRIEF DES HEURES DE TRAVAIL – 4 HEURES

Procureure de l'employeur : M^e Maude Grenier
Représentant du syndicat : M Michel Courcy

Audience : à Dorval, le 20 avril 2015

Décision : le 30 avril 2015

SENTENCE ARBITRALE

SENTENCE ARBITRALE

Il s'agit d'un grief concernant les heures de travail. Le syndicat prétend qu'il n'est pas permis à l'employeur d'établir des quarts de travail de quatre heures. Selon lui, seulement des quarts de travail de 8 heures ou plus sont prévus à la convention collective. Il est convenu que des quarts de travail de quatre heures sur une semaine de cinq jours de travail ont été établis durant l'hiver de 2012 et que la pratique se poursuit. Le syndicat me demande de déclarer que la pratique adoptée par l'employeur est défendue, tout en demeurant saisi du grief pour résoudre toute question possible quant au dédommagement, s'il y a lieu. La compagnie nie avoir enfreint la convention collective.

L'employeur (STAS) est responsable des services de sécurité qui ont trait à la fouille des passagers et de leurs effets personnels dans les aéroports, en l'occurrence aux points de contrôle de l'Aéroport Montréal-Trudeau, à Dorval. Pour les fins de l'audition du grief les parties ont convenu des points en litige ainsi que de certaines admissions conjointes, décrites dans le document suivant:

I. ADMISSIONS PROCÉDURALES

1. Le 14 octobre 2012, le Syndicat des Métallos, section locale TC-1976 (**Syndicat**) dépose un grief collectif (**Grief**) concernant les horaires/quarts de travail de quatre (4) heures par lequel il conteste l'affichage d'un horaire de travail composé, notamment, de quarts de travail de quatre (4) heures par jour, répartis sur cinq (5) jours par semaine pour les agents de contrôle travaillant à temps partiel.

2. Ainsi, le grief amende énonce ce qui suit :

Le ou vers le 5 octobre 2012, STAS produisait et affichait des horaires de travail comportant des quarts de travail de quatre (4) heures par jour, répartis sur cinq (5) jours semaine, pour les agents de contrôle travaillant à temps partiel;

L'article 13.01 b) de la convention collective stipule que : « *Huit (8) ou dix (10) heures consécutives de travail constituent une journée de travail* »;

Le syndicat a avisé STAS, à plus d'une occasion, que ce dernier contrevenait à la convention collective, en produisant des horaires de travail comportant des quarts de quatre (4) heures par jour, puisque ces derniers ne sont envisageables qu'en situation de temps supplémentaire;

À ce jour, l'employeur a maintenu sa décision d'imposer aux agents travaillant à temps partiel, des horaires de travail comportant des quarts de quatre (4) heures par jour, répartis sur cinq (5) jours;

Les horaires de travail à YUL, ont toujours été constitué de quarts de huit (8) ou dix (1) heures par jour, peu importe le statut de l'employé, et en conséquence du nombre d'heures maximales par semaine pouvant être cédulées par statut.

Le syndicat considère que l'employeur porte atteinte aux conditions de travail et de vie des employés à temps partiel, en modifiant drastiquement leurs horaires de travail habituels, compte tenu que ces derniers ont toujours eu des horaires de travail comportant des quarts de huit (8) ou dix (10) heures par jour, tel que prévu à la convention collective, et que ceux-ci sont principalement des employés étant aux études, ou, ayant d'autres obligations.

Le syndicat considère également que STAS a violé la convention collective en imposant des quarts de travail de quatre (4) heures par jour aux employés à temps partiel, et en contraignant certains d'entre eux à choisir un horaire comportant de tels quarts.

3. Par son Grief, le Syndicat réclame que :

Le syndicat demande que les horaires temps partiel soient reconstitués en respectant la convention collective en vigueur, soit, comportant des quarts de travail de huit (8) ou dix (10) heures par jour.

Advenant que des employés à temps partiel soient dans l'impossibilité de choisir un horaire, compte tenu des quarts de quatre (4) heures répartis sur cinq (5) jours, et que STAS termine leur lien d'emploi, le Syndicat demande à ce que les agents concernés soient réintégrés sans perte d'ancienneté de statut, avec date d'embauche d'origine, et rémunérés pour toutes pertes salariales qui pourraient en résulter.

4. Les parties admettent que l'arbitre a correctement été saisi du Grief et qu'il est légalement constitué.
5. Les parties admettent que la procédure de grief a été respectée en espèce.
6. Les parties reconnaissent que la convention collective applicable au Grief ci-haut mentionné est celle annexée à la reconnaissance volontaire du 21 octobre 2011.
7. Les parties reconnaissent qu'une seconde convention a été signée le 13 novembre 2013, applicable rétroactivement au 1^{er} novembre 2012.
8. Les parties ont convenu de scinder le débat en deux (2) de manière à ce que l'audition du 20 avril 2015 devant le présent Tribunal ne porte que sur le bien-fondé du Grief sur le fond. Dans la seule mesure où le présent Tribunal faisait droit, en tout

ou en partie, aux prétentions du Syndicat, les parties seront convoquées à nouveau afin qu'une audition soit tenue à l'égard du quantum et des mesures de redressement.

9. Dans ce contexte, les parties ont convenu qu'aucune preuve ne sera administrée le 20 avril 2015 en regard de quelque préjudice que ce soit qui aurait été subi par les employés visés par le Grief.
10. Les parties ont par ailleurs convenu qu'aucune preuve concernant quelque pratique passée que ce soit ne serait soumise devant le présent Tribunal, celui-ci étant uniquement saisi d'un grief visant à interpréter la convention collective.

II. LES QUESTIONS EN LITIGE

11. D'un commun accord, les parties conviennent que les questions en litige en l'espèce sont les suivantes :

A la lumière du texte de la convention collective signée le 13 novembre 2013, Securitas Transport Aviation Sécurité Ltée (**STAS**) peut-elle établir des quarts de travail d'une durée de quatre (4) heures et plus, mais de moins de huit (8) heures, pour les employés à temps partiel ?

Une réponse différente doit-elle être donnée en regard du texte de la convention collective applicable au Grief et annexée à la reconnaissance volontaire du 21 octobre 2011 ? Dans l'affirmative, détailler.

12. Par l'entremise de ces deux (2) questions, les parties souhaitent ainsi que la décision rendue leur permettent de connaître leur droit et obligations respective tant en regard du Grief qu'en regard de la convention collective subséquente.
13. Les parties reconnaissent que ce n'est pas la procédure d'affichage qui est en litige mais bien uniquement le droit de STAS d'établir des quarts

de travail de quatre (4) heures et plus, mais de moins de huit (8) heures à l'égard des employés à temps partiel.

III. LES ADMISSIONS FACTUELLES

14. STAS est l'une des plus importantes entreprises canadiennes se spécialisant dans la sécurité aéroportuaire.
15. Au Canada, elle effectue le contrôle et la sécurité des passagers, non-passagers et bagages dans trente-deux (32) aéroports, dont l'Aéroport Pierre Elliott Trudeau à Montréal (**Aéroport YUL**).
16. STAS a été désignée à titre d'entreprise en charge de la sécurité aéroportuaire à l'Aéroport YUL le 1^{er} novembre 2011.
17. À l'Aéroport YUL, STAS employait, en octobre 2012 environ 551 employés syndiqués représentés par le Syndicat.
18. De ce nombre, en octobre 2012, environ 55 étaient des agents de contrôle aéroportuaire à temps partiel et environ 496 étaient des agents de contrôle à temps plein, tel que défini par la convention collective applicable.
19. Compte tenu de l'obligation de confidentialité qui lie les parties, ces dernières conviennent qu'aucune description de tâches effectuées par les agents de contrôle ne soit effectuée au cours de l'audition.

Le témoin de l'employeur est M. Marc Bellemans, qui occupe le poste de "Planning Process Manager". Son équipe de 5 planificateurs est responsable des horaires de travail des employés à plein temps et à temps partiel qui œuvrent aux trois points de contrôle des passagers à Montréal-Trudeau.

Selon sa preuve non-contestée, STAS est en relation contractuelle avec l'ACSTA, l'organisme responsable des services de sécurité à l'aéroport. Il explique, entre autres, le besoin d'avoir des employés aux points de contrôle, selon les heures plus ou moins achalandées de passagers, tel que décrit dans un dessin graphique, calculé à tous les quinze minutes d'une journée de 24 heures, déposé en preuve. Il dit que pour répondre aux besoins opérationnels il est nécessaire d'avoir recours à des horaires de travail de huit ou dix heures pour les employés à plein temps et de quatre heures ou huit heures pour les employés à temps partiel. Dans ce contexte, dit-il, l'option des quarts de travail de quatre heures est essentielle pour assurer une couverture adéquate, tout en respectant un délai maximum de vingt minutes pour les passagers.

Le litige soulève l'application de certaines dispositions de l'article 13 de la convention collective. Celle-ci se lit, en partie :

- 13.01 a)** Pour les fins de calcul du temps supplémentaire, la semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties, si possible, en jours consécutifs. La semaine de travail commence le vendredi matin à 00 h 01.
 - b)** Huit (8), dix (10) ou douze (12) heures consécutives de travail constituent une journée de travail.
 - c)** La Compagnie ne peut instaurer des horaires rotatifs durant la durée de cette convention à moins d'un commun accord.
-
- 13.02 a)** Le travail exécuté en plus de quarante (40) heures par semaine est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de

salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).

- b)** Tout travail exécuté de façon continue, immédiatement avant ou après un quart de travail de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures est considéré comme du temps supplémentaire et sera rémunéré au taux de salaire normal majoré de cinquante pour cent (50 %).
 - c)** Le temps supplémentaire sera attribué par rang de statut en l'offrant d'abord aux employés qui sont déjà sur les lieux de travail en autant que ce soit un quart de travail de moins de quatre (4) heures. Ensuite, si la Compagnie ne peut combler ses besoins, elle se servira des feuilles de disponibilité pour attribuer le temps supplémentaire soit par rang de statut parmi les temps pleins d'abord, puis, par rang de statut parmi les temps partiels.
 - d)** Pour un quart de travail de quatre (4) heures et plus, le temps supplémentaire sera attribué selon les feuilles de disponibilité par rang de statut parmi les temps pleins d'abord, puis, par rang de statut parmi les temps partiels. Au début de chaque semaine, la Compagnie recommence la liste en commençant par employé ayant le rang de statut le plus bas qui est disponible.
- 13.03 a)** La semaine régulière de travail est de quarante (40) heures, répartie en quatre (4) jours de dix (10) heures ou cinq (5) jours de huit (8) heures.
- b)** Le calendrier de travail est établi par la Compagnie, qui aura toute la latitude requise pour assigner les horaires de travail en fonction :

 1. des besoins du service – Besoins du client ACSTA ;
 2. des qualifications requises;
 3. de la classification requise;
 4. du statut;

5. de l'expérience de travail;
6. de la langue;
7. des connaissances d'ordre technique ou d'opération d'équipement requises, ou exigées par ACSTA et/ou Transport Canada.

13.04 a) Les périodes de repas et périodes de repos sont définies comme suit :

Durée du quart de travail	Période de repas	Période de repos
4 heures	---	15 minutes
5 heures	30 minutes	15 minutes
6 et 7 heures	30 minutes	15 minutes
8 heures	30 minutes	2 x 15 minutes out 1 x 30*
10 heures	30 minutes	2 x 30 minutes
12 heures	30 minutes	15 minutes et 2 x 30 minutes

* Les deux (2) pauses de quinze (15) minutes peuvent être combinées en une (1) pause de trente (30) minutes si les besoins opérationnels le permettent.

Le représentant syndical attire à mon attention les dispositions des articles 3.01(f) et 13.01(b) de la convention collective. La première établit qu'un quart de travail est « d'au maximum huit (8) ou dix (10) heures... ». L'article 13.01(b) déclare que « Huit (8) ou dix (10) heures de travail constituent une journée de travail. » Selon lui la convention collective exige donc que les quarts de travail soient d'au moins 8 ou 10 heures, et qu'il ne soit pas possible pour l'employeur d'établir des quarts de travail de quatre heures. Il me rappelle les dispositions de l'article 9.02 de la convention collective qui stipule qu'un arbitre ne peut changer, modifier ou écarter les dispositions de la

convention collective. Or, dit-il, l'employeur n'est pas libre d'avoir recours à des quarts de travail de quatre heures. Il ajoute qu'en l'espèce il n'y a pas lieu de se référer à une pratique passée, et que le libellé de la convention collective demeure le seul point de repère pour résoudre ce grief.

La procureure patronale voit les choses d'un autre œil. D'après elle l'employeur peut, selon la convention collective, établir des quarts de travail de moins que huit heures, y-compris des quarts de quatre heures. Dans un premier temps, elle évoque les droits de gestion que la convention collective réserve à l'employeur, tout en soulignant que la jurisprudence est claire à l'effet que la définition d'une journée de travail n'est pas pour autant une garantie d'heures minimales. A cet effet, elle note les définitions qui apparaissent à l'article 3 de la convention collective, y-compris les définitions d'employé à temps partiel « qui a un horaire de travail de vingt-cinq (25) heures et moins par semaine », ce qu'elle dit doit impliquer la possibilité de quarts de travail de quatre heures. De plus, en égard à la preuve, elle dit qu'il est clair que les quarts de travail de quatre heures étaient justifiés pour des raisons opérationnelles, et qu'il ne s'agit aucunement d'une pratique abusive, arbitraire ou discriminatoire de la part de l'employeur.

La procureure patronale prétend que d'après les dispositions de l'article 3.01(g), qui disent qu'un quart de travail « ...est une période *d'au maximum* huit (8), dix (10) ou douze (12) heures » il est clair et précis qu'un quart de travail peut être de moins d'heures, y-compris quatre (4) heures. Le libellé de l'article impose, selon elle, une limite maximale au quart de travail, mais n'empêche aucunement qu'un quart de travail

soit de quatre (4) heures. Il semble convenu que l'article 13.01(f) de la convention de 2011-2012, sous laquelle le grief est déposé, correspond à l'article 3.01(g) de la convention collective actuelle.

La procureure patronale ajoute qu'il est impossible de concilier la définition d'un employé à temps partiel avec la position du syndicat, parce qu'il serait difficile de faire une semaine de moins de 25 heures si les quarts de travail sont obligatoirement de huit (8), dix (10) ou douze (12) heures. De plus, elle dit que le tableau à l'article 13.04 (a) de la convention collective, qui traite des périodes de repas et de repos, identifie expressément des périodes de quatre heures sous la colonne intitulée «Durée du quart de travail ». Enfin, elle attire à mon attention la lettre d'entente #7 de la convention collective, qui reconnaît que les parties peuvent en discuter, mais que la décision finale concernant les horaires de travail revient à la compagnie. En appui de sa plaidoirie, la procureure patronale cite les autorités suivantes : F. Morin et R. Blouin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e Éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012; *Matador Convertisseurs Cie Ltée Inc. Et Syndicat des employés de Matador*, SA 02-12012, arbitre Côme Poulin; *Magasin Cooprix Thetford et Syndicat des employés de Cooprix (CSN)*, SA 96-05106, arbitre Jean-Guy Ménard; *Imprimerie Le Progrès du Saguenay et Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 145*, D.T.E. 99T-325, arbitre Jean-Jacques Turcotte et *Syndicat des employés municipaux de Ste-Rosalie (CSN) et Ste-Rosalie*, D.T.E. 2000T-51, arbitre Gilles Lavoie.

Le représentant du syndicat dit, en réponse, que si les parties avaient simplement voulu parler d'heures maximales, ils auraient pu s'en tenir à la possibilité de

douze (12) heures. Selon lui, si on a identifié des quarts de huit (8) dix (10) et douze (12) heures, c'est parce que ce sont les heures convenues pour les quarts de travail. Il soutient qu'il n'est donc pas permis à l'employeur d'avoir recours à des quarts de travail de quatre heures, comme il l'a fait.

J'éprouve une certaine difficulté à accueillir la position du syndicat. Ce dernier prétend qu'il est inadmissible que l'employeur puisse établir un quart de travail de quatre heures, et qu'il ne peut céduer que des quarts de travail d'aux moins huit heures. Mais à mon avis, cette position semble nettement contraire à ce qui est envisagé par la convention collective. Dans un premier temps, il faut reconnaître que le libellé de l'article 13 semble exprimer assez clairement la possibilité des quarts de travail de quatre heures. Par exemple, l'article 13.02(d) traite expressément d' « un quart de travail de quatre heures et plus », relativement au temps supplémentaire. De surcroit, l'article 13.04(a) qui traite des périodes de repas et de repos, envisage une variété de durées des quarts de travail possibles, dont un quart de travail de quatre heures, qui génère une période de repos de 15 minutes.

Comment, s'il était interdit à l'employeur d'avoir recours à un quart de travail de quatre heures, est-ce que les parties auraient clairement articulé qu'un quart de travail de quatre heures donne à l'employé le droit à une période de repos de 15 minutes? A mon avis, les dispositions de l'article 13.04 (a) de la convention collective, et le tableau qui s'y rattache, doivent être compris comme reconnaissant qu'un employé peut très bien se voir cédué sur un quart de travail de quatre heures, ce qui lui donne droit à une période de repos de 15 minutes.

Tel qu'il appert de cette analyse, le libellé des articles 13.02 (d) et 13.04 (a) de la convention collective indique clairement que par l'assentiment mutuel des parties, l'employeur s'est clairement réservé le droit d'établir des quarts de travail de quatre heures dans la gestion de son entreprise. Pour moi, il est impossible d'en conclure autrement, face à la reconnaissance explicite des quarts de travail d'une durée possible de quatre heures clairement exprimée dans le texte de ces articles.

Pour tous ces motifs, je déclare que l'employeur a bien le droit d'établir des quarts de travail d'une durée de quatre heures et plus, mais de moins de huit heures, pour les employés à temps partiel. Comme la preuve ne démontre aucunement que l'employeur a enfreint les dispositions de la convention collective, le grief doit être rejeté.

Fait à Cantley, Québec le 30 avril 2015.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of fluid, connected strokes that form a stylized, somewhat abstract shape.

Me Michel G. Picher
Arbitre