

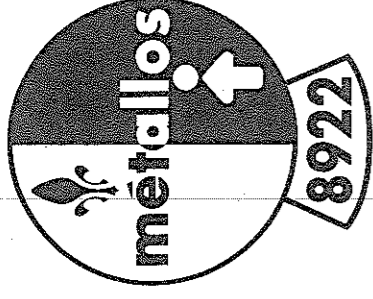
**Union des Agents de Sécurité du Québec**  
**MÉTALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE LOCAL 8922**

«Le syndicat qui négocie votre décret»

«Dit un bon MQT du Syndicat»

Bureau de Montréal, Administration et Assurance  
4115, rue Ontario Est  
Bureau 310, Montréal  
(Québec) H1V 1J7  
(514) 522-8922

Bureau de Québec  
5000, boul. des Gradins  
Bureau 280, Québec  
(Québec) G2J 1N3  
(418) 622-8044



Montréal, le 27 septembre 1993

MME SYLVIE LAGACÉ  
8422, rue Major  
St-Augustin (QUÉBEC)  
JON 1J0

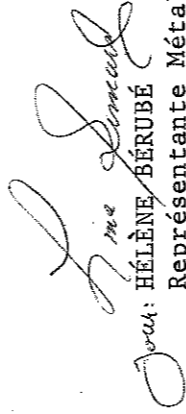
**RÉF: Grief 92-07-231 (Non respect d'ancienneté)**  
**C. SERVICES DE SÉCURITÉ EXÉCUTIVE LTÉE.**

Chère consœur,

Vous trouverez ci-joint la décision qui fut rendue dans votre dossier mentionné en rubrique.

Nous espérons le tout à votre entière satisfaction, et vous vovons priions d'agrées, chère consœur, nos salutations les plus cordiales.

Fraternellement et syndicalement,



Don: HÉLÈNE BÉRUBÉ  
Représentante Métallos  
U.A.S.Q. - Local 8922

/1s



CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
DISTRICT DE MONTRÉAL

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

---

EXECUTIVE SECURITY SERVICES LTD

ET

L'INDUSTRIE DES AGENTS DE  
SÉCURITÉ DU QUÉBEC,  
METALLURGISTES UNIS D'AMÉRIQUE,  
LOCAL 8922

NATURE DES GRIEFS : GRIEF N° 92-07-231 - Madame Sylvie Lagacé : non-respect de l'ancienneté

N° 92-05-183 - collectif : non-respect de l'ancienneté

ENQUÊTE ET AUDITION : 3 mai et 2 juin 1993

#### LISTE DES PIÈCES PRODUITES LORS DE L'ENQUÊTE

- S-1 : Convention collective;
- S-2 : Grief collectif n° 92-05-183 daté du 26 avril 1992;
- S-3 : Grief n° 92-07-231 - Sylvie Lagacé daté du 22 juin 1992;
- S-4 : Liste d'ancienneté mise à jour le 7 avril 1992;
- S-5 : Mesures de sûreté des transporteurs aériens en date du 7 décembre 1990;
- S-6 : Lignes directrices pour procéder à une fouille corporelle (Ref 5-2);
- E-1 : Directive émise par Transport Canada re : contrôle préalable à l'embarquement des passages (sic) Aéroport international de Montréal (Mirabel) adressée le 16 mars 1992 au chef du service à la clientèle des lignes aériennes Canadian International par le directeur régional sécurité.

Me Paul Venne

Représente la Compagnie

Madame Hélène Bérubé

Représente l'Union

Arbitre : Me Réginald Savoie

## RÉSUMÉ DU LITIGE

Les deux griefs soit le grief personnel de Madame Sylvie Lagacé (n° 92-07-231) et le grief collectif (92-05-183) allèguent tous deux le non-respect de la convention collective plus particulièrement en ce qui concerne l'ancienneté (articles 6.01, 11.20 et/ou tout autre article s'y rattachant re : grief personnel et articles 6.01, 11.01, 13.02a) et/ou tout autre article s'y rattachant re : grief collectif).

Madame Sylvie Lagacé réclame le respect de son ancienneté et de la convention collective, le remboursement de ses heures perdues avec intérêt au taux courant, le tout sans perte de ses droits, bénéfices et privilèges et les salariés par leur grief collectif, réclament le respect de la convention collective, leur réintégration sur l'horaire choisi, le respect de leur ancienneté et le remboursement de toute perte monétaire avec intérêt au taux courant sans perte de leurs droits, bénéfices et privilèges (cf. S-2 et S-3).

Le procureur de la Compagnie déclara d'abord que le grief collectif (S-2) avait été déposé dans les délais, qu'il se réservait toutefois le droit de formuler une objection préliminaire, le cas échéant, relativement au grief personnel de Madame Sylvie Lagacé (S-3), ce qui sera fait, s'il y a lieu, lors de la preuve sur le quantum et demande au Tribunal, en conséquence, de réserver sa juridiction quant au quantum; la représentante de l'Union ne s'objecta pas à ces demandes et le Tribunal y acquiesça.

Les représentants des parties ajoutèrent que la forme de cet arbitrage consistait en un exposé des faits par eux et d'une demande adressée au Tribunal pour que celui-ci rende des décisions en droit.

Les représentants des parties convinrent de faire les admissions suivantes :

1. L'Employeur exploite une entreprise de juridiction fédérale qui, pour le compte des différentes compagnies aériennes, fournit les services d'agents de sécurité aux aéroports de Dorval et de Mirabel;
2. Les agents de sécurité de l'Employeur doivent, comme condition de maintien de leur emploi, détenir un permis d'agent de sécurité émis par les autorités policières compétentes;

3. Transport Canada est l'organisme gouvernemental ultimement responsable de la sécurité aux aéroports et de toute question s'y rattachant et l'Employeur est mandataire de Transport Canada;
4. Les agents de sécurité de l'Employeur sont des personnes en autorité et ils portent un uniforme les identifiant clairement à cet effet; ils sont assignés aux divers points de fouille dans les aéroports;
5. Avant de pouvoir pénétrer dans les zones d'embarquement donnant accès aux avions, les passagers des compagnies aériennes doivent obligatoirement passer dans un détecteur de métal;
6. De plus, les agents de sécurité de l'Employeur sont munis d'un appareil manuel de détection du métal;
7. Les agents de sécurité de l'Employeur sont autorisés à procéder à des fouilles manuelles sur les passagers des compagnies aériennes, ce qui peut impliquer que le passager soit appelé à dévêtir des parties de son corps;
8. Lesdites fouilles manuelles sont requises dans diverses circonstances, notamment :
  - lorsque des femmes enceintes refusent de se soumettre aux appareils de détection du métal par crainte des radiations;
  - lorsque des passagers ont subi des interventions chirurgicales et ont des pièces métalliques dans le corps;
  - lorsque l'appareil de détection du métal sonne nonobstant le fait que le passager déclare n'avoir aucun objet métallique sur lui;
  - lorsque, pour quelque raison que ce soit, le passager refuse de se soumettre à l'appareil de détection de métal;
9. Depuis la fin avril 1992, afin de procéder aux fouilles manuelles, les passagers sont amenés par deux agents de sécurité de l'Employeur dans un local fermé prévu à cet effet;
10. Un des agents procède alors à la fouille manuelle du passager alors que l'autre agent agit à titre de témoin;

11. Le 16 mars 1992, Transport Canada émettait une directive (E-1) à la Compagnie aérienne mandatée par les autres compagnies aériennes d'administrer le contrat de sécurité de l'Employeur;
12. Le fondement de la directive (E-1) émise par Transport Canada repose sur le fait que lors d'une fouille manuelle, un passager a le droit fondamental, en vertu de la Charte canadienne des droits de la personne et/ou de la Loi canadienne sur les droits de la personne, qu'une fouille manuelle soit effectuée par une personne du même sexe que le passager;
13. D'ailleurs, au mois de décembre 1991, Transport Canada avait menacé de fermer les points de fouille parce que l'Employeur ne respectait pas les termes de la directive, à savoir qu'il n'y avait pas d'agent de sécurité de sexe masculin dans lesdits points de fouille;
14. Canadian International a transmis la directive du 16 mars 1992 (E-1) à l'Employeur et lui a intimé de s'y conformer;
15. La main d'oeuvre de l'Employeur est composée à environ 75% de personnes du sexe féminin;
16. De par les règles d'ancienneté prévues à la convention collective, il est impossible pour l'Employeur de respecter à la fois la directive (E-1) de même que la convention collective plus particulièrement en ce qui a trait à l'obligation d'avoir deux agents de sexe masculin en tout temps sur les lieux de travail; en effet, les agents de sexe masculin de l'Employeur ont une ancienneté moindre à la très grande majorité des agentes de sexe féminin;
17. L'Employeur a fait tous les efforts possibles pour minimiser l'impact de cette directive (E-1) en fonction de la convention collective et plus particulièrement dans la confection des horaires de travail.  
  
La représentante de l'Union déclara avoir une preuve supplémentaire à présenter afin d'établir ce qui se passait avant l'émission de cette directive.  
  
Premier témoin présenté par la représentante de l'Union, Madame Sylvie Lagacé, agente de sécurité à l'aéroport de Mirabel, déclara travailler «présentement dans les points de fouille et dans la salle à bagages aussi», avoir entendu les admissions conjointes faites par les représentants des parties et plus particulièrement en ce qui concerne la

directive «E-1» reçue concernant la présence de deux hommes ou de deux femmes, que la façon de procéder sur les points de fouille avant l'émission de cette directive consistait, dans l'hypothèse où il n'y avait pas l'agent requis du même sexe mais qu'il y en avait un dans un point différent, à téléphoner et à demander à cet agent de se déplacer et, s'il n'y en avait pas, à demander alors l'aide d'un agent du comptoir ou d'un agent de la GRC, en dernier ressort, d'agir comme témoin mais c'était l'agent qui faisait la fouille, qu'elle avait suivi le cours de base qui dure environ trois jours et qui s'adresse aux agents de sécurité à Mirabel et à Dorval qui sont «recertifiés» à tous les ans alors qu'il y a un examen pratique et un examen théorique, que la directive donnée aux agents concernant la fouille manuelle, lors de ces cours de formation, était la nécessité d'être toujours deux agents au moment de la fouille corporelle, qu'il n'était pas spécifié toutefois qu'il fallait la présence de deux agents de sécurité mais qu'il y avait un agent qui faisait la fouille en présence d'un témoin qui pouvait ne pas être un agent de sécurité, à titre d'exemple un agent de comptoir, qu'elle avait été elle-même «recertifiée» en février 1993 et que la directive était la même à ce moment, qu'elle avait été elle-même lésée par son ancienneté étant donné qu'elle n'avait pas pu prendre les horaires qu'elle aurait voulu prendre, que les horaires étaient établis par le patronat et que les agents choisissaient leur horaire en fonction de leur ancienneté mentionnée sur la liste d'ancienneté, que l'Employeur, depuis l'émission de la directive du 16 mars 1992 (E-1) applique celle-ci aux horaires d'ouverture et de fermeture pour ce qui concerne les agents de sexe masculin alors qu'il y avait suffisamment d'agents de sexe masculin sur le plancher entre l'ouverture et la fermeture (deux agents de sexe masculin et deux agents de sexe féminin), que l'horaire d'ouverture, soit le premier horaire de la journée, dépendait de l'heure de fermeture soit à 23 h, 24 h ou 1 h du matin et quand l'horaire du matin se terminait à 11 h, l'heure d'ouverture était à midi et que tout dépendait, qu'il y avait plusieurs équipes qui faisaient des «ouvertures» et que l'on essayait que ce soit sur le même horaire mais que cela n'était pas toujours possible, qu'il pouvait y avoir par exemple une équipe qui entrait à 3 h, une autre qui entrait à 4 h et enfin une troisième qui entrait à 5h, de sorte qu'il y avait effectivement trois équipes sur le plancher à 5 h et que cela était «la même chose» pour les horaires de fermeture, qu'il était effectivement arrivé que la directive du 16 mars 1992 (E-1) ne soit pas suivie et c'est ainsi qu'il y avait eu trois hommes et une femme qui avaient fait la fermeture le 23 mai ainsi que le lendemain le 24, que quatre femmes avaient fait la fermeture le 10 mai alors qu'il y avait trois femmes et un homme pour la fermeture du 6 juin et que les 2 et 3 mai, seules des femmes avaient fait la fermeture, que ces effectifs apparaissaient tels quels sur la cédule régulière même s'il y eut des remplacements (du 2, 3, 10 mai et 6 juin, les cédules étaient affichées telles quelles? —

réponse : oui, sur la cédule régulière, il y avait des remplacements mais aussi des femmes qui étaient sur la cédule régulière», que son propre horaire de fermeture sur la cédule était 11 h, minuit et 1 h et que son propre choix se limitait actuellement sur l'horaire de soir, qu'elle avait suffisamment d'ancienneté par exemple pour avoir l'horaire de fermeture sur le dernier horaire reçu et enfin qu'elle voulait préciser qu'il devait y avoir deux femmes et deux hommes sur l'horaire au moment du choix de celui-ci.

Contre-interrogée par le procureur de la Compagnie, Madame Sylvie Lagacé mentionna qu'elle avait travaillé jusqu'à 23 h les dates en question durant les mois de mai et juin 1992 alors que le quart de fermeture était de 16 h à 24 h, qu'elle n'était donc pas présente de 23 h à 24 h, que les quarts de fermeture étaient initialement prévus avec des cédules de deux hommes et de deux femmes mais qu'elle avait constaté qu'il n'y avait pas, durant les jours en question, deux hommes et deux femmes pour une raison qu'elle ignore, qu'elle ne s'était pas renseignée afin de connaître la raison de ces absences et qu'elle ne croyait pas qu'on avait à lui donner une raison pour cela, qu'elle était actuellement déléguée syndicale, que les cours de formation permanente sur une base annuelle dispensés aux gardiens spécifiaient que les fouilles devaient être faites par deux personnes du même sexe et, dans la mesure du possible, par deux agents de sécurité, que c'était Transport Canada qui exigeait — j'ai eu mon dernier cours en février 1993 — que la fouille manuelle doit être faite par deux personnes du même sexe que le passager», qu'elle était effectivement déléguée syndicale depuis le mois de septembre 1992, qu'elle comprenait que l'on pouvait faire appel à quelqu'un d'autre si deux agents de sécurité n'étaient pas disponibles pour une fouille manuelle et que cela était arrivé cette semaine alors qu'ils ont fait appel à un agent de la GRC pour servir de témoin — il manquait en effet un agent de sécurité à la fouille, agent qui était cédulé mais qui était absent — et enfin que le problème, comme mentionné, se posait surtout du côté masculin parce que les agents de sécurité étaient majoritairement des femmes.

Deuxième témoin présenté par la représentante de l'Union, Monsieur Philippe Finnerty, agent de sécurité à Mirabel, déclara agir comme tel à Mirabel depuis le mois d'août 1985, avoir suivi le cours de base de formation d'un agent de sécurité en 1985 et avoir été certifié tous les ans depuis et la dernière fois en avril 1993, que les agents se servaient d'un livre d'instructions pour étudier et pour passer l'examen, livre qui était remis à l'Employeur après, que le document «Lignes directrices pour procéder à une fouille corporelle» (S-6) était un extrait qui faisait partie du livre pour le cours en question, que la directive qui apparaissait sur ce document «des personnes du même sexe que le passager

doivent faire les fouilles corporelles et en être témoin. Quand vous n'avez pas d'examinateur ni de témoin de même sexe que le passager, communiquez avec le représentant du transporteur aérien pour qu'il — elle vous aide» (cf. S-6, alinéa 2, troisième sous-paragraphe) était suivie et que c'était la façon de procéder en avril et mai 1992 («oui, c'était toujours la façon de procéder, ça prenait quelqu'un de qualifié, oui ça m'est arrivé à plusieurs reprises»), que c'était toujours la même directive qui apparaissait dans le livre et que c'était toujours la même chose lorsqu'il fut recertifié en avril 1993, que la directive du MSTA (mesures de sûreté des transporteurs aériens, S-5) exigeait un minimum de trois agents par point de fouille (p. 18) et que la fouille elle-même soit faite par une personne dûment qualifiée (cf. p. 17), qu'il n'était pas nécessaire que le témoin, lors d'une fouille, soit lui-même une personne qualifiée et enfin qu'il y avait eu une rencontre avec un inspecteur du Ministère des transports, vers le 11 mai 1992, Monsieur Conrad Plouffe à qui il avait demandé quel était le règlement qui exigeait la présence de deux personnes qualifiées lors d'une fouille et que cet inspecteur avait répondu que si une plainte était faite, par grief ou autrement, que la Loi serait changée et qu'on exigerait alors la présence de deux hommes et de deux femmes.

Le procureur de la Compagnie déclara n'avoir aucune question à poser au témoin en contre-interrogatoire.

La représentante de l'Union déclara sa preuve close.

Le procureur de la Compagnie demanda un ajournement afin de lui permettre d'assigner comme témoin une personne de Transport Canada, ce à quoi s'objecta la représentante de l'Union qui ne voyait pas la pertinence de cette demande étant donné les admissions faites et le dépôt de la directive du 16 mars 1992 (E-1) mais le Tribunal, après avoir entendu les représentants des parties, autorisa l'ajournement en question étant donné la preuve testimoniale présentée par l'Union, indépendamment des admissions faites.

Les représentants des parties et le Tribunal convinrent de poursuivre l'enquête et l'audition de ces griefs mercredi le 2 juin 1993 à 13 h 30, au même endroit.

## PREUVE DE LA COMPAGNIE

Premier témoin présenté par le procureur de la Compagnie, Monsieur Jean Duguay, directeur général — Transport Canada — déclara qu'il avait la responsabilité, en tant que tel, d'assurer en particulier la sécurité des passagers et des membres d'équipage et



d'appliquer les lois et les règlements pour ce faire étant donné les différents programmes pour atteindre cet objectif, que cette responsabilité s'étendait aux aéroports de la région du Québec où il existait un service commercial pour le transport des passagers, qu'il reconnaissait la directive du 16 mars 1992 où apparaissait son nom et qui était signé par Carl McQueen qui agissait comme directeur lors de son absence (E-1) ainsi que le document «Lignes directrices pour procéder à une fouille corporelle» (S-6), lequel fait partie du Manuel de formation distribué aux agents de sécurité et qui est disponible aux agents pour fins de référence, que la référence au Manuel prévoit l'exigence de deux agents de sécurité du même sexe pour une fouille corporelle, la présence d'un deuxième agent étant exigée afin de s'assurer qu'une fouille corporelle complète a bien été faite par l'agent qui a la responsabilité de l'affaire, que l'on exige la présence de deux agents de sécurité mais, dans le cas où un deuxième agent ne serait pas disponible, le premier peut faire appel à une autre personne tel un transporteur aérien ou un membre de la GRC, que la règle générale imposée était la présence de deux agents du même sexe du service de sécurité et, si pour des raisons administratives locales, un deuxième agent ne pouvait pas être disponible, le premier agent de sécurité pouvait exceptionnellement être assisté par une autre personne qu'un agent de sécurité mais que c'était l'exception, qu'il n'était pas de la compétence de la Gendarmerie Royale du Canada de faire la fouille des passagers aux aéroports, eux qui avaient des fonctions distinctes et qui pouvaient être appelés dans des situations d'urgence où une présence policière était requise, par exemple dans les cas où un agent de sécurité pouvait croire à la présence d'une arme offensive ou d'explosifs dans un bagage à main ou sur une personne et enfin que la présence d'un deuxième agent de sécurité était requise pour des raisons de sécurité.

Contre-interrogé par la représentante de l'Union, Monsieur Jean Duguay, déclara que les lois et règlements faisaient partie du programme que voyaient les agents de sécurité lors de leur formation et qu'il y avait une recertification à tous les ans, que les mesures de sûreté existaient dans tous les aéroports du Québec où il y avait un service pour passager.

Le procureur de la Compagnie s'objecta ensuite aux deux questions posées par la représentante de l'Union à savoir si la même directive était donnée dans tous les aéroports et si les deux aéroports de Mirabel et de Dorval étaient les deux seuls aéroports où cette directive était donnée et les deux objections furent alors prises sous réserve par le Tribunal qui décide maintenant de rejeter ces deux objections et de considérer comme faisant partie de la preuve les réponses données par le témoin étant donné que les questions

posées visaient les deux seuls aéroports de Dorval et de Mirabel soumis aux normes de Transport Canada d'une part et d'autre part que les agents de sécurité de la Compagnie Executive Security agissaient en tant que tel à ces deux aéroports.

Le témoin déclara que la même directive n'était pas donnée dans tous les aéroports et que cette directive n'était pas donnée à l'aéroport de Dorval mais à l'aéroport de Mirabel seulement.

Le même témoin continua son témoignage et déclara qu'il croyait que le cours de formation donné aux agents de sécurité n'avait pas changé et que la directive existait depuis 1988-1989, que l'un des deux agents pratiquait la fouille et que l'autre l'assistait et agissait justement comme témoin, que l'on recommandait que la deuxième personne qui agissait comme témoin soit un autre agent de sécurité parce qu'elle avait reçu une formation et qu'elle pouvait ainsi mieux observer ce qui se passait, que la deuxième personne pouvait exceptionnellement ne pas être un agent de sécurité à cause de la nécessité que les deux personnes soient du même sexe et qu'on demandait alors de se référer au Transporteur et qu'on pouvait alors demander une autre personne qu'un agent de sécurité mais que c'était l'exception (cf. directives, sous-par. 3) mais que la directive ne demandait pas à Executive Security d'avoir deux (2) agents de sécurité de sexe masculin et de sexe féminin sur tous les points de fouille et que l'on acceptait qu'il y ait deux (2) agents de même sexe disponibles dans un délai assez court, que Transport Canada n'avait pas d'objection à ce qu'un superviseur agisse comme agent étant donné qu'il a le même pouvoir qu'un agent ordinaire, les mêmes qualifications et qu'il s'agissait de la même délégation, que l'émission de la directive ne signifiait pas du tout que les fouilles n'étaient pas sécuritaires avant et qu'il n'avait jamais été dit, à sa connaissance, que les fouilles n'étaient pas faites de façon sécuritaire et enfin que Transport Canada n'avait jamais reçu de plaintes concernant les fouilles corporelles effectuées.

Deuxième témoin présenté par le procureur de la Compagnie, Madame Angèle Cloutier, superviseure des opérations aériennes à Mirabel dont les fonctions consistent en particulier à contrôler les opérations, les cédules, les normes et l'administration déclare que des fouilles manuelles sont faites couramment à Mirabel, entre une (1) cinq (5) et dix (10) dans un après-midi, qu'il était arrivé que deux (2) agents de même sexe n'aient pas été présents contrairement à la directive émise le 16 mars 1992 (E-1) lorsque, par exemple, le superviseur avait fait une erreur ou si deux (2) hommes ou deux (2) femmes avaient été cédulés mais que l'une ou l'un fut parti(e) ou fut malade, mais que

la cédule opérationnelle avait toujours été respectée selon la norme de Transport Canada à l'effet qu'il fallait toujours deux (2) hommes ou deux (2) femmes sur le plancher dans tout l'aéroport, que messieurs Plouffe et Matte, inspecteurs d'un Transport Canada, l'avaient effectivement rencontrée en décembre 1991 afin de lui demander pourquoi les fouilles corporelles n'étaient pas effectuées selon la directive, qu'elle avait répondu qu'elle avait seulement des femmes à ce moment et qu'ils repliquèrent qu'ils fermentaient le point de fouille la prochaine fois (Cf. admission n° 13).

Contre-interrogée par la représentante de l'Union, Madame Angèle Cloutier précisa que c'était bien Messieurs Plouffe et Matte qui lui avaient mentionné qu'ils fermentaient le point de fouille, qu'elle avait été nommée superviseure en juin 1990 et qu'elle l'était encore, qu'il était possible, selon son expérience et techniquement parlant, étant donné le nombre de vols et de passagers, de fermer un point de fouille mais non pas tous les points de fouille et d'envoyer les passagers du premier vers les autres points et que c'était là son opinion, qu'il y avait cinq (5) superviseurs à Mirabel soit deux (2) hommes et trois (3) femmes et qu'il y avait des superviseurs sur tous les quarts de travail et qu'ils avaient été effectivement appelés à aider un agent de sécurité à effectuer une fouille comme témoin, qu'elle s'occupait de la formation des horaires et des cédules depuis environ un an et demi, que la cédule respectait la directive qui prévoyait la présence de deux (2) hommes et de deux (2) femmes mais qu'il pouvait être arrivé, en pratique, surtout au commencement, que la norme n'ait pas été respectée.

Troisième témoin présenté par le procureur de la Compagnie, Monsieur Pierre Gauthier, directeur régional de la Compagnie pour le Québec, déclara que la directive du 16 mars 1992 (E-1) visait l'aéroport de Mirabel et non celui de Dorval parce qu'il y avait une meilleure répartition des effectifs à ce dernier endroit, soit 50% — 50%, soit égalité dans les sexes et aussi parce qu'il y avait deux (2) points de fouille à Dorval alors qu'il y en avait quatre (4) à Mirabel, qu'il avait eu connaissance qu'un point de fouille avait été fermé à Dorval sur l'ordre d'un inspecteur de Transport Canada qui avait interdit le départ d'un avion d'Air Canada parce qu'il y avait trop de bagages dans les allées.

Contre-interrogé par la représentante de l'Union, Monsieur Pierre Gauthier précisa qu'un point de fouille avait été fermé temporairement alors que les agents ne voulaient pas laisser passer certains objets et qu'Air Canada voulait exercer une certaine tolérance sur un avion privé, nolisé et qu'il s'agissait là d'une fouille normale et non corporelle, que les horaires de Dorval et de Mirabel étaient différents et que la fluctuation

des horaires était beaucoup plus grande à Mirabel lorsque l'aéroport de Dorval était fermé à 23 h, ce qui n'était pas le cas à Mirabel.

Interrogé de nouveau par le procureur de la Compagnie, le témoin précisa qu'il y avait un système d'alarme dans le local où se faisaient les fouilles corporelles, système qui était à portée de la main de l'agent de sécurité qui agissait comme témoin.

Contre-interrogé de nouveau par la représentante de l'Union, Monsieur Gauthier déclara qu'il y avait un local par point de fouille et que le local était plus grand à Dorval qu'à Mirabel «à cause de la grandeur disponible du point de fouille et de la situation de l'équipement».

### ARGUMENTATION

Étant donné que les «mesures de sûreté des transporteurs aériens», pièce S-5 produite par la représentante de l'Union, sans objection de la part du procureur de la Compagnie, étaient frappées «de diffusion interdite sans autorisation», le Tribunal communiqua avec Transport Canada et son directeur général, à titre de représentant autorisé du ministre fédéral des transports, conformément à la clause 4.8 de la Loi sur l'aéronautique, permit au présent Tribunal d'utiliser ces mesures pour rendre sa sentence dans la présente affaire et la communiquer aux parties intéressées et à leurs représentants; une photocopie d'une lettre en date du 9 juillet 1993 par le directeur général de Transport Canada au soussigné est produite avec la présente sentence.

Les représentants des parties ayant décidé de plaider par écrit, la représentante de la partie syndicale nous fit parvenir ses notes et autorités le 14 juin et le procureur de la Compagnie nous expédia les siennes le 12 août 1993.

La représentante syndicale, dans son argumentation, réfère à la directive émise par Transport Canada le 16 mars 1992 (E-1) à Canadian International, Compagnie aérienne mandatée par les autres compagnies aériennes pour administrer le contrat de sécurité de Executive Security Services Limited, directive notifiée à cette dernière Compagnie et qui prévoit que «lorsqu'un (1) ou plusieurs points de contrôle sont en opération à l'aéroport de Mirabel vous devez avoir un strict minimum de deux (2) agents de sécurité masculin et deux (2) agents de sécurité féminin en fonction en tout temps afin de rencontrer les exigences des mesures de sûreté des transporteurs aériens» (cf. E-1, P.1, troisième alinéa).

Cette représentante soutient essentiellement que l'application de cette directive constitue d'une part une violation de la convention collective et d'autre part entraîne une discrimination totalement injustifiée.

En effet, de prétendre la représentante de l'Union, il y a violation de l'article 13.03a de la convention qui stipule «que l'Employeur tiendra compte des préférences des salariés concernés tout en respectant l'ancienneté lors de l'établissement des horaires de travail. Cette convention collective s'appliquait bien avant la directive d'avril 1992 et l'Employeur respectait l'article 13.03a sans que cela ne cause le moindre problème d'organisation du travail en regard du sexe des salariés».

De plus, d'ajouter cette même représentante, la preuve a démontré, selon le témoignage de Monsieur Jean Duguay, qu'aucun problème de sécurité n'a été rapporté et qu'aucune plainte relativement aux fouilles corporelles ne fut soulevée d'autant plus que les agents demandaient l'aide de la GRC ou d'une autre personne pour agir comme témoin lorsqu'un passager devait être fouillé, consigne d'ailleurs donnée aux agents lors du cours initial de certification et des cours annuels de recertification, sans qu'aucune modification n'ait été apportée depuis plusieurs années.

Si l'Employeur n'a jamais pris en considération «l'élément homme — femme en regard de l'embauche de ses salariés, ce qui serait discriminatoire», de continuer la représentante de l'Union, le point quinze (15) mentionné à la partie II «des mesures de sûreté des transporteurs aériens» (S-5, P.17) et intitulé «agents de sûreté» n'exige aucunement qu'un témoin assistant à une fouille doive être «dûment certifié», ce que confirme le témoignage de Monsieur Duguay également à l'effet que l'on pouvait faire appel à quelqu'un d'autre qu'un agent de sûreté, soit un membre de la GRC ou à quelqu'un d'autre, lorsqu'une fouille s'avérait nécessaire alors que l'agent, le cas échéant, communiquait avec le représentant du transporteur aérien pour que ce dernier lui vienne en aide, procédure qui n'avait jamais occasionné de problèmes selon les dires du même témoin.

Enfin, de conclure la représentante de l'Union dans son argumentation sur cette violation alléguée de la convention collective, l'aéroport de Mirabel seul est l'objet de cette directive alors que des fouilles se font dans les autres aéroports où il existe un service de passagers et qu'il y a même des aéroports où seules des femmes sont agentes de sécurité de sorte que finalement, comme la preuve l'a démontré, plusieurs personnes peuvent servir

de témoin à des fouilles et l'ont été tels que les agents de la GRC ou du transporteur aérien et les superviseurs des agents de sécurité.

L'aménagement des heures de travail, en violation de la convention collective, pour procéder à quelque cinq (5) fouilles en moyenne par semaine, constitue également un geste discriminatoire, indépendamment de la directive de Transport Canada, nullement justifiée par des motifs précis, de soulever la même représentante et, rien dans la preuve ne vient justement soutenir cette pratique discriminatoire d'autant plus que les témoignages n'ont aucunement démontré que les personnes fouillées ne l'avaient pas été «par deux (2) personnes du même sexe» et que les ressources nécessaires n'aient pu être trouvées pour effectuer les fouilles en respectant les droits des personnes fouillées, discrimination prohibée par la convention collective et par la Loi canadienne sur les droits de la personne.

Enfin, de conclure la représentante de l'Union, le Tribunal d'arbitrage a juridiction pour interpréter la convention collective et pour faire appliquer la loi même si une telle directive fut donnée par une tierce partie non liée par la convention collective et que l'Employeur prétende n'avoir pas eu le choix.

(Autorité soumise par la représentante de l'union : *Sécurité Sélect Inc. et l'union des agents de sécurité du Québec Métallurgistes Unis d'Amérique, local 8922*, sentence arbitrale rendue le 12 mars 1993 par Me Harvey Frumkin, re : discrimination fondée sur l'âge, charte des droits et libertés de la personne, directive du client, cf. pp. 11 et 12).

En réponse à l'argumentation écrite de la représentante de l'Union, le procureur de la Compagnie rappela d'abord le libellé des deux (2) griefs soumis à l'arbitrage ainsi que le règlement recherché par ceux-ci avant de reprendre les dix-sept admissions admises par les parties et mentionna également que Monsieur Jean Duguay, lors de son témoignage, avait expliqué que la présence d'un deuxième agent était requise pour des raisons de sécurité et qu'il fut également mis en preuve que le local où avait lieu les fouilles manuelles était doté d'un système d'alarme en cas d'urgence.

Le même procureur déclara qu'il y avait trois (3) questions en litige, la première, la Loi sur l'aéronautique (S.R.C. 1985, c. A-2) est-elle une loi d'ordre public, la seconde, la directive E-1 est-elle d'ordre public? et la troisième, directive E-1 est-elle discriminatoire pour également mentionner qu'il traiterait «subsidièrement» le point

suivant : si la convention collective devait primer sur la directive E-1, l'employeur doit-il être tenu à payer quel qu'indemnité que ce soit? Le même procureur déclara soumettre trois moyens en réponse à ces questions soit premièrement que la Loi sur l'aéronautique ainsi que la directive E-1 était d'ordre public et qu'elle primait en conséquence sur la convention collective, qu'il soumettait également comme deuxième moyen que la directive E-1 n'était pas discriminatoire en fonction du sexe «puisque les passagers ont le droit fondamental d'exiger d'être fouillés par des personnes du même sexe qu'eux» et qu'il soumettrait finalement, à titre subsidiaire, que l'Employeur ne peut, dans l'hypothèse où les premiers moyens soulevés étaient rejetés être tenu à quelque dommage que ce soit puisqu'il a agi en toute bonne foi.

Dans un premier temps, le procureur de la Compagnie soumit que la Loi sur l'aéronautique était une loi d'ordre public, même si cette dernière ne contenait aucune disposition l'affirmant comme telle, étant donné qu'il n'était pas nécessaire qu'il existe une telle mention dans une loi pour que celle-ci soit considérée d'ordre public d'une part et d'autre part qu'il suffisait de considérer les critères pour qu'une loi soit considérée comme étant d'ordre public pour se rendre compte que la Loi sur l'aéronautique devait être considérée comme telle puisqu'elle avait été édictée «dans l'intérêt et pour la protection du public en général tel que le démontrait d'ailleurs l'article 4.7 de cette Loi qui précisait son objet, soit «d'assurer la sécurité aérienne en protégeant les aéronefs et leurs passagers et équipages, les aérodromes et autres installations aéronautiques, de prévenir les atteintes illicites à l'aviation civile et de prévoir les mesures efficaces lorsque de telles atteintes surviennent ou risquent de survenir».

Si la Loi sur l'aéronautique est une loi d'ordre public, de continuer le même procureur, il va de soi que les règlements adoptés en vertu de cette loi sont aussi d'ordre public, «car l'accessoire suit le principal» et la directive E-1 elle-même ne peut-être que d'ordre public puisqu'elle est la réaffirmation de ce qui est prévu dans les règlements en question. Or, de continuer le procureur de la Compagnie, l'article 14 du règlement sur les mesures de sûreté des transporteurs aériens stipule que :

*«pour l'application de l'article 4.7 de la Loi sur l'aéronautique et du présent règlement, les fouilles sont effectuées par un agent de sûreté au cours du contrôle de personnes, des faits personnels et, de bagages et de fret;»*

et le terme «contrôle est également défini à l'article 2 comme étant :

*«Ensemble des mesures prises et mises en oeuvre pour la vérification, l'identification, l'observation, l'inspection ou la fouille des personnes, des effets personnels, des bagages et du fret en vue d'empêcher la possession*

*ou le transport non autorisé d'armes, d'explosifs ou d'engins incendiaires à l'aérodrome ou à bord d'aéronefs»*

De sorte que «le contrôle des personnes implique non seulement l'opération de fouille elle-même d'un passager mais également l'observation. Par le jeu de deux dispositions, tant la personne qui fouille que celle qui observe la dite fouille doivent être les agents de sûreté».

«Finalement, de poursuivre le même procureur, nous soumettons que l'admission n° 3 règle l'ensemble du litige sur cette question car on y reconnaît que Transport Canada est l'organisme gouvernemental ultimement responsable de la sécurité aux aéroports et de toutes questions s'y rattachant et que l'Employeur est un mandataire de Transport Canada. De plus et tel que rapporté par Monsieur Duguay, l'exigence de deux agents de sûreté est pour fins de sécurité.

Ceci dit, il est d'ores et déjà clairement établi en jurisprudence qu'une loi d'ordre public prime sur toute disposition incompatible d'une convention collective et qu'un grief déposé en vertu d'une clause de la convention collective qui va à l'encontre d'une loi d'ordre public sera rejeté».

Autorités soumises par le procureur de la Compagnie : *Brown and Beatty, Canadian Labor Arbitration*, Toronto, Canada, Law Books Inc., 1993, B. 2 : 2050; *Northern Telecom Canada Ltd and United Automobile Workers, Local 1915*, 25 L.A.C. (3D), 444; *Lancia-Bravo Foods and U.F.C.W.*, Loc. 530P, 11 L.A.C. (4th) 59; *Commission des normes du travail c. Ville de Sept-Iles*, D.T.E., 86T142 (Monsieur le Juge Jean-Paul Aubin; *Syndicat des employés de l'Institut Roland Saucier c. l'Institut Roland Saucier*, (1981) S.A.G. 384; *Re Foyer pour personnes âgées St-Laurent Inc. et l'Union des employés de service, local 298*, 1980, 27 L.A.C.(2d) 391 (Me Harvey Frumkin); *Re Eastern Provincial Airways (1963) Ltd and Canadian Airlines Employees' Assoc.*, 1977, L.A.C. (2d), 331).

«À la lumière de cette jurisprudence, de conclure le même procureur sur ce point nous ne croyons pas que l'Employeur pouvait respecter les dispositions de la convention collective à l'encontre d'une loi d'ordre public. L'application de telles clauses aurait constitué un acte illégal.

Il est contraire à la Loi sur l'aéronautique, à la responsabilité sociale de l'Employeur, et à l'ordre public que d'empêcher l'employeur, par le biais d'une clause de



convention collective, de poser un acte nécessité par les besoins de la sécurité de l'aviation civile».

Dernier moyen soulevé par le procureur de la Compagnie, cette directive E-1 n'est pas discriminatoire et, pour évaluer cette question, il est important de considérer «le contexte factuel dans lequel se déroule la fouille» et de se référer aux admissions nos 4, 7, 8, 9 et 10 faites par les parties, où on se rend compte que «les passagers appelés à être fouillés manuellement se retrouvent essentiellement dans la même situation qu'un détenu. Ils sont appelés à se dévêtir dans un local fermé devant deux (2) individus en autorité» et, dans des situations identiques, les Tribunaux ont conclu que le droit à la dignité des individus devait primer et qu'il n'y avait rien de plus privé que la nudité d'une personne de sorte «qu'il n'y a pas de discrimination et que des passagers devraient avoir les mêmes droits que les prisonniers dans les centres de détention fédéraux».

(Décision soumise par le procureur de la Compagnie : *Stanley et al. vs Royal Canadian Mounted Police*, 1987, C.H.R.R. 3799).

Enfin, et uniquement dans l'hypothèse où les griefs seraient accueillis, et donc à titre subsidiaire, l'Employeur ne devrait pas être tenu de payer quelqu'indemnité que ce soit car il n'a fait «qu'appliquer une directive de Transport Canada (E-1) dont l'autorité en cette matière est reconnue par les parties, autorité non contestée et il était impossible pour l'Employeur de respecter à la fois, la directive et la convention collective sans compter que l'Employeur avait tout fait pour minimiser la dite violation et a donc agi toujours en toute bonne foi.

«Jurisprudence soumise sur ce point : *Universal Glass Products Co.*, (1955) 24 L.A. 623; *K-P Manufacturing Company*, (1980) 74 L.A. 1046; *Marlin Rockwell Corp.*, (1951) 17 L.A. 254; *International Paper Co.*, (1968) 50 L.A. 344; *Lorraine Mfg Co.*, (1954) 22 L.L.A. 390; *Vermont American Corp.*, (1978) 70 L.A. 1041; *Gimbel Brothers Inc.*, (1977), 69 L.A. 847; *Americas Inc.*, (1978) 71 L.A. 587).

Enfin, et en réponse à l'argumentation de la représentante de l'Union, de terminer le procureur de la Compagnie, «le fait qu'aucun problème n'a été rapporté auparavant ne peut d'aucune façon appuyer l'argument de la représentante que ce n'était donc pas nécessaire» car il ne peut y avoir de compromis en matière de sécurité aérienne, que si des agents de la GRC avaient déjà été utilisés pour les fouilles, Executive Security n'était pas l'employeur de la GRC et que ceux-ci n'avaient d'ailleurs agi que «par pure

courtoisie», que le document S-6 précisait d'abord et avant tout «qu'un autre agent de sécurité devrait agir comme témoin» et que le paragraphe suivant précisait seulement «de communiquer avec le représentant du transporteur pour qu'il vous aide», sans que la nature de l'aide ne soit précisée et sans mentionner qu'il ou qu'elle puisse agir comme témoin et d'ailleurs, «comment une telle personne peut-elle actionner le système d'alarme ou maîtriser un suspect si elle ne connaît pas la procédure» sans compter, que S-6 ne peut aller à l'encontre de la Loi sur l'aéronautique et des règlements adoptés en vertu de celle-ci et enfin le présent Tribunal n'avait pas compétence «pour statuer si Transport Canada effectue de la discrimination dans l'application du règlement ou de la loi puisqu'il n'est pas une partie sur qui vous avez juridiction. De plus, il n'y a pas un iota de preuve sur la question des sexes des agents de sécurité dans les autres aéroports de la province» et il y a eu admission par le Syndicat «que l'Employeur avait fait tous les efforts possibles pour minimiser l'impact de cette directive».

## DÉCISION

La preuve aussi bien testimoniale présentée devant le présent Tribunal les 3 mai et 2 juin 1993 ainsi que les admissions faites par les parties sont relatées dans la première section de notre sentence.

Nous avons revu les différents témoignages, les pièces produites et les admissions et avons examiné avec attention les plaidoiries écrites des procureurs des parties ainsi que les autorités soumisees.

Tout d'abord, il est important de noter que les deux (2) griefs soumis réfèrent en particulier aux articles 6.01, 11 et 13.03a et reprochent essentiellement à l'employeur de transgresser les clauses qui prohibent toute discrimination fondée sur le sexe ainsi que celles qui prévoient le respect de l'ancienneté et les préférences manifestées par les salariées dans le choix de leur horaire de travail; il va de soi que le Tribunal, dont la compétence origine et de la convention collective et des deux griefs soumis ici à l'arbitrage, limitera sa décision à ceux-ci et s'en tiendra à l'aéroport de Mirabel, le seul visé par la directive du 16 mars 1992 et là où les salariés impliqués ont leur lieu de travail, où les événements ont eu lieu et où les problèmes sont survenus.

Qu'il y ait eu violation de la convention collective et préférence accordée à certains agents de sécurité au détriment de certaines agentes de sécurité dont les choix des horaires ne furent pas respectés malgré une ancienneté plus grande que celle de leurs

collègues masculins, cela ne fait aucun doute selon la preuve faite. D'ailleurs, ceci ne fut pas nié lors des témoignages et les admissions préalables faites par les parties — entre autres celle portant le numéro 16 — le confirme pleinement.

Mais l'Employeur explique sa conduite et tente de justifier cette violation par le fait que la directive en question (E-1) reçue de Transport Canada ne lui laissait pas le choix puisque cette norme exigeait la présence en tout temps de deux agents de sécurité masculin lorsqu'il y a au moins un point de contrôle en opération à Mirabel afin de satisfaire aux exigences de la sécurité. Le problème résulta du fait que la majorité des salariés, agents de sécurité à Mirabel était de sexe féminin, soit environ 75%, de sorte que l'Employeur était obligé de perturber les horaires, ignorer le choix exprimé par certaines agentes de sécurité qui avaient le droit d'être préférées à leurs collègues masculins possédant moins d'ancienneté mais qui étaient pourtant choisis par l'Employeur qui violait ainsi la convention collective.

L'Employeur donc, de soutenir son procureur, ne peut être blâmé et les griefs doivent être rejetés parce que, dans ces circonstances et compte tenu du contexte, la directive de Transport Canada constitue une norme d'ordre ou d'intérêt public puisqu'elle est, ni plus ni moins, l'affirmation, l'émanation ou la reprise des règlements adoptés en vertu de la Loi sur l'aéronautique qui sont nécessairement d'ordre public, puisque cette dernière est une loi d'ordre public.

Selon le Tribunal, la question n'est pas tellement d'affirmer à priori que la Loi sur l'aéronautique et la directive E-1 sont d'ordre public — ni la loi, ni le règlement n'est d'ailleurs mentionné comme étant d'ordre public — mais de considérer plutôt le problème concret soumis à l'arbitrage via les griefs formulés par les salariées et de considérer si l'Employeur, nonobstant la directive émise, pouvait respecter la convention collective, ne pas contrevenir à l'intérêt ou à l'ordre public et ne pas violer les chartes des droits et libertés ou la Loi canadienne sur les droits de la personne et finalement ne pas exercer de discrimination à l'égard de ses agentes de sécurité.

Que Transport Canada bénéficie de l'autorité en matière de sécurité, cela ne fait pas de doute, mais cela signifie aussi que cette autorité doit être utilisée à bon escient et qu'une directive émise par celle-ci ne vienne et ne se trouve pas à transgresser directement certaines dispositions d'une convention collective librement négociée et adoptée par les parties elles-mêmes, surtout lorsqu'il n'est aucunement nécessaire, pour assurer cette sécurité d'adopter une norme en vue de réglementer une situation de faits qui n'avait

soulevé aucun problème ni suscité aucune plainte avant son adoption — La preuve est également claire sur ce point — même si le Tribunal est d'accord qu'en soit et pour cette unique raison, Transport Canada a ce pouvoir d'adopter une norme de sécurité nécessaire pour la sécurité. Mais, et c'est là le point névralgique, la directive E-1 telle qu'appliquée par l'Employeur venait perturber le travail des agents de sécurité de sexe féminin en particulier et violer la convention collective notamment les dispositions concernant l'ancienneté et les droits accordés à des salariées qui bénéficiaient d'une ancienneté plus grande que celle qui avantageait certains de leurs collègues masculins. L'Employeur avait-il le droit d'appliquer comme il l'a fait cette directive et était-il obligé de l'appliquer comme il l'a fait?

Nous avons examiné soigneusement l'article 3.7 de la Loi sur l'aéronautique (tel que remplacé par 33-34 Eliz. II, volume I, S.C. 1985, C. 28, pp. 779 et ss.) ainsi que le Règlement sur les mesures de sûreté des transporteurs aériens (C.P. 1987 - 2470, 10 décembre 1987) et, pour répondre plus directement à l'argumentation soumise par le procureur de l'Employeur, s'il est exact que la clause 14 de celui-ci édicte :

*14. Aux fins de l'article 3.7 de la Loi sur l'aéronautique et du présent Règlement, «fouille» s'entend de la fouille effectuée par un agent de sûreté au cours du contrôle de personnes, d'effets personnels, de bagages ou de fret»;*

nulle part à l'article 3.7 de la loi ou au règlement en question, n'est-il spécifié qu'une fouille doit être faite par deux (2) agents de sûreté.

De plus, que le «contrôle» signifie, selon la clause 2 du même Règlement :

*«Ensemble des mesures prises et mises en oeuvre pour la vérification, l'identification, l'observation, l'inspection ou la fouille des personnes, des effets personnels, des bagages et du fret...»*

il n'y est pas dit comme tel que le contrôle doit être fait par un agent de sûreté pas plus que le témoin-observateur doit être un tel agent. Et d'ailleurs pourquoi, lors de la fouille d'un passager, l'agent de sûreté qui effectue la fouille ne serait pas celui qui observe; en fait, il fait plus qu'observer puisqu'il fouille.

Il est aussi intéressant de noter que tant l'article 3.7 de la loi aux paragraphes (5), (6), (7) et (8) que les clauses 13(1), 15, 16(b), (c) et (d) du Règlement réfèrent tous à une fouille exercée par un agent de sûreté (le soulignement est celui du Tribunal).

Sur ce point, le Tribunal conclut donc qu'il n'était pas nécessaire, pour les fins de la sécurité, que la deuxième personne témoin de la fouille d'un passager soit également un agent de sécurité comme tel.

Pour conclure à la non discrimination dans la façon d'agir de l'Employeur, son procureur soumet essentiellement que les passagers «devraient avoir les mêmes droits que les prisonniers dans les centres de détention fédéraux», et de s'appuyer en particulier sur la décision *Stanley et al. c. Royal Canadian Mounted Police* (1987 C.H.R.R. 3799) où le Tribunal canadien des droits de la personne a rejeté la plainte formulée par des agentes de la GRC qui avaient prétendu avoir été victimes de discrimination fondée sur leur sexe, suite au refus de leur octroyer le poste de gardiennes dans un Centre de détention pour hommes, et a décidé de la primauté de la vie privée et de la dignité humaine sur l'intérêt des plaignantes.

Le présent Tribunal est d'accord avec cette «égalité des droits» mais il ne croit pas toutefois qu'il soit d'ordre public et d'intérêt général qu'un passager de sexe masculin doive être fouillé nécessairement par un agent de sécurité du même sexe ou, si on préfère, le Tribunal est d'avis qu'une fouille exercée par une agente de sécurité sur un passager de sexe masculin ne porte pas atteinte à la vie privée ou intime ou à la dignité humaine ou à l'intégrité physique de celui-ci et ne constitue pas une violation des droits et libertés protégée par la Loi et les Chartes. L'arrêt de la Cour suprême du Canada rendu le 12 août 1993, à l'unanimité des sept (7) juges qui prirent part à la décision, est intéressant à ce sujet, alors que les magistrats décidèrent en particulier que la fouille par palpation exercée par des gardiens de sexe féminin ne contrevenait pas aux articles (7), (8) et (15) de la Charte canadienne des droits et libertés. Il ne faut pas oublier que dans notre cas également, les agents de sécurité ont été spécialement formés pour exercer leur fonction et sont soumis postérieurement à une certification annuelle. De plus, un passager qui décide de voyager par avion doit ou devrait s'attendre à subir une fouille par un agent de sécurité, même si c'est exceptionnel; cela fait partie, en quelque sorte, des aléas d'un voyage par ce moyen de transport.

Est-il nécessaire de mentionner que le problème que pourrait provoquer une fouille d'une passagère par un agent de sécurité de sexe masculin ne se pose pas dans notre cas alors que, ce fut noté antérieurement et ce fut d'ailleurs l'objet d'une admission (n° 15), la majorité des agents de sécurité (75%) sont de sexe féminin à Mirabel et que ce sont ces

dernières qui n'ont pu bénéficier des horaires de travail auxquels leur ancienneté leur donnait droit, selon les normes prévues à la convention collective.

Si la fouille d'un passager doit être faite par un agent ou une agente de sécurité, en présence d'une autre personne, la directive du 16 mars 1992 (E-1) ne mentionne aucunement qu'une telle fouille doit être effectuée en présence d'un autre agent de sécurité d'une part ou d'autre part par deux agents de sécurité du même sexe que le passager. Nous avons d'ailleurs disposé de cette prétendue obligation qu'un passager de sexe masculin doit être fouillé nécessairement par un agent de sécurité du même sexe.

C'est ainsi qu'il était possible qu'une fouille manuelle ou par palpation d'un passager ou d'une passagère soit effectuée par une agente de sécurité à l'aéroport de Mirabel; il n'y avait là aucune contravention à aucun droit fondamental prévu par la Charte canadienne des droits et libertés et par la Loi canadienne sur les droits de la personne et par la Charte des droits et libertés de la personne. De plus, cette façon de procéder assurait également la protection du public en général et la sécurité des passagers en particulier sans par ailleurs violer la convention collective et sans exercer quelque discrimination que ce soit, comme le reproche, avec raison, les salariées qui ont formulé l'un et l'autre grief envers leur Employeur.

Subsidiairement, et dans l'hypothèse seulement où les griefs seraient accueillis, le procureur de l'Employeur a soumis que ce dernier avait agi en toute bonne foi et ne devrait donc pas être condamné au remboursement des pertes monétaires encourues par les salariées requérantes et aux intérêts sur celles-ci.

Il est évident que l'Employeur a agi de bonne foi dans cette affaire et cette bonne foi est manifeste et dans les admissions faites par les parties et dans les témoignages des témoins entendus; mais ce n'est pas parce qu'une partie a agi de bonne foi que son adversaire se voit automatiquement privé des dommages-intérêts auxquels il a par ailleurs droit.

Toutefois, étant donné le caractère particulier de cette affaire, l'Employeur, mandataire de Transport Canada, se voyait imposer par cet organisme une directive intéressant la sécurité dans un domaine particulièrement névralgique et délicat puisqu'il s'agissait en particulier de la fouille manuelle ou par palpation de passager et croyait, toujours de bonne foi, qu'il y avait incompatibilité, à priori, entre la directive et son application et certaines dispositions de la convention collective, le Tribunal croit justifié et

raisonnable, dans les circonstances, de n'allouer aucun montant pour pertes monétaires encourues ou dommages subis par les agentes de sécurité concernées.

**POUR CES MOTIFS**, le Tribunal accueille partiellement les deux (2) griefs n<sup>os</sup> 92-05-183 et 92-07-231,

déclare qu'il y eût violation de la convention collective et des Chartes des droits et libertés et de la Loi canadienne sur les droits de la personne par l'Employeur lorsqu'il accorda, sans droit et sans justification ou raison valable, la préférence à certains agents de sécurité de sexe masculin au lieu et place de certaines agentes de sécurité dont les choix des horaires ne furent pas respectés, nonobstant leur ancienneté plus grande que celle de leurs collègues de sexe masculin et, conséquemment, qu'il y eût également discrimination exercée par l'Employeur en fonction du sexe, le tout en violation notamment des articles 11, 13.03a et 6 de la convention, 15(1) de la Charte canadienne des droits et libertés, 3 et 7 de la Loi canadienne sur les droits de la personne et 10 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne,

ordonne à l'Employeur de respecter, sous toute peine que de droit, les Chartes et la Loi en question ainsi que la convention collective, de considérer l'ancienneté de ses salariés tant de sexe féminin que de sexe masculin, d'accorder la préférence aux salariés en fonction de leur ancienneté et de respecter en conséquence leur choix des horaires de travail sans tenir compte de leur sexe.

Montréal, ce 21<sup>e</sup> jour de septembre 1993

*Ph. Gauthier*  
*Arbitre*

*R. Savoie*

Réginald Savoie,  
Arbitre