

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de
dépôt :

Date Le 21 novembre 2011

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ANDRÉ SYLVESTRE, avocat

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉBARDEURS, SECTION LOCALE
1657,
Ci-après nommée l'A.I.D.,**

Et

**L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES,
Ci-après nommée l'A.E.M.,**

**DANS LE GRIEF NO 09-10 RELATIF AUX « Articles 6.01, 7.05, 10, 11, 11.08,
Appendix « C » and any other that may apply ».**

Procureur de l'A.I.D. Me Bernard Phillion

Procureur de l'A.E.M. Me Patrick Galizia

SENTENCE ARBITRALE

LA PREUVE

[1] L'A.I.D. a logé le grief le 3 août 2010 :

« Dear Mr. Langlois,

Please accept this letter as our official grievance pursuant to the above captioned Articles and in conformity with the Collective Agreement presently in force.

On Sunday July 18th on the 16:00-24:00 shift the MEA made the decision to Lock out CUPE 375 thus closing the port. Members of ILA 1657 were told the same thing then on July 19th the MEA position changed to laid off. As per article 11.08 members can be laid off from Sunday-Saturday and not as of Monday. Also it was only confirmed on July 29th that none of the checkers were paid the first week waiting period as per 11.08. Members who worked on the Sunday were only paid 5 hours and thus being locked out at that point. Permanent staff as per article 7.05 were not properly notified as a 5 day written notice must be given to the union and employee concerned in case of reduction. Bereavement leave and bank hours also were not paid.

We are claiming for all members who were affected by the Mea decision on July 18th and changed July 19th for any and all lost monies and benefits to be paid at the applicable rate to every individual member.

...»

[2] À une première séance, dès après le dépôt de la convention collective et du grief, Me Galizia a annoncé qu'il invoquait la prescription des trois chefs des dommages identifiés par le grief nés de la transgression alléguée des clauses 11.08 et 7.05 et de l'Annexe « B ». Les procureurs ont ensuite présenté une preuve et fait valoir leurs arguments sur le respect des délais.

[3] Le 31 décembre 2010, l'arbitre a rendu une décision renvoyant le moyen de droit invoqué par le procureur patronal :

« Il en est de même en matière disciplinaire. Ainsi, une sanction disciplinaire et les motifs à son soutien doivent, selon le paragraphe 4.03, être communiqués à l'employé concerné et au syndicat dans les « cinq (5) jours ouvrables » de la connaissance de l'infraction. Or, si l'employé n'est pas au travail, car participant à une grève ou subissant un lock-out, le délai de communication est suspendu jusqu'au jour de la reprise des opérations.

Considérant que le grief a été déposé en temps utile, soit à l'intérieur du délai de 10 jours ouvrables, l'arbitre rejette l'objection et décide que l'affaire devra se poursuivre au fond. »

[4] À la reprise, Me Galizia a confirmé que sa cliente faisait droit au chef réclamant le salaire des trois heures de la soirée du 18 juillet et celui d'un congé de deuil, dont acte, mais contestait la réclamation identifiée par les autres chefs contenus au grief.

[5] Me Phillion a abordé le fond et produit monsieur Mulcahy comme seul témoin à l'appui de la réclamation. Embauché comme vérificateur sur appel en 1989, il a occupé cet emploi jusqu'en 1999 pour ensuite agir, pendant six ans, comme agent d'affaires de l'A.I.D. Il est revenu à son emploi de vérificateur sur appel pendant deux ans et a enfin repris la charge d'agent d'affaires qu'il occupe maintenant depuis six ans.

[6] Le groupe de 121 membres que le témoin représente compte 20 vérificateurs permanents qui travaillent pour les différents employeurs maritimes utilisant les services du Port de Montréal. Chacun profite du privilège de pouvoir se présenter quotidiennement à son même lieu de travail. Ainsi, il n'a pas à se renseigner, soir après soir, entre 18h00 et 24h00, auprès du Centre de déploiement, de son assignation des 24 prochaines heures. De plus, il est assuré de travailler un minimum de 40 heures par semaine et, s'il est disponible, peut même être en poste, au besoin, durant sept jours.

[7] Les autres membres détiennent le statut de vérificateur sur appel. Celui-ci confirme sa disponibilité entre 18h00 et 24h00, la veille de sa prochaine journée de travail. Le Centre de déploiement l'affecte auprès d'un des employeurs qui aura besoin de ses services le lendemain mais il passe après le permanent. Il peut confirmer sa disponibilité d'une de deux façons, d'abord par un appel téléphonique logé auprès du Centre. Un opérateur entre cette information à l'ordinateur lequel confirme ou non son affectation. Le vérificateur sur appel ignore donc, d'un jour à l'autre, chez quel employeur il sera affecté le lendemain. La seconde façon, si cet employé possède un ordinateur, est d'accéder à cette information fournie par le système informatique pour ensuite recevoir la même réponse que par téléphone. S'il se déclare disponible mais n'est pas affecté, par exemple pour une période de cinq jours, il a droit de recevoir, en vertu du régime de sécurité d'emploi, huit heures de salaire, du lundi au vendredi.

[8] De son côté, l'employé permanent bénéficie toujours d'une affectation garantie, du lundi au vendredi. Selon le travail à abattre chez l'employeur désigné, il peut même travailler le samedi et le dimanche. Cet employé peut être mis à pied mais cette décision doit avoir été précédée par l'étape prévue par le paragraphe 7.05 :

« 7.05 L'employeur a le droit en tout temps d'augmenter ou de diminuer le nombre d'employés permanents. Toutefois, dans le cas de diminution, un avis écrit sera donné cinq (5) jours à l'avance au Syndicat et aux employés concernés. »

[9] Le vendredi, chaque employeur maritime informe l'A.E.M. de ses besoins en personnel pour la semaine à venir afin de permettre à cette dernière d'être en mesure d'aviser certains employés sur appel d'une prochaine mise à pied. Dans l'après-midi du vendredi, l'A.E.M. rejoint l'A.I.D. et l'invite à participer à ce processus car elle peut ignorer certains détails dont, par exemple, la prise de vacances de tel ou tel employé sur appel. Le rôle de l'A.I.D. n'est pas de dicter à l'A.E.M. le nombre d'employés

qu'elle peut mettre à pied mais de la seconder en lui fournissant des informations qu'elle ne possède pas.

[10] On rencontre, mais plus rarement, une autre façon de procéder à une mise à pied. Si un employé sur appel se déclare disponible pour sept jours consécutifs mais qu'il ne se trouve aucun travail à lui confier, il est considéré mis à pied rétroactivement pendant toute cette semaine.

[11] Il existe donc trois situations de mise à pied :

- celle de l'employé permanent qui a reçu le préavis de cinq jours ;
- celle de l'employé sur appel informé, le samedi, de sa mise à pied du dimanche au samedi suivant ;
- celle de l'employé mis à pied qui n'a pas été informé de sa mise à pied pour la semaine à venir mais qui l'est de jour en jour.

[12] En termes de rémunération, dès qu'un employé sur appel est informé de sa mise à pied, il a droit au traitement prévu par le paragraphe 11.08 :

*« **11.08** L'Association des employeurs maritimes pourra, à chaque semaine, mettre à pied les employés de l'Annexe « E » qui ne sont pas requis. Le statut d'employé mis à pied s'applique ainsi à chaque employé de l'Annexe « E » qui, pendant une période de sept (7) jours, du dimanche au samedi, n'a pas été assigné au travail. Les employés mis à pied pourraient être rappelés moyennant un avis de trois (3) jours.*

Cependant, l'Association des employeurs maritimes maintient en vigueur le régime de prestations supplémentaires de chômage qui prévoira, lors d'une mise à pied, tel que définie dans le paragraphe précédent, un complément des prestations d'assurance-emploi de base jusqu'à cent pour cent (100 %) de la rémunération de base.

Les dispositions de ce régime de prestations supplémentaires de chômage sont

incluses dans le document régissant ce régime qui est approuvé par le Commissaire d'assurance-emploi, dont copie apparaît à l'Annexe « C » de la présente convention.

Chaque période de mise à pied réduit le niveau de la garantie de chaque employé à raison de huit (8) heures par jour et quarante (40) heures par semaine, ou trente-deux (32) heures ou trente-six (36) heures selon le cas. »

[13] L'employé sur appel touché par une mise à pied se porte candidat à la prestation versée par la Commission d'assurance-emploi. L'A.E.M. accepte de maintenir sa contribution. Pour la première période de deux semaines et si cet employé ne reçoit rien, l'A.E.M. doit lui verser 100% de son salaire en vertu du régime de sécurité d'emploi. Si la Commission d'assurance-emploi lui verse la prestation maximum, l'A.E.M. lui remet la différence entre son salaire et le montant de cette prestation. Ce régime s'applique à tous les employés identifiés par l'Annexe « E » intitulée « *Liste des employés couverts par le régime de sécurité d'emploi* ».

[14] Le dimanche 18 juillet 2010, monsieur Bédard, le président de l'A.E.M., a informé de cette décision monsieur Tremblay, le président du Local 375, le syndicat des débardeurs :

« La présente a pour but de vous aviser que l'Association des employeurs maritimes décrète un lock-out à compter de 8h00, lundi le 19 juillet 2010.

Cette mesure restera en place jusqu'à nouvel ordre.

Les ralentissements de travail effectués ces dernières semaines ont créé une telle incertitude dans l'industrie maritime qu'il devient impossible de maintenir le Port de Montréal en opération et toutes nos tentatives pour vous convaincre de la gravité de la situation se sont avérées vaines.

Nous sommes très déçus de devoir en arriver là après 18 mois de négociation et de nombreux changements de garde à la direction du syndicat qui ont nettement prolongé le processus de négociation au-delà du raisonnable, mais une ultime tentative aujourd'hui nous a convaincu que le lock-out devenait inévitable.

L'AEM réitère, par ailleurs, son intérêt à conclure une convention collective dans

les meilleurs délais et, tel que convenu, nous vous contacterons pour déposer notre réponse à votre dernière contre-proposition vers la fin de cette semaine. »

[15] Le lendemain, monsieur Morency, le directeur des relations du travail de l'A.E.M., a adressé cette lettre à monsieur Waite, le vice-président de l'A.I.D. :

« This letter confirms our telephone conversation of this day.

The diverting of the ships to other ports and the lock out imposed to the Local 375 members, has virtually eliminated the work in the Port of Montreal.

As a result, the Maritime Employers Association is putting all members of Local 1657 on lay off as of this morning 08:00 a.m.

The MEA considers the members of ILA 1657 to be in off duty status.

Consequently, the dispositions of the collective agreement pertaining to the job security program do not apply.

...»

[16] Or, le vendredi 16 juillet, l'A.E.M. n'a adressé aucun avis de mise à pied à l'A.I.D. ou à ses employés. Ce mutisme de l'employeur confirmait qu'il ne se rencontrerait aucune mise à pied durant la semaine suivante. Le samedi, aucun employé, tant permanent que sur appel, n'a été avisé de sa mise à pied. Ainsi, la lettre du 19 juillet n'était donc pas l'avis de mise à pied prévu par la convention collective.

[17] Le lundi 19 juillet, chaque employé permanent était disponible et tous se sont présentés chez les différents employeurs où ils étaient affectés. On leur a alors appris qu'ils avaient été mis à pied. Durant cette semaine-là, ces employés n'ont reçu aucun salaire, ni compensation de l'assurance-emploi ou du régime de la sécurité d'emploi. Quant aux employés sur appel, l'A.E.M. ne leur a pas appliqué le traitement prévu par le paragraphe 11.08. Quelques-uns d'entre eux, éligibles au régime de l'assurance-

emploi, y ont fait appel et reçu la prestation prévue mais non pas la différence due par l'A.E.M. Ceux qui n'étaient pas éligibles n'ont pas touché un cent à cause du délai de carence. En effet, une fois qu'un employé sur appel apprend, le samedi, qu'il sera mis à pied, il dépose sa réclamation auprès de la Commission d'assurance-emploi. Il reçoit ensuite un numéro de dossier pour loger sa réclamation que confirme l'A.E.M. laquelle lui avance le minimum de 500\$ avant même la réception de l'indemnité. Si elle en a la preuve, l'A.E.M. lui remet le plein montant mais, en l'instance, elle n'a rien versé.

[18] La convention crée deux banques d'heures, une première de 1 000 heures pour financer des activités syndicales et, une autre, de 3 000 heures, respectivement pour supporter le coût de la formation des coordonnateurs en santé et sécurité et du représentant du programme d'aide aux employés. Dans la présente affaire, deux employés ont demandé, le vendredi, leur libération pour la semaine suivante au complet. Comme l'A.E.M. n'a pas refusé, leur demande a été acceptée la journée-même. Une de ces libérations a été consentie à un coordonnateur en santé et sécurité et, la seconde, à un responsable des activités syndicales. Cependant, ils n'ont reçu aucun salaire pour cette semaine-là.

[19] On a rappelé les vérificateurs à partir du samedi suivant le début de la mise à pied. Cependant, selon l'A.I.D., une période de mise à pied doit couvrir la période du dimanche au samedi. De la sorte, les représentants syndicaux n'ont pu comprendre de quelle façon les employés pouvaient être rappelés au travail un samedi. Finalement, ils sont retournés au travail le dimanche, alors que les activités du Port de Montréal étaient revenues à la normale car l'A.E.M. avait mis fin au lock-out des débardeurs.

[20] Me Galizia a contre-interrogé le témoin. La première obligation de l'employé sur appel est de se rendre disponible. À tous les soirs, entre 18h00 et 24h00, il doit

appeler le Centre de déploiement et fournir son numéro pour ensuite apprendre chez quel employeur il travaillera le lendemain. Une autre obligation est de se conformer à la procédure du sous-paragraphe 9.06 b) s'il se déclare non-disponible :

« **9.06 Règles pour l'avis de non-disponibilité**

b) *Dans le cas d'une absence pour une période de plus d'une journée, il devra avertir le Centre de déploiement de son absence. Lors de son retour au travail, il devra en aviser le Centre de déploiement en complétant personnellement un formulaire à cet effet. »*

[21] Dans sa sentence du 31 décembre 2010, le soussigné a décidé que les jours de la semaine du 19 au 24 juillet n'étaient pas des jours ouvrables, à l'instar des 1^{er} et 2 janvier, comme prévu par le paragraphe 12.12, et des 12 jours fériés identifiés par le paragraphe 13.01. Ces jours sont rémunérés mais, puisque non-travaillés, ils sont soustraits de la sécurité d'emploi.

[22] Le vendredi 18 juillet, on dénombrait environ 20 vérificateurs permanents et qui se sont présentés au travail le 25 juillet. Du 19 au 24 juillet, personne n'a travaillé, tant les vérificateurs permanents que leurs collègues sur appel, à cause du lock-out imposé aux débardeurs.

[23] Monsieur Mulcahy occupe l'emploi de vérificateur depuis 1989 et, à sa connaissance, le « *off duty status* » n'avait jamais, jusqu'alors, été invoqué comme motif par l'A.E.M. pour justifier une mise à pied. Il l'a été pour la toute première fois à l'occasion de la mise à pied de juillet 2010.

[24] Le sous-paragraphe 3.2 a) de l'Annexe « C » traite des conditions d'admissibilité

des vérificateurs au régime de la sécurité d'emploi :

« **3.2 Admissibilité**

Un employé sera admissible aux prestations, en cas de mise à pied temporaire uniquement en raison du manque de travail dans le port où il travaille normalement, au titre de la semaine que le dimanche courant et que le premier jour de ladite semaine tombe après la date d'entrée en vigueur ; en outre que :

a) *ladite mise à pied :*

1. *Avait commencé le ou après la date d'entrée en vigueur ;*

2. *n'avait pas une raison disciplinaire ;*

3. *n'était pas la conséquence*

i) *d'une grève, d'un ralentissement ou d'un arrêt de travail, du piquetage (de la part des employés ou non) ou d'une action concertée dans le port où l'employé travaille normalement, ou bien*

...

iv) *d'un acte de force majeure défini dans la convention collective qui s'applique. »*

[25] Les banques d'heures ne s'appliquent pas aux jours non-ouvrables, seulement aux jours ouvrables, la raison pour laquelle les deux employés libérés n'ont pas reçu leur salaire.

[26] Le vendredi 23 juillet, l'A.E.M. a informé l'A.I.D. que les opérations reprendraient le lendemain mais les vérificateurs sont revenus au travail le dimanche 25 juillet car ils avaient subi une mise à pied de sept jours.

[27] Pour répondre à cette preuve, Me Galizia a produit monsieur Langlois, depuis 1996 le conseiller principal de l'A.E.M. en relations du travail. Embauché en 1992, il a

occupé le poste d'agent de relations du travail jusqu'à sa promotion dans son poste actuel. Il a pris connaissance du grief dès le 3 août 2010.

[28] Le témoin a d'abord traité du régime de sécurité d'emploi dont l'objectif est de garantir des heures de travail et de fournir un nombre suffisant d'employés affectés chez les différents employeurs membre de l'A.E.M. Celle-ci verse aux vérificateurs qui, selon le cas, sont couverts par une garantie de 32, 36 ou 40 heures et ne les ont pas toutes travaillées, la différence entre le salaire des heures qu'ils ont travaillées et ce à quoi la garantie leur accorde le droit. Un vérificateur devient admissible au régime de sécurité d'emploi s'il se conforme aux dispositions de l'article 10. À l'heure actuelle, 121 employés bénéficient de ce régime qui prévoit un plancher et un plafond d'emploi. Ce système est la porte d'accès au système de sécurité d'emploi.

[29] Du 18 au 25 juillet, aucune variation ne s'est produite dans le nombre des employés qui avaient droit à la sécurité d'emploi. Le paragraphe 11.03 prévoit des exceptions à ce régime. Ainsi, cette garantie est réduite pour toute cause de non disponibilité dont les jours fériés, les vacances à raison de 40, 32 ou 36 heures par semaine, l'imposition d'une mesure disciplinaire, les refus ou absences du travail, les absences causées par une maladie prolongée ou un accident et tout cas de force majeure. Lorsqu'un employé est mis à pied, il loge une réclamation selon la procédure prévue par le paragraphe 11.08.

[30] Du 19 au 24 juillet, l'A.E.M. n'a pas appliqué le régime de sécurité d'emploi car, à cause de la situation rencontrée dans le Port de Montréal, aucun travail ne pouvait s'y exécuter. Aucun vérificateur n'a alors été en poste. On n'a pas remis aux employés permanents le préavis du paragraphe 7.05 puisqu'il ne pouvait s'appliquer. Aucune mise à pied ne s'était produite durant la semaine précédente. Le 19 juillet,

l'A.E.M. n'a pu agir de la façon prévue par la convention collective à cause du conflit de travail. En effet, la situation tombait sous le cas d'une des exceptions prévues par le paragraphe 3.2 de l'Annexe « C », celle d'un arrêt de travail.

[31] L'A.E.M. n'a pas versé de salaire aux deux employés libérés en puisant dans les banques d'heures car elle ne rembourse jamais celui des heures non ouvrables. En effet, l'objectif est de verser le salaire perdu à l'employé libéré qui n'a pas travaillé durant une journée ouvrable. On trouvait du travail à abattre mais le lock-out le rendait impossible à effectuer.

[32] Me Phillion a contre-interrogé monsieur Langlois. Quand un employé sur appel est mis à pied, par exemple pour une semaine, il aura appelé le samedi et on l'aura informé de sa mise à pied de la semaine à venir. Il n'a donc plus à appeler chaque soir pour se rapporter disponible le lendemain. La situation est identique pour l'employé absent à long terme, par exemple pendant la période de ses vacances, d'un accident du travail et d'un congé sans solde.

[33] Du 19 au 25 juillet, les vérificateurs ne pouvaient se charger d'aucun travail à cause de la situation causée par le lock-out. L'A.E.M. avait décidé d'imposer cet arrêt de travail aux débardeurs qui l'avaient auparavant prévenue de l'adoption de moyens de pression. Fort de cette information, les navires dont l'arrivée était prévue s'étaient dirigés vers d'autres ports. Jusqu'au 19 juillet et ce, même durant la période des moyens de pression, le Port de Montréal avait été en opération et les vérificateurs étaient toujours à l'œuvre et recevaient le salaire des heures travaillées.

[34] Le 18 juillet, l'A.E.M. a adressé une lettre au Local 375 pour le prévenir du décret du lock-out imposé dès le lendemain. À cause de cette situation, la procédure

prévue au paragraphe 11 ne s'est pas appliquée. Durant le lock-out, l'A.E.M. n'a versé aucun salaire aux vérificateurs, non pas parce qu'ils n'étaient pas disponibles mais parce qu'elle avait décidé de les mettre en « *off duty status* » à cause du lock-out imposé aux débardeurs. L'arrêt de travail visé par l'exception du paragraphe 3.02 de l'Annexe « C » n'avait pas été décidé par les débardeurs mais bel et bien par l'A.E.M. Celle-ci a décidé de ne pas payer le salaire aux employés libérés à même la banque d'heures car elle ne verse rien pour les jours non ouvrables. En vertu du quatrième alinéa du paragraphe 11.08, l'A.E.M. a réduit le niveau de la garantie assurée aux employés à cause de leur mise à pied. Les demandes de libération syndicale sont normalement accordées le vendredi, donc, en l'espèce, avant l'envoi de la lettre au syndicat des débardeurs. Sinon, ils auraient été couverts par le régime de la sécurité d'emploi.

[35] Réinterrogé, monsieur Langlois a précisé que les mises à pied prévues par le paragraphe 11.08 se décident en fonction de la projection de son achalandage remise le vendredi par chaque employeur maritime. Donc, avant le 19 juillet, les mises à pied se décidaient en fonction de ces projections et non du lock-out.

POSITION DES PARTIES

[36] Me Philion a rappelé que la réclamation contenue au grief couvre les employés permanents, les employés sur appel et les deux employés libérés. L'A.I.D. demande de les indemniser car admissibles au régime de la sécurité d'emploi créé par l'article 10 de la convention collective. Ces employés, identifiés par l'Annexe « E », sont couverts par le paragraphe 11.08.

[37] Le paragraphe 11.01 a) garantit à l'employé dont le nom apparaît à la liste du

Groupe I de l'Annexe « E » 1 600 heures de travail durant une période s'étendant sur 40 semaines et, à celui dont le nom se retrouve à la liste du Groupe II de la même annexe, 1 280 heures durant l'année civile où il a acquis le statut d'employé couvert par le régime de sécurité d'emploi, et 1 440 heures et 1 600 heures, respectivement, pour les deux années suivantes. Le paragraphe 11.02 prévoit qu'une heure travaillée ou offerte compte pour une heure, quel que soit le taux de rémunération qui s'applique, mais que les heures de prolongation ne sont pas comptées. Le paragraphe 11.03 crée la contrepartie de ces avantages et identifie une série de causes de réduction pour raison de non-disponibilité. Ainsi, l'employé doit être disponible pour bénéficier du régime de la sécurité d'emploi. La seule situation où l'A.E.M. est dégagée de cette garantie, même si l'employé est disponible, est prévue par le paragraphe 11.07, celle du cas de force majeure. Le paragraphe 11.08 reconnaît le droit de l'A.E.M. de mettre à pied des membres de l'A.I.D. mais en maintenant la garantie des heures de travail. La seule limitation est la non-disponibilité de l'employé dans une des situations identifiées par le paragraphe 11.03. Enfin, la convention ne prévoit aucune mention de « *off duty status* ».

[38] La preuve a établi que, du 19 au 25 juillet, les vérificateurs ont été contraints au chômage suite à la décision prise par l'A.E.M. de mettre les débardeurs en lock-out. Pourtant, pendant la semaine précédente, tant les débardeurs que les vérificateurs étaient au travail même si les premiers déployaient des moyens de pression au soutien de leurs réclamations. Le 19 juillet, l'A.E.M. a pris la décision de mettre un terme à ses opérations mais cette décision ne pouvait la dégager de son obligation face aux vérificateurs. En effet, elle ne pouvait lui échapper qu'au cas de la non-disponibilité de ces derniers pour une des raisons prévues par le paragraphe 11.03 ou de la circonstance de force majeure mentionnée par le paragraphe 11.07. À ce dernier chapitre, cette situation se caractérise par son imprévisibilité ou son irrésistibilité. Me Phillion, à l'appui de son argument que l'A.E.M. ne pouvait invoquer la force majeure, a invoqué les sentences Commission scolaire des Hautes-Rivières et Syndicat de

l'enseignement du Haut-Richelieu, 2006T-521 et Union des agents de sécurité du Québec, Métallos, local 8922 c. Agence de sécurité C.C. Inc., 88T-241 dans laquelle l'arbitre Réginald Savoie a rejeté cette défense au motif que :

« L'employeur ne pouvait ne pas savoir que l'autorité réelle et finale appartenait au conseil d'administration et que le directeur du Village Olympique ne pouvait prendre de décision à sa place. Il ne peut donc prétendre, bien qu'informé tardivement, que la décision de la R.I.O. revêtait le caractère irrésistibilité, de non-imputabilité et d'une prévisibilité de la force majeure. »

[39] Dans le présent dossier, l'évidence a démontré que l'A.E.M. ne pouvait invoquer la force majeure au soutien de sa décision de refuser aux vérificateurs l'accès au régime de sécurité d'emploi. En effet, le lock-out des débardeurs n'était pas un événement imprévisible ou inévitable puisque cet arrêt de travail découlait du propre chef de l'employeur. Bref, comme la décision de l'A.E.M. de mettre un terme à ses opérations pendant une semaine était prévisible et non pas extérieure, la situation n'était pas irrésistible car elle aurait pu continuer à négocier avec le syndicat de ses débardeurs. La grève qui affecte un tiers, par exemple un sous-traitant, peut constituer un cas de force majeure mais ce n'est pas le cas lorsque l'arrêt de travail est décrété par l'employeur lui-même.

[40] L'A.E.M. ne pouvait plaider qu'à cause de sa propre décision entraînant la mise à pied de ses employés, la situation la relevait de l'obligation créée par l'article 11. On ne retrouvait pas au dossier les exceptions des paragraphes 11.03 et 11.07 car l'A.E.M. s'était elle-même placée dans cette situation, celle de son impossibilité de fournir du travail à ses employés. Quant à son refus de rembourser le salaire des deux employés libérés, l'argument de la journée non-ouvrable n'était pas acceptable. Ils avaient droit de recevoir le salaire de la semaine en question car ils bénéficiaient, eux aussi, de la sécurité d'emploi.

[41] L'A.E.M., pour justifier sa décision, a invoqué la notion du « *off duty status* » mais ce moyen de défense ne pouvait être retenu. Le paragraphe 11.08 accorde à cette dernière le droit de mettre son personnel à pied. Ainsi, à chaque semaine, elle peut l'exercer mais pour une semaine débutant le dimanche et se terminant le samedi. En l'espèce, l'A.E.M. a imposé la mise à pied à partir du lundi, et non pas du samedi, de sorte que sa décision était illégale. Comme elle ne pouvait prétendre au « *off duty status* », le soussigné doit se reporter au paragraphe 11.08 après avoir conclu à l'illégalité de la décision de refuser aux vérificateurs l'accès au régime de sécurité d'emploi.

[42] Monsieur Langlois a invoqué la clause 3.2 a) 3 i) et iv) de l'Annexe « C » à l'effet que le vérificateur est admissible aux prestations du régime de sécurité d'emploi en cas de mise à pied temporaire sauf si cette situation est due, entre autres causes, « *à une grève, à un ralentissement ou à un arrêt de travail* » ou « *à un acte de force majeure défini dans la convention collective qui s'applique.* » Cette clause doit s'interpréter à la lumière de la règle de l'«*ejusdem generis* », donc que cette situation ne peut qu'être causée par l'A.I.D. ou ses membres et non par une autre unité de négociation, comme ce fut le cas dans le dossier actuel. Cette clause ne pouvait interdire au régime de sécurité d'emploi de s'appliquer aux vérificateurs car elle ne couvrait pas la situation née d'un lock-out imposé aux membres d'une autre unité décrété par l'A.E.M. En d'autres termes, cette dernière ne pouvait, en imposant le lock-out à un syndicat tiers, interdire l'application du régime de sécurité d'emploi aux vérificateurs. Bref, aucun des arguments patronaux ne pouvait trouver une assise dans la convention collective.

[43] En réponse, Me Galizia a référé à la lettre de monsieur Bédard datée du 18 juillet et dans laquelle il a prévenu le président du syndicat des débardeurs que les ralentissements de travail auxquels ses membres se prêtaient avaient rendu la

situation intolérable. En conséquence, l'A.E.M. devait prendre la décision d'imposer le lock-out aux débardeurs. À cause de cette situation, les vérificateurs se sont trouvés dans une situation d'interruption de travail, un « *off duty status* », puisqu'aucun d'entre eux ne pouvait se mettre à l'oeuvre. Le vendredi 23 juillet, l'A.E.M. a informé l'A.I.D. que les opérations pourraient reprendre dès le lendemain mais, à la demande de celle-ci, le travail n'a repris que le surlendemain.

[44] En l'espèce, le préavis de trois jours prévu par le premier alinéa du paragraphe 11.08 ne pouvait s'appliquer comme, d'ailleurs, les autres dispositions de cette clause. À ce chapitre, l'A.E.M. a invoqué, pour justifier sa position, les dispositions du paragraphe 3.01 :

« **3.01**

- a) *L'Association Internationale des Débardeurs reconnaît à l'employeur le droit de diriger et d'exploiter ses installations, ses machines et son outillage, et de diriger ses opérations, y compris le droit et le pouvoir de maintenir l'ordre et la discipline, le tout sous réserve de la protection de la santé et de la sécurité des employés et à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la Loi et aux clauses de la présente convention.*
- b) *La direction devra faire valoir ses droits tels qu'ils sont décrits dans la présente convention d'une façon équitable et non discriminatoire, et tous les employés couverts par cette convention seront traités d'une façon juste et raisonnable et selon les dispositions de cette convention collective. »*

[45] Me Galizia a invoqué de la jurisprudence à l'appui de la position de sa cliente et, en premier lieu, une sentence impliquant les mêmes parties, rendue par Me Serge Brault, le 14 juillet 2004, et confirmant le droit de l'A.E.M. de procéder à la mise à pied de son personnel. Il a écrit :

« (79) *Dans la négative, ie, devant des droits de direction demeurés intacts, le Tribunal s'en tiendra à vérifier si l'Employeur aurait agi de façon abusive ou discriminatoire dans son exercice d'un droit non encadré par la convention*

collective.

...

(81) Au départ, l'examen de la convention collective n'y révèle la présence d'aucune disposition qui interdirait à l'employeur de procéder à des mises à pied. Au contraire, le paragraphe 11.08 le permet expressément.

...

(86) De son côté, l'Employeur affirme que la convention collective lui reconnaît le droit de déterminer sans partage ses besoins hebdomadaires en main-d'œuvre et de procéder aux mises à pied en conséquence. Au pire, l'arbitre pourrait agir mais seulement en présence de la preuve que l'Employeur aurait agi de façon abusive ou discriminatoire en procédant à certaines mises à pied.

...

(88)... Or, l'examen de la convention collective ne permet pas d'affirmer que celle-ci nierait à l'Employeur la discrétion de déterminer seul ses besoins de main-d'œuvre pour les fins qui nous intéressent.

...

(91) La décision de déterminer l'effectif en l'espèce relevait donc du droit résiduaire de gérance de l'A.E.M. Cela dit, pareille discrétion reconnue n'est pas absolue car, en matière de rapports collectifs, l'arbitre conserve toujours l'autorité limitée de s'y pencher afin de s'assurer que l'Employeur n'en aurait pas usé de façon abusive, déraisonnable ou discriminatoire, démonstration à la charge de qui l'allègue. »

[46] Me Galizia a ensuite cité un jugement accueillant une requête en révision judiciaire rendu par le juge Grant de la Ontario High Court, Divisional Court, Re Northern Electric Co. Ltd. and United Automobile, Aerospace, Agricultural Supplement Workers Union, Local 1535, 29-DLR (3d) 300. Dans cette affaire, l'employeur et trois syndicats, dont l'intimé, le Local 1535, avaient signé une entente prévoyant que le premier acceptait de prolonger le congé des fêtes de fin d'année. Cependant, pour compenser ce manque de travail, les employés travailleraient durant certaines journées des fins de semaine précédant cette période. Une des journées prévues était le samedi 7 novembre. Or, le 3 novembre, un autre syndicat mais également partie à l'entente a déclenché une grève légale. L'employeur a alors informé les autres

syndicats que leurs membres n'auraient pas à se présenter au travail, le samedi 7 novembre. L'intimé a logé un grief réclamant le salaire que ses membres avaient perdu en ne travaillant pas, ce jour-là.

[47] L'arbitre a accueilli ce recours mais le tribunal supérieur a cassé cette décision. Le juge Grant a conclu que l'arbitre Gorsky avait commis une erreur de droit en décidant que l'employeur avait transgressé les dispositions du paragraphe 10.2 de la convention collective par son refus de permettre à ses employés de travailler le samedi 7 novembre. Il avait conclu à tort qu'il s'agissait d'une mise à pied et que l'employeur aurait dû leur remettre le préavis d'une semaine prévu par la convention. Le magistrat a décidé que l'arbitre avait erré en droit parce tel n'avait pas été le cas. Il a écrit, pp. 2 et 3 :

«It is apparent from the award that the arbitrator, purportedly acting under art. 10 of the agreement, regarded the action of the employer as a lay-off...

I am of the opinion that the arbitrator has erred as a matter of law in finding that the situation which developed here and the action on the part of the employer in giving the notice that it did on November 3rd amounted to such. The arbitrator then proceeded under art. 10.2 of the agreement to find that the company was in default in not having given a minimum of one week's notice which respect to such lay-off. Article 10 as I interpret refers only to a lay-off which is brought about by a reduction in the work force. In this case, the fact that the employer did not permit all the employees to go back to work on November 7th was not a matter of his own choice, nor was it brought about by any lack of work in the plant at the time, but simply by reason of the fact that the one group had gone on strike. I think the agreement must be read in the understanding that all parties assumed that this article would not be operative if such a situation had developed. It was an implied agreement and I hold that the provision of this particular article may be observed by the employer only in the situation therein set out, which refers as I have said to reduction of the work force. »

[48] Dans une sentence Re Ferguson Industries Ltd and United Steelworkers, local 4702, 8 L.A.C. (2d) 232, l'arbitre Richard a traité de la nature de la mise à pied. L'employeur, depuis quelques jours, faisait face à une grève tournante le rendant

incapable d'opérer son chantier. Il a alors suspendu ses opérations de production. Le syndicat a logé un grief réclamant le préavis de la mise à pied prévu par la convention collective. L'arbitre a d'abord invoqué la définition de la notion de mise à pied fournie par l'arbitre Weatherill dans une affaire Northern Electric Co Ltd (1971) 23 L.A.C. :

« In my view « lay off » involve a temporary severance of the employment relationship (in the narrow, technical sense of that phrase) for the purpose of reducing the employment force in order to meet the manning requirements of the employer. »

[49] L'arbitre Richard a poursuivi pour enfin conclure, pp. 4 à 6 :

“It is my opinion that the prime reason for various lay-off provision in collective agreement is to secure the seniority rights of the employee.

...

There is no evidence before me which would indicate that the seniority rights of any of the employees were affected as a result of the work stoppage in the present case.

...

I find that the work stoppage which took place in the instance of the company on October 15th did not constitute a lay-off. It was rather a temporary cessation of production which affected all employees, but did not affect any of the seniority rights. »

[50] Dans une sentence Burvic Holdings Ltd and Office and Technical Employees Union, local 15, 73 L.A.C. (4th) 147, l'arbitre M. Jackson a également traité de la notion de mise à pied. La décision de l'employeur de réduire ses activités et son personnel pour l'exploitation d'une clinique médicale avait été prise en réaction d'une nouvelle politique appliquée par le ministère de la Santé de Colombie-Britannique réduisant les montants versés aux médecins de la province. L'employeur, devant cette situation, avait décidé de retenir la formule de « *Reduced Activity Days* ». Le grief invoquait le

fait que les employés avaient été réduits au chômage pendant trois jours mais non pas dans le cadre d'une mise à pied de sorte qu'ils avaient droit au salaire des jours de travail perdus. D'entrée de jeu, l'arbitre s'est rallié aux commentaires de l'arbitre Weatherill, dans l'affaire Northern Electric, et de l'arbitre Richard, dans la sentence Ferguson. Il a écrit, p. 10 :

« (38) The reasoning in both these decisions reflects the view that for these to be a layoff, absent a collective agreement to the contrary, it is generally accepted that these must be a decrease in the work requirements of the employer and a period of time when employees are off work because of that decrease.

(39) While the matter is not an easy one, I believe the better view in all the circumstances of this case is that what occurred was not a lay-off. In reaching this conclusion, I have relied upon in Re Ferguson Industries and Re Northern Electric which illustrate the general assumption many arbitrators that a lay off involves suspending the services of employees because of a lack of availability work. »

[51] Finalement, l'arbitre Jackson a conclu :

« (48) In a summary, I have concluded that the closure of Burris Clinic in March was not a lay-off. However, there is nothing in the agreement that restricts the Employer's right to suspend its operation for a number of days for what can be colloquially termed a political protest. As a result the grievance must be dismissed. »

[52] Un conseil d'arbitrage présidé par le juge Allen B. Gold a rendu une sentence traitant également de la notion de mise à pied, Canadian Air Line Employees' Association and Air Canada, non publiée et datée du 21 décembre 1970. Dans cette affaire, le Syndicat des machinistes, qui représentait les employés du service et de la maintenance de l'employeur, a déclenché une grève. La direction a alors suspendu ses opérations et placé son personnel des ventes, représenté par CALEA, « *on off-duty status without pay* ». Ces employés sont restés à l'écart du travail jusqu'à leur rappel,

deux jours avant la fin de cette grève. Une des demandes contenues au grief réclamait le préavis de 14 jours prévu par la convention que l'employeur n'avait pas donné avant de décider de la mise à pied de ces employés. Le juge Gold n'a pas retenu ce chef et écrit, pp. 10, 11 et 12 :

« Reading the collective agreement as a whole, we are unable to conclude that the parties intended, either by express words or by reasonable and necessary implications, that the provision of Article 10 apply in the present circumstances. In our view, the Company put CALEA members on off duty status without pay. It did not effect a reduction of the work force as a lay-off within the meaning of Article 10, but, on the contrary, was nearly exercising a right reserved to it under the agreement. This, as we see it, is the plain meaning of the language employed by the parties and is therefore sufficient to dispose of the matter.

...

At the risk of labouring the obvious, is it not manifest that any attempt to apply article 10 to the present situation would introduce uncertainty, friction or confusion into the working of the labour relations system which the parties have put into effect. Indeed the whole concept of notice, bumping and displacement of personnel as therein set out is so basically incompatible with and unsuitable to the situation with which we are concerned that we cannot conceive that the parties could have intended it to apply. Article 10, as we see it, can only work where there is a reduction in the work force planned for a specific future date known reasonably well in advance and affecting a specified portion of the work force. Otherwise, how is the required notice to designated employees to be given with the appropriate advance warning? How else can there be an orderly operation of bumping without undue dislocation of the work force as a whole? »

[53] Finalement, l'arbitre René Lippé, dans une sentence non publiée et datée du 17 février 1975, Northern Electric Company Limited c. Northern Electric Office Employee Association, a traité de l'opposition entre les notions de « *lay off* » et de « *off duty status* ». Suite à une grève des unités de production établies sur l'ensemble du territoire canadien, les employés de bureau couverts par l'Association ont été avisés, le 17 mai 1973, qu'on les plaçait en « *off duty status* », d'où le dépôt du grief soumis le 6 juillet contestant cette décision et réclamant des préavis versés au cas d'une mise à pied :

« ...

This is to advise you that we are initiating a policy grievance pertaining to advising our members that they would be on "off duty status" without pay till further notice (The Association's position is that they were laid off). »

[54] La direction a répondu au grief par cette lettre à l'Association datée du 13 juillet :

« ...

The situation which occurred as of 17th May 1973 is neither covered by the Collective Agreement nor was envisaged by the parties in concluding the instant Collective Agreement. Furthermore, the placement of employees on "Off duty Status" was the consequence of circumstances clearly beyond the control of the Company. »

[55] Le grief s'appuyait sur les dispositions de l'article 13 de la convention collective, dont l'alinéa introductif prévoyait :

« Article 13

1. *Schedule of Allowances*

Employees laid-off solely due to lack of work (for a period in excess of four (4) weeks shall be granted an allowance based on term of employment at date of lay-off. »

[56] La première question à laquelle l'arbitre Lippé a eu à répondre a été si l'interruption du travail imposée aux employés placés dans une situation de « *off duty without pay* » constituait ou non une mise à pied. Faute d'une définition de cette notion dans la convention collective, l'arbitre Lippé a procédé à l'examen des clauses pertinentes pour tenter de découvrir l'intention des parties. Il en est arrivé à cette conclusion, p. 10 :

« ...je suis également d'opinion qu'il faut envisager la mise à pied comme une réduction des opérations et du personnel « dans le cours normal des opérations d'une compagnie » et je crois que si les parties avaient voulu qu'il en soit autrement, elles l'auraient dit spécifiquement. Sur ce, je me rallie aux opinions exprimées par le juge en chef Gold et par le sénateur Goldenberg dans les décisions arbitrales rendues dans l'affaire Air Canada, alors que certains faits prouvés étaient semblables à ceux que la preuve a révélés dans le cas actuel.»

[57] Finalement, l'arbitre a rejeté le grief, p. 14 :

« En résumé, pour toutes ces raisons, je suis d'opinion que la décision de la compagnie d'interrompre les opérations non essentielles de bureau qui a entraîné la mise en O.D.S. d'une partie importante des employés de bureau, le 17 mai 1973, découle de l'exercice des droits de gérance qui lui étaient réservés aux termes de l'article 3 de la convention collective. »

[58] En réplique, Me Phillion a reproché à l'argument principal de l'employeur que le fait d'être en situation de « *off duty status* » privait les employés de leur droit aux avantages consentis par le système de sécurité d'emploi. Or, dans les affaires citées par son adversaire, la réclamation des employés n'était pas de même nature que celle des vérificateurs. Ces décisions n'ont mené qu'à une seule solution, que les employés couverts par les griefs n'avaient pas subi une mise à pied. En l'espèce, l'argument patronal qu'il n'y a pas eu mise à pied ne pouvait tenir, à preuve l'annonce faite à monsieur Morency, dans sa lettre du 19 juillet à monsieur Waite, que « ... *the Maritime Employers Association is putting all members of Local 1657 on lay off as to this morning 08 :00 a.m.* ».

[59] De toute façon et même si le paragraphe 11.08 ne s'appliquait pas à eux, il fallait retourner aux paragraphes 11.01 et 11.03. Par ailleurs, le paragraphe 3.01 reconnaissait à l'employeur le droit d'exercer ses pouvoirs résiduels mais « *à la condition de se conformer à toutes les dispositions de la Loi et aux clauses de la*

présente convention. »

[60] L'énumération prévue par le paragraphe 11.03 n'est pas exhaustive mais elle est qualifiée par la phrase introductive limitant la suspension des avantages du système de sécurité d'emploi « *à toute cause de non-disponibilité* ». De toute évidence, cette clause ne pouvait s'appliquer, en l'espèce, car, durant toute la période du lock-out, les vérificateurs étaient disponibles.

[61] De plus, la convention collective ne prévoit aucune disposition permettant à l'A.E.M. d'introduire une autre cause de suspension de ces avantages que celles mentionnées par les paragraphes 11.03 et 11.07, sauf les deux cas identifiés par les paragraphes 12.10 et 12.11 prévus par les parties pour éviter d'interminables palabres sur le sens à donner à la notion de « *force majeure* » :

« 12.10 En plus des dispositions de l'article 11.07, il est entendu que, si un navire ne peut accoster au port en raison de l'état des glaces, une telle situation libérera l'employeur de ses obligations en ce qui a trait à la sécurité d'emploi.

12.11 De plus, l'employeur sera libéré de ses obligations relatives à la sécurité d'emploi si un embâcle ferme le fleuve Saint-Laurent à la navigation et empêche tout navire de se rendre au port. »

MOTIFS ET DÉCISION

[62] L'A.E.M., comme moyen de défense et contrairement à ce qu'appréhendait Me Philion, n'a pas invoqué l'argument de la force majeure. Il n'y a donc pas lieu de traiter de la question.

[63] Me Galizia a invoqué le témoignage de monsieur Langlois. Celui-ci a fourni, parmi les justifications du refus de l'A.E.M. de permettre aux vérificateurs l'accès au régime de la sécurité d'emploi, l'explication que la situation rencontrée du 19 au 25 juillet tombait sous une des exceptions prévues par le paragraphe 3.2 de l'Annexe « C » :

« 3.2 Un employé sera administré aux prestations, en cas de mise à pied temporaire, uniquement en raison du manque de travail dans le port où il travaille normalement, au titre de la semaine que la demande couvre et que le premier jour de ladite semaine tombe après la date d'entrée en vigueur, en outre que :

a) ladite mise à pied ;

...

3. n'était pas la conséquence

i) d'une grève, d'un ralentissement ou d'un arrêt de travail, du piquetage (de la part des employés ou non) ou d'une action concertée dans le port où l'employé travaille normalement...

...

iv) d'un acte de force majeure défini dans la convention collective qui s'applique.»

[64] Au jugement de l'arbitre, l'A.E.M. ne pouvait invoquer cette clause pour justifier sa décision. En effet, l'arrêt de travail qu'elle vise doit être le fait de l'A.I.D. ou des employés couverts par la convention collective. Cependant, tel n'a pas été le cas, en l'espèce, car l'arrêt de travail imposé à ces derniers par l'A.E.M. a été causé par le décret du lock-out aux débardeurs. Or ni les vérificateurs, ni le Local 1657 n'étaient impliqués dans cet arrêt de travail.

[65] Pour ces raisons, l'arbitre décide que l'employeur ne pouvait invoquer cette

clause pour justifier la mise en chômage temporaire des vérificateurs.

[66] Demeure à disposer du principal moyen de défense invoqué par la partie patronale, la mise de ces employés en « *off duty status* », un arrêt de travail que ses droits de gérance lui permettaient d'imposer à ce personnel. Il est à noter que le sous-paragraph 3.01 a) reconnaît à l'employeur le droit de diriger ses opérations et d'exploiter ses installations « *mais à la condition de se conformer ... aux clauses de la présente convention.* »

[67] Au jugement de l'arbitre, les décisions invoquées par la partie patronale ne pouvaient trouver application en l'espèce. En effet, les situations rencontrées n'avaient rien en commun avec celle de la présente affaire.

[68] Dans sa sentence, Me Brault a reconnu le droit de l'A.E.M. de déterminer l'effectif en vertu de son droit résiduaire de gérance à la condition de ne pas l'utiliser de façon abusive, déraisonnable ou discriminatoire. Le soussigné ne peut qu'en convenir car le paragraphe 11.08 le confirme de façon claire et nette.

[69] Le juge Grant, dans l'affaire Northern Electric a décidé que le refus de l'employeur de permettre aux membres du syndicat de se présenter au travail, le 7 novembre, n'équivalait pas à une mise à pied. En effet, ce refus ne relevait pas de son choix et ne résultait pas d'un manque de travail mais était plutôt la conséquence de la grève déclenchée par un des syndicats signataires de l'entente. Le magistrat en a tiré, comme conclusion, que si un des signataires ne respectait pas son obligation, par exemple en déclenchant une grève, il dégageait l'employeur de sa propre obligation vis-à-vis l'ensemble des signataires. Il a conclu, p. 3 :

« One would think that if at the time the parties had entered into this agreement and if it had been said what will happen in case one of the union are on strike, that all parties would have agreed at once that it was obvious that the article then would not have application. »

[70] Dans la sentence Ferguson Industries, l'arbitre Richard a écrit qu'à son opinion, la principale raison de l'existence des dispositions relatives aux mises à pied, dans une convention collective « *is to secure the seniority rights of the employee.* » Comme, dans cette affaire, la preuve n'avait pas établi que les droits nés de l'ancienneté des employés avaient été affectés par l'arrêt de travail subi par l'employeur, il en a conclu qu'il ne constituait pas une mise à pied. En effet, il s'agissait plutôt d'une « *temporary cessation of production on which affected all employees, but did not affect any of the seniority rights. Therefore, the requirements of art. 8 of the collective agreement would not come into play.* »

[71] L'arbitre Jackson, dans la sentence Burvic Holdings, a retenu que la caractéristique essentielle de la mise à pied est une diminution du travail chez un employeur entraînant une période de temps durant laquelle ses employés sont en chômage forcé. Or comme, dans cette affaire, la mise à pied du personnel n'avait pas comme cause une diminution de travail mais, plutôt, une protestation politique, les clauses de mise à pied ne pouvaient s'appliquer. L'arbitre a donc rejeté le grief.

[72] L'arbitre Gold, dans l'affaire Air Canada, a retenu l'argument que les employés, à cause de la grève d'un autre syndicat, avaient été placés en « *off duty status without pay* » plutôt que d'avoir été l'objet d'une mise à pied. Selon cet arbitre, les dispositions de l'article 10 intitulé « *Seniority* » ne pouvaient s'appliquer car, « *where the Company put CALEA members on off duty status without pay, it did not effect a reduction of the work force or a lay-off within the meaning of Article 10 but, on the contrary, was merely*

exercising a right reserved to it under the agreement. »

[73] Enfin, l'arbitre Lippé a suivi cette voie dans la sentence Northern Electric. Il a écrit qu'une mise à pied, lorsque non autrement définie par la convention collective, devait s'interpréter en fonction de la clause d'ancienneté. Il lui semblait donc illogique que les parties aient voulu considérer comme mise à pied toute cessation de travail, même momentanée. De plus, il était d'opinion qu'il fallait « *envisager la mise à pied comme une réduction des opérations et du personnel dans le cours normal des opérations d'une compagnie. Si les parties avaient voulu qu'il en soit autrement, elles l'auraient prévu expressément.* »

[74] Or ces affaires ont un point en commun, celui que les conventions collectives à interpréter et à appliquer ne contenaient pas la définition de la notion de « *mise à pied* ». Cependant, tel n'est pas le cas dans la présente affaire. Le paragraphe 11.08 prévoit, à son premier alinéa, que l'A.E.M. peut, à chaque semaine, « *mettre à pied les employés de l'Annexe « E » qui ne sont pas requis* ». On doit en comprendre que si la présence de ces vérificateurs n'est pas requise, la cause en est un manque de travail. D'ailleurs, cette interprétation trouve son écho dans le paragraphe 3.2 de l'Annexe « C » traitant de l'admissibilité au régime de sécurité d'emploi. La condition « *sine qua non* » que doit remplir l'employé pour être admissible aux prestations est « *d'être en situation de mise à pied temporaire, uniquement en raison du manque de travail dans le port où il travaille normalement.* »

[75] Or, tel a été le cas des vérificateurs durant la période du 19 au 24 juillet car, dans sa lettre du 19 juillet, monsieur Morency a reconnu à monsieur Waite les raisons du traitement réservé aux vérificateurs :

« The diverting of the ships to the others ports and the lock out imposed to the Local 375 members, has virtually eliminated the work in the Port of Montreal.

As a result, the Maritime Employers Association is putting all members of Local 1657 on lay off as of this morning 08:00 a.m. »

[76] L'arbitre en arrive donc à la conclusion qu'en l'espèce, les vérificateurs ont été mis à pied, du 19 au 24 juillet. Ils étaient disponibles pour travailler et ne tombaient pas sous l'exception du paragraphe 3.2 de l'Annexe « C ».

[77] Enfin, les deux employés libérés avaient également droit au même traitement, celui de recevoir les prestations prévues par les dispositions de l'article 11.

[78] Pour ces motifs, l'arbitre accueille le grief et ordonne à l'A.E.M. de verser aux vérificateurs les indemnités auxquelles ils avaient droit en vertu du paragraphe 11.08. Il se conserve compétence advenant l'impossibilité des parties de s'entendre sur le quantum dû à chacun de ces employés.

ANDRÉ SYLVESTRE, avocat