
ARBITRAGE DE GRIEF
CODE CANADIEN DU TRAVAIL, PARTIE I (L.R. (1985), CH. L-2)

ENTRE :

SOCIÉTÉ RADIO-CANADA

(L' « EMPLOYEUR » OU « LA SOCIÉTÉ »)

ET :

SYNDICAT DES COMMUNICATIONS
DE RADIO-CANADA (FNC-CSN)

(LE « SYNDICAT »)

Convention collective : 2009-2012

Grief collectif : N° 1572

Procédure de rappel - composante

Sentence déclaratoire - convention collective alinéa 32.9 d)

SENTENCE ARBITRALE

Tribunal : M^c Serge Brault, Méd. A. et Arb. A., arbitre unique

Comparutions pour l'Employeur : M^c Rachel Solyom, (McCarthy Tétrault),
procureure, assistée de :
M. Jean-Yan Gagnon, directeur relations
industrielles

Comparutions pour le Syndicat : M^c Giovanni Mancini, (Laplante et associés),
procureur, assisté de :
M. Robert Fontaine, vice-président du Syndicat,
responsable des griefs

Lieu de l'audience : Montréal
Date de l'audience : 19 octobre 2012
Date de la sentence : 12 décembre 2012

Adjudex inc.
SB-1012-15108-FP
S/A 597

I

INTRODUCTION

[1] Le Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN), le Syndicat, représente notamment les journalistes et journalistes-présentateurs de la Société Radio-Canada, l'Employeur ou la Société.

[2] Le tribunal est saisi d'un grief contestant la façon dont est appliquée une disposition de la convention collective des parties. Ce grief se lit en partie comme suit :

Le ou vers le 7 mai 2012, la Société Radio-Canada a avisé les représentants du Syndicat des communications de Radio-Canada au comité mixte prévu à l'article 32.2 de la convention de son intention de ne pas convoquer à une entrevue pour combler un futur poste de journaliste ou de journalistes-présentateur les employés mis à pied ayant occupé la même fonction dans la composante Radio Canada international, pour évaluer leur candidature avant que le poste ne soit affiché et rempli de la manière normale. Ce faisant, la Société a signifié sa volonté de violer les droits conférés par l'article 32.9 et par toute la convention collective aux employés de RCI qui seront mis à pied en juillet 2012.

[3] Cette sentence prononce un jugement déclaratoire rendu à la demande des parties au sujet du sens et de la portée de cette disposition de leur convention collective qui leur pose une difficulté réelle. Elle ne décide pas du fond.

[4] Les parties ont convenu et formulé de concert la question posée au tribunal qui se décline en deux temps :

1. L'Employeur doit-il lorsqu'il a un poste à combler dans une composante donnée offrir à des employés mis à pied dans d'autres composantes la possibilité d'être reçus en entrevue aux termes de l'alinéa 32.9 d) de la convention collective ?

Puis :

2. La personne mise à pied dans une composante autre que celle dans laquelle un poste est à combler a-t-elle droit d'être convoquée en entrevue à cette fin aux termes de l'alinéa 32.9 d) ? Et, si oui, à quelles conditions ?

[5] La disposition en litige, l'alinéa 32.9 d), concerne en gros le droit des salariés mis à pied d'être invités à participer au processus de sélection lorsque la Société procède au comblement de postes vacants. Elle constitue un élément de l'article 32.9 qu'il est à propos de rapporter dans son intégralité :

32.9 Droits de réintégration

a) Le nom des employés licenciés est porté sur une liste de réintégration pour une période de vingt-quatre (24) mois à compter de la date de licenciement.

b) Lorsqu'un poste devient vacant au sein de la composante de l'employé, la Société en avise l'employé ou les employés dont le nom figure sur la liste par téléphone ou par courrier recommandé, à leur dernier numéro de téléphone ou à leur dernière adresse connue. L'employé ou les employés visés auront dix (10) jours ouvrables pour répondre à la Société et faire connaître leur intérêt à l'égard du poste.

c) Le poste vacant sera attribué à l'employé de la composante ayant le plus d'ancienneté qui a déclaré son intérêt, qui a occupé un poste de niveau semblable ou supérieur et qui a démontré qu'il avait la compétence professionnelle requise pour exercer les fonctions du poste.

d) S'il n'y a aucun candidat sur la liste de rappel de la composante, les employés mis à pied ayant occupé la même fonction dans d'autres composantes seront convoqués à une entrevue. À compétence égale, celui qui a le plus d'ancienneté obtient le poste.

e) La personne qui postule un emploi aux termes des dispositions ci-dessus et qui l'obtient est tenu de s'y présenter suivant les instructions qu'on lui aura données, mais aux plus tard trente (30) jours après la date d'acceptation, sauf si elle en a convenu autrement par écrit avec l'employeur. Si elle ne le fait pas, son nom sera retiré de la liste de réintégration et elle sera réputée avoir immédiatement démissionné de la Société.

f) Si aucun des employés dont le nom figure sur les listes de réintégration ne répond aux exigences du poste, celui-ci pourra être affiché et rempli de la manière normale.

g) Si une offre de réintégration nécessite la réinstallation de l'employé, la Société prendra en charge les frais de mutation et de réinstallation conformément à sa politique.

Il est convenu que ces frais ne pourront dépasser dix mille dollars (10 000 \$).

h) L'employé qui est licencié informe la Société de son intérêt à occuper un emploi temporaire ou à temps partiel. Lorsqu'un tel emploi, dans la même fonction, devient disponible, la Société le lui offrira. Une telle affectation ne sera pas considérée comme une réintégration. L'acceptation ou le refus d'un tel travail n'influe pas sur la période de réintégration.

[6] Le texte d'autres dispositions est également utile à une bonne compréhension du problème et des arguments mis de l'avant de part et d'autre :

Article 3 DÉFINITIONS

Aux fins de la présente convention collective,

[...]

d) L'expression « composante » signifie la radio anglaise, la radio française, la télévision anglaise, la télévision française, Radio Canada International, Radio-Canada Nord-Québec.

[...]

Article 18 EMPLOYÉS TEMPORAIRES

[...]

18.4 Un employé temporaire progresse dans les échelles de salaire sur la base des jours travaillés.

18.5 Période d'essai

La période d'essai d'un employé temporaire est de deux cent soixante (260) jours travaillés dans une composante, un service, une ville, un groupe professionnel et une fonction.

[...]

Un employé temporaire accumule de l'ancienneté sur la liste de rappel pour chaque jour travaillé par composante, par service, par ville, par groupe professionnel et par fonction.

[...]

Article 19 : AFFICHAGE DES POSTES VACANTS

19.1.1

L'avis de poste vacant contiendra les renseignements suivants : la composante, la succursale, le titre d'emploi, la classification, le régime de travail, l'échelle de salaire, les qualifications requises, la date limite pour la candidature et, à titre indicatif, le titre de l'émission ou le secteur.

Article 20 : ENGAGEMENT ET PROMOTION

20.1

Lorsque la Société comble un emploi vacant ou un nouvel emploi, elle engage la personne qui répond le mieux aux qualifications requises fixées dans l'avis de l'emploi à combler. À qualification égale, si elle a à choisir entre deux (2) candidats, elle accordera la préférence au candidat ayant le plus d'ancienneté dans l'unité.

[...]

Article 32 CESSATION D'EMPLOI POUR RAISONS ÉCONOMIQUES

32.1 S'il doit être mis fin à des emplois pour des raisons économiques, la Société identifiera les postes excédentaires par composante, par ville, par le groupe professionnel et par fonction.

[...]

32.3 Supplantation

L'employé dont le poste a été déclaré excédentaire exerce son droit de supplantation dans sa composante, dans la ville où est située la Direction dont il relève, dans son groupe professionnel et par ancienneté, à condition qu'il possède la compétence professionnelle requise pour exercer les fonctions de l'employé ayant le moins d'ancienneté. Si l'employé ne réussit pas à supplanter dans la ville où est située la Direction dont il relève, il peut alors supplanter à l'intérieur de sa composante dans d'autres villes. Les frais de la réinstallation seront assumés par la Société et ceux-ci ne pourront dépasser dix mille dollars (10 000 \$).

L'employé qui occupe un emploi hybride ou un emploi polyvalent intra-unité et dont la fonction est déclarée excédentaire exercera ses droits de supplantation dans sa fonction d'origine.

L'employé qui refuse de supplanter un autre employé est licencié immédiatement.

32.4 Employés temporaires

En cas de cessation d'emploi pour raisons économiques, dans chaque composante, dans chaque ville, dans chaque groupe professionnel et par fonction, il sera mis fin à l'emploi des employés temporaires suivant l'ordre d'ancienneté avant les employés permanents.

LETTRE D'ENTENTE : Intégration (Radio, Télévision, Internet et Service Numérique (ci-après : « Lettre d'entente sur l'intégration multi-plateforme »)

La Société et le Syndicat conviennent des balises suivantes en ce qui concerne l'intégration multi-plateforme (Radio, Télévision, Internet et Service numérique)

[...]

8. Dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les postes affichées le seront sans référence à une plateforme spécifique. Les titulaires de ces postes seront alors tenus d'effectuer leur travail sur la ou les plateformes déterminées par l'employeur, en respect de l'article 46.8 (conditions de travail et sécurité) ;

[...]

13. En cas de mise à pied prévu aux chapitres 32 (raisons économiques) et 33 (changement technologique), les parties conviennent de ce qui suit pour les employés embauchés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective :

À défaut de pouvoir supplanter ou d'être réintégré dans une composante, l'employé dont le poste est déclaré excédentaire pourra exercer ses droits dans l'une ou l'autre des plateformes ;

Pour les employés embauchés après l'entrée en vigueur de la présente convention collective et dont les postes sont déclarées excédentaires, les parties se réuniront et discuteront des modalités de supplantation et de réintégration ;

[7] Aucun moyen n'est soulevé à l'encontre de la compétence du tribunal de prononcer le présent jugement déclaratoire, les parties l'ayant sollicité et y ayant explicitement consenti.

II

LA PREUVE

[8] Le Syndicat a cité comme seul témoin son vice-président responsable des griefs. Monsieur Robert Fontaine a participé aux conversations et discussions avec la Société au sujet de la portée de la clause en litige. La Société a de son côté fait entendre madame Lise Morin longtemps à la direction des ressources humaines. Elle aussi a participé aux échanges patronaux-syndicaux et conseillé la direction sur le sens et la portée de cette disposition. Leurs points de vue sont divergents.

[9] L'organisation du travail et des relations du travail chez l'Employeur partage les employés au sein de sous-groupes que la convention collective définit comme des composantes. [voir paragraphe 3d) supra]. Madame Morin explique que la Société compte en fait plus de composantes qu'en énumère le paragraphe 3 d). Celles qui n'y sont pas

nommées concernent des services ou entités d'où le Syndicat est absent ; par exemple, la composante des services juridiques.

[10] Selon la vision de la Société, les composantes forment des ensembles plus ou moins hermétiques en matière de mobilité professionnelle et c'est avec cette relative étanchéité à l'esprit que, côté patronal, l'on envisage la clause en litige.

[11] Ainsi, madame Morin avance qu'un employé d'une composante quelconque qui est mis à pied ne peut être réintégré dans une autre composante que la sienne sauf en vertu de l'alinéa 32.9 f); soit lorsque la Société sollicite des candidats de l'extérieur. Parce que, affirme madame Morin, l'alinéa 32.9 d), en litige, exclut du processus de rappel les employés licenciés dans d'autres composantes que celle où il y a vacance.

[12] La position syndicale est différente. Selon monsieur Fontaine, les composantes énumérées à la convention collective reflèteraient une vision largement périmée puisque la réalité nouvelle de la Société serait davantage marquée par la mobilité et la perméabilité des métiers que leur contraire. Pour le Syndicat, qui en tient pour preuve le texte de la *Lettre d'entente multiplateforme* (supra), un journaliste de RCI est un journaliste quelle que soit la composante de son poste.

[13] La Société dont le financement est largement public fait face depuis plusieurs années à des réductions budgétaires sévères elles-mêmes traduites notamment en réductions d'effectifs.

[14] Parmi le personnel représenté par le Syndicat, il y avait celui de la composante Radio Canada International (« RCI ») dont une large part a été licenciée. Selon l'alinéa 3 d) (supra), cette composante est distincte de celles de la radio française ou de la télévision française.

III

LES PLAIDOIRIES

Syndicat

[15] Le procureur syndical, invoquant certaines règles générales d'interprétation, soutient que l'alinéa 32.9 d) est clair et qu'en conséquence, il n'a pas à être interprété.

[16] Selon le procureur, lorsque les parties ont voulu limiter par composante la supplantation ou encore la réintégration, elles l'ont fait de manière expresse. Ce serait le cas

au paragraphe 32.3 selon lequel *l'employé dont le poste a été déclaré excédentaire exerce son droit de supplantation dans sa composante, dans la ville où est située la direction dont il relève [...]*. Toutefois, dit M^e Mancini, puisque le paragraphe 32.9 est écrit différemment, il faut donc lui donner un sens conséquent.

[17] M^e Mancini nous renvoie à l'article 18 (supra) relatif aux conditions de travail des employés temporaires. Là, dit-il en substance, les parties ont subordonné de façon expresse certains droits à l'appartenance à une composante, notamment le calcul de l'ancienneté ou la période d'essai.

[18] Cela étant, le procureur écarte comme erronée la position patronale décrite par madame Morin à l'effet qu'un employé mis à pied qui proviendrait de la composante RCI ne pourrait être réintégré dans une autre composante qu'en vertu de l'alinéa 32.9 f), c'est-à-dire par la voie ouverte à quiconque de l'extérieur est désireux de postuler un poste vacant. Pour le procureur syndical, cette prétention est erronée et contrevient au libellé même de cet alinéa.

[19] En effet, soutient M^e Mancini, l'alinéa 32.9 d) est clair et il ne permet pas d'exclure du processus de rappel décrit un employé provenant d'une composante autre que celle de la vacance.

[20] Toujours réagissant à la vision décrite par madame Morin, le procureur affirme que d'y souscrire conduirait à des situations absurdes. De la sorte, un journaliste permanent mis à pied dans une composante autre que celle où pourtant un poste de journaliste serait vacant ne serait quand même pas invité en entrevue. Il se retrouverait en définitive sur le même pied qu'un étudiant ou une étudiante parfaitement étrangers à la maison et qui postulent un emploi selon l'alinéa 32.9 f).

[21] Qualifiant de distinctes les règles de supplantation et celles de réintégration, le procureur affirme que le caractère drastique de la supplantation justifie qu'on en limite l'application par composante. En revanche, selon lui, la réintégration que permet le paragraphe 32.9 vise un effet positif, et donc plus large, puisqu'il s'agit de combler un poste vacant.

[22] En outre, selon le procureur, la vision de l'Employeur, trop étroite, s'oppose aux valeurs que traduit le texte du paragraphe 8 de la *Lettre d'entente sur l'intégration multi-plateforme*. Selon lui, le fait qu'on y stipule que les postes affichés le *seront sans référence*

à une plate-forme spécifique, favorise une interprétation opposée au cloisonnement préconisé entre composantes.

[23] En conclusion, plaide le procureur, on doit donc convoquer en entrevue de sélection selon l'alinéa 32.9 d) les journalistes de la composante RCI mis à pied en vue du comblement d'un poste de journaliste dans les composantes radio ou télévision. D'où la demande qu'une réponse conséquente soit donnée aux questions posées.

[24] Le procureur syndical a invoqué la seule autorité suivante : BLOUIN, Rodrigue, MORIN, Fernand, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e édition, Éditions Yvon Blais inc., Cowansville, 2012, pp. 469-526.

Employeur

[25] Comme son vis-à-vis, la procureure patronale affirme que l'alinéa 32.9 d) doit s'interpréter selon les règles ordinaires d'interprétation et en ayant égard au paragraphe 32.3 (supra). Elle mentionne les deux règles suivantes :

- 1- Les dispositions d'une convention collective s'interprètent dans leur ensemble;
- 2- les dispositions s'interprètent dans la recherche de la finalité et dans le respect de leur position dans la convention collective.

[26] La procureure fait valoir que le paragraphe 32.9 s'inscrit dans le vaste ensemble que constitue l'article 32 relatif à la cessation d'emploi; et que son sens a égard aux principes généraux d'attribution de postes prévus à la convention.

[27] L'article 32, poursuit M^e Solyom, décrit un exercice qui se décline à la fois par composante et à l'intérieur de chacune d'elles. Elle mentionne à titre d'illustration les dispositions du paragraphe 32.3 relatives à la supplantation. Celle-ci se fait par composante et la seule souplesse permise par le texte a trait à la ville d'origine de la personne appelée à supplanter. La même réflexion vaut, dit-elle, en ce qui a trait au paragraphe 32.4.

[28] En conséquence, soutient la procureure, devant cette absence de tout droit pour un employé licencié d'en supplanter un autre à l'extérieur de sa composante d'origine, le droit qui en est le pendant, soit celui d'être réintégré, doit lui aussi s'appliquer de la même façon; c'est-à-dire par composante.

[29] La procureure patronale enchaîne en décrivant en trois étapes le processus de réintégration.

[30] La première se situe aux alinéas 32.9 b) et c). À cette étape, le poste est attribué à l'employé de la composante ayant occupé un poste de niveau semblable ou supérieur à l'intérieur de la même composante.

[31] Ensuite, dit la procureure, arrive la seconde étape, celle décrite à l'alinéa 32.9 d) et qui survient lorsque l'étape qui a précédé n'a pas porté fruit. Comme à la précédente, le processus décrit n'est ouvert qu'aux seuls employés appartenant à la composante où il y a recherche d'effectif. Dans ce cas, affirme la procureure, un droit est reconnu à une personne de la composante ayant occupé dans une autre composante à un moment quelconque en carrière la même fonction que celle à combler.

[32] On ne sort jamais, dit la procureure, de la composante. Toutefois lorsque les possibilités décrites plus haut sont épuisées alors la Société peut, c'est la troisième étape, ouvrir le poste à l'extérieur et le remplir de la manière dite normale décrite à l'alinéa 32.9 f). De la sorte, selon elle, on se conforme aussi à la procédure d'affichage prévue aux articles 19 et 20.

[33] Répondant à son vis-à-vis, la procureure soutient que retenir le point de vue syndical exige de reformuler l'alinéa 32.9 d) en y ajoutant les mots « *mis à pied dans d'autres composantes* », alors, dit-elle, que celui-ci renvoie plutôt à la personne licenciée *ayant occupé la même fonction dans d'autres composantes*.

[34] En outre, poursuit la procureure patronale, la prétention syndicale est source d'incohérence et d'iniquité en ce qu'elle accorde une priorité à des personnes étrangères à la composante, en outre de le faire au mépris de l'ancienneté. Il pourrait en résulter qu'un employé de la composante RCI ayant déjà dans le passé occupé la même fonction que celle à combler s'avère être la seule personne éventuellement convoquée en entrevue. Pourtant, selon elle, d'autres personnes possiblement plus anciennes et tout à fait compétentes pour occuper le poste vacant, mais sans avoir occupé la même fonction dans le passé, ne le seraient pas. M^e Solyom ajoute que la thèse syndicale aurait aussi l'effet d'appliquer en matière de réintégration des critères qui ne se trouvent nulle part dans la procédure de dotation.

[35] En revanche, pour elle, d'épuiser la démarche à l'intérieur d'une composante avant d'aller puiser à l'extérieur respecte les exigences de la convention voulant que le comblement des postes se fasse suivant les qualifications et l'ancienneté des candidats. Ainsi, quand deux personnes d'égale compétence postulent un même poste, on doit l'attribuer en fonction de l'ancienneté. De cette façon, fait valoir la procureure, on respecte le sens et l'esprit de l'article 32 et du paragraphe 20.1. Or, dit-elle, ces dispositions tiennent précisément compte de la composante d'origine et de l'ancienneté, deux facteurs qu'ignore le point de vue syndical.

[36] Pour conclure, la procureure écarte comme non pertinente au débat la *Lettre d'entente sur l'intégration multi-plateforme* invoquée par son vis-à-vis, document qui ne fait pas mention des composantes et traite plutôt des plateformes.

[37] La procureure n'a invoqué aucune autorité.

Réplique du Syndicat

[38] En réplique, le procureur syndical nie que le texte de la convention soutienne la thèse patronale voulant que la démarche dont il s'agit soit nécessairement confinée à l'intérieur d'une seule composante.

[39] En effet, dit-il, alors que l'alinéa 32.9 a) se réfère à une liste unique, l'alinéa 32.9 f) le fait à plusieurs puisqu'il emploie les mots « (...) *figure sur les listes de réintégration* ». Cette formulation, dit-il, démontre que l'on doit forcément pouvoir avoir recours à plus d'une liste dans l'application de l'alinéa 32.9 d) et donc, inviter le cas échéant des employés de toutes les composantes.

IV

ANALYSE ET DÉCISION

[40] La question concerne le sens et la portée de l'alinéa 32.9 d) de la convention collective. Les parties s'interrogent à savoir si au moment de combler un poste ouvert dans une composante donnée, l'Employeur doit inviter en entrevue de sélection l'employé ayant occupé la même fonction et qui a été mis à pied dans une autre composante. Ou si pareille

occasion n'est ouverte qu'aux seules personnes mises à pied de la composante où il y a un poste à combler.

[41] En d'autres termes : une personne ayant été licenciée dans une composante autre que celle où un poste est à combler peut-elle devoir être convoquée en entrevue de sélection aux termes de l'alinéa 32.9 d) ? Et si oui, à quelles conditions ?

[42] Pour le Syndicat, le texte en litige est clair et n'a pas à être interprété. Pour la Société, sa bonne compréhension exige de l'interpréter et de le voir comme un élément d'un ensemble plus vaste relatif à la dotation et qui englobe l'affichage, la supplantation et la réintégration.

[43] D'un côté, on préconise en matière de rappel des salariés licenciés une lecture ouverte à une certaine mobilité entre composantes, De l'autre, une approche plus restrictive sinon franchement opposée à toute forme de rappel hors composante d'origine.

[44] Traitons tout de suite de l'argument syndical tiré de la *Lettre d'entente sur l'intégration multi-plateforme* et plus précisément de son paragraphe 8. Bien qu'habile, l'argument n'éclaire pas vraiment la question. En effet, ce texte traite des plateformes (radio, télévision, internet et services numériques). Autant ce texte témoigne d'un souci de mobilité et de perméabilité, autant il n'y est pas question des composantes et encore moins du problème spécifique à l'alinéa 32.9 d). Aussi, cette lettre d'entente doit-elle d'entrée de jeu être écartée du débat.

[45] Cela dit, qu'en est-il de la clarté ou de l'ambiguïté relative de l'alinéa 32.9 d) ? La règle d'interprétation énoncée par Morin et Blouin (supra) à laquelle nous réfère le procureur syndical veut qu'une disposition claire et précise ne souffre pas d'être interprétée. Voici ce qu'en disent ces auteurs aux pages 500 à 502 :

[46]

VIII.44 Cette règle constitue un guide-moteur, un principe fondamental aussi bien pour l'interprétation des lois que pour celle de la convention collective. [...] Si le sens littéral et le sens juridique d'une même disposition coïncident, si le premier sens que l'on comprend d'une modalité est conforme à l'esprit qui se dégage normalement de l'ensemble, l'arbitre doit s'en tenir à donner effet à ce qui est ainsi clairement exprimé, formulé sans ambiguïté et considéré voulu de toute évidence par les parties.

[...]

VIII.45 [...] Quoi qu'il en soit, cette règle repose fondamentalement sur le premier préalable : la suprématie de la volonté des parties (VIII.26). En somme, cette règle d'interprétation signifie qu'il nous faut éviter, si elle n'est pas vraiment nécessaire, l'intervention d'un tiers pour arrêter d'autorité un sens et une portée à une règle qui est suffisamment claire pour celui qui peut et qui veut l'entendre. Cette conception est bien rendue à l'aide de cet adage : interpretatio cessat in claris, un texte clair ne souffre pas d'interprétation.

VIII.46 Pour l'exégète, si les mots et les expressions sont conformes au sens usuel et à celui du dictionnaire, si la phrase respecte la syntaxe et que de ce tout, il ne se dégage qu'une seule idée, il n'y aurait pas d'interprétation possible. Il suffirait alors de reconnaître le sens et la portée de cette phrase ou de ce paragraphe clair et d'en imposer l'application.

[47] Cela étant, qu'en est-il de l'alinéa 32.9 d) dont il y a lieu de rappeler le libellé :

d) S'il n'y a aucun candidat sur la liste de rappel de la composante, les employés mis à pied ayant occupé la même fonction dans d'autres composantes seront convoqués à une entrevue. À compétence égale, celui qui a le plus d'ancienneté obtient le poste.

[48] Nous savons que le droit de supplantation s'exerce par composante. C'est d'ailleurs ainsi que sont dressées les listes de rappel des employés licenciés : par composante (voir alinéas 32.9 a) et b)).

[49] La première lecture de l'alinéa 32.9 d) en révèle le sens littéral suivant : (1) en vue de doter un poste vacant dans une composante, on a d'abord recours à la liste de rappel de cette composante; (2) si cela ne produit aucun candidat, les employés mis à pied ayant occupé la même fonction dans d'autres composantes sont convoqués en entrevue. A priori, donc, il se dégage de ce texte passablement clair, le sens littéral suivant : si la liste de rappel de la composante ne produit pas de résultat, on se tourne vers d'autres sources.

[50] En présence d'un sens au départ intelligible, on doit quand même pour conclure qu'il s'agit d'une disposition claire se livrer à un examen de son contexte et de son objet qui permette en somme d'en conforter le sens apparu au départ.

[51] S'agissant du contexte, l'Employeur fait valoir que le paragraphe 32.9 s'inscrit dans l'ensemble décrit à l'article 32 relatif à la cessation d'emploi pour raisons économiques. Selon ce point de vue, puisque le licenciement résulte d'une séquence qui se déroule

essentiellement à l'intérieur d'une seule composante, la séquence inverse, le rappel, devrait épouser la même logique et donc se faire lui aussi par composante.

[52] Il résulterait de cet argument à saveur téléologique et soucieux de cohérence que l'alinéa 32.9 d) ne saurait permettre que des employés d'une composante autre que celle où il y a vacance aient droit d'être convoqués en entrevue de sélection en vue de la combler. Avec égards et après mûr examen, cet argument bien que séduisant n'est pas fondé.

[53] D'une part, la convention dresse une espèce de hiérarchie dans les matières qui nous intéressent. D'autre part, la convention ne traite pas toutes ces questions aussi mécaniquement que le suggère l'Employeur.

[54] Le facteur de la composante est effectivement lourd. Ainsi, le droit de supplantation s'exerce strictement à l'intérieur d'une même composante et s'arrête là. Ce facteur de la composante joue aussi un rôle important en matière de réintégration comme en attestent les alinéas b) et c) mais non sans nuances. Voyons.

[55] Revenons au déroulement de la procédure de rappel des employés licenciés. Selon l'alinéa b), la Société s'oblige à aviser de toute vacance dans une composante tous les employés figurant à la liste des personnes licenciées de la composante où il y a poste vacant. Le même poids pèse à l'alinéa c) qui veut que le poste vacant soit attribué à *l'employé de la composante* ayant le plus d'ancienneté (...).

[56] Comme on voit, au premier niveau tout se déroule entièrement à l'intérieur de la composante. Toutefois, si aucun employé licencié de la composante ne manifeste d'intérêt, l'alinéa 32.9 d) entre en jeu. Quand cela se produit-il ? *S'il n'y a aucun candidat (...)* au terme de ce qui précède.

[57] La disposition précise expressément et simplement ce qu'il advient dans le cas où il n'y a *aucun candidat sur la liste de rappel de la composante*. En pareil cas, *les employés mis à pied ayant occupé la même fonction dans d'autres composantes seront convoqués*.

[58] Examinons la séquence que décrit la convention. Selon l'alinéa b) la Société au départ prévient tous les employés de la liste de rappel de la composante qu'il y a un poste à combler dans leur composante. Or, si une fois que cela a été fait, l'Employeur passe à l'étape suivante c'est que son invitation à tous ne s'est traduite en aucune manifestation d'intérêt provenant de cette liste.

[59] C'est alors et pour cette raison que l'alinéa 32.9 d) entre alors en action. Cette disposition, subordonnée, est en effet stipulée de manière conditionnelle. À quoi ? À ce qu'il n'y [ait] aucun candidat sur la liste de rappel de la composante au terme de l'étape précédente.

[60] Les parties à la convention sont présumées ne pas y parler pour rien. Aussi, si elles voulaient limiter l'application de l'alinéa d) aux employés provenant d'une seule composante, pourquoi avoir stipulé comme condition préalable à la mise en œuvre de cette disposition que l'étape précédente ne devait avoir produit aucun candidat de la composante en question.

[61] En effet, selon la séquence décrite, tous les employés licenciés de la composante où il y a vacance en sont prévenus dès l'alinéa b) et invités, selon l'alinéa c), à *déclarer leur intérêt*.

[62] L'alinéa d) n'intervient que s'il n'y a pas, quand il n'y a pas, de candidat issu de la composante où il y a la vacance. C'est alors que l'on se tourne vers les autres composantes.

[63] Il n'est pas anormal, il est même plutôt commun, qu'en matière de rappel on veuille conférer à ses anciens employés licenciés pour des raisons économiques l'occasion de réintégrer l'entreprise au cas de reprise; et cela, de préférence à de purs étrangers.

[64] L'étape suivante survient quand aucun licencié ne répond. Arrive alors l'alinéa 32.9 f). Qui vient préciser à quel moment il y a lieu de recourir à l'affichage dit normal, c'est-à-dire accessible à tous, y compris aux gens de l'extérieur.

[65] Cela survient une fois qu'en dépit des appels lancés aux étapes précédentes, l'Employeur est resté bredouille. On procède donc à l'affichage normal lorsqu'aucun des inscrits *sur les listes de réintégration* ne répond aux exigences du poste.

[66] Pour pouvoir affirmer comme l'exige l'alinéa f) que personne « *sur les listes* » ne répond aux exigences, il faut fatalement leur en avoir fourni la possibilité de le faire et donc, avoir sollicité puis écarté leur candidature. Or, si on ne sort pas de la composante où il y a vacance, on ne peut pas en toute logique évaluer les personnes sur *les listes* puisque chaque composante n'en a qu'une seule.

[67] A contrario, cet emploi du pluriel à l'alinéa 32.9 f) en parlant « *des listes* » signifie que la solution, le comblement, peut donc résulter du recours à plusieurs listes de réintégration, donc à des listes de plus d'une composante. Pour pouvoir recruter à

l'extérieur, on l'a vu, il faut d'abord qu'à l'étape précédente de l'alinéa 32.9 d), l'Employeur aura ouvert la porte à des employés licenciés figurant *sur les listes* de composantes autres que celle où il y a vacance.

[68] En somme, au départ du processus décrit à l'alinéa c), la porte est assez grande ouverte mais à un groupe limité. La priorité va alors à ceux figurant à la liste de rappel de la composante qui ont occupé dans la même composante un poste de niveau semblable ou supérieur. Bien sûr, sujet à l'ancienneté et aux aptitudes professionnelles. À l'intérieur de sa composante d'origine, l'employé qui répond de ces qualités est donc priorisé même si dans la composante voisine quelqu'un d'aussi compétent et plus ancien est disponible.

[69] Cela dit, la convention n'oblige aucun employé licencié de la composante à postuler même s'il répond aux exigences du poste. Il peut donc s'avérer qu'un employé licencié parfaitement apte et avantagé par la procédure et l'ancienneté ne manifeste aucun intérêt pour la vacance.

[70] Rendu à l'étape en litige, les parties ont convenu que l'Employeur allait puiser dans un échantillon en théorie numériquement plus vaste puisque composé de l'ensemble des employés licenciés de l'ensemble des composantes. En revanche, elles ont aussi stipulé que le bassin en question serait plus étroit au plan professionnel puisque limité aux seuls employés *ayant occupé la même fonction dans d'autres composantes*.

[71] Ce faisant, les parties ont convenu qu'il se pouvait que l'expérience professionnelle pointue prime sur l'ancienneté.

[72] Puisque c'est ainsi que l'ont voulu les parties, il n'y a lieu de voir ni iniquité ni absurdité dans le fait d'interpréter l'alinéa 32.9 d) d'une manière susceptible ponctuellement de conférer un droit prioritaire à des employés moins anciens ayant occupé la même fonction dans une autre composante. Ce droit demeure, ne l'oublions pas, clairement et largement subordonné à d'autres.

[73] L'analyse qui précède révèle un sens à la fois simple, clair et logique. Ce constat justifie d'écarter comme mal fondée l'interprétation suggérée par la Société.

[74] Cette interprétation, avec égards, exige d'ignorer le sens ordinaire et, à nos yeux, le plus logique de la disposition en litige. Ce sens ressort de la première phrase même de l'alinéa 32.9 d) selon laquelle : *[s'il] n'y a aucun candidat sur la liste de rappel de la composante (...)* alors s'applique la règle décrite. Or, s'il n'y a aucun candidat sur la liste de

la composante, c'est donc que les personnes dont il est question dans cet alinéa d) proviendront nécessairement d'ailleurs, c'est-à-dire d'autres listes, c'est-à-dire d'autres composantes.

[75] L'interprétation plus étroite que suggère l'Employeur suppose d'ajouter au texte en litige des précisions ou restrictions qui ne s'y trouvent pas. Par exemple, que les seuls employés mis à pied susceptibles d'être convoqués seraient ceux *de la même composante que celle où il y a un poste vacant*. Pareil ajout en plus d'être illogique excéderait inévitablement la compétence du tribunal.

[76] En somme, l'examen des différents éléments pertinents au débat nous amène à croire que lorsque ces parties ont voulu subordonner l'exercice d'un droit ou d'une prérogative à l'appartenance à une composante particulière, elles l'ont dit. Or, elles ne l'ont pas fait à l'alinéa 32.9 d) et il n'appartient pas à l'arbitre de se substituer à elles.

V

CONCLUSION

[77] En réponse à la première question posée, le tribunal déclare que la convention collective exige, lorsque l'Employeur n'a pas réussi à combler un poste vacant dans une composante donnée selon l'alinéa 32.9 c), que celui-ci convoque en entrevue selon les termes précisés à l'alinéa 32.9 d) certains employés mis à pied dans les autres composantes. Il s'ensuit qu'une personne mise à pied figurant à la liste de rappel d'une composante autre que celle où un poste est à combler peut devoir être convoquée par l'Employeur à une entrevue de sélection en application de l'alinéa 32.9 d).

[78] En réponse à la seconde formulation de la question posée, le tribunal déclare que l'employé figurant à la liste de rappel d'une composante quelconque qui a déjà *occupé la même fonction* que celle à combler *dans d'autres composantes* a droit d'être convoqué. À compétence égale entre personnes répondant toutes à cette condition, le poste sera attribué à celle ayant le plus d'ancienneté.

[79] Cette sentence de nature déclaratoire répond aux questions posées. Elle ne décide cependant pas du bien fondé du grief. Les parties devront en conséquence faire savoir par écrit au tribunal d'ici le 12 janvier 2013 s'il y aura lieu de tenir une audience au fond.

À défaut par l'une ou l'autre d'en faire la demande écrite dans ce délai, l'affaire sera tenue pour réglée et le dossier clos.

Montréal, 12 décembre 2012

Serge Brault, IMAQ, NAA,
Arbitre

POUR L'EMPLOYEUR : M^c Rachel Solyom
POUR LE SYNDICAT : M^c Giovanni Mancini
Service fédéral de médiation et de conciliation

Adjudex inc.
SB-1012-15108-FP
S/A 597