

**BUREAU D'ARBITRAGE ET DE MÉDIATION
DES CHEMINS DE FER DU CANADA**

CAUSE NO. 3519

entendu à Montréal, le mercredi, 12 octobre 2005

concernant

LA COMPAGNIE DES CHEMINS DE FER NATIONAUX DU CANADA

et

LES TRAVAILLEURS UNIS DES TRANSPORTS

LITIGE :

L'avis de la compagnie signifié selon les dispositions du paragraphe 79,2 article 79 de la convention collective 4.16 et également applicable aux employés du Territoire du Nord du Québec (T.N.Q.) selon l'avenant signé en leur faveur le 16 décembre 2004.

EXPOSÉ CONJOINT DU CAS :

Par lettre 7 juin 2005, la compagnie avise le syndicat de son intention de réduire deux (2) des seize (16) postes préétablis au terminus de Garneau (T.N.Q.) selon la lettre no. 4 de l'Avenant du 16 décembre 2004, à compter du 7 octobre 2005.

Le Syndicat conteste l'applicabilité des dispositions du paragraphe 79,2 pour justifier la diminution du nombre minimal de postes préétabli par contrat parce qu'elle encourt un trop grand déboursé de garanties salariales.

La compagnie maintient sa position.

POUR LE SYNDICAT :

(SGN.) R. LEBEL
PRÉSIDENT GÉNÉRAL

POUR LA COMPAGNIE :

(SGN.) D. GAGNÉ
POUR: PRÉSIDENT ADJOINT

Représentaient la Compagnie :

D. Gagné – Directeur, Relations du travail, Montréal
C. Joanis – Directeur, Relations du travail, Montréal

Et représentaient le Syndicat :

R. LeBel – Président général, Ville de Québec
J. Gagné – Vice-président général
B. R. Boechler – Président général, Edmonton
R. A. Hackl – Vice-président général, Edmonton

SENTENCE ARBITRALE

En réponse à la lettre de la Compagnie en date du 7 juin 2005, la question de réduire deux des seize postes préétablis au terminus Garneau du Territoire du Nord du Québec (TNQ) a été discutée lors de réunions tenues durant les mois de juillet et août 2005.

Le Syndicat maintient que les dispositions de l'article 79 intitulées « Modifications importantes des conditions de travail » de la convention collective 4.16 ne sont pas applicables. Pour le Syndicat, la Compagnie ne peut invoquer l'application de cet article pour le seul motif que les coûts en garantie salariale sont devenus trop élevés.

Les extraits pertinents de l'article 79 indiquent :

79.1 Avant d'effectuer des suppressions d'arrêts de relève, des changements, des fermetures de gares d'attache (y compris celles découlant de la vente d'une ligne) ou des changements d'ordre technologique ayant des effets nettement défavorables sur les membres du personnel

(a) celle-ci informe le Syndicat, par un préavis d'au moins 180 jours, de tout changement du genre prévu et en fournit la description complète, avec des informations détaillées sur les changements éventuels aux conditions de travail et; ...

79.2 Dans tous les autres cas où des changements importants aux conditions de travail peuvent avoir des effets nettement défavorables sur les membres du personnel et que ces changements dus uniquement à l'initiative de la Compagnie,

...

c) Bien qu'elles ne soient pas nécessairement les seules, les questions considérées comme négociables dans le cas des changements décrits dans le présent paragraphe 79.2 comprennent notamment :

...

5) La répartition de travail

Le TNQ a été créé en 1995 à la suite de la négociation d'un avenant à la convention collective 4.16 entre le CN et les Travailleurs Unis de Transport. Cet avenant prévoit les barèmes de salaire et conditions de travail spécifiques pour les employés du transport de ce territoire pour une durée de cinq ans. Plusieurs articles de la convention collective 4.16, document de référence, incluant l'article 79, sont également applicables aux employés du TNQ.

L'avenant du 16 décembre 2004 décrit le barème de salaire et les conditions de travail des membres du personnel affectés au TNQ. La lettre #7, négociée pour la première fois en 2002 (lettre #4), traite de la question du maintien d'un niveau d'emploi pour les territoires. Cette lettre indique, entre autres :

Au cours de nos discussions qui ont mené à cette entente, il a été mentionné du maintien d'un niveau d'emploi pour les territoires du Nord du Québec

Les parties ont convenu que le nombre de postes pour chacun de ces territoires serait établi comme suit :

Garneau	32
Senneterre	52
Chambord/Jonquière	32

Le Syndicat maintient que la lettre #7 établit le plancher d'emploi « par gare d'attache » et que la Compagnie ne peut nier qu'il y a eu des négociations pour établir le plancher d'emploi. Le Syndicat souligne l'importance pour eux d'une telle demande et la protection qui en découle. Le Syndicat prétend avoir obtenu, par contrat, des avenants successifs, lesquels identifient un plancher d'emploi. Pour le Syndicat, chacune des modifications apportées à ces avenants a fait l'objet, à la suite de négociations, d'un scrutin de l'ensemble des employés du Syndicat. La demande de la Compagnie de réduire le plancher d'emploi au terminus Garneau ne peut donc faire l'objet de négociations additionnelles afin d'obtenir une entente locale. En effet, la Compagnie tente d'utiliser les dispositions de l'article 79 afin de réduire le nombre d'employés inscrits au tableau de remplacement parce que les coûts sont trop élevés.

La Compagnie admet que la réduction du personnel à Garneau est nécessaire en raison d'un surplus d'employés, lequel a comme résultat des coûts excessifs en garanties salariales. D'ailleurs, depuis un certain temps, la Compagnie a payé des sommes importantes en garanties salariales.

Il est important de souligner d'abord que certaines dispositions de la convention collective 4.16 sont aussi applicables au Territoire du Nord du Québec. Aussi, dans l'avenant, les deux parties se sont entendues à l'effet que l'article 79 s'applique au Territoire. La Compagnie a donc l'obligation d'émettre un avis de changement avant d'effectuer des modifications importantes aux conditions de travail, car la diminution de ces deux postes a un effet « nettement défavorable sur les membres du personnel ».

L'arbitre souscrit à l'avis de la Compagnie qu'un plancher d'emploi est un bénéfice substantiel. Il est donc nécessaire d'avoir un langage plus précis, semblable à celui que l'on retrouve à la lettre #9, et lequel confirmerait d'une façon précise que le nombre de postes sera maintenu dans chaque terminus pour la durée de l'avenant. Comme l'arbitre Picher a écrit dans **CROA 2932**:

... The parties to this collective agreement are not unfamiliar with the drafting of collective agreement provisions of some complexity. They should, I think, be expected to have made some clear provision in writing, in the fashioning of their arrangement in the fall of 1994, if the mutual intention was to provide to hybrid conductors working in time pools at Toronto North with the protection of a basic day's pay when not called in unassigned service, particularly where they have received timely notice of the cancellation of their regular assignment, in keeping with the provisions of article 61.8 of the collective agreement. ...

Le langage employé dans la lettre #7 établit des postes, mais ne garantit pas le nombre de postes pendant le terme de l'avenant. En l'absence d'un langage précis relativement à la question de garantie, l'article 79.2 prévoit, selon l'avis de l'arbitre, que la Compagnie a le droit, lors de « la répartition de travail », de prendre de telles mesures, c'est-à-dire de réduire de deux postes le nombre de postes à Garneau.

Pour ces motifs, le grief est rejeté.

Le 17 octobre 2005

(signée) JOHN M. MOREAU, c r
ARBITRE