

DANS L'ARBITRAGE

ENTRE :

BELL CANADA
(ci-après appelée la « compagnie »)

-et-

L'ASSOCIATION CANADIENNE DES EMPLOYÉS EN TÉLÉCOMMUNICATIONS
(ci-après appelée le « syndicat »)

GRIEFS PORTANT SUR LE PROFIL 705 (QUÉBEC ET ONTARIO)
(ci-après appelés les « griefs »)

ARBITRE : W. B. Rayner

COMPARANTS :

Pour le syndicat : Larry Steinberg

Pour la compagnie : Mireille Bergeron

Audiences tenues à Toronto, les 28 et 29 mai 2007

SENTENCE ARBITRALE

En début d'audience, la compagnie a soulevé une objection préliminaire à ma compétence à me saisir des deux griefs de principe qui m'étaient soumis. Ces deux griefs identiques contestent le déplacement de plus de 400 employées du profil 507, groupe salarial 14 dans d'autres profils assortis de taux de salaire moins élevés, et dans bien des cas beaucoup moins élevés. Certaines employées ont perdu plus de 10 000 \$ par année, ce qui équivaut à une réduction de salaire de 20 %. Je conviens avec Me Steinberg que l'impact d'une telle réduction est énorme et je comprends pleinement la frustration, la colère et le désarroi des employées touchées, d'autant plus que cette mesure est survenue ois après qu'elles ont ratifié une nouvelle convention collective. Cependant, en fin de compte, je dois déterminer si j'ai la compétence pour me saisir de l'affaire.

La compagnie affirme que je n'ai pas le droit de me saisir de l'affaire pour deux raisons étroitement liées. Premièrement, les griefs ne sont pas couverts par la convention collective et ne peuvent être soumis à l'arbitrage. Deuxièmement, puisque la décision de déplacer les employées

du profil 507 dans d'autres profils a été prise par le comité mixte Profil (ci-après le « CMP ») composé à parts égales de représentants du syndicat et de la compagnie, il n'y a pas de « différend » entre les parties qui puisse donner lieu à un grief la convention collective.

Le syndicat soutient que les griefs sont couverts par la convention collective en vertu du principe « d'incorporation par renvoi » et qu'il y a un différend entre les parties puisque la décision a un impact si important qu'elle constitue un exercice arbitraire, inéquitable et essentiellement déraisonnable des droits de la direction énoncés à l'article 12.

Je reviendrai à ces arguments plus loin.

Les parties ont consacré la première journée de l'audience à s'entendre sur un exposé des faits. Je remercie les deux procureurs pour leur travail fructueux puisque le contexte factuel est complexe et qu'il aurait fallu plusieurs jours de témoignages de vive voix pour l'établir. Je reproduis ci-dessous l'exposé conjoint des faits tel qu'il a été présenté. Les commentaires que j'insère dans l'exposé sont indiqués entre parenthèses.

Les faits convenus

1. Cette cause se rapporte à un certain nombre de griefs du Québec et de l'Ontario concernant le reclassement, pendant la durée de la convention collective, d'un certain nombre d'emplois exercés par des centaines d'employées du profil 507 – Représentante auprès de la clientèle – Exploitation marché d'affaires dans d'autres profils assortis d'un taux de salaire moins élevé (et parfois beaucoup moins élevé).
2. L'employeur soutient que les employées touchées par cette révision de profil ont reçu des profils qui étaient plus appropriés compte tenu de leurs tâches et responsabilités, mais qui comportaient un salaire moins élevé.
3. Tant au Québec qu'en Ontario, le syndicat a logé un grief de principe en son nom et au nom de ses membres alléguant que les gestes posés par la compagnie étaient erronés, inéquitables, illégaux et contraires à la convention collective. Le grief de principe de l'Ontario est reproduit à l'annexe 1 des présentes et le grief de principe du Québec à l'annexe 2.
4. Le syndicat soutient que le reclassement lui-même était illégal et que, même s'il devait être jugé légal, sa mise en œuvre était illégale et injuste.
5. L'employeur soutient que le reclassement et sa mise en œuvre étaient légaux sous tous les rapports. L'employeur soutient également que les griefs ne sont pas arbitrables pour les raisons suivantes :

- a. les parties ont convenu que le processus de révision des profils serait inclus dans une lettre d'entente qui ne fait pas partie de la convention collective ;
- b. la lettre d'entente sur la révision des profils prévoit que les décisions seront finales ;
- c. les parties ont convenu d'un processus interne d'appel pour motif valable, approuvé par le syndicat lors d'une réunion de son Conseil général, qui est final et exécutoire ;
- d. le processus de révision des profils était un processus conjoint et convenu auquel le syndicat participait pleinement.

CONTEXTE

6. Le syndicat et l'employeur sont depuis plusieurs années liés par une convention collective couvrant le personnel de bureau et groupe connexe. Les deux conventions collectives pertinentes pour la présente procédure sont la convention collective en vigueur du 17 juin 2002 au 31 mai 2005 (« la convention collective de 2002 ») et la convention collective actuelle qui est entrée en vigueur le 18 juillet 2005 le 31 mai 2009 (« la convention collective de 2005 »).
7. Les parties ont créé un comité mixte Profil (« CMP ») comprenant trois (3) représentants du syndicat et trois (3) représentants de l'employeur. On a aussi adjoint au CMP un modérateur qui est un employé de Bell n'appartenant pas à l'unité de négociation et provenant de BCECS. Il est fait référence au mandat du CMP dans des lettres d'entente annexées à la convention collective. La convention collective de 2002 comportait une lettre d'entente datée du 17 juin 2002 visant le CMP. La convention collective de 2005 comporte également une telle lettre datée du 18 juillet 2005. Les deux lettres sont reproduites aux annexes 3 et 4 des présentes, respectivement. Ces lettres sont généralement semblables et précisent que le CMP a la responsabilité d'évaluer les nouveaux emplois, d'examiner les demandes de révision par suite de toute modification importante des fonctions et/ou exigences d'un emploi et de participer au maintien de l'équité salariale à l'intérieur de la compagnie.
8. Le CMP avait trois grandes responsabilités. La première était de s'assurer que 70 % des activités accomplies par un titulaire correspondaient à la description du profil. La deuxième consistait à déterminer la rémunération appropriée pour le profil. La troisième consistait à examiner l'équité salariale interne et à faire des recommandations à ce sujet. Le CMP prend ses décisions par consensus.
9. L'Index alphabétique des lettres d'entente est reproduit à l'annexe 5 des présentes. Il y est indiqué que les lettres d'entente ne sont présentées qu'à titre informatif et ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la convention collective.
10. Pour préciser le contexte des lettres, mentionnons que Profil est le système d'évaluation des emplois en vigueur à Bell Canada depuis plusieurs années. Chaque profil décrit de façon générale le rôle, les éléments/fonctions clés et les exigences clés de l'emploi (domaines de connaissances, compétences en communication et interaction, compétences intellectuelles et en résolution de problèmes, intégrité, milieu de travail et exigences sensorielles et physiques). Le profil 507- Représentante auprès de la clientèle - Exploitation marché d'affaires est reproduit à l'annexe 6 des présentes.
11. L'importance du profil attribué à un emploi vient du fait que les profils sont associés à des taux de salaire différents. Jusqu'à la convention collective actuelle, les parties divisaient la grille salariale en trois groupes salariaux (« GS »), à savoir les GS A, B et C, le GS A étant au sommet de la grille. Lors des dernières négociations, les parties ont ajouté deux GS, l'un au bas de l'échelle et l'autre au sommet de l'échelle, et remplacé la désignation alphabétique par une désignation numérique. En conséquence, la grille comprend actuellement les GS 10 à 14. Ce changement a eu pour effet d'abaisser les salaires à

l'extrémité inférieure (en ajoutant un groupe salarial, GS 10) mais aussi de relever les salaires à l'extrémité supérieure (par l'ajout du GS 14). L'employeur avait ainsi plus de flexibilité pour aligner les salaires sur ceux de l'industrie.

12. Le profil 507 se trouvait dans le GS A, échelon le plus élevé de l'ancien système, et s'est retrouvé dans le GS 14 du nouveau système, ce qui a procuré en fait une augmentation de salaire à ses titulaires. Les GS A de l'ancien système ne sont pas tous passés au GS 14 dans le nouveau système.

ÉVALUATION DES EMPLOIS 2002-2004

13. Comme il ressort clairement de la lettre d'entente dans la convention collective de 2002 (annexe 3), le CMP a entrepris un projet de révision des profils des représentantes auprès de la clientèle.
14. Ce projet a été lancé en février 2002 à la demande des cadres et des employées. On estimait que le travail des représentantes auprès de la clientèle avait beaucoup changé depuis la création des profils. Les profils à réviser étaient les profils 219 et 502, 503, 505, 507, 508, 514, 518 et 519 qui englobaient des emplois de représentante auprès de la clientèle dans divers domaines d'activité de la compagnie. On trouvera reproduits à l'annexe 7 des présentes la liste des profils, les secteurs d'activité où se trouvent les emplois et le décompte des titulaires en mars 2004, qui indique que 6 327 employées occupaient ces postes.
15. La révision des profils 500 avait pour objet d'améliorer, de mettre à jour et de moderniser les profils de la série 500 et de déterminer s'ils étaient encore pertinents pour l'organisation.
16. Le CMP a retenu les services du Groupe Hay pour l'aider dans ce projet. Les données ont été recueillies entre mars et octobre 2003, au moyen d'un questionnaire d'évaluation des emplois, de groupes de discussion distincts pour les employées et les cadres, et de visites de site par le CMP.
17. Le Groupe Hay a analysé l'information et le CMP a évalué les postes de novembre 2003 à mars 2004. Aux fins des présentes, les conclusions pertinentes du CMP étaient que le profil 507 n'avait pas besoin d'être révisé mais que le profil 502 - Représentante auprès de la clientèle - Marché d'affaires serait mieux décrit si on le subdivisait en trois fonctions distinctes. Ainsi, on a créé et évalué trois nouveaux profils, à savoir le profil 522 (Représentante auprès de la clientèle - Grandes entreprises et gouvernement fédéral), le profil 523 (Représentante auprès de la clientèle - PME) et le profil 524 (Représentante auprès de la clientèle - Services aux télécommunicateurs). On a établi que tous ces emplois se situaient dans le GS A, comme les postes du profil 507.
18. En avril 2004, les conclusions du projet ont été communiquées aux comités de négociation des deux parties qui les ont approuvées. Leur mise en œuvre, entre septembre 2004 et janvier 2005, a consisté à finaliser le libellé des descriptions de profils, à élaborer un plan de communication, à informer les employées de leur nouveau profil et à verser les

salaires rétroactifs, le cas échéant. On a confié aux cadres plutôt qu'au CMP le soin de prendre les mesures nécessaires pour que leurs employées soient placées dans le bon profil. On trouvera reproduit à l'annexe 13 des présentes un courriel daté du 17 novembre 2004 dans lequel un représentant de l'employeur au sein du CMP mentionne que les cadres supérieurs (VP et au-dessus) les plus touchés par les résultats du projet ont été informés de la situation. (Je note que puisque le taux de salaire des employées est resté le même, c.-à-d. le plus élevé, suite à la création des trois nouveaux profils à partir du profil 502, il se peut que la portée de ce changement n'ait pas été apparente à l'époque.)

2006

19. Les négociations en vue du renouvellement de la convention collective de 2002 ont pris fin en mai 2005. Tel qu'indiqué ci-dessus, durant ces négociations, les parties ont fait passer le nombre de GS de trois à cinq. Lors des négociations, il a été convenu que les profils 522, 523 et 524 (classés dans le GS A dans l'ancien système) seraient placés dans le GS12. (La portée de la création des trois nouveaux profils commence alors à apparaître.) Le profil 507, aussi classé dans le GS A, est placé dans le nouveau GS 14, ce qui procurait à ses titulaires une augmentation de salaire supérieure à la hausse générale négociée.
20. Peu après la conclusion des négociations, le syndicat a décrit en détail les changements négociés dans une lettre datée du 22 juin 2005. Cette lettre était accompagnée d'un relevé personnalisé précisant les effets des hausses économiques et, dans le cas des employées du profil 507, l'impact du passage au GS 14 pour la durée de la nouvelle convention collective. La lettre envoyée à une employée du profil 507 est reproduite à l'annexe 8 des présentes. (Cette lettre décrit en détail ce que sera l'impact de l'employée avec la création du GS 14.)
21. L'employeur soutient qu'il a toujours été évident qu'afin de demeurer dans un profil, l'employée devait continuer d'accomplir les tâches et d'exercer les responsabilités associées à ce profil.
22. Sur la foi de l'information fournie sur les nouvelles dispositions de la convention collective renouvelée, 65,4 % des employées qui ont participé à un vote de ratification entre le 7 et le 14 juillet 2005 ont approuvé la convention collective renouvelée.
23. La convention collective de 2005 est entrée en vigueur le 18 juillet 2005. La lettre d'entente concernant le CMP (annexe 4) avait été renouvelée et mise à jour ; elle précisait désormais qu'on mettrait en place un processus amélioré de révision des profils et que les décisions du CMP seraient finales. (Auparavant, le CMP faisait des recommandations à la compagnie. Ce point est important à l'égard du deuxième argument de la compagnie relatif à l'arbitrabilité.)
24. Tous les membres appelés à siéger au CMP ont eu droit à une séance de formation sur la méthode d'évaluation des emplois Hay donnée par des responsables de Hay au Canada, aux frais de Bell Canada.

25. Le 9 août 2005, le CMP a reçu une demande de révision d'un groupe d'employées de Barrie détenant le profil 522 - Représentante auprès de la clientèle - Grandes entreprises et gouvernement, qui, du fait de la nouvelle convention collective, avaient été rétrogradées/réaffectées (le syndicat considère qu'il s'agit d'une rétrogradation tandis que la compagnie préfère parler de réaffectation, d'où l'expression hybride, quoique à mon avis, cette distinction ne change rien à l'affaire qui nous occupe) du GS A au GS 12. Dans cette demande de révision, ces employées mentionnaient qu'un groupe d'employées de la division Grandes entreprises du Québec et un de la division des Services aux télécommunicateurs de l'Ontario accomplissaient le même travail qu'elles tout en détenant le profil 507. Les employées déclaraient que « cette demande de révision vise à mettre à jour le profil actuel à la lumière de toutes les responsabilités de l'emploi et à garantir que toutes les employées de la compagnie qui exercent le même emploi soient traitées de manière équitable et que les salaires soient corrigés (s'il y a lieu). » Cette demande de révision est reproduite à l'annexe 9 des présentes.
26. Le 10 août 2005, une autre demande de révision (reproduite à l'annexe 10) a été présentée par un groupe de cadres supervisant des groupes d'employées du Québec et de l'Ontario qui exerçaient les fonctions de représentante auprès de la clientèle – Grandes entreprises et gouvernement et représentante auprès de la clientèle – Exploitation marché d'affaires dans l'unité d'affaires du Service à la clientèle d'entreprise. La partie significative de la demande se lisait comme suit (souligné dans l'original)

« MISE EN ORDRE

Actuellement, la fonction Grandes entreprises (Centre de solutions d'interurbain – VNET) se retrouve à la fois dans les régions du Québec et de l'Ontario sous les directrices générales Louise Touchette et Carol Judges. Les employées ont des profils 507 et 522. La révision est demandée pour déterminer quel profil convient à ces emplois.

Veillez noter que cette fonction existe également dans les autres marchés d'affaires (PME et Services aux télécommunicateurs). Veuillez prendre en compte ces autres marchés d'affaires. »

27. À la réception de ces demandes, le CMP a constaté que le problème venait du fait que certains groupes d'employées n'avaient pas été reclassés du profil 507 aux nouveaux profils 522, 523 ou 524 en 2004 comme ils auraient dû l'être. Puisque tous ces profils relevaient du même GS A jusqu'à la convention collective 2005, les conséquences de cette omission n'étaient pas apparues nettement. Elles ne sont devenues évidentes qu'après l'entrée en vigueur de la convention collective de 2005, lorsque les employées classées dans les profils 522, 523 et 524 ont obtenu un taux de salaire inférieur à celui des employées classées dans le profil 507 alors qu'elles exerçaient le même emploi.
28. L'employeur soutient que la révision effectuée en 2002-2004 visait à mettre à jour les profils et non à déterminer si les employées relevant d'un profil s'acquittaient des responsabilités principales associées à ce profil.
29. La nouvelle échelle salariale devait entrer en vigueur le 9 septembre 2005 et le syndicat soutient que l'employeur a mis énormément de pression sur le CMP afin qu'il termine

l'examen des demandes avant cette date. Le syndicat soutient que ceci a entraîné une évaluation insatisfaisante, en partie parce que le nouveau mode de fonctionnement du CMP n'était en vigueur que depuis le 1^{er} août 2005 et qu'aucune procédure n'avait été établie. Par conséquent, les visites de site n'ont duré qu'une heure, les employées n'ont pas été observées pendant qu'elles exécutaient leurs tâches, la stratégie de communication était déficiente, les données n'ont été recueillies que par les cadres, l'opinion des employées n'a pas été sollicitée, les employées n'ont pas été informées de ce qui se passait, les résultats de la révision ont été communiqués par le CMP par voie de courriel fournissant des explications générales qui devaient être appuyées par les cadres (ce qui n'a pas été fait) et plusieurs des reclassements n'ont pas été soutenus par les cadres.

30. L'employeur réfute entièrement les allégations du syndicat au paragraphe 29 et soutient que le syndicat était pressé d'effectuer la révision parce que plusieurs de ses membres étaient mécontents du fait que des employées effectuant le même travail qu'elles étaient payées davantage. L'employeur soutient de plus que l'obtention de la rétroaction des employées sur leurs tâches et responsabilités n'a jamais été un élément obligatoire du processus. (Malgré que les parties divergent d'opinion quant à l'exactitude des faits énoncés au présent paragraphe et au précédent, cette divergence de vues n'est plus pertinente pour l'analyse de l'objection préliminaire compte tenu de la suite des événements.)
31. Puisque le CMP comprend trois représentants du syndicat et trois représentants de l'employeur, l'ensemble du processus a été mené conjointement. Aux fins de cette révision de profil, le CMP devait s'assurer que 70 % des activités des employées correspondaient à la description du profil 507.
32. Le CMP a rendu sa décision finale à l'égard de la demande des cadres le 6 septembre 2005 et déterminé que les activités exercées par les employées visées correspondaient plus au profil 522 qu'au profil 507. Cette décision est reproduite à l'annexe 11 des présentes. La même réponse a été envoyée aux employées qui avaient présenté la demande de révision reproduite à l'annexe 9.
33. Le syndicat était si mécontent du processus CMP qu'il s'en est retiré en novembre 2005, à la demande de son instance dirigeante, le Conseil général.
34. Le syndicat ne s'est réengagé dans le processus qu'après que l'employeur a convenu avec lui de mettre en place une procédure d'appel pour motif valable et d'apporter certains changements comme l'amélioration de la méthode de collecte des données, l'élaboration d'une méthodologie appropriée de formation sur le système Profil et le processus CMP à l'intention des cadres et des non-cadres, et l'organisation de visites de site chez trois employeurs canadiens qui se servaient des outils d'évaluation des emplois Hay.
35. On trouvera reproduit à l'annexe 14 le *Processus d'évaluation et de reclassement des emplois du comité mixte Profil* qui décrit le processus à respecter, y compris la procédure d'appel pour motif valable susmentionnée. Ce document a été présenté au Conseil général du syndicat. (Deux paragraphes de l'annexe 14 méritent une attention particulière. Le paragraphe 12 précise que les décisions du CMP sont finales et exécutoires, mais que dans

des cas particuliers, le CMP peut accueillir une demande d'appel pour motif valable. Le paragraphe 16 mentionne que la décision rendue par le CMP suite à l'appel pour motif valable est également finale et exécutoire.)

36. Le syndicat a recommencé à participer au processus CMP en février et mars 2006. Simultanément, d'autres employées du profil 507 ont soumis des demandes de révision. Ce fait, ajouté à l'apparence d'anomalies à l'échelle des emplois alors classés sous le profil 507, a incité le CMP à décider de réviser la situation de toutes les employées relevant du profil 507.
37. Cette révision a été effectuée en février et mars 2006. Durant cette période, les membres du CMP ont défini une marche à suivre, effectué des visites de site, discuté d'un plan de communication, et reçu une formation supplémentaire de deux jours aux frais de Bell Canada afin d'être accrédités pour utiliser l'outil d'évaluation des emplois Hay.
38. En conséquence de cette démarche, le CMP a déterminé que seules 74 des quelque 500 employées classées sous le profil 507 exerçaient un emploi correspondant réellement au profil 507. La majorité des employées exerçaient des activités correspondant davantage à un autre profil assorti d'un taux de salaire inférieur à celui du profil 507.
39. Selon les Directives d'administration des salaires (« DAS ») de l'employeur, la réduction de salaire devait entrer en vigueur le 12 août 2006, soit trois mois après que la décision a été rendue.
40. Les employées ont été avisées des résultats de la révision entre le 9 et le 12 mai 2006. Leur réaction n'a pas été positive. Le syndicat les a encouragées à se prévaloir de la procédure d'appel en soumettant une demande de révision au CMP. Des demandes de révision touchant cent soixante-dix (170) employées ont été déposées. De plus, le syndicat a présenté les griefs de principe (annexes 1 et 2).
41. Le syndicat soutient que durant la procédure de règlement des griefs, il a découvert que très peu de descriptions d'emploi avaient été rédigées conjointement par les cadres et les employées. Il soutient que les employées et les cadres auraient dû participer à la description des emplois. Dans la plupart des cas, les cadres ont rempli la description d'emploi sans l'apport des employées. Le syndicat a tâché de convaincre l'employeur de reprendre le processus d'évaluation des emplois de façon convenable, mais l'employeur a refusé puisque la décision du CMP était exécutoire.
42. L'employeur soutient que les descriptions d'emploi ont été remplies comme il faut, puisque le CMP n'avait jamais demandé qu'elles soient rédigées à la fois par les employées et les cadres. On avait demandé que les cadres décrivent les principales tâches et responsabilités des employées.
43. Suite aux discussions qui ont eu lieu durant la procédure de règlement de ces griefs, l'employeur a accepté de prolonger l'échéance de la période de protection salariale du 12 août au 3 novembre. On a également décidé que le CMP accueillerait et étudierait les

demandes de révision mentionnées au paragraphe 40 ci-dessus.

44. Cette révision a eu lieu de juin à novembre. Entre autres choses, on a effectué d'autres visites de site et demandé davantage de renseignements aux employées au moyen des questionnaires d'évaluation des emplois. En conséquence, quatre personnes qui avaient été déclassées ont été jugées appartenir au profil 507.
45. La réponse au grief à l'étape III a été donnée le 30 novembre 2006. Elle confirmait la prolongation de l'échéance de la période de protection salariale du 3 novembre au 12 août, que les employées aient présenté ou non une demande de révision. L'employeur a aussi réitéré sa position selon laquelle le grief n'était pas arbitral. La réponse à l'étape III est reproduite à l'annexe 12 des présentes.

Les arguments des parties

La compagnie fait d'abord référence à l'article 16.05 1) de la convention collective qui se rapporte aux griefs « portant sur l'interprétation, l'administration, l'application ou la présumée violation de la présente convention... » et plaide que puisque il est indiqué que la lettre d'entente qui crée le CMP ne fait pas partie de la convention collective, aucun grief arbitral ne m'est soumis. Il est vrai que l'article 16.05 (b)(1) fait mention des griefs autres que ceux décrits à la sous-section principale, mais la sous-section 2 précise que la décision du cadre CC5 constitue le règlement final de ce genre de « griefs ». La compagnie plaide donc qu'aucun grief arbitral ne peut m'être soumis et que le fait que ces griefs soient appelés griefs « de principe » ne change rien à l'affaire.

Le deuxième argument de la compagnie repose sur le libellé de l'article 17.01, l'article sur l'arbitrage, qui débute comme suit : « Quand un différend portant sur l'interprétation, l'application, l'administration ou la présumée violation de la présente convention survient... ». Comme dans son premier argument, la compagnie plaide que puisque la lettre d'entente est expressément exclue de la convention et que la réaffectation des employées résultait d'une décision du CMP qui opère en vertu de la lettre d'entente, il n'y a pas de « différend » entre les parties. Cet argument repose sur le même genre d'analyse contractuelle que le premier, mais il s'appuie sur le fait que la décision du CMP, comité constitué à parts égales de représentants du syndicat et de la direction et fonctionnant par consensus est exécutoire.

Enfin, anticipant l'argumentation du syndicat, la compagnie plaide que l'article 20.01 énonçant que les parties conviennent d'utiliser le programme Profil d'évaluation des emplois et conviennent que « les emplois de bureau et les emplois connexes doivent être évalués

conjointement par la Compagnie et l'Association » ne peut incorporer par renvoi la lettre d'entente créant le CMP, compte tenu de la déclaration acceptée par les parties selon laquelle « les lettres d'entente (y compris la lettre en cause)... ne doivent pas être considérées comme faisant partie de la convention collective ».

À l'appui de sa position, Me Bergeron me renvoie à *Air Canada (2002)*, L.A.C. (4th) 373 et notamment aux causes inédites mentionnées au paragraphe 7 de cette sentence où l'on conclut que les décisions de certains comités conjoints étaient finales et exécutoires et qu'il n'y avait donc aucun « différend » à arbitrer entre les parties. Elle invoque aussi *TransAlta Utilities Corp. (2005)*, 139 L.A.C. (4th) 192 où l'on trouve un raisonnement semblable. Elle fait référence à la décision dans *Toronto District School Board, [2004] O.L.A.A. No. 250* où il est dit qu'il ne peut y avoir d'incorporation par renvoi si les parties n'en ont jamais eu l'intention.

De son côté, Me Steinberg plaide que l'article 20 incorpore par renvoi la lettre d'entente créant le CMP et m'autorise donc à réviser les décisions du CMP. Tout en concédant qu'il est écrit que les lettres d'entente ne font pas partie de la convention collective, il soutient que la lettre en cause est incorporée à la convention par renvoi parce qu'elle traite précisément du « programme Profil d'évaluation des emplois » mentionné à l'article 20.01. Il se fonde sur le raisonnement trouvé dans des causes telles que *Canada Bread Co. Ltd. (1970)*, 22 L.A.C. 98.

Il plaide également que l'article 12, portant sur les droits de la direction, m'autorise à entendre les griefs. Il affirme que cet article oblige implicitement la compagnie à exercer ses droits de manière équitable et raisonnable et que, compte tenu de l'impact économique énorme des décisions en cause sur tant d'employées, il y a amplement matière à conclure que ces décisions ne sont ni équitables, ni raisonnables.

Je comprends l'argument complexe fondé sur la théorie de l'incorporation par renvoi, mais je ne l'accepte pas. L'incorporation par renvoi repose sur l'intention des parties. En bref, il faut avoir la preuve que les parties avaient clairement l'intention d'incorporer le document en cause à la convention collective. Il n'est peut-être pas impossible (quoique j'en doute) de trouver une telle intention claire malgré un libellé qui indique sans équivoque que la lettre d'entente ne fait pas partie de la convention collective, mais le libellé de l'article 20 est fort loin de prouver une telle intention. À mon avis, on peut donner tout son sens à l'article 20 sans inscrire la lettre dans la convention collective.

Je ne peux non plus accepter l'argument fondé sur le précepte selon lequel la direction a l'obligation d'agir de manière équitable et raisonnable. Si la question n'est pas couverte par la convention collective, cette obligation n'existe pas. (Voir *Brown and Beattie c. 4* :2324 et les causes qui y sont citées.)

Je note aussi les facteurs importants suivants. Premièrement, la décision qui est à l'origine des griefs n'était pas une décision unilatérale de la direction. Il s'agissait plutôt d'une décision par consensus du CMP qui comptait un nombre égal de représentants de la direction et du syndicat. Deuxièmement, la décision initiale a suscité une réaction négative de certaines employées, après quoi le syndicat a négocié des accommodements qui ont abouti au document reproduit à l'annexe 14. Ce document a autorisé les demandes de « révision pour motif valable » et entraîné la révision de plusieurs cas individuels ; il mentionne aussi que la décision du CMP est finale et exécutoire, qu'elle soit prise en l'absence d'une demande de révision pour motif valable ou après une telle demande. Compte tenu de tous ces facteurs, je ne vois pas comment je pourrais me saisir des griefs au motif que le processus était inéquitable ou déraisonnable.

Les employées dont l'emploi a été reclassé peuvent trouver difficile d'accepter que les décisions aient été prises par un comité conjoint du syndicat et de la direction. Néanmoins, dans une perspective plus large et à long terme, il me semble que le fait que les profils soient révisés et finalisés par un comité conjoint du syndicat et de la direction sert mieux les intérêts des employées qu'une action unilatérale de la direction.

Lorsque les deux parties ont renouvelé la convention collective en 2005 et modifié la lettre d'entente pertinente, elles ont opté pour une révision conjointe finale et exécutoire par le CMP et expressément exclu la lettre de la convention collective. Compte tenu de la nature du secteur de la technologie et des changements rapides qui peuvent se produire, le désir des parties de disposer d'une méthode permettant d'arriver rapidement à un consensus définitif est compréhensible. Je rendrais un mauvais service aux deux parties en tentant d'ignorer leur intention manifeste.

Au début de cette sentence, j'ai reconnu l'impact financier très négatif de cette révision pour plusieurs employées. Je peux comprendre leur frustration et leur colère, mais je ne peux ignorer le libellé clair de la convention ni les principes bien établis dans ce domaine.

Je dois donc maintenir les objections préliminaires de la compagnie et rejeter les deux griefs.

Fait à Grand Bend, le 11 juin 2007.

W. B. Rayner