

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 11 mai 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me RICHARD BERTRAND, avocat**

---

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 4041  
(composante Air Transat de la division du transport aérien)**

« Le Syndicat »

**ET**

**TRANSAT A.T. INC.  
(Air Transat)**

« L'Employeur »

Grief TS.COMP-16-14

Prime directeur de vol

---

## SENTENCE ARBITRALE

---

### **I. LE LITIGE**

[1] Le 3 octobre 2016, l'Employeur annonce qu'il entend corriger la façon dont il payait jusqu'alors la prime versée aux directeurs de vol en vertu de l'article R15.03.02 de la convention collective pour désormais payer quinze (15) minutes pour les tâches exécutées avant le vol et quinze (15) minutes pour celles exécutées après le vol plutôt que trente (30) minutes pour chacun des deux (2) éléments visés par la prime. (S-10)

[2] Le Syndicat considérant que l'Employeur n'interprète pas correctement la convention collective et qu'une pratique s'est installée allant dans le sens de ses prétentions dépose le grief suivant (S-3) :

SCFP/CUPE  
COMPOSANTE AIR TRANSAT

[www.atcomponent.com](http://www.atcomponent.com)

AIR TRANSAT COMPONENT  
C.U.P.E. AIRLINE DIVISION  
POLICY GRIEVANCE, LEVEL II

ATTENTION: MR. DAVE BOURDAGES  
VICE-PRESIDENT, INFLIGHT SERVICE AND COMMISSARY

RE: GRIEVANCE; TS-COMP-16-14  
DATE: October 26, 2016  
EMPLOYEES: ALL MEMBERS OF THE AIR TRANSAT COMPONENT

Dear Mr. Bourdages,

We, the undersigned, claim that Air Transat has violated the collective agreement more specifically - although not exclusively - articles 2.02.05, 2.02.08., 7.02.02, B15.03.02, and any other pertinent articles, statutes and labour codes. More specifically, Air Transat has unilaterally modified the parties' long standing interpretation of article B15.03.02, which negatively impacts the flight directors workings conditions.

Therefore be it resolved that Air Transat will

- Cease and desist from this practice;
- Make the union whole;
- Compensate the Air Transat Component for damages;
- Acknowledge that they have violated the collective agreement and the labour code;
- Ensure that they retract the email sent to all FD on October 3, 2016;
- Pay 30-minute for each departure of a TS flight (YVR-YYZ-YUL) when the FD had to prepare their flight and visit the ground supervisor at the counter;
- Pay 30-minute for each arrival of a TS flight (YVR-YYZ-YUL) when the FD had to ensure that the passengers were taken care of in the baggage hall;
- Pay 30-minute for each delay at destination where the FD had to communicate the new pick-up time, arrange transportation, and later check out for their crew;
- All of this in accordance to the parties' interpretation of the collective agreement since 2011 and retroactive to September 1<sup>st</sup>, 2016.
- We request a hearing with the contractual time limits.

Respectfully,

---

Martyn Smith, President

---

Julie Roberts, Vice president

---

Daniel Lafontaine, Secretary Treasurer

## II. LA PREUVE

[3] Le Syndicat a fait entendre madame Julie Roberts, directrice de vol à l'emploi de l'Employeur et présidente de la composante Air Transat du Syndicat.

[4] L'Employeur a fait entendre madame Nathalie Legault, directrice service en vol chez l'Employeur.

[5] Du témoignage de ces personnes et des divers documents produits ressortent essentiellement les faits suivants.

[6] Les parties ont convenu lors des négociations ayant mené à la signature de la convention collective de 2010-2015 (S-1) d'inclure une nouvelle disposition, l'article R15.03.02 qui se lit comme suit :

R15.03.02 Une prime équivalente à 30 minutes, applicable au salaire seulement sera payée, pour les directeurs de vol, pour tous les vols qui quittent et qui arrivent au Canada à une des bases domiciliaires. Cette prime n'est pas considérée dans le calcul de la limitation mensuelle du temps de vol.

[7] Cette prime vise la rémunération des directeurs de vol pour deux (2) tâches spécifiques :

- au départ d'un vol d'une base au Canada (Montréal, Toronto ou Vancouver), le directeur de vol doit se présenter au comptoir d'enregistrement pour s'assurer que tout se déroule normalement.
- à l'arrivée d'un vol à une des bases domiciliaires de la compagnie au Canada, il doit se présenter au carrousel d'arrivée des bagages pour s'assurer qu'un agent est présent et que les bagages des passagers à bord du vol y ont bien été acheminés.

[8] L'exécution de chacune de ces tâches nécessite tout au plus cinq (5) minutes de travail.

[9] Dès 2012, l'Employeur paie à chaque directeur de vol travaillant sur un vol quittant une base au Canada vers l'étranger la prime de trente (30) minutes prévue à l'article R15.03.02 même si ce directeur de vol n'est pas assigné lors de son retour à un vol provenant de l'étranger vers une base au Canada mais revient plutôt à bord d'un vol sur lequel il n'est pas assigné au travail de directeur de vol ou à bord d'un vol sous l'autorité d'une autre compagnie aérienne.

[10] Si le directeur de vol est assigné sur un vol en partance d'une base au Canada puis sur un vol de retour de l'étranger vers une base au Canada, il se voit payer deux (2) fois la prime de trente (30) minutes.

[11] Cette pratique, illustrée par la pièce S-4 en ce qui concerne madame Roberts, est appliquée, selon une preuve non contredite, aux quelque quatre cents (400) autres directeurs de vol à l'emploi de l'Employeur, de 2012 jusqu'au changement ayant entraîné le dépôt du grief.

[12] Au moment de l'introduction de cette nouvelle mesure, l'Employeur n'exploite pas de vol domestique.

[13] Vers le mois d'août 2015, l'Employeur commence à exploiter des vols faisant escale au Canada (feeders). Lors de ces escales, de nouveaux passagers montent à bord et le directeur de

vol descend de l'appareil pour effectuer une des tâches visées par la prime payée en vertu de l'article R15.03.02. Cette prime ne lui ait alors pas payée.

[14] Le 29 décembre 2015, madame Roberts soumet le problème à l'attention de madame Nathalie Legault (S-5).

[15] Cette dernière considère alors que même si le paiement de la prime pour les vols domestiques n'a pas été envisagé lors des négociations de 2011, puisque la situation ne se produisait tout simplement pas, celui-ci devrait, en toute équité, être également offert pour ce type de vol.

[16] À la suite de nombreux échanges de courriel, l'Employeur accepte en février 2016, sur les instances de madame Legault, non seulement de payer dorénavant la prime pour les vols domestiques lorsque le directeur de vol est appelé à exécuter les tâches visées à l'article R15.03.02 mais il accepte également de payer cette prime rétroactivement à six (6) mois, soit depuis le mois d'août 2016.

[17] Cette rétroactivité est versée tout autant pour les vols aller que pour les vols retour, de la même façon que la pratique existante.

[18] En juillet 2015, le Syndicat dépose le grief TS-COMP-16-09 pour réclamer le paiement de cette rétroactivité depuis 2011 (E-6), à la grande déception de madame Legault, qui se sent trahie.

[19] Le Syndicat se désistait de ce grief au début de l'audience.

[20] Lors des négociations menées entre septembre 2015 et juillet 2016, et se concluant par la signature de la convention collective actuelle (S-2), valide du 1<sup>er</sup> novembre 2015 au 31 octobre 2021, aucune discussion n'a lieu entre les parties sur la portée ou l'interprétation de la disposition sous étude qui est reconduite intégralement et continue par la suite d'être appliquée de la même façon.

[21] Le 3 octobre 2016, madame Nathalie Legault fait parvenir aux directeurs de vol le courriel suivant (S-10), qui donnera lieu au grief :

**De :** Nathalie Legault

**Envoyé :** 3 octobre 2016 09:45

**À :** .Comm\_yvrtd; Comm\_yuldv; Comm\_yyzfd

**Objet :** Prime de 30 minutes pour effectuer les tâches de DV / 30 minutes Premium for Fd tasks

Bonjour à tous les directeurs de vol,

Suite aux erreurs de calcul de la prime DV de 30 minutes (R15.03.02), nous avons décidé de mieux répartir la prime de 30 minutes afin que le paiement soit équitable pour tous. La prime de 30 minutes sera payée de la façon suivante :

- 1) 15 minutes lorsque le DV effectuent les tâches préalables à son vol
  - pour tous les vols qui quittent une des bases domiciliaires.
- 2) 15 minutes lorsque le DV effectuent les tâches à la fin de son vol.
  - pour tous les vols qui arrivent au Canada à une des bases domiciliaires.

Bien entendu, cette prime ne s'applique pas lorsque le DV est en mise en place. Elle ne s'applique qu'au DV opérant.

Cette prime n'est pas considérée dans le calcul de la limitation mensuelle de temps de vol.

(sic)

[22] Elle explique en audience qu'en juillet 2016, elle a été consultée sur l'application de l'article R15.03.02 par madame Suzanne Lapointe, directrice de la planification des équipages. Elle réalise alors que la prime de trente (30) minutes est payée pour les tâches effectuées au départ d'une base au Canada mais qu'un autre trente (30) minutes est payé au retour à la base, ce qu'elle ignorait jusqu'alors.

[23] Ce n'est pas son service qui s'occupe du paiement des primes et la pratique du paiement de trente (30) minutes pour chaque segment lui est inconnue. Le calcul de ces primes relève de la direction Heures et Crédits de vol, sous l'autorité de la vice-présidence Exploitation aérienne dont relève madame Lapointe alors que Mme Legault relève de la vice-présidence Service en vol et Commissariat.

[24] Considérant que cette pratique n'est pas conforme à la convention collective, elle estime qu'il faut corriger le tir.

[25] Elle envisage dans un premier temps de revenir à ce qu'elle estime être le texte original et de ne payer que lorsque le directeur de vol effectue les tâches visées par la disposition à la fois lors de son départ du Canada et de son retour au Canada et de supprimer du même souffle le paiement pour les vols domestiques.

[26] Cependant, une telle application ferait en sorte qu'un directeur de vol qui effectuerait les tâches à l'aller mais ne travaillerait pas sur un vol de retour atterrissant sur une base au Canada se verrait privé de toute rémunération pour la tâche supplémentaire effectuée, ce qui serait de l'avis de madame Legault, inéquitable. Elle arrive donc à la conclusion que la meilleure solution est de diviser la prime en deux (2) et de payer quinze (15) minutes pour le travail effectué lors du départ et quinze (15) minutes pour celui exécuté lors du retour, à l'arrivée.

[27] Elle communique le fruit de ses réflexions à madame Roberts, présidente du Syndicat, et discute avec elle de l'opportunité d'aviser tous les directeurs de vol de la correction qu'elle entend apporter à la pratique de l'Employeur quant au paiement de la prime, ce qu'elle fera en envoyant la lettre S-10.

[28] Madame Legault admet la pratique invoquée par le Syndicat mais elle résulte, à son avis, d'une erreur.

### **III. ARGUMENTATION DES PARTIES**

#### **a) Prétentions syndicales**

[29] Le Syndicat soumet dans un premier temps que le texte de la disposition est clair et qu'il va dans le sens de ses prétentions.

[30] À son avis, l'article R15.03.02 mentionne manifestement que la prime de trente (30) minutes est payable aux directeurs de vol qui effectuent les tâches visées tout aussi bien lorsqu'un vol quitte une base au Canada que lorsqu'il y revient.

[31] Un vol, selon la convention collective, étant la période comprise entre le retrait des cales sous les roues de l'avion au départ et l'installation des cales à l'arrivée, la proposition de l'Employeur de la notion d'un même vol aller – retour ne peut être retenue.

[32] Par ailleurs, et subsidiairement, si une quelconque ambiguïté se révélait à la lecture du texte, elle serait résolue par l'examen de la pratique passée.

[33] En effet, dès la mise en application de la disposition nouvellement apparue dans la convention collective 2011-2015 et jusqu'à octobre 2016, la pratique de l'Employeur a été de façon constante et fréquente de payer la prime de trente (30) minutes pour chaque vol, qu'il soit aller ou retour.

[34] Du reste, au terme de leurs discussions visant l'application de la prime aux vols domestiques, l'Employeur a versé la prime de façon rétroactive à raison de trente (30) minutes à la fois pour les vols aller et pour les vols retour.

[35] Finalement, lors des négociations en vue du renouvellement de la convention collective, la disposition a été reconduite intégralement sans faire l'objet de discussion et appliquée de la même façon jusqu'en octobre 2016.

[36] L'Employeur ne peut plaider l'ignorance ou l'erreur lorsqu'il a appliqué la disposition de la même façon quotidiennement pendant quatre (4) ans.

[37] Il dépose de la jurisprudence à l'appui de ses prétentions.

#### **b) Prétentions patronales**

[38] L'Employeur est aussi d'avis que le texte de la convention collective est clair et qu'en conséquence, l'arbitre se doit de l'appliquer tel que rédigé quelle qu'ait été la façon de l'Employeur de la mettre en oeuvre à compter de la signature de la convention collective.

[39] Il soumet que lorsque l'article R15.03.02 indique que la prime est payée pour les vols qui quittent **et** qui arrivent au Canada, le **et** est conjonctif et qu'il faut donc que le vol quitte **et** arrive à une base domiciliaire au Canada pour que la prime soit payée.

[40] Ainsi, si un directeur de vol effectue les tâches lui donnant droit au paiement de la prime à l'aller, mais qu'il ne les effectue pas au retour ou si son vol n'atterrit pas à une base au Canada, il ne peut se prévaloir de la prime, qui est un montant forfaitaire pour l'ensemble des tâches demandées aux directeurs de vol, au départ et à l'arrivée.

[41] Il serait autrement totalement incongru de payer une somme de trente (30) minutes pour une tâche qui ne demande que moins de cinq (5) minutes de travail. L'intention des parties était manifestement de payer trente (30) minutes pour l'ensemble des tâches.

[42] Ainsi, la proposition de l'Employeur de ne plus exiger que le directeur de vol effectue les tâches et à l'aller et au retour pour se prévaloir de la prime mais de plutôt lui octroyer quinze (15) minutes pour chacune des opérations est-elle plus équitable et plus avantageuse que le texte de la convention collective et symptomatique de la bonne foi de l'Employeur.

[43] Subsidiairement, la pratique passée invoquée par le Syndicat n'est pas admissible.

[44] En effet, elle ne résulte pas d'une compréhension commune de la portée de la convention collective mais d'une erreur, qui ne saurait être génératrice de droit.

[45] Le témoignage de madame Legault, dont la bonne foi ne peut être mise en doute, à la lumière de l'ouverture dont elle a fait preuve dans l'application de la prime aux vols domestiques prouve indiscutablement qu'elle ignorait que la prime ait été payée dans le passé pour l'aller et pour le retour. Ce n'est qu'en juillet 2016 qu'elle a pris conscience de la situation et qu'elle a fait les démarches l'ayant menée à l'avis de correction d'octobre 2016.

[46] Cette erreur s'explique lorsqu'on considère les dimensions de l'entreprise et le fait que le service qui gère le paiement de la prime ne relève pas de la même vice-présidence que madame Legault.

[47] Il dépose une très abondante jurisprudence à l'appui de ses prétentions.

#### **IV. DÉCISION ET MOTIFS**

##### **a) Le texte de R15.03.02**

[48] La première tâche qui m'est impartie, avant de me prononcer sur les arguments subsidiaires des parties, est d'analyser le texte qui m'est soumis.

[49] Je crois opportun de reproduire à nouveau, par commodité, le texte de l'article en cause avant d'en faire l'exégèse :

R15.03.02 Une prime équivalente à 30 minutes, applicable au salaire seulement sera payée, pour les directeurs de vol, pour tous les vols qui quittent et qui arrivent au Canada à une des bases domiciliaires. Cette prime n'est pas considérée dans le calcul de la limitation mensuelle du temps de vol.

[50] S'il est exact, ainsi que le souligne le procureur patronal, que je ne peux ajouter ni soustraire au texte négocié par les parties, j'ai cependant compétence exclusive en vertu du *Code du travail* pour disposer de toute mésentente résultant de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective.

[51] Je dois donc, au tout premier chef, me pencher sur ce texte pour en découvrir la signification.

[52] Le premier élément qui me frappe à la lecture de la disposition, c'est que les tâches supplémentaires qui justifient le paiement de la prime et qui sont évoquées en titre de l'article R15.03 ne sont ni définies ni précisées à R15.03.02. La preuve révèle qu'à l'aller, elles consistent à se rendre à l'enregistrement pour voir si tout se déroule bien et au retour, à aller au carrousel à bagages pour s'assurer qu'un agent est présent et que les bagages sont livrés. Les parties s'entendent sur la question, mais elles n'ont pas jugé utile de le préciser dans la convention collective.

[53] L'article en lui-même est muet tout autant sur la nature des tâches que sur l'obligation ou non de les cumuler toutes pour se prévaloir de la prime, ce qui n'est pas symptomatique à première vue d'un texte dont la portée s'évalue à sa simple lecture.

[54] Par ailleurs, cette même disposition explique que cette prime est équivalente à trente (30) minutes i.e. trente (30) minutes de paie.

[55] L'Employeur soumet que l'ampleur de la tâche, qui s'est du reste réduite depuis la signature de la convention collective de 2011, ne justifie pas le paiement de deux (2) tranches de trente (30) minutes de paie.

[56] Il en fait même un élément significatif de l'intention des parties.

[57] Dans l'ignorance où je me trouve de l'objectif poursuivi par chacune d'elles au moment de la conclusion de l'entente, il m'apparaît imprudent de présumer de l'intention des parties sur la base de la compréhension que peut en avoir aujourd'hui un représentant de l'Employeur, de ses impressions ou de la conviction exprimée par son procureur.

[58] Cette intention doit plutôt se décoder, à mon sens, par l'analyse d'éléments objectifs soit, au premier chef, le texte de la convention collective et en second lieu, lorsque cette intention ne peut être décelée sans ambiguïté à sa simple lecture, par le recours à la preuve extrinsèque, comme en l'espèce la preuve de la pratique passée.

[59] Or, tout ce que m'apprend l'examen de l'article à ce stade, c'est qu'en ce qui concerne le calcul de cette prime, les directeurs de vols à qui on demande des tâches supplémentaires dont la nature n'est pas définie dans la convention collective mais par la pratique, ont droit de recevoir une « prime équivalente à trente (30) minutes ».

[60] Je crois important de souligner qu'il s'agit ici d'une prime et non de la rémunération du temps réellement requis pour effectuer la tâche.

[61] Dans cette perspective, le temps réellement requis pour exécuter ces fonctions ne constitue pas un élément déterminant.

[62] En effet, même lors de l'introduction de la disposition, alors que l'exécution de l'ensemble des deux (2) tâches pouvait nécessiter une quinzaine de minutes plutôt que moins d'une dizaine comme maintenant, on note une nette disproportion entre la somme payée et le travail requis.

[63] En fait, cette prime qui équivaut à trente (30) minutes de paie mais qui n'exige pas que trente (30) minutes de travail soient effectuées est comparable à une prime de rappel au travail, du type de celles que l'on voit fréquemment dans diverses conventions collectives, commandant le paiement de trois (3) ou quatre (4) heures de paie à l'employé rappelé, peu importe le temps de travail requis.

[64] Je ne peux donc, de la seule référence à une prime équivalant à trente (30) minutes de paie, décider de l'intention des parties.

[65] Du reste, il m'apparaît qu'en m'invitant à interpréter la clause sur la base d'un argument reposant essentiellement sur l'équité, l'Employeur use d'une arme à deux tranchants.

[66] En effet, s'il peut sembler excessif de rémunérer un directeur de vol soixante (60) minutes pour dix (10) minutes de travail, il est tout aussi excessif de ne pas le rémunérer du tout pour du travail effectué avant un vol au départ du Canada parce que son assignation fera en sorte qu'il ne pourra pas effectuer les tâches requises à l'arrivée, lors du retour au Canada.

[67] Soulignons que le caractère inéquitable des conséquences de cette interprétation n'a pas échappé à madame Legault qui a recommandé que l'on substitue à une prime de trente (30) minutes payable uniquement si le directeur de vol effectue un vol aller – retour, par exemple Montréal – Paris, Paris – Montréal, une prime de quinze (15) minutes pour chaque segment, de



sorte que les directeurs de bord qui effectuent le travail seulement à l'aller ou seulement au retour soient rémunérés quinze (15) minutes.

[68] Cette proposition, rappelons-le, ne se fonde cependant pas sur la convention collective et deviendra lettre morte si je rejette le grief.

[69] Il m'apparaît donc plus sage en définitive de me limiter, pour interpréter le texte, à analyser les termes choisis par les parties.

[70] Après avoir déterminé que cette prime équivaut à trente (30) minutes de paie, l'article se poursuit en prévoyant que la prime est payée « pour tous les vols qui quittent et qui arrivent au Canada à une des base domiciliaires ».

[71] Cela signifie-t-il qu'elle est payée pour tous les vols qui quittent **et** pour tous les vols qui arrivent au Canada comme le soutient le Syndicat ou pour tous les vols qui quittent **et** qui arrivent au Canada comme le prétend l'Employeur ?

[72] L'argument sémantique proposé par ce dernier n'est certes pas sans vertu : on ne mentionne pas les vols qui quittent et les vols qui arrivent mais bien les vols qui quittent **et** arrivent.

[73] Comme le soutient son procureur, multiples exemples tirés de la convention collective à l'appui, si on avait voulu que la prime soit applicable indifféremment lors d'un vol à l'aller ou lors d'un vol au retour, on aurait vraisemblablement eu recours au « ou » disjonctif, plutôt qu'au « et » conjonctif qui suggère que l'on doit cumuler le « quitte » et le « arrive » pour voir les avantages prévus à l'article être appliqués.

[74] Il cite à l'appui de son argument l'affaire *Commission scolaire des Sommets et Syndicat des employées et employés de la Commission scolaire Morilac* (arbitre Claude Rondeau)<sup>1</sup>, Me François Francoeur dans *Super C, une division Métro-Richelieu 2000 inc. (établissement de Hull)* et *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486*<sup>2</sup>, et la Cour supérieure dans *Nation crie de Chisasibi c. Commission d'appel en matière de lésions professionnelles*<sup>3</sup>.

[75] Il n'est pas utile que je commente plus avant cette jurisprudence puisque je n'entends en aucune façon remettre en cause ce truisme : l'utilisation du « et » par définition suggère une conjonction de deux (2) éléments. Reste à voir quels sont les deux (2) éléments de cette conjonction.

[76] Quoi qu'il en soit, je conviens que la lecture de l'article R15.03.02, pris isolément, rend la proposition patronale séduisante.

[77] Il semble en effet tomber sous le sens, à première vue, que la prime sera payée si le vol quitte le Canada et y arrive. (Notons que lorsque l'on parle d'un départ ou d'un retour au Canada,

---

<sup>1</sup> *Commission scolaire des Sommets et Syndicat des employées et employés de la Commission scolaire Morilac*, AZ-50325238 (M. Claude Rondeau).

<sup>2</sup> *Super C, une division Métro-Richelieu 2000 inc. (établissement de Hull)* et *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 486*, D.T.E 2001T-699.

<sup>3</sup> *Nation crie de Chisasibi c. Commission d'appel en matière de lésions professionnelles*, D.T.E. 96T-1131 (C.S.)

c'est toujours à partir d'une base domiciliaire ou au retour à une base domiciliaire, mais ce dernier élément de la proposition n'est pas contentieux).

[78] Ainsi, si on prend un exemple simple, comme un vol Paris – Montréal, aller – retour, la prime serait payable si le directeur de vol se rend à l'enregistrement au départ de Montréal, vole jusqu'à Paris puis redécalle de Paris, atterrit à Montréal et se rend au carrousel à bagages. Cette prime équivaldrait à trente (30) minutes de paie.

[79] Autrement, ainsi que je le soulignais plus haut, s'il n'effectue les tâches qu'à l'aller ou au retour, il n'a droit à aucune prime.

[80] Dois-je en conséquence conclure, à l'invitation de l'Employeur, que le texte est limpide et qu'il ne me reste plus qu'à l'appliquer ?

[81] À ces arguments, le Syndicat oppose une application différente du « et » conjonctif utilisé dans l'article : plutôt que de lier deux (2) activités d'un **même** vol, soit de quitter une base au Canada **et** d'arriver à une base au Canada, comme le propose l'Employeur, il propose plutôt de l'appliquer à deux (2) situations, soit celle de quitter le Canada sur un vol et celle d'atterrir au retour au Canada sur un autre vol. En effet, souligne-t-il, en raison de la définition prévue à la convention collective, un même vol ne peut quitter le Canada et y arriver.

[82] Je constate en effet que les parties ont choisi de relier le paiement de la prime au concept de « vol ». C'est l'exécution du vol qui met en branle le processus de paiement de la prime même si, paradoxalement, les tâches qui le justifient ne se déroulent précisément pas en vol. La définition de «vol» revêt donc une importance capitale.

[83] L'Employeur, pour réussir dans son argument relatif au caractère conjonctif des vols qui quittent et qui arrivent au Canada, doit obligatoirement établir qu'un vol est réalisé « aller – retour ». Autrement, il serait impossible qu'un même vol quitte le Canada et y arrive.

[84] Exprimé autrement, l'interprétation de l'Employeur exige en effet que l'on tienne pour acquis que l'expression « vol » est une même unité composée de deux (2) segments, l'aller et le retour. En toute logique, pour que le paiement d'une seule et même prime visant un ensemble de fonctions à exécuter à l'aller et au retour soit envisagé, il faut que le vol de départ et celui de retour constituent un tout indissociable, illustré d'ailleurs par l'argument de l'Employeur sur le caractère conjonctif du « et ».

[85] Du reste, dans l'argumentation écrite qu'il m'a remise à l'audience, au nombre des conditions donnant ouverture au paiement de la prime, l'Employeur énonce :

- « Opérer » un vol à l'aller et au retour »;
- Ce vol doit quitter et arriver au Canada;

[mes soulignements]

[86] Or, ajoute le Syndicat, cet argument ne saurait tenir eu égard à la notion de vol définie à la convention collective.

[87] J'ai déjà mentionné que la lecture que fait l'Employeur de l'article R15.03.02 est convaincante si on lit l'article isolément.

[88] Cependant, je ne ferai pas office de précurseur en rappelant que les diverses dispositions d'une convention collective doivent être interprétées les unes par rapport aux autres.

[89] Manifestement, lorsque les parties à une convention collective visant des agents de bord parlent de « vol », elles savent très précisément de quoi il est question.

[90] Or, ces mêmes parties ont jugé utile, à l'article 1.04 de la convention collective de définir le mot « vol » de la façon suivante :

**Vol** *Période comprise entre le retrait des cales sous les roues de l'avion, jusqu'à la remise de celles-ci à l'atterrissage.*

[91] Cette définition ne porte guère à interprétation : un vol est nécessairement composé d'un seul trajet, puisqu'il se termine lorsqu'on remet les cales à l'atterrissage.

[92] Ainsi, si dans le langage courant, un vol aller – retour peut se concevoir, il en va tout autrement pour les parties à cette convention collective.

[93] Par définition, un aller – retour est donc composé de deux (2) vols.

[94] Avec déférence, l'interprétation du mot « vol » proposée par l'Employeur pour l'article R15.03.02 m'apparaît davantage s'apparenter à celle de « courrier » que l'on retrouve également à l'article 1.04 de la convention collective :

**Courrier** *Série de vols commençant avec un vol, ou une mise en place, qui amène le PNC hors de sa base d'affectation et qui se termine par un vol, ou une mise en place, ramenant le PNC à sa base d'affectation .*

[95] Par conséquent, un vol qui quitte et qui arrive au Canada, si on retient cette proposition comme étant composée de deux (2) membres indissociables (quitter le Canada et y arriver) ne pourra être qu'un vol qui quitte le Canada mais est obligé de rebrousser chemin pour revenir s'y poser, ou un vol purement domestique.

[96] Il serait invraisemblable que les parties aient voulu viser par cette clause les seules situations de retour d'urgence. Par ailleurs, je rappelle que lors de l'entrée en vigueur de la disposition, l'Employeur n'exploitait pas de vol domestique et qu'il n'existait pas de vol (au sens de la convention collective) qui quitte et qui arrive au Canada.

[97] Si on relit l'article R15.03.02 à la lumière de la définition de « vol » de la convention collective et qui veut que la prime soit payée pour tous les vols qui quittent et qui arrivent au Canada et qu'il s'agit donc obligatoirement de deux (2) vols, la proposition syndicale devient nettement plus engageante : la prime serait payable pour tous les vols qui quittent le Canada et tous les vols qui y arrivent.

[98] L'argument découlant de l'utilisation de la conjonction « et » se trouve donc en quelque sorte neutralisé par celui découlant de la définition du mot « vol ».

[99] Pour faire droit aux prétentions patronales, je devrais donc lire l'article en faisant abstraction de la définition de vol au sens de la convention collective et l'interpréter comme s'il

se lisait : «pour tous les courriers composés d'un vol qui quitte le Canada depuis une base domiciliaire et d'un vol qui revient au Canada pour y atterrir sur une base domiciliaire».

[100] Peut-être était-ce la signification que madame Legault avait en tête lorsque l'article est entré en vigueur, mais la simple lecture de ce dernier ne me mène pas inéluctablement à cette conclusion.

[101] Même si je suis tenté, à ce stade, de conclure que l'interprétation proposée par le Syndicat me semble davantage coller au texte, de sorte qu'en l'absence de pratique passée, je pourrais faire droit à ces prétentions, je suis encore embarrassé par certains arguments de l'Employeur.

[102] J'ai déjà mentionné plus haut qu'outre la contradiction apparente entre la formulation adoptée par les parties du « et » conjonctif et la référence à la notion de vol, il est étonnant que l'objet même de la prime visée n'apparaisse pas dans le texte.

[103] Il me semble y avoir là une ambiguïté méritant que je me penche sur la question de la pratique passée.

**b) La pratique passée**

i. Les critères de recevabilité de la pratique passée

[104] La doctrine et la jurisprudence relatives à la recevabilité d'une preuve de pratique passée ne portent guère à interprétation et ce, depuis des lustres.

[105] De fait, cette réalité de la jurisprudence arbitrale a même précédé l'adoption du nouveau *Code civil* (C.c.Q.) et de son article 1426.

[106] J'ajouterai qu'il s'agit d'une réalité également connue des provinces de *common law* en matière d'arbitrage de grief.

[107] Du reste, les autorités que m'ont soumises la partie syndicale et la partie patronale vont tout à fait dans le même sens.

[108] Ainsi, madame Louise Verschelden<sup>4</sup> dans son ouvrage *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs* s'exprime comme suit :

Comme pour toute preuve extrinsèque, la preuve de pratique passée sera admissible pour interpréter les termes ambigus de la convention collective et ainsi rechercher l'intention des parties au moment de la signature de la convention collective<sup>685</sup>.

« *La jurisprudence est à l'effet qu'en matière d'arbitrage des griefs, l'arbitre peut quelquefois avoir recours à l'usage pour interpréter des dispositions de la convention collective reliées à la question qui lui est soumise, mais seulement si le texte desdites dispositions ne permet pas de déceler l'intention des parties. En résumé, le recours à l'usage n'est permis que lorsqu'il est impossible de dégager l'intention des parties des dispositions mêmes de la convention collective en raison d'une ambiguïté.*<sup>686</sup> »

---

<sup>4</sup> VERSCHELDEN, Louise *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, page 170.

La preuve de pratique passée ne sera admise que si elle tend à démontrer quel était le contenu de la véritable entente entre les parties, c'est-à-dire à éclairer l'arbitre sur l'intention des parties et l'aider ainsi à interpréter la clause ambiguë.

Pour qu'une preuve de pratique passée ait une certaine valeur probante, plusieurs conditions doivent être respectées : 1<sup>o</sup>) il doit exister plusieurs interprétations possibles pour une même clause; 2<sup>o</sup>) l'une des parties doit avoir démontré une conduite suffisamment longue et suffisamment constante en faveur de l'une des interprétations possibles; 3<sup>o</sup>) cette pratique est connue par ceux qui sont chargés d'appliquer la convention collective (syndicat et employeur); 4<sup>o</sup>) cette pratique a été tolérée pendant plusieurs conventions collectives. Pour qu'il y ait pratique passée, il faut que les deux parties y aient acquiescé<sup>687</sup>.

[109] Cette analyse ne diffère guère de celle de Morin et Blouin dans leur *Droit de l'arbitrage de griefs*<sup>5</sup> :

**II.63** - Lorsque la pratique est reçue en preuve, elle sert à titre de moyen d'interprétation du droit conventionnel liant les parties, Cette pratique peut parfois être aussi qualifiée d'usages<sup>54</sup>, mais on semble éviter, en milieu des relations du travail, de sous-diviser cette source externe entre pratique et usage<sup>55</sup>. En somme, la pratique n'intervient qu'en matière d'interprétation d'une règle conventionnelle déjà établie : elle clarifie ou prête un sens à la règle juridique formelle existante. Le recours à la pratique suppose l'existence d'une règle imprécise, obscure ou ambiguë alors que le vécu des parties pourrait permettre d'en dégager un sens plus précis et que l'on peut présumer de leurs actes et qu'il fut ainsi partagé. (...)

**II.54** – (...) Par ce terme, nous référons au vécu des parties, lequel consiste en une façon habituelle et constante de se comporter, d'agir, d'appliquer une règle ou d'adopter une attitude, un comportement en des situations récurrentes. Pour accéder à la qualification juridique de pratique, une telle façon de faire ou de ne pas faire doit nécessairement répondre à ces conditions : le fait doit être bien établi, généralisé et observé de façon constante et consciente dans le milieu même où les parties évoluent. À ces conditions avérées, il y aurait une pratique liant les parties à défaut d'une exclusion expresse ou suffisamment déterminante à la convention collective.

[110] Dans son article bibliographique *Le temps qui passe : Guide du praticien sur l'estoppel, les laches et la pratique passée*<sup>6</sup>, Me François-Nicolas Fleury expose les grands principes à ce sujet retenus par la jurisprudence :

- Une disposition ambiguë est nécessaire pour recourir à la pratique passée. En effet, on n'interprète pas ce qui est clair.
- Dès 1978, la Cour d'appel du Québec a reconnu la légitimité du recours à la pratique passée pour interpréter une clause ambiguë d'une convention collective :

---

<sup>5</sup> MORIN et BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de griefs* 6<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais, page 121.

<sup>6</sup> FLEURY, François-Nicolas, *Arbitrage de griefs*, Volume 8 – 2011, Éditions Yvon Blais, page 171.

La jurisprudence est à l'effet qu'en matière d'arbitrage des griefs, l'arbitre peut quelquefois avoir recours à l'usage pour interpréter des dispositions de la convention collective reliées à la question qui lui est soumise, mais seulement si le texte desdites dispositions ne permet pas de déceler l'intention des parties. En résumé, le recours à l'usage n'est permis que lorsqu'il est impossible de dégager l'intention des parties des dispositions mêmes de la convention collective en raison d'une ambiguïté.<sup>108</sup>

- La Cour suprême a emboîté le pas en 1993 dans l'arrêt *Bradco*<sup>109</sup>, une affaire provenant toutefois d'une province de common law.
- Bref, comme l'*estoppel* et les *laches*, la légitimité de la pratique passée comme moyen d'interprétation ne fait aucun doute en arbitrage de griefs. (...)

108. *Ville de Montréal c. Association des pompiers de Montréal inc.*, J.E. 78-882 (C.A.).

### Ambiguïté

- Si la convention collective ne comporte pas d'ambiguïté, la preuve de pratique passée sera refusée.

Louise VERSCHELDEN, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, précité note 2, p. 171.

- Le recours à la pratique passée nécessite une disposition ambiguë que les autres dispositions n'aident pas à éclaircir. (...) <sup>7</sup>
- La preuve de pratique passée ne sera admise que si elle tend à démontrer quel était le contenu de la véritable entente entre les parties, c'est-à-dire à éclairer l'arbitre sur l'intention des parties et l'aider ainsi à interpréter la clause ambiguë. <sup>8</sup>

Le recours à l'usage afin d'interpréter une disposition de la convention collective n'est pas indiqué lorsque l'intention des parties peut être dégagée avec les principes généralement appliqués en matière d'interprétation de conventions collectives. <sup>9</sup>

- Les critères retenus pour analyser une preuve de pratique passée sont la constance, la continuité, l'uniformité, la durée de la pratique et l'absence de contestation de l'autre parties. <sup>10</sup> (...)
- Pour que l'usage soit reconnu, il faut qu'il concerne des conditions de travail bien établies, généralisées et observées d'une façon constante et consciente. <sup>11</sup>

[111] L'Employeur, dans son argumentation écrite, résume la longue jurisprudence qu'il cite par ailleurs de la façon suivante :

---

<sup>7</sup> *Ibid*, page 175.

<sup>8</sup> *Ibid*, page 176.

<sup>9</sup> *Ibid*, page 177.

<sup>10</sup> *Ibid*, page 173.

<sup>11</sup> *Ibid*, page 173.

- La pratique passée doit être évaluée en fonction de la constance, la continuité, la durée de la pratique et l'absence de contestation de l'autre partie;
- Elle doit concerner des conditions de travail bien établies, généralisées et observées de façon constante et consciente et elle doit avoir été tolérée pendant plusieurs conventions collectives.

[112] Je partage ce résumé adéquat et il m'apparaît inutile de commenter plus avant des principes auxquels adhèrent tout à fait et les parties et le tribunal.

[113] J'ai longuement exposé plus haut en quoi la lecture de l'article R15.03.02 ne me permettait pas une résolution univoque du conflit entre les parties et je décide que le recours à la preuve de pratique passée est en l'occurrence opportun.

ii. La preuve de pratique passée

[114] Bien que madame Legault ait émis l'avis que lors de l'entrée en vigueur de la disposition, l'intention des parties était d'octroyer une seule prime de trente (30) minutes pour les tâches réalisées au départ de l'avion et à l'arrivée de celui-ci, cette conviction ne repose pas, comme j'en ai discuté plus haut, sur le texte clair de la convention collective.

[115] Par ailleurs, je suis ignorant du contenu des négociations ayant mené à la signature de la convention collective.

[116] Ce que la preuve révèle toutefois, et de façon non contredite, c'est que la prime a été payée de façon régulière, constante, continue, à compter de peu après la signature de la convention collective en 2012 jusqu'au changement intervenu en octobre 2016 soit sur plus d'une convention collective.

[117] Cela est du reste admis par l'Employeur.

[118] Il est indubitable que les paiements n'ont pas pu être faits à l'insu de l'Employeur : pour être payé, le directeur de vol doit faire état de son assignation et le paiement doit obligatoirement et nécessairement faire l'objet d'une vérification et d'une autorisation puisque les paiements ont été faits selon la preuve, de façon constante, lorsqu'ils étaient justifiés au sens de l'article R15.03.02.

[119] Les diverses pièces déposées à titre d'illustration, en S-4, qui sont des rapports d'heures et crédits de vol préparés par l'Employeur, témoignent de façon convaincante qu'il a spécifiquement octroyé le paiement d'une prime équivalent à trente (30) minutes tout aussi bien lors des vols quittant le Canada depuis une base domiciliaire que pour ceux qui y arrivaient.

[120] On peut aussi constater que trente (30) minutes étaient octroyées lors d'un vol au départ d'une base au Canada mais pas au départ d'un autre aéroport, ce qui démontre qu'une analyse permettant de départager les vols justifiant le paiement d'une prime et ceux qui n'y donnaient pas droit a bien été faite.

[121] De plus, ces paiements ont été effectués pendant cette longue période par le département des Heures et Crédits de vol de l'entreprise et aucun témoin n'est venu affirmer qu'ils avaient été faits à son insu ou contre sa volonté.

[122] Nous sommes donc là, à première vue, en présence d'une pratique passée significative, selon les critères généralement reconnus par la doctrine et la jurisprudence : application constante et fréquente d'une disposition connue de la convention collective sur une longue période et même au-delà de la signature d'une nouvelle convention collective et ce, à la connaissance des deux parties.

[123] L'Employeur remet cependant en cause le caractère probant de cette pratique en alléguant qu'il s'agit d'une erreur.

[124] Or, rappelle-t-il avec à-propos, l'erreur n'est pas génératrice de droit.

[125] Il est donc temps de se pencher sur ce nouvel argument.

**c) L'erreur alléguée par l'Employeur remet-elle en cause la pratique passée ?**

i. La notion d'erreur

[126] C'est un principe incontestable que l'erreur ne peut être génératrice de droit, la question plus délicate à trancher étant plutôt de cerner la notion d'erreur.

[127] La jurisprudence a souvent conclu à l'erreur en présence d'une pratique contrevenant incontestablement à un texte clair d'une convention collective.

[128] Or en l'espèce, les deux parties ne s'entendent pas sur la portée de l'article R15.03.02 de la convention collective.

[129] J'ai déjà tranché au surplus que je ne partageais pas l'avis de l'Employeur que le libellé de l'article supportait de façon indiscutable l'interprétation qu'il me proposait, bien au contraire.

[130] Conséquemment, je ne saurais conclure que le seul fait de payer la prime au directeur de vol de la façon dont elle l'a été contrevient si clairement à la convention collective qu'elle ne peut résulter que d'une erreur.

[131] Dans *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SIEPB CTC-FTQ et Presse Itée (La)*<sup>12</sup>, ma collègue Me Suzanne Moro s'exprime comme suit :

[37] Il ressort de l'ensemble de la preuve que la méthode du calcul du bonus de performance des représentants publicitaires adoptée par le service de la Publicité de 2004 à 2012 va à l'encontre du texte clair de l'article 5 de l'Annexe B de la convention collective, et que c'est à bon droit que l'employeur a corrigé cette erreur qui ne saurait être génératrice de droits. Comme le souligne l'arbitre Gilles Desnoyers dans l'affaire *Le Château Bonne Entente Inc. et Union des employés de la restauration (Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9400)* 3 mai 2006, AZ-50371365, à la page 17 :

L'erreur commise par l'employeur ne justifie pas que cela devienne un droit pour les salariés, même si cette erreur a duré pendant plusieurs années. Les salariés ont tiré un bénéfice de cette erreur durant toute cette période mais

---

<sup>12</sup> *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SIEPB CTC-FTQ et Presse Itée (La)*, (grief collectif), (T.A., 2016-09-26), 2016 QCTA 713, SOQUIJ AZ-51327194.



malheureusement pour eux l'employeur l'a constatée et l'a corrigée aussitôt en appliquant la convention collective (...)

(mes soulignements)

[132] L'arbitre Richard Guay dans *Syndicat des employés d'hôpitaux de Ville-Marie et Centre de santé Ste-Famille*<sup>13</sup> s'exprime de la façon suivante:

(...) Il est bien connu que l'erreur n'est pas créatrice de droit. Dès qu'elle fut découverte, il fallait revenir au texte convenu entre les parties et appliquer les dispositions de la clause 9.08 de la convention collective telles qu'elles sont et non telles que l'on croyait qu'elles étaient.

(mes soulignements)

[133] Finalement, dans une affaire ancienne *Les Éditions nordiques, une division de Quebecor inc. et Les métallurgistes unis d'Amérique, local 7065*<sup>14</sup>, le vénérable René Lippé écrivait :

Dans le cas actuel, la clause 1.06 (supra) est claire à l'effet que les seuls droits dont peuvent se prévaloir ces salariés à temps partiel B sont ceux y énumérés. Je réitère que nulle part dans cette clause, on réfère au paiement de prime de soir ou de nuit pour cesdits salariés. Ceci étant, on ne peut lui opposer une pratique passée à l'effet contraire.

L'Employeur a répondu à cet argument du Syndicat que ce paiement était le résultat d'une erreur dont il ne prit conscience que vers la fin de novembre 1988.

Or, il est de jurisprudence constante et reconnue de tous que « l'erreur n'est pas génératrice de droit (...) ».

(mes soulignements)

[134] Or, en l'espèce, comme je l'ai déjà mentionné, on ne saurait conclure que la pratique établie constitue une erreur au simple examen de la convention collective.

[135] Une erreur peut cependant revêtir une autre forme.

[136] Ainsi, on pourrait aussi penser qu'une erreur s'est produite si le paiement a été fait à l'insu de l'employeur ou en raison d'une programmation erronée du système de paie, etc., ce qui remettrait en cause le caractère conscient ou volontaire de la pratique établie.

[137] Examinons maintenant ce que révèle la preuve à cet égard.

ii. Y a-t-il eu erreur ?

[138] La preuve de l'Employeur repose essentiellement sur le témoignage de madame Legault.

<sup>13</sup> Syndicat des employés d'hôpitaux de Ville-Marie et Centre de santé Sainte-Famille (griefs syndicaux) (T.A., 2003-01-13), SOQUIJ AZ-03145015, A.A.S. 2003A-1, page 18.

<sup>14</sup> *Les Éditions nordiques, une division de Quebecor inc. et Les métallurgistes unis d'Amérique, local 7065*, 89-02833 page 12.

[139] Il en ressort qu'elle ignorait jusqu'à l'été 2016 que l'Employeur payait la prime équivalant à trente (30) minutes au directeur de vol à chaque fois qu'il travaillait sur un vol qui quittait le Canada depuis une base domiciliaire et à nouveau lorsqu'il arrivait au Canada à une base domiciliaire.

[140] Elle justifie son ignorance en expliquant que le paiement des primes ne relève ni de sa responsabilité ni de celle de son département.

[141] L'Employeur, dans son argumentation écrite, résume adéquatement le témoignage de madame Legault de la façon suivante :

- ... le rôle de son département est la gestion quotidienne des employés ainsi que l'application des règles et des standards de service ;
- Madame Legault a aussi expliqué quel département est responsable du paiement des salaires et des primes (E-3), soit le département des Heures et Crédits de vol. Elle n'est pas responsable du paiement des salaires et des primes.
- À ce titre, elle a précisé ne pas être responsable de l'application des primes.

[142] C'est donc dire que c'est le département Heures et Crédits de vol qui s'est vu confier par l'Employeur la responsabilité de l'application des dispositions de la convention collective relatives au paiement du salaire et des primes et donc, partant, de la prime visée à l'article R15.03.02.

[143] Le département Heures et Crédits de vol relève de la direction de la planification des équipages dont le directeur Normand Gauron, si on en croit la convention collective S-1 (2011 – 2015), siégeait au comité de négociation.

[144] Il en est allé de même en 2015 alors que la personne qui lui avait succédé, madame Suzanne Lapointe, a signé la convention collective ayant reconduit intégralement l'article R15.03.02 dans la nouvelle convention collective.

[145] De façon encore plus convaincante, la preuve révèle que la pratique s'est continuée à la connaissance de madame Lapointe, et y compris pour le calcul de la rétroactivité de la prime pour les vols domestiques jusqu'à ce qu'elle ait des échanges à ce sujet avec madame Legault.

[146] La preuve démontre donc que le département responsable de l'application de l'article R15.03.02 et du paiement de la prime a délibérément payé celle-ci à raison de trente (30) minutes pour chaque vol de départ et trente (30) minutes pour chaque vol de retour.

[147] Je ne doute pas un seul instant que cette pratique se soit développée non seulement à l'insu de madame Legault, dont je ne mets aucunement en cause la bonne foi et la crédibilité, mais également à l'encontre, en quelque sorte, de sa volonté.

[148] Mais nonobstant l'importance indiscutable des fonctions qu'elle occupe dans l'entreprise, madame Legault n'est pas Air Transat ni son dirigeant principal.

[149] Au surplus, selon la preuve déposée, madame Legault, qui relève de la vice-présidence Service en vol et Commissariat n'exerce pas, selon ce que je peux déduire de l'analyse des organigrammes déposés, d'autorité hiérarchique sur le département Heures et Crédits de vol relevant de la direction « Planification équipage, heures et crédits » qui rend elle-même des comptes à la vice-présidence « Exploitation aérienne » (E-3).

[150] La preuve ne me permet donc pas de conclure qu'un service sous l'autorité de madame Legault aurait, sans son consentement et hors sa connaissance, contrevenu à ses directives et appliqué erronément une disposition de la convention collective.

[151] La preuve démontre plutôt qu'à l'intérieur d'une vaste entreprise, un département qui avait l'autorité pour ce faire, a appliqué une disposition de la convention collective d'une façon consciente et délibérée mais ne concordant pas avec l'interprétation qu'en faisait un autre département.

[152] Cette dissonance me permet-elle d'écarter la preuve de pratique passée ?

[153] Je ne le crois pas.

[154] La question à mon sens doit se résoudre par l'examen des responsabilités respectives des divers départements de l'entreprise.

[155] Si le service de madame Legault avait été chargé par l'entreprise de l'application des dispositions de la convention collective relatives au paiement du salaire et des primes et que des subalternes aient appliqué le paiement de la prime différemment de la volonté exprimée par madame Legault et à son insu, je n'aurais pas hésité à conclure à l'existence d'une erreur et à écarter la preuve de pratique passée.

[156] Or, comme je le mentionnais plus haut, cette responsabilité est confiée à une autre vice-présidence et une autre direction sur laquelle madame Legault n'a aucune autorité et qui a effectué le paiement de la prime de la façon que l'on sait pendant plus de quatre (4) ans.

[157] Or, ce service, sous l'autorité d'une autre vice-présidence, représente tout autant l'Employeur que madame Legault et il a exécuté les responsabilités qui sont les siennes en vertu de l'organisation reflétée dans les organigrammes déposés.

[158] La preuve ne révèle pas que le paiement des primes ait été effectué par erreur par le département responsable, à l'insu de ses dirigeants ou à l'initiative de subalternes qui auraient fait fi, volontairement ou non, des instructions de leurs supérieurs, pas plus qu'en raison d'une erreur de programmation du système de paie.

[159] Contrairement à la situation analysée par ma collègue Me Suzanne Moro dans *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574, SIEPB CTC-FTQ et Presse Itée (La)*<sup>15</sup>, précitée, c'est le service compétent qui a appliqué le versement de la prime. Voyons plutôt :

[35] S'il est vrai que de 2004 à 2012 le directeur du service de la Publicité et son adjointe ont calculé le bonus de performance sans tenir compte des cinq années de ventes conclues par un représentant, la preuve ne démontre pas que l'employeur a pour autant renoncé à appliquer cette règle de la convention collective. Pendant toutes ces années, les calculs et le versement des bonis de performance qui en découlaient ont été faits à l'insu du service des Finances et du directeur des relations de travail. La preuve ne démontre pas que l'approbation du budget du service de la Publicité par le service des Finances ait pu permettre à ce dernier de savoir que les représentants publicitaires de moins de cinq années d'emploi étaient inclus dans le calcul du bonus de performance. La preuve est contradictoire concernant l'avis d'erreur d'interprétation que le directeur de la Gestion du capital humain croit avoir donné au président du syndicat. Toutefois, il n'en

---

<sup>15</sup> *Précitée*, note 8.

ressort pas que l'employeur a renoncé à appliquer les cinq années de ventes conclues prévues à la convention collective.

[36] Une fois au courant du calcul non conforme effectué par le service de la Publicité, le service des Finances élabore avec la Gestion du capital humain un document clarifiant plusieurs points relatifs à l'ensemble des commissions. Ce document intitulé Questions — réponses Rémunération — PUB, finalisé le 3 mai 2013, énonce clairement à son point 2) que le représentant doit en être à sa 6e année en fonction pour avoir droit à un bonus de performance. De plus, le changement de méthode de calcul est discuté au moins à deux reprises au comité des relations de travail, selon le témoignage du président du syndicat. Il y a lieu de souligner que devant un texte aussi clair que celui de l'article 5 de l'Annexe B de la convention collective, qui ne requiert donc aucune modification, l'employeur n'avait pas à en discuter lors des négociations en vue de son renouvellement. Enfin, le bonus pour l'année 2012 est versé en avril 2013 selon l'ancienne méthode de calcul en précisant aux représentants que ce sera la dernière année.

[160] Dans le cas qui nous occupe, c'est justement le service responsable du paiement de la prime qui l'a payée de la façon évoquée plus haut.

[161] En résumé, compte tenu de l'analyse que je fais ci-avant du texte de l'article R15.03.02, je ne peux pas conclure que le service Heures et Crédits de vol, en payant la prime aux directeurs de vol de la façon dont il l'a fait, a clairement contrevenu à la convention collective.

[162] En d'autres termes, pour réussir dans la présentation de son argument, l'Employeur ne devait pas uniquement me faire la preuve que l'application de l'article R15.03.02, de la façon dont l'a été par un service responsable de l'entreprise, était erronée de l'avis d'une représentante de l'Employeur qui est la supérieure des employés visés par l'accréditation. Il devait en outre me convaincre que ce faisant, on était allés à l'encontre d'un texte clair ne pouvant absolument pas soutenir cette pratique. Autrement, il devait être en mesure de prouver que le paiement avait été fait à l'insu des dirigeants du service compétent ou à la suite d'une erreur matérielle de ce même service.

[163] Je ne suis pas d'avis que c'est là l'effet de la preuve que j'ai entendue et je considère donc que la preuve de pratique passée est non seulement recevable mais également concluante.

[164] Comme je l'ai déjà dit, je ne mets pas en cause la bonne foi de madame Legault et je ne doute pas de la frustration qu'elle puisse ressentir à voir une clause de la convention collective appliquée d'une façon qui ne reflète pas sa compréhension de la volonté des parties.

[165] Mais, et je l'ai déjà mentionné, je dois décoder cette intention en m'inspirant du texte que j'ai à interpréter (et qui, rappelons-le, est loin d'être incompatible avec les prétentions syndicales) et de la pratique des parties. Ce sont là les seules sources objectives auxquelles je dois m'abreuver et qui m'amènent à la conclusion qu'il me faut faire droit aux prétentions du Syndicat.

[166] Ce dernier n'ayant pas plaidé l'estoppel, argument que je n'aurais dû analyser que si j'en étais venu à la conclusion qu'une pratique allant à l'encontre d'une disposition claire et non ambiguë de la convention collective s'était installée, il n'est pas utile que je me prononce sur les arguments de l'Employeur à ce chapitre.

**V. DISPOSITIF**

[167] **POUR TOUS CES MOTIFS**, après analyse de la preuve, de la jurisprudence et des arguments des parties, le présent tribunal d'arbitrage :

[168] **ACCUEILLE** le grief.

[169] **ORDONNE** à l'Employeur de payer la prime prévue à l'article R15.03.02 de la convention collective à tous les directeurs de vol exécutant les tâches visées par cet article lors de chaque vol quittant une base domiciliaire au Canada et lors de chaque vol qui arrive à une base domiciliaire au Canada.

[170] **ORDONNE** à l'Employeur de payer à chaque directeur de vol ayant exécuté ces tâches depuis le 3 octobre 2016 et jusqu'à la mise en application de la présente décision la différence entre le montant payé et l'équivalent de trente (30) minutes de paie au taux applicable à chaque directeur de vol pour chaque vol ayant quitté le Canada et chaque vol y étant arrivé, à la condition que les fonctions visées à l'article aient été exécutées.

[171] **CONSERVE** compétence pour régler toute difficulté résultant de l'application de la présente décision et notamment, de toute mésentente relative aux sommes devant être payées.

Montréal, le 11 mai 2018



---

**Me Richard Bertrand, arbitre**

Pour **l'Employeur**

: Mes Audrey Juneau et Frédéric Poirier  
Bélanger Sauvé

Pour **le Syndicat**

: Madame Karine Rainville, SCFP

Dates de l'audience

: 6 février 2018 et 14 mars 2018

Date de la décision

: 11 mai 2018