

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1035847-71-1909 (CM-2019-5322)
Dossier accréditation : AM-2001-2053
Montréal, le 22 juillet 2022

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Guy Blanchet

Syndicat des techniciennes et techniciens en aéronautique Global – CSN
Partie demanderesse

c.

Unifor
Partie défenderesse

et

Bombardier inc.
Employeur

et

**Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale,
section locale 712 (AIMTA)**
Partie intervenante

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le syndicat Unifor est accrédité pour représenter¹ :

« Tous les salariés travaillant dans l'ingénierie, la production, l'entretien des bâtiments et les ventes à l'exclusion du personnel de bureau, des hommes à tout faire, des ingénieurs de l'avionique et de la tension, des contremaîtres, des surveillants, de ceux de rangs supérieurs, des salariés déjà visés par un autre certificat d'accréditation et de ceux exclus par la Loi.

Ainsi que tous les salariés travaillant aux activités de finition intérieure des avions d'affaires *Global 6000/6500* ainsi que la fabrication qui leur est propre et du soutien qui leur est associé au 500 chemin de la Côte-Vertu. »

De : **Bombardier inc.**

200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

Établissements visés :

200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

595, boulevard Stuart-Graham Nord
Dorval (Québec) H4Y 1E2

410, rue Isabey
Montréal (Québec) H4T 1V3

9501, avenue Ryan
Dorval (Québec) H9P 1A2

1200, boulevard Pitfield
Saint-Laurent (Québec) H4S 1G3

2345, boulevard des Sources
Pointe-Claire (Québec) H9R 5Z3

500, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 1Y9

[2] Bombardier inc. (Bombardier), dont le siège social est situé à Montréal, fabrique des avions d'affaires tels que les *LearJet*, les *Challenger* et les *Global*, ces derniers étant des avions à très long courrier.

¹ Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 (AIMTA) c. Unifor, 2020 QCTAT 1784.

[3] En ce qui concerne les avions *Global*, leur assemblage est effectué à Toronto. L'avion non fini à l'intérieur, muni de son certificat de navigabilité, vole en direction du Centre de finition Laurent Baudoin Global (CFLB) situé tout près de l'aéroport international Pierre-Elliott-Trudeau de Montréal.

[4] Les salariés membres d'Unifor procèdent alors à la finition intérieure des avions *Global*.

[5] Le 30 septembre 2019, le Syndicat des techniciennes et techniciens en aéronautique Global – CSN (le STTAG-CSN) dépose une requête en accréditation en période ouverte en vertu de l'article 25 du *Code du travail*² afin de représenter :

« Tous les techniciens en aéronautique travaillant au centre de finition. »

De : Bombardier inc.
200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

Établissements visés :

200, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 2A3

500, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 1Y9

740, chemin de la Côte-Vertu
Dorval (Québec) H4S 1Y9

595, boulevard Stuart-Graham Nord
Dorval (Québec) H4Y 1E2

410, rue Isabey
Montréal (Québec) H4T 1V3

9501, avenue Ryan
Dorval (Québec) H9P 1A2

1200, boulevard Pitfield
Saint-Laurent (Québec) H4S 1G3

1200, rue Percival-Reid
Saint-Laurent (Québec) H4S 0A1

² RLRQ, c. C-27.

[6] Les techniciens qui souhaitent ne plus être représentés par Unifor sont au nombre d'environ 360 sur un total de 2 300 salariés au moment du dépôt de la requête. Ils occupent les postes de techniciens prévol, de techniciens avionique et d'inspecteurs d'avions.

[7] Le 7 octobre 2019, Unifor dépose également une requête en accréditation visant le groupe des techniciens. Il s'en désistera le 21 mai 2021, dans le cadre des audiences du présent dossier.

[8] De son côté, l'Association internationale des machinistes et des travailleurs en aérospatiale, section locale 712 (AIMTA) représente environ 3 300 employés travaillant dans les établissements de Bombardier. Ils effectuent l'assemblage et la finition des avions Challenger à l'établissement situé au 500, chemin de la Côte-Vertu (le 500 CV) à Dorval.

[9] Le Tribunal lui a attribué le statut de partie intervenante au début des audiences en janvier 2020 puisqu'à l'époque, il était également saisi d'un litige entre Unifor et l'AIMTA. L'issue de celui-ci pouvait éventuellement avoir un impact sur la portée de son unité de négociation. La décision rendue le 14 avril 2020³ a mis fin au litige et l'AIMTA a par la suite plutôt agi à titre d'observateur intéressé dans le cadre du présent dossier et s'en remet à la décision du Tribunal.

[10] Le STTAG-CSN soumet que le régime actuel de relations de travail chez Bombardier ne fonctionne pas adéquatement, car il ne permet pas aux techniciens de participer véritablement au choix de leurs objectifs collectifs de négociation.

[11] Unifor conteste la requête en accréditation déposée par le SSTTAG-CSN, puisque celle-ci ne répond pas aux critères de fractionnement de l'unité de négociation appliqués depuis fort longtemps par les tribunaux spécialisés en matière de relations de travail.

[12] Bombardier conteste également la requête en accréditation et précise que les techniciens font partie d'un ensemble plus large de salariés de production qui participent tous au processus complet de la production des avions d'affaires *Global*.

[13] La question en litige, à la lumière des enseignements de la Cour suprême et des récents arrêts de la Cour d'appel, est donc la suivante :

- Est-ce que les circonstances particulières du dossier, incluant la volonté des techniciens ainsi que les autres aspects mis en preuve, permettent au

³ Voir note 1.

STTAG-CSN d'obtenir le fractionnement de l'unité de négociation existante afin de former un groupe distinct de techniciens aux fins de la négociation collective?

[14] Le Tribunal ne voit aucun défaut significatif de représentation de la part d'Unifor. La seule volonté des salariés ne suffit pas dans le présent dossier. Il y a absence de démonstration de motifs valables permettant d'appuyer cette volonté des salariés de fractionner l'unité de négociation générale. La requête en accréditation est rejetée.

LE CONTEXTE

L'HISTORIQUE DE L'ACCRÉDITATION D'UNIFOR

[15] Le Tribunal reproduit l'historique des accréditations tel que précisé par la Commission des relations du travail dans la décision *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) c. Bombardier*⁴ :

[1] En décembre 1996, Innotech Aviation ltée, une entreprise fédérale, cède à Bombardier sa division d'aménagement d'avions d'affaires, désormais appelée le centre de finition de Montréal. À cette fin, Bombardier inc. crée une corporation, Centre de finition Bombardier inc.

[2] Les salariés de production sont représentés par l'Association des employés du Centre de finition Bombardier inc., une association accréditée par le Conseil canadien des relations de travail. En effet, le 17 septembre 1997, le Conseil constate la vente partielle d'Innotech au Centre de finition Bombardier inc. et que l'Association des employés du Centre de finition Bombardier inc. a succédé à l'association accréditée chez Innotech. Les salariés ainsi représentés sont couverts par une convention collective d'une durée de 5 ans conclue entre le centre de finition Bombardier et l'association le 25 novembre 1997.

[3] Les employés de production chez Bombardier Aéronautique sont représentés quant à eux par l'AIMTA, accréditée selon le *Code du travail* du Québec. L'unité de négociation de l'AIMTA couvre les salariés de tous les établissements de l'employeur situés à Saint-Laurent, Dorval et Mirabel.

[4] Dès l'acquisition, l'AIMTA revendique la représentation des salariés du centre de finition. L'employeur lui oppose l'accréditation fédérale. L'AIMTA s'adresse donc directement aux salariés et à leur exécutif pour les convaincre de joindre leurs rangs, directement ou par entente de service.

[5] Parallèlement, l'exécutif de l'Association approche les TCA pour solliciter une offre de service. Après une lutte, parfois virulente, entre l'AIMTA et les TCA, ces derniers sont choisis par l'assemblée générale des salariés du centre de finition.

⁴ 2004 QCCRT 0629.

[6] Le 19 septembre 2000, l'AIMTA dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail* dans laquelle elle demande de déclarer que les salariés du centre de finition de Montréal sont couverts par son accréditation.

[7] Le 27 octobre 2000, les TCA déposent une requête en accréditation afin de représenter les salariés de production du centre de finition.

[8] Le 1^{er} mars 2002, le soussigné accueille la requête de l'AIMTA et déclare que l'unité qu'elle détient couvre les salariés du centre de finition. Il aura fallu deux ans pour que le défunt Tribunal du travail statue en appel, le 17 mai 2004, qu'il ne s'agit pas là d'une accréditation régionale et donc, qu'elle ne couvre pas les trois établissements du centre de finition, pourtant situés à Dorval.

[9] En conséquence, la requête en accréditation déposée le 27 octobre 2000 par les TCA et qui vise ce groupe de salariés doit être examinée. En effet, malgré le doute que laisse planer le savant juge à cet égard, ce groupe de salariés n'est couvert par aucune accréditation délivrée en vertu du *Code du travail du Québec*. Le cas échéant, l'accréditation d'une association de salariés émise sous l'empire du *Code canadien* devient caduque lorsque l'entreprise dont les relations de travail étaient régies par ce *Code* passe sous la compétence législative du Québec. Ce transfert s'est opéré avant la modification législative de 2001 qui permet désormais la reconnaissance de l'accréditation fédérale en de telles circonstances.

[16] Dans sa décision du 2 décembre 2004, la Commission des relations du travail accrédite les TCA-Canada afin de représenter les salariés du centre de finition. En 2010, Unifor succède aux TCA-Canada.

[17] En 2020⁵, le présent Tribunal accueille la requête déposée par Unifor en vertu de l'article 39 du Code et rejette celle déposée par l'AIMTA. Il constate le déménagement partiel des activités de finition intérieure des avions d'affaires Global 6000/6500 situé au 200, chemin de la Côte-Vertu, Dorval, dans l'autre établissement de Bombardier situé au 500 CV.

[18] Au moment du dépôt de la requête du STTAG-CSN, les parties étaient liées par une convention collective signée le 20 décembre 2016 et expirant le 5 décembre 2019. Une nouvelle convention collective a été signée le 2 février 2020 et prendra fin le 5 décembre 2022.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL

[19] Afin de bien comprendre l'organisation du travail, le Tribunal considère utile de se référer à la preuve présentée devant lui par le directeur aux opérations dans le dossier impliquant Unifor et l'AIMTA⁶ :

⁵ Voir note 1.

⁶ Voir note 1.

[17] Avant les événements ayant causé les dépôts des requêtes, la finition intérieure des avions *Global 6000/6500* se faisait entièrement au 200 CV. Lors de l'arrivée de l'avion de Toronto, celui-ci est acheminé au 200 CV où une ligne dynamique est en opération. Cette ligne comprend treize stations qui sont les suivantes :

P0 =	Accueil et stationnement de l'avion à l'extérieur;
P1 =	Tâches incoming dans une position statique;
P2 à P8 =	Ligne dynamique incluant position de démontage;
P9 =	Polissage des options et surfaces de vols dans une position statique;
P10 =	Atelier de peinture;
P-11 =	Tâches prévol dans une position statique;
P-12 =	Livraison au client dans une position de livraison.

[18] Monsieur Robitaille explique que le manque d'espace au 200 CV pour accueillir le nouvel avion *Global 7500* a forcé Bombardier à transférer une partie de la ligne de production du *Global 6000/6500* au 500 CV.

[19] On retrouve dorénavant les positions P2 à P7 au 500 CV afin d'accueillir les 6 avions *Global 6000/6500* qui étaient sur la ligne dynamique. Comme l'illustre monsieur Robitaille : « nous avons téléporté les positions P2 à P7 au 500 Côte-Vertu avec tous les outils et équipements ». Il s'agit d'une ligne dynamique dans laquelle des équipes de travail assignées à chaque position ont un temps déterminé afin d'accomplir les tâches relatives à chacune des positions. Les méthodes de travail sur le *Global 6000/6500* n'ont pas été modifiées à la suite du transfert au 500 CV.

[20] Par exemple, à la position P1, il y a retrait des planchers et filage des options sous plancher. À la position P5, on installe des tables et accoudoirs et à la position P7, on termine les tests cabines et l'installation des sièges et des tapis.

L'INTERACTION ENTRE LES SALARIÉS

[20] La convention collective liant les parties prévoit divers types d'emplois. Les techniciens visés par la requête du STTAG-CSN se regroupent en trois postes : technicien en prévol, technicien en avionique et inspecteur d'avion.

[21] Sébastien Proulx-Mackie⁷ est technicien en prévol depuis le 4 décembre 2000 et est titulaire d'un diplôme d'études collégiales en aéronautique. Dans le cadre de son travail, il explique que lorsque l'avion arrive au 200 Côte-Vertu, il en vidange le carburant, prépare le fuselage intérieur, préserve le système de carburant moteur et sécurise les modes électriques. Il y a plusieurs séquences à suivre et il travaille de concert avec le technicien en avionique.

[22] Le technicien en prévol effectue le service, le dépannage, la réparation et la maintenance des avions, groupes propulseurs, systèmes mécaniques et autres systèmes connexes afin d'effectuer les essais de fonctionnement.

⁷

Le Tribunal utilise le prénom lors de la première mention du nom dans la décision. Par la suite, il utilisera le nom de famille pour simplifier le texte. Il ne faut pas y voir là un manque de respect.

[23] Le technicien en avionique effectue le service, le dépannage, la maintenance, la réparation, la modification, l'installation et l'essai du fonctionnement de tous les équipements servant aux communications et à la navigation.

[24] L'inspecteur d'avion, qui obtient généralement ce poste en raison de son expérience, valide le cahier de montage et voit au respect des normes et spécifications indiquées sur les plans et dans les manuels. Il est responsable de toutes les homologations et de tous les règlements s'appliquant à l'avion sur lequel les salariés travaillent.

[25] La convention collective prévoit également un groupe de postes manuels (le groupe manuel). Certains salariés de ce groupe travaillent de concert avec les techniciens. Les installateurs de systèmes avioniques effectuent le montage, l'installation et la modification des systèmes électriques.

[26] Les mécaniciens de métal en feuille fabriquent, assemblent, installent, enlèvent et réparent toutes les pièces ou structures de métal en feuilles selon les normes de l'industrie de l'aviation.

[27] Les installateurs d'intérieurs procèdent à l'installation et à l'ajustement des meubles, des périphériques, des sièges et des divans. Finalement, les assembleurs de systèmes d'alimentation en eau et oxygène fabriquent, assemblent, testent et installent les composantes des systèmes d'alimentation en eau et oxygène sur les avions ou les meubles.

[28] Plusieurs autres employés du groupe manuel sont impliqués dans le travail de finition intérieure : les rembourreurs, les peintres d'avion, les ébénistes, les finisseurs – ébénisterie, les installateurs d'intérieurs et les menuisiers, pour n'en nommer que quelques-uns.

[29] Mise à part lors des essais moteurs et techniques, au cours desquels les techniciens sont seuls et qui représentent environ 40 heures de travail, ces derniers et les manuels travaillent en même temps sur l'avion dans le cadre de leurs tâches respectives.

L'ANALYSE

LE DROIT

[30] La décision classique en matière de critères visant à déterminer l'unité de négociation appropriée demeure la décision rendue en 1965 dans l'affaire *Sicard*⁸. Ces critères constamment appliqués par les tribunaux spécialisés en matière d'accréditation syndicale sont les suivants :

1. La volonté des salariés librement exprimée, car comme le dit l'article 3 du code « Tout salarié a le droit d'appartenir à une association de salariés de son choix ... »;
2. L'histoire des accréditations, des négociations et des conventions collectives chez cet employeur ou chez d'autres employeurs similaires et, s'il y a lieu, l'évolution réelle de la structure de l'entreprise;
3. La division territoriale ou géographique des usines;
4. La mobilité de la main-d'œuvre et/ou l'exécution du travail;
5. La paix industrielle ne doit pas être troublée par la multiplicité des groupes et des associations si la chose n'est pas nécessaire, ce qui pourrait avoir, en somme, l'effet de créer un perpétuel conflit entre les salariés eux-mêmes, les associations et l'employeur et qui rendrait les négociations pratiquement impossible.
6. Le simple bon sens exige que tous les salariés qui ont des intérêts communs ne forment qu'un même groupe. Quels sont ces intérêts communs? Sans restreindre la définition du mot intérêt, l'on peut dire qu'ils sont en général les suivants :
 - a) similitude de travail et de fonctions;
 - b) similitude de salaires et de façons de rémunération;
 - c) similitude dans les conditions de travail;
 - d) similitude de métiers et de qualifications;
 - e) interdépendance et interchangeabilité dans les fonctions;
 - f) transférabilité et promotion des salariés d'une catégorie à une autre.

[31] Comme le souligne le juge Vaillancourt dans la décision *Sicard*, « *chaque cas est un cas d'espèce et chacun des critères énumérés n'a pas la même valeur ni la même importance dans chaque cas. Un critère donné peut, dans un cas particulier, avoir un effet prépondérant tandis que dans un autre il peut avoir une importance moindre* »⁹.

[32] L'unité de négociation d'Unifor a été reconnue comme étant appropriée et ne peut être mise de côté que dans des circonstances exceptionnelles. C'est ce que la

⁸ *Syndicat national des employés de Sicard (C.S.N.) c. Association internationale des travailleurs de métal en feuilles (116)*, [1965] R.D.T. 353 (C.R.T.).

⁹ Voir note 10, p. 355.

Commission des relations du travail exprimait dans l'affaire *Professionnel(les) en soins de santé unis (FIQ)*¹⁰ :

[21] En résumé, il y a une présomption de fait en faveur du maintien de l'unité de négociation appropriée existante. Le fractionnement d'une telle unité ne sera accordé que de façon exceptionnelle et dans la mesure où sa nécessité en est démontrée par des motifs sérieux et suffisants. Le fardeau de prouver la nécessité appartient au requérant et ce fardeau est difficile à satisfaire. La seule volonté des salariés n'est pas suffisante. Le fondement du caractère exceptionnel du fractionnement est d'éviter la balkanisation des unités de négociation au sein d'un même employeur afin d'assurer la stabilité de la négociation collective et de favoriser la paix industrielle.

[22] À titre d'exemples, pour réussir à obtenir le fractionnement, il faut pouvoir démontrer que l'entreprise a subi des modifications substantielles et permanentes ou que le contexte prévalant au moment de l'accréditation a évolué de façon importante et significative. Également, il est possible d'établir que l'unité existante n'est plus appropriée, notamment parce qu'il est sans équivoque qu'il n'y a plus de communauté d'intérêts entre des groupes de salariés. En outre, il est permis de prouver que l'unité existante s'est avérée non viable, désuète, ne permet plus une négociation collective efficace ou encore qu'il y a eu de sérieuses lacunes dans la qualité de la représentation d'une catégorie particulière de salariés, notamment dues à de la discrimination ou à de l'hostilité. La preuve doit aller au-delà du caprice, du désir de régler des problèmes particuliers ou de la simple croyance d'être mieux représenté par une unité de négociation plus restreinte.

[33] Le STTAG-CSN soulève à bon droit que la trilogie de la Cour suprême de 2015¹¹ marque un tournant décisif quant à la protection constitutionnelle qui est accordée à la liberté d'association. Dans l'arrêt *Association de la police montée (AMPO)*, la Cour suprême précise qu'un processus véritable de négociation implique nécessairement pour les employés d'avoir une liberté de choix sur ce qui est dans leurs propres intérêts.

[34] En ce qui concerne la liberté de choix des salariés, la Cour suprême précise que :

[85] L'objectif de la négociation n'est pas atteint si le processus qui l'entoure entrave le droit des employés de choisir ce qui est dans leur intérêt et comment ils devraient défendre ce dernier. La liberté de choix requise par la *Charte* doit permettre aux employés de participer réellement au choix de leurs objectifs collectifs. Ce droit de participer au processus collectif s'avère essentiel pour protéger la capacité des employés de faire valoir leurs propres intérêts, surtout dans les régimes où ces derniers sont appelés à faire des compromis sur leurs droits individuels pour accroître leur pouvoir collectif (J. E. Dorsey, « Individuals and Internal Union Affairs : The Right to Participate », dans K. P. Swan et K. E. Swinton, dir., *Studies in Labour Law* (1983), 193).

¹⁰ *Professionnel(les) en soins de santé unis (FIQ)/The United Health Care Professionals (FIQ) c. Résidences montréalaises de l'Église uni pour personnes âgées, Résidence Griffith McConnell*, 2009 QCCRT 0028.

¹¹ *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 RCS 3; *Meredith c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 RCS 125; *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245.

[86] Parmi les caractéristiques de la liberté de choix des employés dans un tel contexte figurent la capacité de constituer de nouvelles associations et d'y adhérer, celle de changer de représentants, celle d'établir et de modifier les objectifs collectifs relatifs au travail et celle de dissoudre les associations existantes. Certes, la liberté de choix des employés peut susciter une diversité de structures associatives et une concurrence entre les associations, mais cette forme d'exercice de la liberté d'association est essentielle à l'existence des associations de travailleurs et au maintien de la confiance des membres à l'égard de ces dernières (*IPFPC*, p. 380, le juge Cory, dissident; P. Davies et M. Freedland, *Kahn-Freund's Labour and the Law* (3^e éd. 1983), p. 200).ss

[35] À la suite des enseignements de la Cour suprême, la Cour d'appel rend deux arrêts importants en 2017 dans les affaires *Renaud Bray*¹² et *Syndicat des juristes du secteur municipal*¹³.

[36] Dans l'arrêt *Renaud Bray*, la Cour d'appel affirme tout d'abord que dans les cas de fractionnement, la jurisprudence des tribunaux laisse trop peu de place à la volonté des salariés, contrairement aux critères applicables aux demandes d'accréditation ou de fusion d'unités de négociation.

[37] La Cour précise que :

[130] L'application mécanique des critères jurisprudentiels du fractionnement n'est certainement pas une justification en soi pour restreindre la liberté d'association des salariés. À la lumière des enseignements de l'affaire *Association de la police montée de l'Ontario*, des critères qui restreignent la liberté d'association des salariés dans un cas de fractionnement d'une unité de négociation ne sont justifiés et proportionnés que s'ils sont nécessaires afin de permettre un régime de relations de travail de fonctionner adéquatement.

[38] Plus loin, elle ajoute :

[153] Dans ce cas-ci, la décision rendue par la CRT est déraisonnable puisque cette dernière ne pouvait raisonnablement appliquer aux circonstances particulières en cause les critères jurisprudentiels existants portant sur le fractionnement d'une unité de négociation. Cela dit, il est néanmoins préférable de retourner le dossier au tribunal administratif du travail – lequel s'est substitué à la CRT – afin qu'il étudie à nouveau le dossier à la lumière de l'évolution du droit constitutionnel portant sur la liberté d'association. Ce dernier pourrait alors, dans ce cas-ci, écarter, adapter ou modifier les critères du fractionnement afin de tenir compte des circonstances du dossier en l'espèce d'une façon qui respecte le droit à la liberté d'association.

¹² *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 (SEPB) CTC-FTQ c. Association syndicale des employés (es) de production et de services (ASEPS)*, 2017 QCCA 737.

¹³ *Syndicat des juristes du secteur municipal (CSQ) c. Alliance des professionnels et professionnelles de la ville de Québec*, 2017 QCCA 736.

[154] Il convient de réitérer que je ne statue pas dans les présents motifs que les critères traditionnels en matière de fractionnement ne peuvent désormais plus jamais s'appliquer en raison des développements récents en matière de liberté constitutionnelle d'association. Je ne fais que souligner, comme la jurisprudence des tribunaux administratifs du travail le reconnaît d'ailleurs déjà, que ces critères traditionnels en matière de fractionnement, en raison du peu de place qu'ils accordent au critère – comportant une dimension constitutionnelle – du libre choix des salariés, peuvent être inappropriés dans certaines circonstances. Autrement dit, l'application mécanique des critères jurisprudentiels du fractionnement n'est certainement pas une justification en soi pour restreindre la liberté d'association des salariés.

[Nos soulignements]

[39] La Cour d'appel invite les tribunaux administratifs spécialisés en matière d'accréditation à étudier les dossiers de fractionnement à la lumière de l'évolution du droit constitutionnel portant sur la liberté d'association. Ceux-ci pourraient alors écarter, adapter ou modifier les critères du fractionnement afin de tenir compte des circonstances du dossier dont ils sont saisis d'une façon qui respecte le droit à la liberté d'association.

[40] La Cour d'appel ajoute que des critères qui restreignent la liberté d'association des salariés dans un cas de fractionnement d'une unité de négociation ne sont justifiés que s'ils sont nécessaires afin de permettre au régime de relations de travail de fonctionner adéquatement.

[41] Dans des décisions postérieures aux arrêts de la Cour d'appel, le Tribunal a eu à se pencher sur des demandes de fractionnement. Après que la Cour d'appel eut retourné le dossier au Tribunal, ce dernier a rendu une décision dans l'affaire *Syndicat des juristes du secteur municipal (CSQ) c. Alliance des professionnels et professionnelles de la Ville de Québec*¹⁴.

[42] Au sujet du critère de la volonté des salariés, dans cette affaire comme dans la présente, elle s'était exprimée par une très forte majorité des salariés quant au dépôt de la requête en fractionnement. Cela ne faisait aucun doute. Le Tribunal tient cependant à préciser que :

[56] Le Tribunal doit accorder de l'importance à la volonté clairement exprimée par la très grande majorité des juristes au regard de la présente demande de fractionnement que présente le Syndicat. Toutefois, cette volonté doit être pondérée avec l'ensemble des autres circonstances propres au cas à l'étude. Elle ne peut cependant pas à elle seule être déterminante, mais prendre en compte un ou plusieurs autres circonstances qui ensemble constituent des motifs valables en faveur du morcellement de l'unité.

[43] Le Tribunal conclut que :

¹⁴ 2020 QCTAT 1878.

[148] Hormis la volonté manifeste des juristes qui s'est exprimée par leur adhésion au Syndicat et sur laquelle il s'appuie, ce dernier n'a pu démontrer qu'il a de **motifs valables** pour constituer une unité de négociation séparée pour les juristes en ce qui concerne la négociation et la mise en œuvre de leurs conditions de travail.

[En gras dans le texte]

[44] Dans la décision *Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM) c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des centres d'hébergement de la région des Laurentides - CSN*¹⁵, le Tribunal était saisi d'une demande en fractionnement des infirmières et infirmières auxiliaires. Il précise que le fardeau de preuve du requérant est double : il doit établir des motifs pour favoriser le fractionnement de l'unité générale et démontrer que l'unité proposée est appropriée.

[45] En ce qui concerne les motifs pour favoriser le fractionnement, le Tribunal écrit :

[80] Pour franchir la première étape, l'Alliance doit faire la démonstration de sérieuses lacunes à la qualité de la représentation de la CSB ou la preuve de changements importants dans le contexte qui a permis à l'origine l'établissement de l'unité de négociation. Elle a échoué.

[81] Rien dans les témoignages et la preuve soumise ne démontre des lacunes sérieuses de la part de la CSN ni de changement substantiel du contexte existant au moment de l'accréditation.

[46] Eu égard au critère de la volonté des salariés, le Tribunal précise que :

[100] Est-ce que la simple volonté des salariés peut, à elle seule, sans qu'il n'y ait autre chose, servir de catalyseur pour octroyer une accréditation dans le cas d'un fractionnement d'une unité de négociation existante? Doit-on à titre de Tribunal accéder à toutes demandes de fractionnement sur le seul critère de la volonté des salariés?

[101] Une réponse négative s'impose à ces deux questions.

[102] Il est clair que, dans le régime actuel des relations du travail fondé sur la Loi Wagner, des limites à la liberté de choix des salariés, voire à leur volonté quant aux unités de négociation auxquelles ils appartiennent, sont inévitables pour reprendre l'expression de la Cour d'appel.

[...]

[105] Par ailleurs, le caractère approprié d'une unité de négociation s'évalue principalement en fonction de la capacité d'un groupe de salariés de négocier et de voir à l'application des dispositions d'une convention collective.

[106] On peut affirmer que le droit constitutionnel d'association a comme corolaire le droit de négocier des conditions de travail. Cela implique nécessairement l'exercice d'un

¹⁵

2018 QCTAT 2241, requête en révision rejetée 2019 QCTAT 893.

rapport de force. La multiplication des unités de négociation par la voie du fractionnement pourrait être un frein à l'exercice du droit constitutionnel d'association.

[107] S'il fallait ériger le critère de la volonté des salariés comme étant le facteur déterminant ou prépondérant pour l'obtention d'une accréditation pour un groupe distinct de salariés, par fractionnement, il est difficile de croire que dans certains cas cela ne pourrait pas avoir comme conséquence de mettre en péril la capacité même de l'association de mener à terme son mandat premier. En effet, si chaque groupe distinct de travailleurs d'un employeur décidait de se fractionner, le rapport de force en raison du nombre limité des salariés qu'il représenterait, et conséquemment, du peu de ressources financières dont il disposerait, serait friable, voire même inexistant.

[108] Le fractionnement est l'exception au principe voulant qu'une unité de négociation, qui a reçu l'aval du tribunal, doive demeurer intacte notamment pour assurer une stabilité des relations du travail et la paix industrielle. Favoriser le fractionnement uniquement en fonction de la volonté des salariés viendra assurément augmenter les risques de porter atteinte au droit constitutionnel de négociation et paver la voie à une plus grande balkanisation des unités de négociation.

[47] Dans une autre affaire récente¹⁶, ayant de nombreuses similitudes avec le présent dossier, le syndicat demandant le fractionnement invoquait au soutien de sa requête que les électromécaniciens représentaient un groupe distinct de par leurs fonctions et leur diplomation. De plus, il n'y avait pas d'interchangeabilité entre leurs fonctions et celle des autres salariés. Le syndicat précisait qu'il y avait un manque de confiance envers le syndicat en place en raison de sa représentation déficiente relativement à leurs demandes d'augmentation salariale et d'obtention d'une ancienneté départementale.

[48] Le Tribunal rejette les prétentions du syndicat quant au défaut de représentation du syndicat en place et précise que :

[60] Les électromécaniciens se sont prévalus des mécanismes existants dans le cadre de leur représentation collective, ont été adéquatement représentés par la CSN et ont obtenu l'aval unanime des membres réunis en assemblée générale pour l'obtention de leur augmentation salariale, et ce, même s'ils sont un groupe minoritaire au sein de l'unité générale et qu'ils bénéficient des plus hauts salaires parmi les salariés syndiqués. Cela démontre qu'ils sont capables d'atteindre des objectifs qui leur sont propres au sein même de l'unité générale.

[49] En ce qui concerne la demande d'une ancienneté départementale par les électromécaniciens, le Tribunal écrit :

[91] Il est tout à fait concevable que les électromécaniciens qui cumulent plusieurs années d'ancienneté et qui demeurent dans l'attente d'un quart de travail de jour ne souhaitent pas qu'un nouveau venu dans leur département l'obtienne avant eux. Mais,

¹⁶ *Teamsters Québec, local 931 c. Syndicat des travailleuses et travailleurs des Produits Bridor – CSN, 2021 QCTAT 1475.*

comme pour tous les autres salariés de l'entreprise, c'est l'ancienneté générale qui prévaut puisqu'il n'y a aucune ancienneté départementale.

[93] Il ne peut donc être reproché au syndicat d'avoir omis de la demander lors des négociations alors qu'aucun électromécanicien ne lui a présenté cette demande ni dans les années qui ont suivi la proposition 2011 ni en 2015 à l'occasion des sondages, des rencontres des salariés à la cafétéria ou lors de la présentation et du vote sur le cahier de demandes en assemblée générale. Cette demande a été présentée à la toute fin alors qu'il était trop tard pour tout recommencer afin d'obtenir le vote des membres et entreprendre des négociations à ce sujet.

[50] Le Tribunal en vient à la conclusion que la seule volonté des salariés est insuffisante pour obtenir le fractionnement de l'unité de négociation existante. Il écrit :

[105] Conclure autrement ferait en sorte que le simple mécontentement d'un groupe de salariés n'ayant pas obtenu satisfaction dans le cadre du renouvellement de la convention collective, pourrait avoir pour effet de diviser les forces en présence chez l'employeur et déstabiliser les rapports collectifs de travail.

[51] Tout récemment, dans l'affaire *Association des manoeuvres inter-provinciaux c. Association des métiers mécaniques du Québec (AMMQ)*¹⁷, le Tribunal a rendu une décision quant à une demande de fractionnement. Il précise à nouveau le fardeau de preuve de l'association requérante et les motifs devant être démontrés :

[64] Ces motifs relèvent principalement du fonctionnement du régime de relations du travail en place à partir des circonstances et du contexte qui prévalait quand l'accréditation a été accordée. Ainsi, peuvent être pris en compte les changements significatifs survenus au sein de l'entreprise, qu'il n'y a plus communauté d'intérêts entre les composantes du groupe de salariés faisant partie de l'unité, que la négociation collective de leurs conditions de travail est inefficace, ou encore qu'au sein de l'association accréditée, des lacunes se sont manifestées au regard de l'égalité de traitement accordée aux salariés faisant partie du groupe qui recherche le fractionnement de l'unité.

[52] Le STTAG-CSN doit donc démontrer de sérieuses lacunes dans la qualité de la représentation d'Unifor ou la preuve de changements importants dans le contexte qui avait permis, à l'origine, l'établissement de l'unité de négociation. La volonté des salariés, à elle seule, ne peut justifier une demande de fractionnement. L'analyse du Tribunal doit être globale.

[53] Qu'en est-il dans l'affaire qui nous concerne?

17 2022 QCTAT 3215.

EST-CE QUE LES CIRCONSTANCES PARTICULIÈRES DU DOSSIER, INCLUANT LA VOLONTÉ DES TECHNICIENS AINSI QUE LES AUTRES ASPECTS MIS EN PREUVE, PERMETTENT AU STTAG-CSN D'OBTENIR LE FRACTIONNEMENT DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION EXISTANTE AFIN DE FORMER UN GROUPE DISTINCT DE TECHNICIENS AUX FINS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE?

[54] Le Tribunal doit examiner la trame factuelle ayant mené à l'assemblée générale des techniciens tenue le 15 septembre 2019 et animée par Sentenac et Proulx-Mackie (les animateurs) afin de déterminer si celle-ci permet d'accueillir la demande en fractionnement.

L'HISTORIQUE DES DÉMARCHES AYANT MENÉ À LA DEMANDE DE FRACTIONNEMENT

[55] La grande majorité des événements ayant précédé le dépôt de la requête ne font pas l'objet de contradictions importantes.

[56] Le tout débute en novembre 2017 alors que Bombardier annonce la finition d'un nouvel avion d'affaires, le *Global 7500*. Cela fait en sorte qu'une embauche massive de près de 1000 salariés est envisagée.

[57] Les techniciens veulent minimiser l'impact de l'arrivée de nouveaux salariés. Proulx-Mackie, Sylvain Sentenac, Sylvain Massicotte et Romeo Arhma (les instigateurs), considèrent qu'il faut un meilleur encadrement. Ils craignent également une baisse des standards afin d'être embauché à titre de technicien et une intégration du personnel du groupe manuel vers le groupe technicien. Ce que les parties appellent les « *transferts latéraux* ».

[58] Le 19 novembre 2017, une trentaine de techniciens participent à une assemblée syndicale de la section locale 62 d'Unifor. Sentenac propose au nom des techniciens présents le texte suivant afin qu'il soit discuté lors de la prochaine assemblée générale :

« Un employé provenant d'un autre secteur que les métiers techniques, et qui, ayant une formation reconnue par l'employeur, souhaite les intégrer conservera son ancienneté dans son métier d'origine.

Tandis qu'une nouvelle date d'ancienneté lui sera attribuée à partir du 1^{er} jour de son transfert dans les métiers techniques. »

[59] Il est important de préciser que la convention collective liant les parties définit l'ancienneté comme étant la durée de service dans l'unité de négociation.

[60] La demande est alors soumise au vote et, après qu'un troisième soit effectué, elle est rejetée. Les techniciens reprochent l'irrégularité de la tenue du vote.

[61] À la suite de ce revers, les techniciens poursuivent leur réflexion et une pétition circule au sein de l'entreprise. Celle-ci demande à l'employeur et au syndicat de revoir la définition du terme « *ancienneté* » dans la convention collective. On y propose plus particulièrement une ancienneté par groupes de métier qui ne pourrait être reportée d'un groupe à l'autre. Le total des anciennetés cumulées pourrait cependant continuer à être utilisé aux fins du calcul des vacances ou autres privilèges prévus à la convention collective.

[62] Au début de l'année 2018, forts de la pétition signée par près de 90 % des techniciens, certains d'entre eux rencontrent l'employeur. Celui-ci les dirige vers leur syndicat et précise ne pas vouloir se mêler de cette demande. Le syndicat oppose une fin de non-recevoir à la demande des techniciens de revoir la définition de l'ancienneté.

[63] En février 2018, Sentenac découvre l'existence du Conseil des métiers spécialisés d'Unifor. Il contacte alors Jacques Ouimet, représentant provincial d'Unifor au Conseil des métiers spécialisés afin d'obtenir de plus amples informations.

[64] S'en suivent de très nombreux échanges de courriels afin de fixer une rencontre pour discuter du Conseil des métiers spécialisés.

[65] Le 27 avril 2018, une rencontre se tient entre Sentenac, Proulx-Mackie, Francis Martin, président de la section locale 62 d'Unifor et Serge Dupont, adjoint au directeur québécois d'Unifor.

[66] La section locale 62 d'Unifor est composée de cinq unités et l'unité Bombardier est l'une d'entre elles. Les autres unités sont dans le domaine de l'hôtellerie et de l'entretien ménager.

[67] Les techniciens remettent à Martin et Dupont un document expliquant la démarche des techniciens. On y précise que « *l'élément déclencheur et le vecteur principal de la démarche est sans équivoque l'introduction de personnel provenant du groupe manuel dans le groupe des métiers techniques* ».

[68] Lors de cette rencontre, Dupont propose aux techniciens de discuter avec Daniel Guy, président du comité de négociation d'Unifor chez Pratt & Whitney afin qu'ils explorent des pistes de solutions avec lui.

[69] Au cours du mois de mai 2018, Guy rencontre Proulx-Mackie et Massicotte. Il leur explique la progression salariale chez Pratt & Whitney ainsi que les lignes de démarcation entre les différents métiers. L'ancienneté est une ancienneté d'usine et non par métier ou départementale. Il n'y a pas de suivi auprès de Guy de la part des techniciens à la suite de cette rencontre.

[70] Le 12 novembre 2018, Sentenac, Proulx-Mackie et Massicotte rencontrent Joe Elworthy, adjoint de monsieur Phil Fryer, représentant national d'Unifor pour le Conseil des métiers spécialisés.

[71] Les techniciens lui exposent leur volonté de bénéficier d'une ancienneté distincte afin de les protéger des transferts latéraux et de promouvoir une meilleure formation et un meilleur encadrement. Ils considèrent que le Conseil des métiers spécialisés pourrait être un bon véhicule afin d'en arriver à leurs fins.

[72] Le 28 novembre 2018, Proulx-Mackie et Sentenac assistent à l'assemblée générale annuelle du Conseil des métiers spécialisés, section Québec. Martin, Dupont, Ouimet et Bruno Audet, président de l'unité Bombardier d'Unifor sont également présents.

[73] Il y a environ 1 000 membres au Québec pour le Conseil des métiers spécialisés. 97 % d'entre eux proviennent du secteur ferroviaire et 3 % du secteur maritime. Au Canada, c'est plus de 40 000 membres.

[74] Lors de cette rencontre, certains participants s'informent sur la façon de procéder afin de devenir membres du Conseil. On explique que le but du Conseil des métiers spécialisés est de promouvoir des normes relatives aux compagnons, de soutenir la négociation sur les questions touchant les métiers spécialisés et de travailler à renforcer la solidarité entre les métiers spécialisés et les autres membres du syndicat.

[75] Le 14 décembre 2018, une rencontre a lieu et elle implique Sentenac et Emmanuelle Hynes (technicienne), Audet, Martin et Éric Titley (conseiller Unifor). On y discute à nouveau du Conseil des métiers spécialisés. Titley donne des explications sur le vote de couleurs existant au Conseil, qui permet une ratification distincte de sujets négociés. Les votants ayant un carton de couleur permettant de les identifier en tant que groupe distinct. Les requérants apprendront plus tard, par l'entremise du cabinet d'avocats consultés, qu'une telle ratification distincte est illégale au Québec.

[76] Au début de l'année 2019, les requérants transmettent un communiqué à l'ensemble des techniciens. On leur indique que le Conseil des métiers spécialisés apparaît être une option intéressante, mais qu'il est peu connu et utilisé au Québec. On joint au communiqué un document reprenant les enjeux et problématiques des techniciens et un résumé explicatif de ce que peut faire le Conseil des métiers spécialisés.

[77] En janvier, l'employeur procède à l'affichage de dix postes d'inspecteurs d'avion avec comme prérequis exceptionnel un DEC/AEC en construction aéronautique et cinq ans d'expérience pertinente. Habituellement, c'est un DEC/AEC en entretien d'aéronef qui est demandé. Cela soulève un tollé au sein des inspecteurs d'avion.

[78] Proulx-Mackie rencontre l'employeur afin de discuter de cette problématique. On lui répond qu'il est difficile de pourvoir les postes d'inspecteurs d'avion.

[79] Lors d'un comité de relations de travail tenu en février, l'employeur expose au syndicat sa volonté de créer le poste d'inspecteurs d'avions assemblage afin de combler la pénurie d'inspecteurs d'avions. Ce nouveau poste aura la responsabilité d'inspecter les tâches effectuées par les mécaniciens de métal en feuille alors que l'inspecteur d'avion continuera à inspecter les tâches effectuées par tous les autres métiers.

[80] Le président Audet, qui avait auparavant proposé à l'employeur de verser une prime aux inspecteurs d'avions, exprime son désaccord quant à ce nouveau poste. Il demande le retrait du poste 934 et en conteste le salaire.

[81] En février 2019, l'employeur procède tout de même à l'affichage de 40 postes d'inspecteurs d'avions assemblage (code 934). L'employeur en affichera 10 autres en juillet. Ces nouveaux postes créés par l'employeur font partie du groupe des employés manuels.

[82] Le 14 février, le syndicat dépose un grief contestant le salaire du nouveau poste 934 et en demande l'annulation jusqu'à ce qu'un taux de salaire soit convenu mutuellement ou par arbitrage. Un second grief sera déposé le 22 avril par le syndicat par Sentenac, qui est délégué syndical, afin de contester le fait que le travail normalement accompli par l'inspecteur d'avion est effectué par l'inspecteur d'avion assemblage.

[83] Un arbitre de griefs est nommé afin d'entendre ces griefs. Cependant, l'employeur a depuis retiré le code 934 et aucune mise à pied dans le groupe technique n'a été causée par l'existence de ce poste.

[84] Le 17 mars, les techniciens tiennent une assemblée à laquelle participent environ 200 d'entre eux. Il s'agit d'une réunion qui se tient en marge du syndicat. Sentenac et Proulx-Mackie animent celle-ci.

[85] Ces derniers font le point sur la situation des techniciens. Ils présentent les différentes problématiques, les événements déclencheurs et les vecteurs principaux de leur démarche.

[86] Ceux-ci sont les suivants :

- Transferts latéraux de personnel du groupe manuel vers le groupe technique, au détriment de l'expertise et de l'ancienneté en place;

- Apprentissage naturel biaisé et développement professionnel à encadrer;
- Visibilité et écoute syndicale discutable;
- Accueil des nouveaux employés à définir;
- Logistique, encadrement et gestion du département technique à revoir;
- Salaires et retraites;
- Ouverture de postes Inspecteurs d'avion assemblage (code 934).

[87] À la fin de l'assemblée, un mandat est proposé et adopté par les techniciens :

Nous mandatons par la présente, du 17 mars 2019 au 5 décembre 2019, Sébastien Proulx-Mackie, Sylvain Sentenac, Sylvain Massicotte et Roméo Armah d'agir en tant que nos porte-paroles, dans notre quête légitime d'une meilleure représentation et d'encadrement syndical.

Nous demandons aux personnes mandatées d'établir des discussions et négociations avec UNIFOR dans le but d'établir une meilleure représentation syndicale de notre groupe de métier technique, par la mise en place :

Soit de l'article 13 des statuts UNIFOR concernant le CONSEIL DES MÉTIERS SPÉCIALISÉS.

Soit de l'article 17.14 des statuts UNIFOR concernant une négociation et ratification distincte de notre convention collective.

Si aucune de ces deux solutions légitimes n'est accordée, la création d'une nouvelle unité à la section locale 62, concernant le groupe de métiers techniques sera envisagée.

Ultimement si aucune de ces solutions pérennes n'est en place d'ici le 5 septembre 2019, nous mandatons les personnes citées précédemment de nous présenter toute autre solution syndicale viable, en accord avec le « Code du travail C-27 ». Le tout dans le but de procéder à un vote et/ou une adhésion volontaire des métiers du groupe technique concernant une nouvelle affiliation syndicale au moment opportun.

[88] Le 24 mars 2019, une assemblée extraordinaire planifiée par Unifor se tient afin de présenter le Conseil des métiers spécialisés à l'ensemble des membres. Dupont et Ouimet présentent le Conseil aux 300 salariés présents et répondent aux questions de ceux-ci.

[89] Le 11 avril, Sentenac et Proulx-Mackie rencontrent Sylvain Martin, adjoint au directeur québécois d'Unifor. Ils discutent du document exposant les problématiques soulevées par les techniciens et principalement, de leur volonté de protéger leur

ancienneté. Ils demandent à Martin de ne pas parler de leur visite et qu'ils le contacteront si nécessaire.

[90] À la suite de cette rencontre, Sentenac et Proulx-Mackie se rendent dans un cabinet d'avocats afin de connaître les issues légales possibles¹⁸ de leur démarche.

[91] Le 3 mai, l'étude d'avocats transmet son opinion juridique à Proulx-Mackie et Sentenac. Ils précisent que lors d'une demande de fractionnement d'une unité de négociation, il y a un double fardeau particulièrement lourd : soit de démontrer la pertinence du nouveau groupe et le caractère approprié de la nouvelle unité recherchée. L'opinion affirme également que la jurisprudence établit que la perte de viabilité de l'unité en place peut survenir lors d'un défaut sérieux de représentation adéquate d'un groupe de salariés.

[92] Le 21 mai, le cabinet d'avocats transmet un aide-mémoire à Proulx-Mackie et Sentenac afin de les guider dans leur rencontre avec les représentants d'Unifor prévue pour le 24 mai. Deux options sont alors présentées : une scission de l'unité de négociation existante afin de créer une nouvelle unité pour les techniciens ou le dépôt d'une requête en accréditation visant le fractionnement de l'unité de négociation.

[93] Le 24 mai, une rencontre est tenue entre les requérants, l'exécutif syndical et des représentants provinciaux d'Unifor. D'entrée de jeu, les requérants annoncent qu'ils ne sont plus intéressés à examiner la possibilité de joindre le Conseil des métiers spécialisés. Ils demandent également une réponse d'Unifor quant à leur volonté de créer une unité de négociation distincte pour les techniciens. La date limite est fixée au 24 juin par les requérants.

[94] Le 8 septembre, une assemblée générale se tient afin de préparer le cahier de demandes pour les négociations qui doivent débiter sous peu avec l'employeur afin de conclure une nouvelle convention collective. Seulement 70 techniciens se présentent sur un total de 1221 salariés.

[95] Sentenac précise lors de son témoignage qu'il n'a pas incité les techniciens à remplir massivement les sondages transmis par le syndicat afin d'exposer leurs demandes et ne les a également pas invités à participer en grand nombre à l'assemblée générale.

[96] Le 15 septembre 2019, plus de 200 techniciens se réunissent en assemblée. Proulx-Mackie et Sentenac animent la rencontre et présentent les différents vecteurs afin de solliciter l'adhésion à la démarche visant à présenter une requête en

¹⁸ L'admissibilité en preuve de l'opinion juridique a fait l'objet d'une décision interlocutoire : *Syndicat des techniciennes et techniciens en aéronautique Global – CSN c. Unifor*, 2020 QCTAT 3773.

accréditation. Le Tribunal dans une décision interlocutoire¹⁹ permet la production en preuve de la vidéo de cette rencontre. Le Tribunal écrit :

[26] Le Tribunal devra éventuellement décider si les techniciens ont des motifs valables pour justifier le fractionnement de l'unité de négociation détenue par Unifor. Pour ce faire, il apparaît tout à fait pertinent de savoir ce qui a été dit aux techniciens afin de les convaincre du bien-fondé de la démarche.

[97] Afin d'être en mesure de bien cerner la volonté des salariés ainsi que les explications leur ayant été données par les animateurs, le Tribunal a visionné les assemblées générales des techniciens des 17 mars et 15 septembre 2019. L'assemblée générale des techniciens du 17 mars 2019 s'attarde longuement sur le Conseil des métiers spécialisés ainsi que du mandat octroyé aux requérants, alors que celle du 15 septembre sert principalement à présenter l'option d'une nouvelle unité de négociation pour les techniciens.

Application des principes aux éléments soutenant la requête en fractionnement

1- Transferts latéraux de personnel du groupe manuel vers le groupe technique, au détriment de l'expertise et de l'ancienneté en place

[98] Les transferts latéraux ne font pas l'objet d'une présentation précise par les animateurs. L'exemple est donné sans chiffres précis et on ne mentionne que le risque accru d'une purge. Il faut rappeler que le transfert latéral nécessite qu'un employé du groupe manuel suive une formation de technicien afin de pouvoir postuler à un poste au sein du groupe technique, tout en conservant son ancienneté.

[99] Le Tribunal a refusé d'entendre la preuve sur la « *purge* » des techniciens du plan 3 de 2005 à 2008. L'utilisation du mot « *purge* » ainsi que les événements ayant eu cours sont contestés par les parties et le Tribunal n'a pas voulu ouvrir un nouveau procès dans le procès.

[100] Bien que les requérants aient beaucoup insisté sur la possibilité d'une purge des techniciens eu égard aux transferts latéraux, la preuve soumise devant le Tribunal ne supporte aucunement cette crainte et cette allégation.

[101] En effet, la preuve démontre qu'entre 2018 et 2019, il y a eu au maximum cinq transferts latéraux. Sur un total de 360 techniciens, cela est bien peu et on ne peut certainement pas justifier l'utilisation d'un terme aussi puissant que le mot « *purge* » qui signifie, selon le dictionnaire : « *L'élimination radicale dans un groupe des éléments jugés indésirables.* »

¹⁹ Voir note 8.

[102] Il est vrai, comme le soulignent les procureurs du STTAG-CSN et comme l'avait reproduit le Tribunal dans la décision interlocutoire précitée²⁰ :

[20] De façon plus générale, la CSN affirme que l'appréciation de la qualité des adhésions est l'une des composantes de l'évaluation du caractère représentatif. La preuve d'un vice de consentement doit donc se faire par le témoignage des personnes qui se sont plaintes. Il ne suffirait donc pas de mettre en preuve de façon générale que certaines représentations effectuées dans le cadre du maraudage sont inexactes ou exagérées afin d'obtenir une copie de la vidéo d'une assemblée de salariés au cours de laquelle les motifs de scission sont discutés.

[21] La CSN renchérit en spécifiant que s'il fallait s'assurer que toutes les représentations faites par le syndicat sont scrupuleusement exactes pour que leurs demandes d'accréditation soient considérées, il y aurait des contestations incessantes de toutes les demandes d'accréditation.

[103] Le Tribunal est bien conscient du fait qu'une campagne de syndicalisation apporte son lot de promesses et d'engagements de la part d'un syndicat et que le Tribunal n'a pas à examiner spécifiquement ceux-ci lors du dépôt d'une requête en accréditation en champ libre.

[104] Cependant, dans la présente affaire, il s'agit d'une demande en fractionnement et le STTAG-CSN invite le Tribunal à revoir sa jurisprudence à la suite des arrêts de la Cour suprême et de la Cour d'appel sur l'importance que l'on doit dorénavant accorder à la volonté des salariés. Pour le Tribunal, cette volonté des salariés doit être fondée sur des motifs précis et démontrés et non sur des suppositions ou des craintes.

[105] Les requérants n'ont pas été en mesure de déterminer qui sont les employés manuels possédant la formation et les qualifications requises afin de pouvoir obtenir un poste dans le groupe technique. Il n'y a eu aucune purge dans le groupe technique.

[106] Le Tribunal ne retient donc pas cet élément comme pouvant justifier le fractionnement de l'unité de négociation actuelle. La convention collective prévoit un mécanisme bien précis afin de pouvoir évoluer dans le groupe technique et il est clair, au vu de la preuve, que cela protège le champ d'expertise des techniciens.

2- Apprentissage naturel biaisé et développement professionnel à encadrer

[107] Les requérants soulignent le fait qu'il n'y ait pas de programme de mentorat ni d'accompagnement dans le développement professionnel des employés du groupe des techniciens. On reproche à l'employeur de ne pas avoir mis les efforts suffisants afin de maintenir la gestion d'un département technique efficace.

²⁰ Voir note 8.

[108] Les requérants suggèrent la création d'un conseil spécifique des métiers techniques afin d'engager des discussions avec l'employeur pour standardiser et établir des lignes directrices ayant pour but de favoriser les opportunités de carrière égales pour tous selon leurs aptitudes et qualifications.

[109] Lors des assemblées générales des 17 mars et 15 septembre 2019, les animateurs n'élaborent aucunement sur ce sujet.

[110] Bien que cet élément s'adresse davantage à l'employeur qu'à Unifor, le syndicat n'est pas demeuré inactif vis-à-vis cette demande des requérants. Le 27 novembre 2018, Audet rencontre Sergio Marone, directeur général au sein de Bombardier, afin de discuter du plan d'accueil des nouveaux techniciens, de leur formation et de leur plan de carrière.

[111] Le 6 décembre 2018, une nouvelle rencontre se tient entre Audet et Marone et il est convenu qu'Audet communique avec les Ressources humaines afin qu'un plan de formation des techniciens soit élaboré.

[112] Ces discussions déboucheront sur une lettre transmise par l'employeur à Audet en date du 19 septembre 2019. Bombardier s'engage à offrir aux employés occupant des postes de techniciens en prévol, par ancienneté, un plan de carrière et de formation structuré. Ce plan comprendra un plan d'accueil pour les nouveaux employés, un plan de développement personnalisé par employés et une évaluation des besoins de formation.

[113] Un comité paritaire sera formé dans le but de participer au développement du programme et de le déployer à d'autres postes, le cas échéant.

[114] La lettre d'entente N° 29 viendra concrétiser cet engagement de Bombardier dans les mois suivants à la suite de la négociation de la nouvelle convention collective.

[115] Cet élément, sur lequel les animateurs ont très peu insisté lors de leurs présentations devant les techniciens, a fait l'objet d'une démarche sérieuse de la part d'Unifor. Cela a fait en sorte que cette demande a abouti à une entente avec Bombardier. On ne peut ici parler d'une lacune sérieuse dans la représentation des techniciens par Unifor. Cet élément n'est pas retenu par le Tribunal comme pouvant appuyer les arguments au soutien de la requête en fractionnement.

3- Visibilité et écoute syndicale discutable

[116] On retrouve ici plusieurs éléments quant à la visibilité et l'écoute syndicale discutable de la part d'Unifor. Il s'agit probablement de l'élément sur lequel insistent le plus les animateurs lors des deux assemblées générales des techniciens.

[117] Le Tribunal retient principalement les événements suivants afin d'établir s'il y a présence de lacunes sérieuses dans la représentation des techniciens de la part d'Unifor : l'assemblée d'unité du 19 novembre 2017, la pétition de janvier 2018 des techniciens, les démarches auprès du Conseil des métiers spécialisés, les sondages d'opinions quant aux négociations à venir et l'assemblée du cahier de demandes du 8 septembre 2019.

Assemblée d'unité du 19 novembre 2017

[118] Il est utile de rappeler²¹ que toute la démarche des requérants débute par l'annonce de Bombardier de la finition d'un nouvel avion d'affaires, le *Global 7500*. Cela fait en sorte qu'une embauche massive de près de 1000 salariés est envisagée.

[119] Le Tribunal a déjà précisé que l'ancienneté par groupes de métiers, demandée par les techniciens, visait principalement à contrer les transferts latéraux, alors que la preuve a démontré que ces transferts ont été très peu nombreux.

[120] Le 19 novembre 2017, une trentaine de techniciens participent à une assemblée syndicale de la section locale 62 d'Unifor. Sentenac propose au nom des techniciens présents le texte suivant afin qu'il soit discuté lors de la prochaine assemblée générale :

« Un employé provenant d'un autre secteur que les métiers techniques, et qui, ayant une formation reconnue par l'employeur, souhaite les intégrer conservera son ancienneté dans son métier d'origine.

Tandis qu'une nouvelle date d'ancienneté lui sera attribuée à partir du 1^{er} jour de son transfert dans les métiers techniques. »

[121] Les requérants reprochent à Unifor la façon dont le vote a été tenu afin de faire en sorte que la proposition soit rejetée. Il est utile de préciser qu'avant cette assemblée, les requérants n'ont pas jugé utile de discuter de leur demande avec les représentants d'Unifor. Ce sont donc environ 30 techniciens qui participent à l'assemblée d'unité trimestrielle alors que très peu de salariés participent habituellement à celles-ci.

²¹ Le Tribunal réfère le lecteur aux paragraphes 31 à 36 de la présente décision.

[122] Le président de l'assemblée est Yannick Houle, président de l'unité locale 62 à cette époque et inspecteur d'avions. La preuve est contradictoire quant aux événements ayant amené à la tenue de trois votes sur la proposition des techniciens.

[123] Les requérants prétendent que l'exécutif syndical a tout fait pour que la proposition soit rejetée, mais du même souffle Proulx-Mackie confirme que le premier vote a été effectué dans la confusion. Pour le second vote, il affirme que les résultats sont égaux. En ce qui concerne le troisième vote, il déclare que des gens à l'extérieur de la salle de réunion ont été délibérément rapatriés par l'exécutif syndical afin de voter contre la proposition des techniciens.

[124] Le Tribunal ne peut que conclure une chose eu égard à cette réunion : la confusion règne de part et d'autre et l'exécutif syndical est clairement pris au dépourvu devant la présence en nombre inhabituel des techniciens et la proposition de revoir la notion d'ancienneté.

[125] La démarche des techniciens débute du mauvais pied, mais cela ne représente certainement pas un défaut de représentation de la part d'Unifor. Il faut rappeler que la proposition aurait nécessairement dû être débattue en assemblée générale si elle avait été adoptée.

[126] C'est un premier échec pour le groupe de techniciens, mais lorsque l'on remet en question une notion aussi fondamentale que l'ancienneté, qui est la pierre angulaire de toute convention collective, on aurait pu s'attendre à ce que des discussions se tiennent entre les requérants et l'exécutif syndical avant d'amener un sujet aussi explosif à une assemblée locale.

La pétition de janvier 2018 des techniciens

[127] La pétition destinée à l'employeur et à Unifor est signée par un grand nombre de techniciens à la suite de l'assemblée du 19 novembre 2017 et est rédigée en termes généraux. Elle demande à ce qu'une ancienneté par groupe de métiers soit négociée.

[128] Les requérants n'ont pas tenté de se trouver des alliés au sein des autres corps de métiers afin de faire avancer leur idée d'une ancienneté spécifique pour chaque groupe. Les requérants avaient déjà décidé que cette demande ne devait venir que des techniciens.

[129] En procédant de la sorte, les techniciens se sont isolés des autres salariés. On ne peut certainement pas blâmer Unifor de ne pas avoir participé à cet exercice alors que les techniciens avaient décidé que cela ne concernait personne d'autre qu'eux.

[130] Proulx-Mackie confirme que cette pétition avait pour but de prendre le pouls des techniciens.

[131] Le Tribunal considère cette démarche comme étant un élément neutre dans la présente affaire. Il ne peut en tirer aucune conclusion quant à la demande en fractionnement.

Les démarches auprès du Conseil des métiers spécialisés

[132] Le Tribunal le précise d'entrée de jeu, l'avenue du Conseil des métiers spécialisés par les requérants était une fausse bonne idée.

[133] Cette saga du Conseil des métiers spécialisés était vouée à l'échec dès le départ et ce n'est qu'à cause de la méconnaissance de cet organisme par les dirigeants provinciaux et par les requérants que cela a duré si longtemps.

[134] Rappelons que la preuve a démontré qu'il n'y a environ que 1 000 membres au Québec pour le Conseil des métiers spécialisés. 97 % d'entre eux proviennent du secteur ferroviaire et 3 % du secteur maritime. Au Canada, c'est plus de 40 000 membres du transport maritime et ferroviaire.

[135] On constate donc que les 1 000 membres québécois travaillent pour des entreprises de compétence fédérale et que leurs conditions de travail ne sont pas régies par le *Code du travail* du Québec, mais bien par le *Code canadien du travail*²². Ceci est important pour la suite des choses.

[136] S'ensuit une valse continue entre les requérants et les représentants provinciaux d'Unifor, les représentants nationaux et l'exécutif local. Cependant, personne n'a le bon rythme ou les bons pas. On s'écrit, on se rencontre, on cherche des solutions, on essaie de trouver des statuts, on discute et finalement, on renonce.

[137] À cela s'ajoute un conflit entre les instances provinciales et nationales quant à la responsabilité de ce dossier et l'identification des interlocuteurs.

[138] Cependant, malgré toute la preuve entendue au sujet du Conseil des métiers spécialisés, le Tribunal n'est pas en mesure de conclure que cette avenue était une solution efficace aux problématiques soulevées par les requérants.

²²

L.R.C. (1985), ch. L-2.

[139] Les requérants ont cru, à tort, que l'adhésion au Conseil des métiers spécialisés leur permettrait de procéder à une ratification distincte des enjeux négociés par Unifor avec Bombardier.

[140] En partant de cette prémisse, les requérants l'ignoraient, mais toute la démarche était alors viciée à la base. En effet, le *Code du travail* du Québec ne permet pas la ratification distincte d'une convention collective par groupe de salariés. L'article 20.3 prévoit que :

20.3 La signature d'une convention collective ne peut avoir lieu qu'après avoir été autorisée au scrutin secret par un vote majoritaire des membres de l'association accréditée qui sont compris dans l'unité de négociation et qui exercent leur droit de vote.

[141] Le Conseil des métiers spécialisés permet un vote par couleurs qui, au Québec, constitue une forme de sondage vis-à-vis les éléments à négocier ou négocier avec l'employeur.

[142] Le Tribunal ne considère pas approprié de revenir en détail sur l'ensemble des démarches des requérants ainsi que des représentants d'Unifor quant au Conseil des métiers spécialisés. Beaucoup de temps et d'énergie ont été consacrés à ce dossier pour finalement aboutir au fait que les requérants ont abandonné cette piste de solution.

[143] Malgré tout cet imbroglio autour de la démarche, le Tribunal ne peut conclure à un défaut de représentation des représentants d'Unifor. Est-ce que cela aurait pu être mieux géré et orchestré? Probablement. Cependant, un syndicat n'a pas à rencontrer un niveau de perfection qui ne présente aucune faille. Il n'a pas toutes les réponses et peut parfois avoir de la difficulté à satisfaire les demandes de ses membres. Cela n'en fait pas pour autant un syndicat qui néglige une partie de ceux-ci.

Les sondages d'opinion quant aux négociations à venir

[144] Le 9 mai 2019, Unifor transmet à l'ensemble des salariés un sondage d'opinion. Celui-ci doit être complété et remis pour le 27 mai afin que le syndicat puisse préparer le cahier de demandes pour les négociations à venir. On y précise que la réunion de ratification du cahier de demandes aura lieu le 8 septembre.

[145] Le sondage demande de noter de 1 à 3 (1 étant peu important, 2 étant important et 3 étant primordial) les points suivants :

- √ Avoir un mandat de grève
- √ Stabilité d'emploi/sous-traitance
- √ Hausse des salaires et primes
- √ Bonification du régime de retraite

- √ Amélioration de la conciliation travail-famille, horaires, congés, etc.
- √ Amélioration des avantages sociaux

[146] Proulx-Mackie confirme qu'il n'a pas rempli le sondage, pas plus que celui de 2016. Sentenac a rempli le sondage, mais n'a rien ajouté à celui-ci dans l'espace réservé aux « *autres suggestions* ». Il l'avait fait en 2016 en suggérant l'ancienneté par groupe de métiers.

[147] Les requérants ont négligé de s'exprimer clairement sur leur demande principale concernant l'ancienneté par groupe de métiers et sur leurs demandes accessoires quant au Code 934 et les transferts latéraux.

[148] La preuve démontre que les requérants n'ont pas incité les techniciens à compléter en grand nombre le sondage. Aucun mot d'ordre n'a été donné.

L'assemblée du cahier de demandes du 8 septembre 2019

[149] Comme le Tribunal l'a déjà souligné, le 8 septembre, une assemblée générale se tient afin de préparer le cahier de demandes pour les négociations qui doivent débiter sous peu avec l'employeur afin de conclure une nouvelle convention collective.

[150] Seulement 70 techniciens se présentent sur un total de 1221 salariés présents. Cela est bien peu si on se fie aux nombreuses demandes de ceux-ci et l'importance qu'ils donnent à l'ancienneté par groupes de métiers. En effet, alors que 59 % des employés des groupes métiers et auxiliaires participent à l'assemblée, seulement 19 % des techniciens font de même.

[151] De plus, encore une fois, aucun mot d'ordre n'est donné aux techniciens afin que ceux-ci se présentent en grand nombre à cette importante assemblée. Proulx-Mackie ne juge pas opportun de participer à celle-ci.

[152] Les requérants avaient d'ores et déjà décidé que la seule issue possible était la requête en fractionnement et qu'il ne valait plus la peine de s'investir auprès d'Unifor afin de faire valoir ses demandes. Le Tribunal ne peut certainement pas reprocher quoi que ce soit à Unifor quant à son cahier de demandes lors de la négociation à venir devant un tel désintérêt des techniciens vis-à-vis celle-ci.

4- Accueil des nouveaux employés à définir

[153] Le Tribunal réfère le lecteur au paragraphe 113 de la présente décision.

[154] De plus, cet élément est principalement une liste de reproches adressés à Bombardier quant à sa mauvaise gestion des cartes d'accès, des uniformes, des accès aux ordinateurs, des étampes et des accès à l'ouverture des portes extérieures. La preuve soumise devant le Tribunal ne permet pas de déterminer si ces sujets ont fait l'objet de discussions avec Unifor ou avec Bombardier, ni même de savoir si le dépôt de griefs a été demandé par les techniciens.

5- Logistique, encadrement et gestion du département technique à revoir

[155] En ce qui concerne cet élément, encore une fois la preuve soumise devant le Tribunal ne permet pas de conclure quoi que ce soit eu égard à la représentation d'Unifor.

[156] Lors des deux assemblées générales des techniciens, les animateurs discutent très peu de cela, si ce n'est que pour affirmer qu'il y a « *plein de choses qui cloche à Bombardier* » et que « *c'est le chaos partout et qu'il faut pallier au manque de gestion de la compagnie* ».

[157] Que peut en conclure le Tribunal dans la cadre de la requête en fractionnement? Le Tribunal n'y voit rien qui puisse l'éclairer dans sa décision.

6- Salaires et retraites

[158] D'entrée de jeu, les animateurs précisent dans leur document de présentation des deux assemblées générales que :

- Les salaires ne sont pas remis en causes, tant qu'ils suivent les comparables du secteur aéronautique. Les augmentations salariales devront refléter la réalité du marché.
- Une augmentation de salaire conséquente pour les inspecteurs d'avion doit d'être envisagée, au vu du manque de main d'œuvre qualifiée sur le marché, mais aussi pour créer un incitatif chez les techniciens.
- Un incitatif salarial plus conséquent doit être considéré pour les postes de chefs d'équipe, au vu des conditions de travail et de gestion compagnie.

[Transcription textuelle]

[159] Les techniciens sont les plus hauts salariés au sein de l'unité de négociation. En ce qui concerne les inspecteurs d'avions, une problématique de recrutement interne

est présente. Les techniciens prévol et avionique ne posent pas leur candidature lors des affichages de postes d'inspecteur d'avions²³.

[160] S'ensuivent des rencontres entre Audet et des représentants de la direction quant à l'octroi d'une prime aux inspecteurs d'avions. Audet propose une prime de 2 \$ à 3 \$ de l'heure, ce qui sera refusé par Bombardier.

[161] Unifor a bien représenté les inspecteurs d'avion dans le dossier du salaire et du problème d'attraction. Ce n'est certainement pas faute d'avoir essayé de soutirer une prime à Bombardier.

[162] En ce qui concerne le salaire comme motif possible de fractionnement, le juge Lesage du Tribunal du travail écrivait en 1983²⁴ :

Le fait de poursuivre un objectif d'augmentation de salaire est louable, mais ce serait dénaturer le syndicalisme que d'avaliser un système qui soit axé sur la rivalité des syndicats entre eux. C'est la solidarité vis-à-vis l'employeur qui fonde l'action syndicale à l'avantage réciproque de tous et ce n'est que pour des motifs contraignants que des voies séparées doivent être reconnues.

[Notre soulignement]

[163] Pour ce qui est du régime de retraite, celui-ci n'a pas l'objet de preuve devant le Tribunal, si ce n'est que pour démontrer que les techniciens, étant les plus hauts salariés au sein d'Unifor, reçoivent un plus faible pourcentage de leur salaire lors de la prise de retraite.

[164] L'article 21.01 c) de la convention collective (2016-2019) prévoit que la prestation de retraite est constituée d'une rente mensuelle égale à soixante et quinze dollars (75 \$) par année de service pour tout employé qui prendra sa retraite à compter du 1^{er} janvier 2019.

[165] Proulx-Mackie confirme au Tribunal lors de son témoignage que le point de la retraite ne constitue pas un « *vice de représentation* » de la part d'Unifor.

[166] Encore une fois, le Tribunal ne peut conclure à un défaut de représentation de la part d'Unifor dans cet élément invoqué par les requérants.

7- Ouverture de postes Inspecteurs d'avion assemblage (code 934)

²³ À ce sujet, le Tribunal réfère le lecteur aux paragraphes 54 à 58 de la présente décision.

²⁴ *Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ) c. Syndicat national des employés de l'Hôtel-Dieu d'Alma*, T.T. 200-28-000311-826, 22 avril 1983, p. 17.

[167] Devant la difficulté de combler les postes d'inspecteurs d'avions, l'employeur décide de créer le poste 934, soit inspecteur d'avion d'assemblage.

[168] Proulx-Mackie explique d'abord qu'il considère que ce poste va à l'encontre de la réglementation fédérale. Audet a vérifié cela auprès de Bombardier qui lui a mentionné que tout était conforme. Dans sa décision interlocutoire²⁵, le Tribunal écrivait à ce sujet :

[50] Comment Bombardier dirige sa force de travail et quels titres d'emploi il entend créer afin de poursuivre ses objectifs de production n'est pas pertinent au présent litige. Le Tribunal doit, entre autres choses, examiner si le comportement d'Unifor vis-à-vis la problématique soulevée par les techniciens justifie la requête en fractionnement. Il n'est pas de sa compétence de décider si la création du code 934 est illégale en vertu de la convention collective ou si certains gestes posés par ces salariés sont contraires à des directives émanant des autorités fédérales en matière de construction d'aéronef.

[169] Des postes 934 seront donc affichés par l'employeur en février et avril 2019. Dès le 7 février, Unifor dépose un grief contestant le taux de salaire. En effet, l'article 13.04 de la convention collective prévoit que :

13.04 Si pendant la durée de cette convention un nouveau poste est établi ou un poste actuel est substantiellement modifié, le taux de salaire correspondant est établi par l'Employeur, lequel en avise le Syndicat par écrit. Si le syndicat n'est pas d'accord avec le taux de salaire établi, il peut soumettre un grief à la deuxième étape dans les dix (10) jours ouvrables de la date de la réception de l'avis de l'Employeur par le Syndicat et s'il y a lieu, à l'arbitrage. Le salaire convenu mutuellement ou décidé par l'arbitre est payé rétroactivement à la date de l'établissement ou de modification du poste, à moins que l'arbitre ne fixe une date ultérieure. Les Annexes « A », « B » et « C » sont modifiés automatiquement pour inclure le poste et le taux de salaire correspondant.

[Notre soulignement]

[170] Un second grief sera déposé le 22 avril par Sentenac, reprochant à Bombardier de « *faire du travail normalement accompli par un inspecteur d'avion (911) par un inspecteur d'avions assemblage (934)* ». Ces deux griefs font l'objet d'une audience devant un arbitre de griefs.

[171] Mohamed Khalfi, inspecteur d'avions et chef d'équipe, précise qu'à la suite de l'affichage des postes 934, il en discute avec un inspecteur qualité qui lui confirme que les 934 vont inspecter les travaux mineurs effectués par les employés du groupe manuel, plus particulièrement les mécaniciens de métal en feuilles.

[172] Cette réponse le rassure puisque si ce sont des travaux mineurs, cela aura peu d'impact sur le travail d'inspecteur d'avions.

²⁵

Voir note 8.

[173] Au cours du mois de juin 2019, il participe à un « *sit-in* » des inspecteurs d'avions qui remettent en question le travail effectué par les 934 et plus particulièrement, la difficulté d'identifier ce qu'ils ont inspecté sur les avions. On demande de les identifier par une étampe.

[174] Les inspecteurs se rendent au bureau du syndicat afin de discuter de la situation. On leur indique que cela relève de Bombardier. Par la suite, les inspecteurs se rendent à la cafétéria et demandent à discuter avec des représentants de Bombardier, ce qui sera fait.

[175] La direction de Bombardier acquiesce à la demande des inspecteurs et s'engage à fournir une étampe distincte pour les inspecteurs 934. Celle-ci sera fournie peu de temps avant l'abolition du poste 934 en 2020. La preuve a démontré que la création du poste 934 n'a causé aucune mise à pied au sein du groupe des techniciens.

[176] Unifor a déposé des griefs, a manifesté à Bombardier son opposition à la création de ce poste et, en bout de ligne, ce poste a été retiré et n'a pas été intégré dans la nouvelle convention collective.

[177] Le Tribunal ne peut conclure à un quelconque défaut de représentation d'Unifor dans ce dossier des 934. Il a utilisé les outils à sa disposition prévus à la convention collective, a tenu des rencontres avec l'employeur afin de le convaincre de mettre fin à ce poste. Un employeur est en droit de créer un nouveau poste et la tâche d'un syndicat est alors plus ardue afin de contester ce fait.

CONCLUSION

[178] Que peut-on conclure après l'analyse des sept vecteurs invoqués par les requérants visant à justifier la requête en fractionnement?

[179] En ce qui concerne les transferts latéraux, la preuve a démontré qu'il y en a eu cinq en deux ans sur un total de 360 techniciens. Il ne s'agit certainement pas d'une raison suffisante afin de justifier la présente requête.

[180] Pour ce qui est de l'apprentissage naturel biaisé, de l'accueil des nouveaux employés et de la logistique, l'encadrement et la gestion du département technique, cela concerne davantage Bombardier qu'Unifor. Malgré cela, le syndicat n'est pas resté inactif et a négocié une lettre d'entente visant à établir un plan de carrière et de formation structuré pour les techniciens.

[181] Le vecteur des salaires et du régime de retraite n'est en aucun cas appuyé par la preuve en tant que motif justifiant la requête en fractionnement.

[182] La création du poste d'inspecteur avions assemblage (code 934) a créé beaucoup d'émoi au sein de la population des inspecteurs d'avions, mais cela a été géré adéquatement par Unifor. Des griefs ont été déposés, des rencontres tenues avec l'employeur et, en bout de ligne, le retrait de ce poste. Le Tribunal n'y voit là aucun défaut pouvant justifier la requête en fractionnement.

[183] Enfin, le vecteur faisant état de sérieuses lacunes au niveau de la représentation par Unifor des techniciens ne peut également, selon le Tribunal, justifier la requête en fractionnement.

[184] Le Tribunal s'est déjà longuement exprimé sur la saga du Conseil des métiers spécialisés et sur le fait qu'Unifor aurait peut-être pu mieux agir dans ce dossier, mais pas au point de conclure à un défaut de représentation.

[185] En ce qui concerne les autres gestes posés par les requérants, ils sont tous en lien avec la volonté d'avoir une ancienneté départementale afin d'éviter l'arrivée massive de salariés du groupe manuel. Cette crainte ne s'est jamais matérialisée. Le transfert latéral nécessite que le salarié du groupe manuel ait suivi la formation technique nécessaire. Cela ne se fait pas du jour au lendemain et implique de nombreuses heures d'étude pour celui qui veut devenir un technicien.

[186] Remettre en question la notion d'ancienneté générale dans une convention collective n'est pas une mince affaire et il faut, pour cela, être en mesure de démontrer au syndicat des difficultés importantes au niveau de l'organisation du travail, des promotions, des mouvements d'employés. Ces difficultés n'ont jamais été démontrées par les requérants, ni à Unifor et ni devant le Tribunal.

[187] Les requérants n'ont pas mis en preuve des changements importants dans les méthodes de travail ou dans l'organisation du travail existant au moment de l'accréditation qui aurait pu justifier la requête en fractionnement. Les salariés travaillent de concert sur le même avion dans leurs champs d'expertise respectifs depuis de nombreuses années sans que cela ait causé de problématique au sein de l'organisation.

[188] Le Tribunal ne voit aucun défaut significatif de représentation de la part d'Unifor. La nécessité de préserver la paix industrielle, paix qui existe depuis près de 30 ans, ne s'harmonise pas avec une multiplicité d'unités de négociation lorsque cela n'est pas nécessaire.

[189] La seule volonté des salariés ne suffit pas dans le présent dossier. Il y a absence de démonstration de motifs valables permettant d'appuyer cette volonté des salariés de fractionner l'unité de négociation générale.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la requête en accréditation.

Guy Blanchet

M^{es} Catherine Quintal et Sylvain Couture
LAROCHE MARTIN, SERVICE JURIDIQUE DE LA CSN
Pour la partie demanderesse

M^{es} Shanou Désilets et Renaud Plante
Pour la partie Unifor

M^{es} Carl Trudeau et Luc Beaulieu
NORTON ROSE FULBRIGHT CANADA S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour l'employeur

M^e Daniel Boudreault
PHILION LEBLANC BEAUDRY, AVOCATS S.A.
Pour la partie intervenante

Date de la mise en délibéré : 25 mai 2022

GB/ab