

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 5 juillet 2022

DEVANT L'ARBITRE : ME DENIS TREMBLAY

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2929
Ci-après « le syndicat »

Et

Société québécoise des infrastructures (SQI)
Ci-après « l'employeur »

Plaignant : Le syndicat

Griefs : 5388 et 5166

Nature du litige : Les droits et privilèges rattachés aux deux (2) congés autofinancés annuellement par les salariés

DÉCISION ARBITRALE

I- LE LITIGE

[1] Le 12 décembre 2019, l'employeur émettait la note de service suivante :

L'avis de la DGRH a été sollicité par certains d'entre vous au sujet du travail effectué par les employés lors des deux jours de congé autofinancés entre Noël et le Jour de l'An.

D'une part, nous vous rappelons qu'un employé peut être requis de travailler lors de ces congés (27 et/ou 30 décembre) selon les nécessités du service. Cependant, en vertu de la Loi sur les normes du travail, un salarié peut refuser de travailler s'il n'en a pas été avisé 5 jours à l'avance. Par conséquent, il vous est conseillé de respecter ce délai afin d'éviter un refus.

D'autre part, les principes suivants s'appliqueront à l'égard des employés qui auront offert leur prestation de travail lors de ces congés :

- 1. L'employé sera payé à taux simple pour les heures travaillées, jusqu'à concurrence de 7 heures dans sa journée ou de 35 heures dans cette semaine;*
- 2. Le cas échéant, les heures effectuées en sus de 7 heures par jour ou de 35 heures par semaine constitueront des heures supplémentaires et seront rémunérées comme suit :*
 - À taux et demi pour la catégorie des employés de bureau, technique et ouvrier;*
 - À taux simple pour la catégorie des employés professionnels, jusqu'à concurrence de 40 heures. Au-delà de 40 heures, ces dernières seront payées à taux et demi.*
- 3. Les congés non utilisés seront reportés à une date ultérieure, et ce, au choix de l'employé, au plus tard le 31 mars de la même année. À défaut, les sommes retenues pour l'autofinancement de ces congés seront remboursées à l'employé.*

(Pièce S-4)

[2] Invoquant la pratique passée, le syndicat conteste par ses griefs (S-1 et S-2) cette directive et le droit de la SQI de cédule à l'avance les salariés pour du travail planifié pour les journées autofinancées entre Noël et le 1^{er} de l'an en vertu de l'article 40.26, ci-dessous :

L'employé se voit retenir zéro point soixante-dix-sept pourcent (0.77 %) de sa rémunération en contrepartie de deux (2) jours de congé par année financière pris entre Noël et le 1^{er} de l'An.

[3] Pour le syndicat, il n'est possible de rappeler les salariés durant cette période que pour des cas d'urgence, soit des tâches non planifiées à l'avance « lorsque nécessaires pour les besoins du service », et le salarié doit alors être payé au taux prévu à la clause 41.04 de la convention collective.

L'employé qui, à la demande de l'employeur ou de son mandataire, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux simple.

Les appels téléphoniques, à caractère professionnel, effectués ou reçus par l'employés à son domicile entre deux (2) périodes régulières de travail sont rémunérés à taux et demi pour le temps consacré à ces appels au cours d'une journée de calendrier avec pour chacune de ces journées, un minimum d'une (1) heure payée à taux simple, et ce, par évènement.

Toutefois le nombre maximal d'heures ainsi payées ne peut dépasser le nombre d'heures d'une journée régulière de travail par jour de calendrier.

Malgré ce qui précède, le nombre maximal d'heures ne peut en aucun cas, être moindre que les heures de travail réellement effectuées.

La gestion de la présente relève du gestionnaire immédiat.

[4] Quant à l'employeur, sa position telle qu'exprimée dans ses notes est la suivante :

4. *L'employeur reconnaît que s'il rappelle d'urgence les salariés alors que leurs congés autofinancés sont planifiés à l'horaire, il doit les payer au taux du temps supplémentaire, suivant les articles 41.04 et 41.06 de la convention collective.*
5. *L'employeur demande toutefois de reconnaître son droit de cédule les salariés à l'avance sur l'horaire pour du travail planifié, entre Noël et le jour de l'an, lorsque nécessaire pour les besoins du service et de permettre que les congés autofinancés soient repris avant le 31 mars de l'année suivante ou qu'ils soient remboursés.*

II – LES ADMISSIONS

[5] D'entrée de jeu, les parties ont admis que les deux griefs soumis au soussigné avaient été faits conformément à ce qui est prévu à la convention collective et que j'en étais valablement saisi.

III- LA PREUVE

[6] De part et d'autre, les parties ont fait entendre six (6) témoins. Ceux-ci ont substantiellement dit ce qui suit.

Témoignage de Frédéric Sylvestre

[7] Il est électromécanicien et travaille à la SQI depuis 2007. Il est aussi vice-président du syndicat et responsable du comité de grief.

[8] Il a témoigné de ce qui suit.

[9] Il y a trois corps d'emploi à la SQI (commis de bureau, technicien et ouvriers) et de nombreuses directions immobilières à travers le Québec dont les principales se trouvent à Québec et Montréal.

[10] Il a pris connaissance de la directive S-4 au moment où elle est sortie en 2019. Selon lui, c'était la première fois qu'une telle directive était émise concernant les deux journées autofinancées entre Noël et le Jour de l'An.

[11] L'obligation de travailler ces jours-là sur un horaire régulier était aussi évoquée pour la première fois. Dans le passé, il pouvait être appelé à le faire lors des cas d'urgence mais il avait le choix de rentrer ou non au travail.

[12] Le fait de céder à l'avance les salariés pour du travail était complètement nouveau.

[13] Selon lui, jusque-là, il y avait toujours eu que deux façons de donner le service durant les deux journées autofinancées.

- Il y avait des salariés qui recevaient une prime de disponibilité pour dépanner par téléphone alors que les autres employés étaient dispensés de le faire:
- Des salariés pouvaient être appelés à travailler si c'était pour une urgence. Une fois le travail réalisé, le salarié rentrait chez lui.

[14] Relativement à la rémunération des heures travaillées ces jours-là, les deux congés autofinancés étaient traités comme des jours fériés.

[15] Le rappel au travail passait par le central d'appel de la SQI. Ils avaient une liste qui leur indiquait qui appeler selon les besoins.

[16] Si le central d'appel ne rejoignait pas le salarié et le directeur du service, l'on appelait alors un sous-traitant.

[17] À la suite d'un rappel, le salarié remplissait un formulaire de **Gains déclaratoires** (S-6 et S-7 a) et b)) pour se faire payer ou demander d'être compensé en temps. Il y avait aussi la possibilité de recevoir une prime et des frais de déplacement selon le cas. Normalement, le gestionnaire devait autoriser par écrit la demande avant d'être expédié. Cependant, c'était généralement fait verbalement et par la suite par courriel.

[18] Dans la convention collective, tel que prévu à la lettre d'entente no. 6, il n'y a que deux types d'emploi où les salariés sont obligés de travailler lors des deux (2) congés autofinancés; soit les téléphonistes du central d'appel et les mécaniciens de machine-fixe (MMF) du complexe « G » à Québec. Pour des raisons de sécurité, les installations où ils sont affectés doivent être surveillées 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine.

[19] Il y a de la surveillance ailleurs pour les refroidisseurs et la chaufferie mais ce n'est pas 24 heures par jour. Ce sont de petites installations où une surveillance de jour seulement est obligatoire.

[20] Contre-interrogé, il a ajouté à son témoignage principal ceci.

- Il a reconnu que, tel que prévu en S-4, un salarié pouvait être requis de travailler lors des deux congés autofinancés. Il a cependant ajouté que, dans le passé, c'était considéré comme un rappel au travail, en urgence.
- Il a reconnu qu'il était possible qu'un salarié soit appelé à travailler durant les deux congés autofinancés sur son horaire régulier mais a-t-il dit, il a été payé pour ces journées-là à 150% de son salaire régulier malgré que la convention collective ne prévoit rien à ce sujet.
- Il a aussi reconnu qu'il était possible que des salariés soient rentrés à taux régulier (100%) lors de leurs congés autofinancés et que les congés ont été reportés. Quant à lui, a-t-il dit, cela ne lui est jamais arrivé.
- Il a dit que, pour parer aux urgences, l'employeur pouvait demander à des salariés d'assurer leur disponibilité en leur versant une prime.
- Selon lui, avec S-4, l'employeur veut procéder par un rappel au travail des salariés lors d'urgence et les payer à taux simple.
- Il a dit que, selon lui, le paragraphe 3 de S-4 contrevenait à la convention collective.

3. Les congés non utilisés seront reportés à une date ultérieure, et ce, au choix de l'employé au plus tard le 31 mars de la même année. À défaut, les sommes retenues pour l'autofinancement de ces congés seront remboursés à l'employé.

- Il a dit n'avoir jamais vu avant le présent arbitrage la note P-1 de Yola Dubé des relations humaines libellée comme suit :

L'article 40.41 de la convention collective prévoit que :

« L'employé se voit retenir zéro point soixante-dix-sept pour cent (0.77 %) de sa rémunération en contrepartie de deux (2) jours de congé par année financière pris entre Noël et le 1er de l'An. »

Pour les employés dont les services sont requis pendant cette période et pour ceux se prévalant du programme d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT), dont le jour de congé hebdomadaire correspond à une de ces journées, le congé devra être repris avant le 31 mars.

- Interrogé quant à la lettre d'entente no. 6, il a précisé qu'elle ne vise que quatre catégories d'employés à horaire continu bien précis sur des postes où la loi exige une surveillance constante.
- Il a par ailleurs admis que ce ne sont ni des urgences ni des rappels au travail.

Témoignage de Guy Godin

[21] Il est technicien en architecture et aménagement depuis 2020.

[22] Il travaille à la SQI de Trois-Rivières depuis 2004 où il est responsable d'un édifice appelé le Capitanal. Il y gère tout comme s'il était le propriétaire de la bâtisse.

[23] Il a témoigné de ce qui suit .

[24] Lorsque sa journée de travail est terminée et qu'il y a une urgence, il est possible qu'il soit appelé par le central de surveillance de Duberger pour un rappel au travail.

[25] Cependant, il était en désaccord avec Dominique Desmarais ingénieur en exploitation sur le fait qu'il pouvait lui demander d'être de garde lors des congés autofinancés.

[26] Selon lui, l'on ne pouvait pas l'obliger à mettre son nom pour cette garde.

[27] Dominique Desmarais maintenait qu'il devait le faire.

[28] L'affaire fut soumise à Pierre Dufresne, directeur de la région de la Mauricie-Centre du Québec, à qui il a dit qu'il était inexact que les salariés devaient travailler lors des congés autofinancés et que ce n'était pas ce que prévoyait la clause 40.26 et l'appendice A de la convention collective.

[29] La discussion s'est terminée là-dessus.

[30] Cependant, il y a des personnes qui ont été de garde pour les urgences.

[31] Il a raconté être déjà entré au travail entre Noël et le Jour de l'An à la suite d'un appel du central d'appel Duberger pour un dégât d'eau à l'école de police alors que le technicien était absent.

[32] Il y est allé de son propre gré. L'intervention a duré autour de 3h30 pour lequel il a été payé quatre heures soit le minimum lors d'un rappel au travail. On lui a aussi payé ses frais de déplacement.

[33] Il a rempli un formulaire de gains déclaratoires en précisant la nature de son déplacement et le but. Celui-ci a été approuvé.

[34] Il a reconnu qu'il existait une liste de garde à utiliser en cas d'urgence et lorsqu'appelé, le technicien en exploitation d'immeuble était obligé de répondre aux appels.

Témoignage de Danny Ramada

[35] Il est plombier. Il travaille à la SQI depuis 2015. Il est affecté au Centre de détention de Saint-Jérôme depuis 3 ans. Auparavant, il était au Centre de détention Leclerc à Laval.

[36] Il est membre du comité syndical d'évaluation de poste et délégué syndical.

[37] Il est en charge de l'entretien et de la réparation du centre de détention.

[38] Il a témoigné de ce qui suit.

[39] En 2019, les salariés ont reçu une lettre (S-4) du service des ressources humaines qui leur indiquait que les rappels au travail lors des jours de congé autofinancés ne seraient plus payés au taux et demi (150%) mais plutôt reporté à plus tard.

[40] Pour lui, il s'agissait d'un changement drastique alors qu'il avait toujours été payé en surtemps (150% du salaire régulier) lors d'un tel rappel au travail.

[41] Avant décembre 2019, son gestionnaire allait le voir dans la semaine qui précédait pour savoir s'il serait disponible lors des deux congés autofinancés qui s'en venaient.

[42] Le but était de s'assurer d'avoir une équipe en place pour répondre aux urgences durant les fêtes.

[43] En 2017, Bruno Vincent son gestionnaire à l'époque avait instauré le système suivant :

Tel que discuté, afin de maintenir un service minimum durant la période des fêtes, j'aimerais connaître votre disponibilité pour les 27 et 28 décembre. L'idéal serait d'avoir 2 personnes sur place pour chacune de ces deux journées. Je vous invite à remplir le tableau ci-dessous en inscrivant un « x » dans la journée appropriée. Il est important de noter que cette présence au travail sera considérée comme un rappel au travail et que la durée de votre présence sera en fonction de l'urgence des problématiques. De plus, les journées du 3, 4 et 5

janvier sont traités comme des journées de vacances en fonction de la directive habituelle.

(Pièce S-10)

[44] Selon ce système, le salarié devait alors cocher l'une des deux ou les deux journées pour y indiquer sa disponibilité. Bruno Vincent bâtissait les équipes de salariés qui devaient être disponibles pour travailler ces jours-là et le rappel au travail était payé à 150% du salaire régulier plus le kilométrage.

[45] La durée du travail dépendait de la nature des urgences. Habituellement, c'était pour ½ journée. Quand le travail était terminé, le salarié retournait à la maison.

[46] Ainsi, comme le montre la pièce S-11, le 27 décembre 2018, jour de congé autofinancé, il a été appelé à 6h16 pour une urgence au centre de détention et il a chargé une heure de travail au téléphone. Par la suite, il est rentré au travail et a travaillé 5h.08 heures pour lequel il a été payé à taux et demi (150%).

[47] Le 8 janvier 2019, il a signé le formulaire de gains pour ce travail à 150%, que le gestionnaire a contresigné après vérification et en S-12, (avis de dépôt bancaire), il a pu constater que le 5h08 de surtemps lui avait été reconnu et payé.

[48] Concernant la directive de 2019 (S-4), il a dit qu'elle l'a pris de court. Il ne comprenait pas cette décision parce que les deux congés étaient autofinancés.

Témoignage de Stéphane Sirois

[49] Il est technicien en architecture et aménagement. Il travaille à la SQI depuis plus de 30 ans comme technicien en exploitation d'immeuble à la direction Rouyn-Noranda. Il est aussi délégué syndical.

[50] Il a témoigné de ce qui suit.

[51] À Rouyn-Noranda, les bureaux étaient fermés durant les fêtes. Les deux congés que se finançaient les salariés visaient à leur donner une semaine complète de congé.

[52] Il entendait parler de la directive de 2019 (S-4) pour la première fois.

[53] Avant celle-ci, a-t-il dit, on leur avait expliqué que désormais les bureaux devaient rester ouverts durant la période des fêtes et que ça prenait du personnel pour répondre aux appels.

[54] Ce n'était pas clair quant au fonctionnement de cette nouvelle façon de faire.

[55] Ils ont donc demandé un écrit et c'est à ce moment-là qu'ils ont reçu S-4.

[56] À Rouyn-Noranda, il y a des rappels au travail qui proviennent du central d'appel ou de la sécurité, particulièrement des techniciens en exploitation d'immeuble et toujours pour des cas d'urgence en dehors des heures normales de travail.

[57] Le central d'appel faisait une cascade jusqu'au directeur si personne ne répondait à l'appel.

[58] En 2019, le directeur immobilier a dû rentrer au travail et il y a eu une controverse quant à la question de l'obligation de rentrer travailler sur appel.

Témoignage de Nancy Dionne

[59] Elle est coordonnatrice à la rémunération et aux avantages sociaux à la SQI depuis 2003.

[60] Elle a témoigné de ce qui suit.

[61] Les congés autofinancés de la clause 40.26 de la convention collective sont deux congés que les salariés se paient à raison de 0.77 % de leur paie annuelle.

[62] Ils se distinguent des treize jours fériés prévus dans la convention collective de même que des congés maladie et des vacances, tous payés par l'employeur.

[63] Les congés autofinancés sont pris une fois par année et se situent toujours entre Noël et le Jour de l'An.

[64] C'était ainsi depuis 2003.

[65] Des salariés pouvaient être appelés à travailler ces jours-là. Ils reportaient alors leurs congés à plus tard. Ils avaient jusqu'au 31 mars pour le faire. Si, à cette date ils n'étaient pas pris, ils leur étaient remboursés. Il en était de même pour ceux absents pour invalidité.

[66] Par ailleurs, si quelqu'un était appelé en urgence lors de ces deux jours de congé, il était payé à 150% de son salaire régulier selon les heures faites et conservait son congé qu'il pouvait aussi reprendre plus tard.

[67] Pour les MMF et les préposés au central d'appel appelés à travailler ces jours-là, des dispositions particulières avaient été prévues à la lettre d'entente no. 6 de la page 210 de la convention collective (S-1).

[68] Les autres travailleurs étaient considérés comme non cédulés et non disponibles.

[69] La pièce S-4 est une note transmise aux gestionnaires le 12 décembre 2019. Elle visait surtout les nouveaux pour leur indiquer comment traiter le temps supplémentaire et les congés autofinancés. C'était un rappel à tous.

[70] Depuis 2003, la direction demandait aux gestionnaires de se conformer à ce qui était prévu à S-4. La seule nouveauté était le délai de 5 jours de préavis prévu à la Loi des normes du travail qu'on leur demandait de respecter.

[71] En 2014, la direction avait déjà envoyé aux employés la note P-1 précitée

[72] La clause 40.41 de la convention collective relative au temps supplémentaire et applicable en l'espèce, soit celle en vigueur du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2020 (S-1), était la même dans les conventions collectives 2004/2010 (P-4) et 2010/2015 (P-2). Elle s'est toujours appliquée de la même façon.

[73] En vertu de la clause 41.01 de la convention collective (S-1), pour avoir droit à du temps supplémentaire, il faut satisfaire à trois conditions :

- Que le travail effectué soit à la demande du gestionnaire;
- Que ce soit lors d'un jour férié ou en sus de sa journée ou semaine de travail;
- Que ça ne soit pas prévu à l'horaire de l'employé.

[74] Ainsi, dans le cas d'un salarié cédulé pour travailler durant son congé autofinancé, il sera payé à taux simple parce que ce travail est effectué durant son horaire régulier.

[75] Selon elle, il est possible que du surtemps (150%) ait été payé par erreur alors que le salarié était cédulé pour travailler.

[76] Appelée à commenter la pièce S-10, elle a dit ne pas être surprise de cette initiative parce qu'au centre de détention, il y avait beaucoup d'urgences. Le gestionnaire a voulu être préventif.

[77] En ce qui concerne la direction à Rouyn-Noranda, elle a souligné que, comme il n'y avait pas d'ouvriers à cet endroit alors que ce sont les plus souvent appelés à travailler durant le temps des fêtes, il est normal qu'il y ait peu d'employés qui soient rentrés travailler régulièrement durant cette période.

[78] Appelée à examiner la feuille de temps de l'employé Tchakoua pour la période du 29 décembre 2013 au 8 janvier 2014 (P-5), elle a souligné qu'il y apparaissait que ce

dernier avait travaillé à taux simple lors des deux congés autofinancés du 27 et 30 décembre et avait fait un peu de temps supplémentaire.

[79] Dans son cas, il n'a pas repris ces congés et au 31 mars, on les lui a remboursés.

[80] Appelée à commenter la pièce P-7, elle a dit que l'on n'y retrouvait pas d'heures travaillées en surtemps (150%) lors des congés planifiés, si ce n'est pour les rappels d'urgence.

Témoignage de Lyne DesRoches

[81] Elle est coordonnatrice en relations de travail et en négociation à la SQI depuis 2019.

[82] Elle a témoigné de ce qui suit.

[83] Elle a rédigé la pièce S-4, signée par Hélène Comptois.

[84] Le but était de signifier aux gestionnaires qu'ils pouvaient requérir les services de leurs employés lors des congés autofinancés et, s'il le faisait, que ce serait à taux simple.

[85] La pièce S-4 correspond à ce qu'elle avait déjà dit aux gestionnaires, hormis la mention qu'ils devaient aviser le salarié 5 jours à l'avance sinon ce dernier pourrait refuser de travailler. Ce fut ajouter à la suite de l'introduction de cette règle dans la Loi sur les normes du travail.

[86] Selon elle, si le gestionnaire a avisé le salarié 5 jours à l'avance, il peut le forcer à travailler entre Noël et le Jour de l'An et le rémunéré à taux simple.

Témoignage d'Amélie De Ladurantaye

[87] Elle est conseillère en gestion des ressources humaines à la SQI depuis 2015.

[88] Elle a témoigné de ce qui suit.

[89] Elle a consulté les gestionnaires sur la gestion des congés autofinancés.

[90] Compte tenu de leur questionnement sur la façon de gérer les congés autofinancés, elle a proposé de leur écrire la note S-4.

[91] L'on considérait du côté de l'employeur depuis toujours que les congés autofinancés n'étaient pas des jours fériés et que, si les gestionnaires avaient besoin de son personnel ces jours-là, ils pouvaient les planifier à l'horaire pour travailler et les payer à taux simple.

[92] Le salarié ainsi cédulé pouvait alors reporter ce congé à plus tard ou, s'il choisissait de ne pas le faire, d'être compensé monétairement comme pour les MMF et les préposés au central d'appel à qui les congés autofinancés ne s'appliquaient pas.

[93] Ainsi, en 2019, il a été décidé de le leur rappeler.

[94] En S-4, l'on a ajouté l'avis de 5 jours pour se conformer à la Loi sur les normes du travail.

[95] Quant au reste, un salarié appelé en urgence lors d'un congé autofinancé et requis de travailler avait droit à 150% de son salaire régulier pour les heures travaillées.

[96] Appelée à commenter la lettre d'entente no. 6, elle a dit qu'elle la connaissait et qu'elle ne faisait que fixer les règles quant aux congés autofinancés pour certains groupes.

Témoignage de Sylvain Beaulieu

[97] Il est technicien en exploitation d'immeuble.

[98] Interrogé et contre-interrogé à partir d'une analyse qu'il avait faite des pièces S-17 et S-18 au sujet des heures travaillées par chacun des individus listés ci-dessous, il a témoigné de ce qui suit.

Cas Patrice Allard

Le 23 décembre, il n'a pas travaillé mais a mis 8 heures conformément à la lettre d'entente 4B. Cependant, en vertu de 34.03 et de la lettre d'entente 4B), même s'il n'a pas travaillé les 28 et 29 décembre, il avait droit à 12 heures à taux simple. C'était des congés autofinancés pour lesquels il a eu 8 heures payées à 150% en vertu de la lettre d'entente 4B, 7 e)), page 207.

Les modalités suivantes devront régir l'horaire de douze (12) heures pour les mécaniciens de machines fixes oeuvrant au Palais de justice de Montréal.

(...)

7. L'interprétation de toutes dispositions de la présente convention collective devra se faire sous réserve et en référence à la situation d'exception créée par la présente entente, tout en considérant les principes suivants pour les employés visés par le quart de douze (12) heures :

e) la rémunération d'un jour férié qui coïncide avec un congé hebdomadaire sera la suivante (34.03) :

8 heures x 150 %

Cas de Julien Aubry

Le 28 décembre 2016, il a eu un rappel au travail compensé en vertu de 41.04 de la convention collective. Il a reçu 2.67 heures. Ce n'est pas litigieux. Le 29 décembre 2016, il a eu un appel téléphonique compensé à raison de 0.67%. Ce n'est pas litigieux non plus.

Cas de Yvan Bernatchez

Le 28 décembre 2016, il a été rappelé au travail en vertu de 41.04 de la convention collective. Ce n'est pas litigieux.

Il en fut ainsi pour Jocelyn Binette, Joé Bissonnette, Guillaume Blais-Dubuc, Daniel Boucher et Massimo Borrega pour le 29 décembre.

C'était des rappels au travail. Ils travaillaient tous en milieu carcéral. Il faut noter qu'ils sont tous rentrés à la même heure mais ne sont pas tous du même centre de détention et ne relevaient pas tous du même gestionnaire.

Cas Massimo Borrega

En P-6, l'on voit que les 28 et 29 décembre 2016 ont été inscrits comme des journées de travail cédulées et payées à taux simple, qui pouvaient être reportées ou compensées.

Cependant, au niveau des gains déclaratoires, l'on parle de rappel au travail pour urgence.

Cas Abderrahmane Hakkaoui

Les 27 et 30 décembre 2019, il a eu plusieurs billets. Ce sont tous des appels téléphoniques compensés en vertu de la clause 41.04, 2^e alinéa.

Cas Yves Bélanger

Son cas est semblable à celui de Julien Aubry et n'est pas litigieux.

Cas Hamid Hdidach

Le syndicat considère qu'il a été cédulé pour travailler le 28 décembre 2016. Cependant, le salarié a inscrit qu'il s'agissait d'un rappel au travail en vertu de 41.04.

Et, il a été payé comme pour une urgence au travail, soit pour les heures faites à 150% parce que ça dépassait 2,67 heures (minimum prévu pour un rappel).

Cas Danny Ramada

Le 29 décembre 2016, il est rentré à 7h00 et a quitté à midi. Cela a été traité comme un rappel au travail en vertu de 41.01 de la convention collective.

Cas Jocelyn Binette

Le 27 décembre 2019, il est rentré à 6h48 et a terminé à 15h15. Il a été payé à taux et demi (150%).

Cas Daniel Boucher

Il travaille au Centre de détention de Bordeaux. Le 29 décembre 2016, il est rentré à 7h00 et a quitté à 13h30. Il a fait divers billets et a été payé au taux du surtemps (150%).

Cas Mario Fortin

Les 28 et 31 décembre 2016, il a été rappelé en temps supplémentaire compensé (TSC). C'est ce qu'il avait inscrit sur son formulaire de gains déclaratoires. Cela a été changé par un rappel au travail compensé (RTC).

[99] En conclusion, le témoin Sylvain Beaulieu a ajouté ceci :

- Son analyse ne tient compte que des congés autofinancés;
- Avec S-10, le gestionnaire voulait s'assurer de la disponibilité de ses salariés lors des congés autofinancés.
- Dans le cas de Jocelyn Binette, Joe Bissonnette et de Guillaume Blais-Dubuc, ils avaient un horaire fixe très identique.
- Les salariés dont les noms en S-17 sont étoilés sont presque tous rentrés à 7h00 et viennent du milieu carcéral.
- Il n'a pas trouvé de salarié cédulé pour du temps supplémentaire.
- Il a regardé tout ce qui s'est fait par appel téléphonique de moins d'une heure. Ça représentait 34% du temps fait.
- Yvan Bernatchez, Jocelyn Binette et Massimo Borrega étaient tous les trois affectés au Centre de détention fédéral.

[100] En contre-preuve, il a été question du cas de Francine Croteau qui travaille au central d'appel. Il a été établi qu'elle a été payée au taux de surtemps pour un surcroît de travail au-delà des 72 heures.

IV – LA POSITION SOMMAIRE DES PARTIES

a) De la part du syndicat

[101] Selon le syndicat, l'essence du litige est l'apparition en 2019 de la note de service S-4 dans laquelle la SQI déterminait les règles suivantes relatives aux deux congés autofinancés à la clause 40.26 de la convention collective soit :

1°- Le gestionnaire peut cédule un salarié sur son horaire régulier lors des congés autofinancés et celui-ci ne pourra refuser s'il est avisé 5 jours à l'avance;

2°- Le travail ainsi cédulé durant ces deux jours de congé est considéré comme une journée régulière de travail à taux simple (et non comme un rappel au travail en temps supplémentaire);

3°- Ces congés autofinancés travaillés peuvent alors être déplacés à une autre période de l'année précédant le 31 mars ou sinon compensés.

[102] Selon ce dernier, les congés autofinancés ne sont pas assimilables aux jours fériés. Ils sont plutôt assimilables à des jours de vacances de sorte qu'il n'est pas possible alors de les déplacer, comme le permet la clause 34.02 dans le cas des jours fériés.

[103] Les congés autofinancés sont fixes et se situent toujours entre Noël et le Jour de l'An pour permettre aux salariés d'être en congé précisément durant toute cette semaine-là.

[104] Ce n'est que dans les cas d'urgence et en mode rappel au travail que le salarié pourra être amené à rentrer au travail. Cependant, ce sera sur une base volontaire. S'il le fait, il rentre, répare et retourne chez lui et il est payé selon la formule prévue à 41.01 de la convention collective.

[105] Il est possible d'exiger d'eux de fournir du soutien technique par téléphone à partir d'une liste de disponibilité. Cependant, ça se limite à ça.

[106] Il peut arriver que l'employeur se trouve à court de main d'œuvre. Il y a un mécanisme dans la convention collective pour y pallier. Il se trouve à la clause 42.10 libellée comme suit :

Allocation de disponibilité

L'employé requis par l'employeur de demeurer en disponibilité reçoit une rémunération d'une (1) heure à temps simple pour chaque période de huit (8) heures de disponibilité.

[107] Il n'y a pas de rappel possible au travail d'un salarié en vacances dans la convention collective. C'est la même chose lors des congés autofinancés. Le seul cas où il est prévu que le salarié peut être requis de travailler alors qu'il est en congé, c'est lors des jours fériés.

[108] Ainsi, lorsque les parties ont voulu permettre de tels rappels, elles l'ont écrit.

[109] L'employeur ne pouvait pas s'entendre avec des salariés pour les faire rentrer au travail et déplacer le congé à une autre date. Il devait le faire avec le syndicat. Il n'y avait pas de possibilité d'entente individuelle à ce sujet.

La pratique passée

1° - Dans les centres de détention, la pratique à l'effet de se déclarer disponible sur une base volontaire était en vigueur depuis 2015.

2° - La note S-4 a créé de la confusion en invoquant que le salarié peut être forcé d'entrer au travail et payé à taux simple s'il a été dûment avisé 5 jours à l'avance alors qu'auparavant les salariés s'étant déclaré disponibles (considérés comme cédulés) rentraient et étaient payés à taux et demi (150%) de leur salaire régulier.

3° - Ce qui est prévu en S-4 était nouveau, peu importe ce que l'employeur a écrit en P-1.

4° - Jusqu'à aujourd'hui, le syndicat ignorait qu'il y avait des salariés qui avaient été cédulés pour travailler à taux simple. Pour lui, il y avait que les salariés affectés aux centres de détention et les MMF qui pouvaient l'être lors des congés autofinancés mais ils étaient payés au taux du surtemps.

5° - C'est en arbitrage que le syndicat a appris que des salariés avaient travaillé lors des congés autofinancés à taux simple et que leurs congés étaient reportés.

6° - La lettre d'entente no. 6 de la convention collective vise les employés pour lesquels il était très difficile de prendre les congés autofinancés, c'est-à-dire de profiter de la clause 40.26 de la convention collective. Cette lettre à une portée limitée. C'est l'exception qui confirme la règle.

b) De la part de l'employeur

[110] L'employeur reconnaît que, s'il rappelle d'urgence les salariés alors que leurs congés autofinancés sont planifiés à l'horaire, il doit les payer au taux du temps supplémentaire.

[111] L'employeur demande toutefois de reconnaître son droit de céduer les salariés à l'avance sur l'horaire pour du travail planifié, entre Noël et le Jour de l'An, lorsque nécessaire pour les besoins du service et de permettre que les congés autofinancés soient repris avant le 31 mars de l'année suivante ou qu'ils soient remboursés.

[112] La pratique qu'a décrite le syndicat a montré que l'employeur peut rappeler des salariés au travail non seulement en urgence et, même dans certains cas, les céduer à l'avance comme les MMF même si les congés autofinancés doivent être en principe pris entre Noël et le Jour de l'An.

[113] La preuve a montré que des aménagements étaient possibles dans le cas de l'application de la clause 40.26 et que cette dernière ne contient aucune disposition qui interdit à l'employeur de reporter ou de monnayer ces congés alors que, pour d'autres congés, il y a des restrictions.

[114] La clause 40.26 traite tous les salariés sur le même pied quant aux congés autofinancés. Cela n'empêche pas, par exemple, les aménagements que l'on retrouve à la lettre d'entente no. 6 quant à la façon pour certaines catégories d'employé de l'utiliser.

[115] La thèse syndicale est contradictoire. Alors qu'il reconnaît le droit de l'employeur de céduer certains employés lors des congés autofinancés comme les MMF et les préposées au central d'appel, mais il ne le reconnaît pas pour les autres. Selon le syndicat, ces derniers pourraient même refuser de travailler pendant un congé autofinancé alors qu'ils ne peuvent pas le faire pendant un jour férié.

[116] Par son grief, le syndicat demande de créer une iniquité entre salariés.

[117] Les MMF et les préposées au central d'appel ont des tâches à effectuer entre Noël et le Jour de l'An qui ne sont ni prévues ni interdites. Les parties acceptent que ce soit fait pour une raison de sécurité.

[118] Rien dans la clause 40.26 ne permet d'avoir des règles différentes selon la catégorie d'employés.

[119] En vertu de l'article 59.1 de la Loi sur les normes du travail, le salarié peut refuser de travailler en dehors de son horaire habituel s'il n'a pas été informé 5 jours à l'avance. Cela veut dire que, en dehors de cela, il ne peut refuser de travailler lorsque requis par son employeur.

[120] Le salarié ne peut pas faire un refus général de travailler comme le voudrait le syndicat en l'espèce.

[121] Pour des besoins du service, l'employeur peut en vertu de son droit de gérance céduer des salariés pour travailler lors des congés autofinancés ou les rappeler d'urgence. Rien dans la convention collective ne l'interdit.

[122] Un congé autofinancé est assimilable à un congé sans solde parce qu'il est à la charge de l'employé. Or, si celui-ci travaille alors qu'il est en congé sans solde, il recevra son salaire régulier à moins de disposition contraire dans la convention collective. Il n'y en a pas en l'espèce. Par exemple, dans le cas des MMF et des préposées au central d'appel, ils sont traités comme des salariés en congé sans solde payé à taux régulier avec la possibilité de reporter leurs congés autofinancés.

[123] Quant au travail en temps supplémentaire, il faut donc s'en remettre aux dispositions de la convention collective quant au droit à du temps supplémentaire. À la clause 41.01 on a fixé trois conditions pour être payé au taux du surtemps, soit :

- Une demande du gestionnaire
- Lors d'un jour férié, en sus de la journée régulière de travail ou en sus de la semaine régulière de travail;
- Pour des heures de travail non prévues à l'horaire.

[124] Or, le travail fait lors des congés autofinancés ne satisfait à aucune de ces conditions. D'ailleurs, les MMF et les préposées au central d'appel sont payés à taux régulier.

La pratique passée

[125] Elle doit être uniforme, claire et non ambiguë. Or, selon la preuve, c'était la même depuis 2003, soit celle expliquée dans la note de service S-4. La pièce P-1 le confirme. La pièce P-6 montre tous les cas où cette pratique a été appliquée de 2016 à 2021.

[126] La seule modification a été d'y introduire l'avis de 5 jours pour se conformer à la Loi sur les normes du travail.

[127] Ce fut une pratique appliquée de la même façon. Elle l'a été de façon juste et raisonnable.

[128] S'il arrivait que cette pratique ne soit pas reconnue comme telle, l'on devrait reconnaître qu'il était permis à l'employeur de l'introduire par écrit puisqu'elle n'était pas interdite par les termes de la convention collective et que c'était la façon dont elle était appliquée aux MMF et aux préposées au central d'appel.

[129] La note P-1 de 2014 qui consacrait cette pratique n'a pas été en temps opportun contestée par grief par le syndicat.

V- ANALYSE ET DÉCISION

[130] La clause 40.26 qui apparaît dans les conventions collectives signées par les parties depuis 2010 est assez atypique.

L'employé se voit retenir zéro point soixante-dix-sept pourcent (0.77 %) de sa rémunération en contrepartie de deux (2) jours de congé par année financière pris entre Noël et le 1^{er} de l'An.

[131] Son but est par ailleurs très précis, soit de procurer à tous les salariés deux (2) jours de congé par année financière entre Noël et le Premier de l'an. Pour les obtenir, les salariés ont même choisi de les financer eux-mêmes.

[132] Par la lettre d'entente no. 6, les parties ont clairement établi une exception à cette règle pour les mécaniciens de machine fixe (MMF) et les préposés au central d'appel qui doivent travailler ces jours-là : les uns pour des raisons de sécurité et les autres pour répondre aux appels de service.

[133] Mise à part cette lettre d'entente, l'on ne précise pas à la clause 40.26 ce qui arrivera si un salarié n'est pas en mesure de prendre ces deux congés.

[134] Comme l'a montré la preuve, au fil des ans, il y a eu deux raisons qui ont pu faire en sorte qu'un salarié ait été appelé à travailler lors de ces deux congés autofinancés : c'était soit pour répondre à des urgences soit pour assurer la sécurité des lieux.

[135] Le travail régulier en lien avec les besoins immédiats du service n'était pas supposé en faire partie bien que, selon la preuve, il y en a eu.

[136] Selon le syndicat, sauf pour les MMF de la lettre d'entente no. 6 et les préposés au central d'appel, la pratique a toujours été de considérer le fait de travailler durant ces deux jours de congé autofinancés comme un rappel au travail en temps supplémentaire.

[137] Toujours selon lui, il n'était pas question de rentrer au travail à taux simple sur son horaire régulier ces jours-là et de reporter les deux congés à plus tard.

[138] De son côté, l'employeur a plaidé que la pratique était tout autre. Selon lui, au fil des ans, lors de ces deux congés autofinancés, il y eu des cas de rappel pour les urgences d'une part et d'autre part, comme dans les cas des MMF et des préposés au central d'appel, des salariés ont été cédulés pour faire leur travail régulier à taux simple et les reprendre par la suite ou en être remboursé.

[139] Les principaux éléments de cette pratique, a-t-il souligné, se sont retrouvés à la note P-1 du 25 mars 2014 qui ne fut pas contestée par le syndicat et par la suite dans la directive S-4, précitée au paragraphe 1 de la présente, laquelle ne fait que reprendre

cette dernière en y ajoutant l'avis de 5 jours à donner au salarié tel qu'imposé par la Loi sur les normes du travail.

Pièce P-1, par.4

Pour les employés dont les services sont requis pendant cette période et pour ceux se prévalant du programme d'aménagement et de réduction de temps de travail (ARTT), dont le jour de congé hebdomadaire correspond à une de ces journées, le congé devra être repris avant le 31 mars.

[140] De 2016 à 2019, tel que le montre la pièce P-6, a ajouté l'employeur, il y a eu de nombreux cas de salariés qui sont rentrés au travail à taux simple lors des congés autofinancés. À titre d'exemple, des salariés de services informatiques et des directions immobilières ont été cédulés pour travailler entre Noël et le Jour de l'An et payés à taux régulier de même qu'ils ont vu leurs congés reportés ou remboursés.

[141] L'employeur estimait alors qu'il s'agissait d'une situation semblable à celle des MMF et des préposés du central d'appel alors que le syndicat avait accepté que ces derniers travaillent sur leur horaire régulier et à taux simple lors des jours de congés autofinancés.

[142] Le syndicat a soutenu qu'il apprenait en arbitrage qu'il y avait eu des cas où des salariés avaient été cédulés lors de congés autofinancés et payés à taux simple et que certains s'étaient fait rembourser les congés qu'ils n'avaient pas pris ou les avaient reportés. Il a dit qu'il prenait aussi connaissance pour la première fois de la pièce P-1.

[143] La preuve a donc été très contradictoire relativement à la pratique passée. Ce qu'il en ressort, c'est qu'il n'y avait pas en l'espèce une façon de faire uniforme, claire et non ambiguë au sujet des congés autofinancés lorsque la directive S-4 a été émise. La pièce S-10 dont nous parlerons plus loin en est la meilleure preuve.

[144] Bien plus, selon la preuve, c'est précisément parce qu'il y avait un questionnement quant à la gestion des congés autofinancés que cette dernière a été transmise aux gestionnaires et aux salariés par le service du personnel.

[145] Pour toutes ces raisons, je dois donc ignorer le passé et regarder si la clause 40.26 pouvait être interprétée et appliquée comme l'employeur l'a fait en S-4.

- La clause 40.26 n'est pas une clause orpheline dans la convention collective.
- Il y a dans cette dernière six (6) types de congés : ce sont les congés fériés et chômés, les congés sans solde, les congés sociaux, les congés pour affaires judiciaires, les congés à salaire différé et les vacances.
- Les congés autofinancés sont de la nature de ces congés.

- Il est clair cependant qu'ils ne sont pas de la nature d'un congé social ou pour affaires judiciaires ou à salaire différé.
- Ils ne peuvent pas non plus être considérés comme des jours fériés puisqu'ils ne font pas non plus partie de la liste de ces congés payés par l'employeur et déterminés avec précision à la page 199 de la convention collective.
- Les congés autofinancés pourraient être traités comme des jours de vacances pour les salariés s'ils n'étaient pas autofinancés et si leur mode d'acquisition était le même qu'à l'article 33 de la convention collective. Cependant, ce n'est pas le cas.
- Reste alors le congé sans solde décrit à la clause 30.02 de la convention collective. Selon moi, en raison du fait d'être sans aucun coût pour l'employeur, les congés de la clause 40.26 se rapprochent de celui-ci :

Clause 30.02

L'employé a droit à un congé sans salaire pour une période n'excédant pas un (1) an à moins d'entente écrite entre les parties.

Pour chaque période du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, l'employé a le droit à un congé sans salaire pour un maximum de vingt (20) jours ouvrables consécutifs ou non. La demande doit être faite, par écrit, au gestionnaire immédiat au moins quinze (15) jours précédant la date du début du congé. Cette demande est accordée en tenant compte des nécessités du service et ne doit pas avoir pour effet de modifier la liste des vacances au préjudice des autres employés.

[146] Cependant, ils s'en distinguent pour deux raisons.

- Premièrement, en excluant du régime de congés autofinancés à la lettre d'entente no. 6 les MMF et les préposés au central d'appel parce que « sur faction », les parties ont créé une exception qui consacre la règle à l'effet que, lors de ces congés, l'employeur ne peut céder d'autorité un salarié pour y effectuer son travail régulier et le reporter à plus tard ou en être compensé. Le droit de gérance de l'employeur a clairement été limité à cet égard.

Ce qui allait de soi puisque l'on ne peut imaginer des congés autofinancés que l'employeur pourrait annuler ou reporter selon son désir et empêcher ainsi qu'ils atteignent l'objectif pour lequel ils ont été accordés dans la convention collective, soit de permettre aux salariés visés d'avoir 5 jours chômés entre Noël et le Jour de l'An.

- Deuxièmement, il ne s'agit pas de deux jours de congé sans solde conventionnels dont il faut faire la demande par écrit et qui pourraient être refusés « selon les besoins du service ».

Les seuls besoins de service qui peuvent faire en sorte que la clause 40.26 ne s'applique pas ont été identifiés à l'avance par les parties et conventionnés. Il s'agit du cas des MMF et des préposés au central d'appel à titre de « service essentiel » et ce, à quatre (4) endroits précis.

Il n'y en a pas d'autres et, avec la lettre d'entente no. 6, les parties ont pris soin de convenir de mesures particulières appropriées dans leur cas pour éviter que cette exception ait un effet inéquitable par rapport aux individus dont l'horaire fait en sorte qu'ils doivent travailler durant les congés autofinancés.

[147] Ce qui se dégage de tout cela, c'est qu'il n'est pas possible de cédule des salariés pour faire un surcroît de travail ou leur travail habituel lors de ces congés autofinancés sans les détourner de leur fin.

[148] Lors de ces congés autofinancés, les salariés ne sont toutefois pas dispensés de répondre aux urgences qui peuvent survenir. Ils peuvent être appelés à le faire par téléphone ou en se rendant sur place. L'employeur est même en droit d'exiger que ses employés soient disponibles pour ce travail.

[149] Dans ce cas-là, le travail fait doit être traité comme du travail effectué en temps supplémentaire au sens de l'article 41 de la convention collective.

Clause 41.01

Le travail effectué à la demande du gestionnaire immédiat de l'employé lors d'un congé férié ou en sus de sa journée régulière de travail, ou de sa semaine régulière de travail, et qui n'est pas prévu à son horaire régulier de travail, est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré à raison d'une fois et demie le salaire régulier de l'employé.

Clause 41.02

Un employé a droit de recevoir, en paiement du temps supplémentaire effectué, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de temps supplémentaire, à un moment qui convient à l'employeur et à l'employé. Au terme de chaque année financière de l'employeur, les congés accumulés suivant les dispositions du présent paragraphe et qui n'ont pas été pris sont payés aux employés concernés dans les trente (30) jours. Toutefois, les congés accumulés qui n'ont pas été pris peuvent, à la demande de l'employé, être reportés à l'année financière suivante.

[150] Il est important de comprendre qu'il ne s'agit pas dans un tel cas d'un rappel au travail du salarié en dehors de ses heures régulières de travail où l'employeur doit lui

payer une rémunération minimale de 4 heures. L'on ne parle pas de la même chose. La clause 41.04 vise plutôt des surcroûts de travail qui, relativement à la clause 40.26, comme je l'ai exprimé précédemment, doivent être traités comme le travail régulier du salarié.

Clause 41.04

L'employé qui, à la demande de l'employeur ou de son mandataire, revient au travail en dehors de ses heures régulières de travail, reçoit une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux simple.

[151] Pour les urgences, c'est **temps fait et temps payé** au taux du surtemps, soit 150 % du salaire régulier.

[152] Cette dernière conclusion nous amène à la situation la plus problématique dans le présent dossier qui est largement à l'origine du présent grief, soit celle des ouvriers travaillant dans les centres de détention.

[153] L'on m'a expliqué que, dans ce milieu, les appels pour des cas d'urgence sont extrêmement importants et fréquents durant le temps des fêtes où les détenus sont plus agités. En 2017, pour régler ce problème, le gestionnaire en charge du service d'entretien du Centre de détention de Saint-Jérôme a instauré un système (S-10) avec une liste de disponibilité où deux salariés étaient à toutes fins pratiques cédulés lors des congés autofinancés pour aller sur place y effectuer diverses réparations. Cette présence au travail, selon S-10, allait être considérée comme un rappel au travail au sens de la clause 41.04 de la convention collective.

[154] En pratique, cela revenait à traiter ces salariés comme les MMF de la lettre d'entente no. 6.

[155] Cette façon de faire n'a jamais été acceptée par le syndicat.

[156] Quant à moi, avec respect, même si je suis conscient du coût important de ces rappels au travail pour les urgences, je considère que le gestionnaire ne pouvait agir de cette façon. Cela m'apparaît contraire à l'esprit et à la lettre de la convention collective relativement aux congés autofinancés.

[157] Ceux-ci ont été conçus, rappelons-le, pour permettre aux salariés d'avoir une semaine de congés chômés durant le temps des fêtes.

[158] En principe, les salariés y sont dispensés de fournir leur prestation de travail.

[159] Une seule exception a été acceptée par les parties dans la convention collective pour les MMF et les préposés au central d'appel lesquels en raison de la nature de leur travail doivent travailler ces jours-là lorsque cédulés.

[160] Concernant les urgences, même quotidiennes dans le milieu carcéral durant le temps des fêtes, elles doivent continuer d'être traitées à la pièce mais d'abord et avant tout comme du surtemps tant que la convention collective ne sera pas modifiée à ce sujet.

[161] Il n'est pas interdit à l'employeur pour être plus efficace d'organiser un système de dépannage téléphonique et d'établir une liste de disponibilité dans laquelle l'on ira puiser pour assumer les urgences. Cependant, cela ne devra pas transformer les cas d'urgence en cas de rappel au travail alors qu'il ne s'agit pas de la même chose.

[162] Je termine en soulignant que, pour les cas d'urgence, il ne m'apparaît pas que l'article 59.01 de la Loi sur les normes du travail trouve d'application qui vise clairement autre chose.

59.0.1 Un salarié peut refuser de travailler

(...)

3° lorsqu'il n'a pas été informé au moins cinq jours à l'avance qu'il serait requis de travailler, sauf lorsque la nature de ses fonctions exige qu'il demeure en disponibilité, dans le cas d'un travailleur agricole ou lorsque ses services sont requis dans les limites fixées au paragraphe 1°.

EN CONSÉQUENCE, **pour tous ces motifs**, l'arbitre soussigné :

FAIT DROIT aux griefs du syndicat portant les numéros 5388 et 5166 et **ANNULE** à toutes fins que de droit la directive S-4 du 12 décembre 2019;

ORDONNE à l'employeur de se conformer à la convention collective de la façon exprimée dans la présente décision **ET** de rembourser les pertes monétaires, s'il y a lieu, aux salariés qui auraient été lésés à la suite de l'application de la directive S-4;

CONSERVE compétence pour établir le quantum des sommes dues à ces derniers, si nécessaire.



Me Denis Tremblay, arbitre

Procureure du syndicat: Mme Nina Laflamme

Procureur de l'employeur: Me Sarto Veilleux