

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

Canada

PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : **2 mars 2006**

2006 CanLII 9412 (QC SAT)

---

**DEVANT L'ARBITRE**

**Me MARCEL MORIN, Président**  
**M. Serge Dion, assesseur syndical**  
**M. Richard Perron, assesseur patronal**

**Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 2005**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**INTERQUISA CANADA S.E.C.**

ci-après appelé(e) « l'employeur »

**Arbitrage de première convention collective**

---

**SENTENCE ARBITRALE DE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE**

**(En vertu du code du Travail du Québec)**

**MARCEL MORIN**

Arbitre

## PRÉLIMINAIRES

[01] À la suite d'une entente intervenue entre les parties, j'ai été nommé par le Ministre du travail pour entendre les parties et disposer du différend subsistant entre elles relativement à la détermination du contenu de leur première convention collective de travail. Le syndicat a été accrédité le 16 octobre 2003 pour représenter "tous les salariés techniciens de procédés, à l'exclusion des personnes automatiquement exclues par la loi."

[02] Interquisa est une entreprise de la pétrochimie dont les actionnaires sont CEPSA, entreprise espagnole à hauteur de 51% du capital-action et de la Société générale de financement à hauteur de 49%. L'entreprise produit de l'acide téréphtalique purifié qu'on obtient à partir de paraxylène, produit acheté auprès de Pétrochimie Coastal, entreprise située tout près de l'usine. Ce produit sert à la fabrication de plastiques de polymère, produit qu'on retrouve dans beaucoup d'autres produits dont le polyester et les bouteilles de boisson gazeuse. C'est la première usine au Canada qui fabrique ce produit alors qu'il y en a plusieurs fabricants aux États-Unis. C'est un marché en progression mais l'entreprise a un gros compétiteur B.P. Amoco. Les clients sont principalement aux États-Unis et au Canada. L'usine qui devait être prête en janvier 2003 n'a démarré qu'en septembre 2003 aux termes de deux ans de construction. Les coûts devaient être de 550 millions mais finalement la note a atteint 800 millions \$.

[03] L'organigramme de la production (E-2) fait ressortir que sous le Directeur production et l'adjoint administratif, l'on retrouve le chef unité TA, le chef unité PTA, le chef de laboratoire et l'ingénierie de procédé. Sous chacune des unités TA et PTA on retrouve 5 chefs d'équipe TA et 5 équipes de 5 techniciens de procédés TA et sous le

**MARCEL MORIN**

Arbitre

chef d'unité PTA, l'on retrouve 5 chefs d'équipe PTA et 5 équipes de 6 techniciens de procédés PTA. Le certificat d'accréditation vise donc les 55 techniciens de procédés et un technicien temporaire. Dès janvier 2003 l'entreprise avait déjà tous ses effectifs que ce soit les personnes en gestion d'opération que les techniciens de procédés lesquels ont suivi des cours pendant l'année 2002. Pour être technicien de procédés il faut détenir un DEC de l'Institut de chimie et pétrochimie et avoir une expérience de travail dans un milieu connexe. D'ailleurs 14 des 55 techniciens de procédés viennent de l'Institut qui donne un programme spécifique. De plus, après l'embauche, l'entreprise a bâti un programme de formation et a envoyé un certain nombre de ses employés en Espagne. Pour être fonctionnel le technicien de procédés l'est au bout de 54 mois après avoir occupé chacun des postes des différentes unités. D'autre part lorsqu'il change d'unité, le technicien doit suivre une formation additionnelle et être en compagnonnage pendant environ 2 mois.

[04] L'horaire de travail des techniciens de procédé s'inscrit sur un cycle de 5 semaines dont 4 semaines sur des quarts rotatifs et 1 semaine en disponibilité pour la formation, les procédures d'opération et le remplacement des absents. Cet horaire (E-3) est suffisant à l'opération mais une absence doit être comblée car il n'y a pas d'employé de relève. D'ailleurs, la stabilité des unités était difficile en 2003, dira Monsieur André Potvin, directeur de production. Elle était fragile en 2004 et il suffit d'une embûche et des répercussions s'en suivent telles des changements climatiques. Il prévoit que dans 3ou 4 ans l'usine aura atteint son niveau de stabilité tout comme le personnel de l'usine. L'absence d'un employé entraînera alors moins de perturbation. La stabilité pourra permettre qu'une absence de courte durée puisse ne pas être comblée selon l'état de l'usine.

## LES DISPOSITIONS EN LITIGE

[05] Les parties ont réussi à s'entendre sur un nombre important de dispositions de la convention collective mais n'ont pu le faire sur les dispositions suivantes:

- 5. 2 période de libération du représentant à la prévention
- 6. 2 d) demande de compensation pour combler le coût des bénéficiaires marginaux du salarié libéré pour activités syndicales lorsque la banque d'heures prévue est épuisée.
- 11. 1 droit des salariés en probation
- 13. 1 comblement d'un poste vacant ou nouvellement créé
- 14. 3 prime de tâches spéciales
- 15. 1 la sous-traitance
- 15. 2 indemnité de fin d'emploi
- 17. 1 l'ancienneté comme facteur déterminant pour l'identification des salariés pouvant exercer leur droit de déplacer ou devant être mis à pied, ou lors des rappels au travail.
- 18. 2 modalités temporelles de prise de congé à partir d'une banque de congé de temps supplémentaire
- 18. 3 changement d'équipe ou changement d'horaire temporaire
- 18. 4 plages horaires pour la prise des repas
- 18. 5 droit aux pauses rémunérées de 15 minutes
- 18. 8 rémunération du temps consacré à la relève, au temps de déplacement et au temps requis pour revêtir l'uniforme de travail ou pour prendre une douche
- 19. 2 prime d'horaire continu équivalent à un pourcentage du salaire de base ou à quotité fixe
- 21. 2 conditions pour avoir droit la rémunération afférente à un jour férié

- 21. 5 règles concernant la rémunération applicable aux jours fériés
- 22. 1 portée du crédit de service
- 28. 5 versement de la rétroactivité
- annexe A - Droit des salariés temporaires
- annexe B - Titres d'emploi, échelles de salaires et progression
- annexe C – Affectations
- annexe D - Droits des salariés en probation
- annexe G - Flexibilité
- annexe H - Avantages sociaux
- annexe J - crédit de service

## **JURIDICTION ET RÔLE DE L'ARBITRE DE DIFFÉREND**

[06] Les parties ont soumis à l'arbitre des notes et des autorités au soutien de leurs prétentions respectives. L'arbitre soussigné a été désigné en vertu des articles 93. 1 à 93. 9 et 75 à 83 du **Code du Travail du Québec** pour entendre le présent différend en raison du fait qu'elles n'ont pas réussi à s'entendre sur le contenu de leur première convention collective de travail. Aucune objection n'a été soumise relativement à la légalité de la nomination du soussigné de sorte que les parties reconnaissent que le Tribunal est valablement constitué et a compétence pour déterminer le contenu de la convention collective. C'est l'article 79 du **Code du Travail** qui détermine le mandat de l'arbitre:

**79. L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.**

**(Sentence)**

**Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans**

**MARCEL MORIN**

Arbitre

**des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise."**

[07] D'autre part le **Code du Travail** prévoit l'article 62:

**"62. La convention collective peut contenir toute disposition relative aux conditions de travail qui n'est pas contraire à l'ordre public ni prohibée par la loi."**

[08] Le représentant syndical a soumis que puisque l'arbitrage de différend est une alternative à la résolution d'un conflit d'intérêt par la conclusion d'une convention collective, le Tribunal doit s'inspirer de cet état de fait pour rendre non pas la décision issue de sa conception personnelle mais bien de la solution à laquelle les parties elles-mêmes en seraient venues dans un processus de négociation mené de façon efficace et de bonne foi. Il ajoute que la décision doit se limiter aux éléments en litige soumis par les parties et la solution imposée devrait s'inspirer de la démarche des deux parties, si tant est, qu'elles soient quelque peu réconciliables. De plus, la solution proposée doit s'inscrire dans le cadre défini au **Code du Travail** à l'article 79. Donc, l'arbitre peut tenir compte de plusieurs facteurs, soit l'équité et, entre autres, les conditions de travail prévalant dans des entreprises semblables ou des circonstances similaires, ainsi que des conditions de travail des autres salariés de l'entreprise. Dans le présent dossier, le comportement des parties peut contribuer à éclairer le Tribunal quant à la référence prioritaire qu'elles ont elles-mêmes considérée. La liste mentionnée à l'annexe 1 des notes et autorités syndicales indique clairement que lorsque les parties ont réglé des clauses de convention collective, elle se sont très largement inspirées de la convention collective de Pétromont-Vareennes (S-5) et Pétromont-Montréal - Est (S-4).

[09] Il soumet de plus que le Tribunal ne peut stipuler de façon contraire aux lois et règlements et, référant à l'article 62 du **Code du travail**, il vise notamment le **Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement** et **la Loi**

**sur les normes du travail**, ajoutant que certaines propositions de l'employeur vont dans ce sens.

[10] Le syndicat a déposé un certain nombre d'autorités jurisprudentielles au soutien de son argumentation dont celle de notre collègue Me François Hamelin dans ZELLER'S INC. (SUCCURSALE AYLMEYER) et SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU MAGASIN ZELLER'S D'AYLMER (CSN), (1986) TA 34. Cette sentence rendue dans le cadre de l'arbitrage de différend de première convention collective présente une étude intéressante des paramètres qui doivent guider l'arbitre dans sa fonction législative. À la page 37, l'arbitre Hamelin énonce:

**"L'arbitre de différend doit donc légiférer pour les parties en procédant lui-même à la négociation à la place de celles-ci après qu'elles eurent failli à la tâche de conclure elles-mêmes une entente complète. Cette fonction législative du Tribunal est certes différente d'une fonction adjudicative proprement dite et elle ne peut certes être assurée en utilisant les règles d'interprétation utilisées dans les conflits de droit. D'où il s'ensuit que la norme fondamentale qu'un conseil d'arbitrage de différend doit suivre dans le règlement du différend qui lui est soumis n'est pas d'imposer sa propre conception de ce que devrait être le contrat des parties, mais plutôt de rechercher la solution que les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global."**

[11] Et plus loin à la même page l'arbitre énonce:

**"Les auteurs Elkouri et Elkouri ont expliqué la nécessité en matière de différend de rechercher la solution des parties plutôt que la solution personnelle de l'arbitre par le fait que ce sont les parties elles-mêmes qui doivent vivre avec et administrer le règlement imposé. En ce sens, la solution choisie doit être acceptable."**

[12] Me Hamelin poursuit à la page 38:

**"La solution que les parties elles-mêmes auraient dû librement convenir constitue la norme fondamentale en matière d'arbitrage d'une première**

convention collective parce qu'elle assure de la meilleure façon possible la fonction essentiellement législative du conseil d'arbitrage. Cela ne veut pas dire que, d'une manière incidente et accessoire, le conseil ne peut pas devenir un agent de progrès économique comme l'employeur le demande; il peut advenir, en effet, que certaines situations limites commandent au conseil d'exercer sa discrétion pour dénouer une impasse chronique et majeure. Les auteurs Elkouri l'expliquent bien en soulignant le caractère dynamique d'une négociation."

[13] Toujours à la même page Me Hamelin poursuit:

"Pour remplir sa fonction législative et rechercher la solution globale que les parties auraient dû librement convenir en personnes raisonnables, le conseil d'arbitrage doit alors utiliser les mêmes critères que ceux qui sont généralement utilisés par les parties elles-mêmes au cours de leur négociation. L'un de ces critères, à coup sûr le plus important et le plus couramment utilisé, est celui qui prévoit l'égalité de traitement des parties en situation comparable. Cela apparaît juste et équitable aux deux parties qui ont depuis longtemps accepté l'idée qu'il ne doit pas y avoir d'inégalité entre les salariés et employeur placés dans des situations comparables. Ce critère se traduit dans la réalité par la recherche des pratiques prévalant et existant dans les situations les plus similaires à celles dans lesquelles évoluent les parties. Les auteurs Elkouri et Elkouri établissent clairement la prépondérance de ce critère de la manière suivante:

(...)

[14] L'arbitre Hamelin conclut à la page 39 son exposé en ces termes:

"Dans les faits, les parties recherchent donc concrètement à reproduire les ententes les plus courantes qu'ont déjà librement conclu la majorité des employeurs et syndicats placés dans des situations similaires. Assurément, il s'agit là d'une norme première inspirée à la fois de l'équité et du réalisme; c'est la principale norme qui doit s'appliquer en matière d'arbitrage de différend dans le cas d'une première convention collective parce que c'est celle qui se rapproche le plus du résultat courant établi par la libre négociation. Il va de soi que cette norme ne saurait être appliquée intégralement dans un autre contexte.

Par ailleurs, plusieurs situations peuvent être jugées comparables et alors priorité doit être donnée à celles qui se ressemblent le plus. Il y a évidemment beaucoup de discrétion qui peut être exercée sur ce point, mais l'important à retenir c'est de s'en tenir aux comparaisons que les parties ont



coutume d'utiliser. A défaut de le savoir, il appartiendra au conseil d'arbitrage de l'établir en retenant un portrait d'ensemble de la situation qui lui est soumise et en recherchant les points de comparaison les plus similaires.

(...)

L'employeur insistait pour que la comparaison se fasse avec l'ensemble de ses succursales dont la grande majorité n'est pas syndiquée alors que le syndicat voulait la restreindre aux seules succursales syndiquées qui sont au nombre de cinq (5). Il m'apparaît que la base première de comparaison doit s'effectuer avec les succursales dont les employés sont regroupés en syndicat. En obtenant une accréditation, les employés exerçaient un droit reconnu dont le but cherchait à ajouter une dimension collective à leur relation jusque-là individuelle avec l'employeur; dans les circonstances, il n'est que juste qu'on les compare d'abord avec ceux qui ont déjà exercé leur droit d'association. Ceci étant, il va de soi que la situation prévalant dans les succursales non syndiquées ne doit pas être totalement écartée. Elle doit servir de référence seconde lorsqu'il s'agit de tenir compte, en certains cas, des politiques générales de l'entreprise applicables à l'ensemble de ses succursales, ou encore lorsqu'il s'agit d'apprécier le rythme d'évolution qu'il faut prévoir aux modifications des conditions de travail, surtout les conditions monétaires, pour les rendre comparables à celles prévalant dans les entreprises ou les salariés sont syndiqués. Il va de soi que le rythme d'évolution des changements doit être réaliste et tenir compte à la fois de l'ampleur de l'écart à combler, de la proportion d'entreprises concurrentes dont les employés sont ou non syndiqués et de la capacité de payer de l'entreprise."

[15] Dans la sentence arbitrale de différend, TRAVAILLEURS UNIS DU PÉTROLE DU CANADA et PRODITS SHELL CANADA LTÉE, le Tribunal présidé par Me Jean-Pierre Tremblay du 31 janvier 2003 reprenait avec approbation les commentaires de Me Hamelin dans la sentence précitée.

[16] Pour l'employeur, l'arbitrage de différend d'une première convention découle d'une exception créée par le législateur au principe de la libre négociation des conventions collectives. En ce sens, l'arbitre de différend exerce une fonction palliative à l'échec des négociations. Suite à l'impasse des négociations, le rôle de l'arbitre de différend est de trancher, non pas un conflit de droit, mais bien un conflit d'intérêts. Après avoir rappelé que l'arbitre ne doit pas imposer sa vision personnelle mais plutôt tenter de réaliser ce que les parties auraient dû négocier elles-mêmes, on réfère le

**MARCEL MORIN**

Arbitre

présent Tribunal à l'ouvrage des auteurs Fernand Morin et Jean -Yves Brière dans LE DROIT DE L'EMPLOI AU QUÉBEC, 2ème édition, 2003, alors que ces auteurs rappellent que l'intervention de l'arbitre doit se limiter aux conditions de travail essentielles:

**"IV - 150 - Contenu limité de la sentence - le Code du travail n'impose pas un contenu minimal à la sentence arbitrale. Il fournit seulement une base comparative, soit celle "des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise" (Art. 79 al. 2 C.t.). Ces trois critères doivent certes être retenus, mais nullement à titre exclusif, car trois autres données peuvent servir de guides à la recherche de conditions de travail imposées d'autorité.**

**i) Les accords des parties sur quelques points peuvent également servir de balises pour effectuer les autres choix, assurer la cohérence de l'ensemble et pondérer les autres demandes et propositions des parties.**

**ii) Les propositions et contre-propositions des parties présentées ou soumises à l'arbitre servent aussi de tenants et d'aboutissants pour contenir les conditions de travail finalement imposées.**

**iii) La base comparative donnée à l'Art. 79 C. t. indique bien que l'arbitre ne doit pas imposer les meilleures ni les pires conditions de travail du secteur comparable. Il faut ajouter à cela qu'en raison de sa fonction supplétive, l'arbitre aurait avantage à limiter son intervention aux conditions de travail essentielles, évitant ainsi de s'immiscer dans des questions trop particulières à ce milieu et qui, généralement, résultent de deux ou trois générations de conventions collectives. Cette progression permet, de part et d'autre, d'effectuer par la suite les dosages nécessaires et d'y mouler le processus administratif qui doit s'y rattacher. En d'autres termes, il est souhaitable que l'arbitre évite d'orienter les prochaines négociations directes ou qu'il impose aux parties, d'un seul et premier trait, un ensemble complexe de conditions de travail importées d'ailleurs."**

[17] En somme le rôle de l'arbitre de différend est donc de compléter l'ouvrage commun des parties en disposant des matières sur lesquelles elles n'ont pas réussi à s'entendre. Son rôle devrait se limiter à disposer des matières essentielles pour dénouer l'impasse dans laquelle les parties se trouvent, tout en leur laissant le soin de bâtir elles-mêmes leur avenir et d'incorporer à la convention lors des négociations futures les mécanismes qu'elles estimeront nécessaires compte tenu de leur vécu

**MARCEL MORIN**

Arbitre

commun.

[18] Quant aux critères devant guider l'arbitre de différend, l'article 79 du **Code du Travail** énumère certains éléments dont pourra tenir compte l'arbitre dans son analyse.

Ces éléments expressément énumérés par le législateur sont au nombre de trois:

- les conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables;
- les conditions de travail qui prévalent dans des circonstances similaires;
- les conditions travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

[19] L'effet de cette disposition n'est pas d'imposer l'obligation à l'arbitre de différend de ne considérer que les conditions de travail des entreprises syndiquées. Cette disposition n'a pas pour but de restreindre la juridiction de l'arbitre. Elle n'est pas attributive de juridiction et n'a pas pour effet de limiter le pouvoir qu'a l'arbitre d'identifier les éléments qu'il souhaite prendre en considération pour appuyer sa décision. Le texte utilisé par le législateur permet de conclure que l'article 79 n'est en fait qu'un guide. En effet, on y mentionne que l'arbitre "... **peut tenir compte, entre autres...**" des trois éléments susmentionnés.

[20] Par ailleurs, si le législateur avait voulu limiter la notion d'entreprises semblables aux seules entreprises syndiquées, il avait tout le loisir de le prévoir expressément. Rien n'empêche qu'une entreprise syndiquée soit semblable à une autre, même si cette dernière évolue dans un contexte non syndiqué. Cette disposition du **Code du Travail** ne réfère pas à des entreprises identiques, mais bien à des entreprises semblables.

[21] D'autre part, l'énumération que l'on retrouve à l'article 79 n'est pas exhaustive puisqu'il est indiqué que l'arbitre peut tenir compte entre autres de ces trois éléments. Même si l'arbitre devait conclure qu'une entreprise non syndiquée ne peut être semblable à une entreprise syndiquée au sens de l'article 79, il pourrait tout de même considérer les conditions de travail des entreprises non syndiquées dans sa prise de décision puisque l'article 79 ne limite pas la discrétion de l'arbitre de différend de décider ce qui est pertinent et ce qui ne l'est pas.

[22] De l'avis de l'employeur, les principes énoncés à l'article 79 ne sont en fait qu'une application de la règle de la pertinence. On ne peut certainement pas extrapoler la portée de l'article 79 pour conclure que tout ce qui n'y est pas énuméré est nécessairement non pertinent. L'arbitre garde tout le loisir d'apprécier la preuve présentée par les parties, qu'elle s'inscrive ou non dans le cadre des trois éléments énumérés à l'article 79.

[23] Dans ces circonstances, la procureure de l'employeur soumet que les conditions de travail offertes dans des entreprises semblables, mais qui ne sont pas syndiquées, sont tout à fait pertinentes à l'issue de la présente affaire et apportent l'éclairage utile au décideur en ce qui a trait aux conditions de travail qui prévalent dans l'industrie pétrochimique québécoise.

[24] C'est d'autant plus vrai que le portrait que propose l'employeur quant aux entreprises qui composent l'industrie pétrochimique québécoise correspond en tous points au portrait que le syndicat a présenté. À cet effet, il réfère à la pièce S-3 où l'on énumère les entreprises du secteur secondaire de la pétrochimie québécoise. Tous les comparables proposés par l'employeur s'y retrouvent, à l'exception de PTT Poly Canada qui a ouvert ses portes postérieurement à la rédaction de ce rapport. À cet

égard, Monsieur Daniel Cloutier a admis dans son témoignage que PTT Poly Canada faisait partie de la pétrochimie québécoise.

[25] Cette correspondance entre les comparables proposés par l'employeur et ceux proposés par le syndicat n'est d'ailleurs pas étrangère au fait que l'employeur ait retiré Nova et Solutia de sa liste de comparables. L'employeur voulait s'assurer que sa preuve était inattaquable en ce qui a trait à l'identification des comparables. La partie syndicale ne peut que reconnaître que la base de comparaison proposée par l'employeur reflète très bien l'industrie puisque c'est ce que sa preuve d'expert confirme.

[26] Malgré sa prétention à l'effet qu'on ne doit tenir compte que des entreprises syndiquées, le syndicat invite le Tribunal à ne pas considérer les conditions de travail applicables chez Coastal. Le syndicat a pourtant soumis de la preuve pour convaincre que les entreprises syndiquées de la pétrochimie québécoises sont au nombre de trois, soit Pétromont-Varenes, Pétromont-Montréal-Est et Coastal. Une fois cette preuve faite, le syndicat ne réfère plus jamais à Coastal par la suite.

[27] Les raisons pour écarter Coastal varient au cours de l'audience. À deux reprises, Monsieur Martin Bouchard a témoigné à l'effet que Coastal ne pouvait pas être retenu parce que ce n'est pas le SCEP qui a négocié les conditions de travail, mais bien les Métallos. Ensuite, Monsieur Daniel Cloutier indique qu'il faut l'exclure parce qu'on n'y retrouve pas de poste comparable à celui de technicien de procédés d'Interquisa.

[28] D'abord, l'employeur a présenté une preuve rigoureuse à l'effet qu'il y avait un poste comparable chez Coastal. Ces informations ont été vérifiées et contre-vérifiées par l'employeur et présentent donc des garanties de fiabilité pour le Tribunal. Quant aux allégeances syndicales, ce n'est certainement pas un motif suffisant pour écarter un comparable autrement valable. Même si on en croit la preuve syndicale à l'effet que les Métallos sont moins présents dans l'industrie, ça ne les empêche pas de consulter les conventions collectives qui ont été négociées et d'y puiser les conditions de travail qu'ils

veulent implanter chez Coastal. En outre, si le Tribunal devait exclure une entreprise sur la base des allégeances des salariés, l'employeur soumet que ce serait une entrave à la règle de la pertinence.

[29] Pour la plupart des conditions de travail en litige, l'employeur ne réfère qu'aux conditions applicables au sein des entreprises syndiquées puisque l'employeur n'a pas recensé les clauses normatives des entreprises non syndiquées.

[30] Le présent tribunal est d'avis que les positions respectives des parties ne sont pas totalement irréconciliables.

[31] Dans la recherche des comparables, les entreprises syndiquées sont certes celles qui s'imposent en premier à l'esprit. Il n'est que juste, comme le souligne avec à propos Me Hamelin dans l'extrait précité de sa sentence, qu'on les compare d'abord avec celles où l'on a déjà exercé le droit d'association.

[32] Dans le cas qui nous occupe, trois entreprises sont syndiquées : Pétromont Montréal-Est, Pétromont-Varenes et Coastal. Or, la preuve a démontré que les deux premières n'en font en réalité qu'une et que Coastal, selon une preuve non contestée, est une entreprise qui avait fermé ses portes et qui a négocié sa convention collective avant de redémarrer et de devenir le fournisseur principal de la matière première d'Interquisa. Le seul fait que cette entreprise soit syndiquée avec les Métallos n'est pas suffisant pour l'écartier car ce serait créer une hiérarchie dans le monde syndical. Cet argument aurait certes du poids si cette entreprise avait signé une convention collective avec un « syndicat dit de boutique », ce qui n'est nullement la cas. Toutefois, le contexte du renouvellement de cette convention collective permet de conclure que les parties n'ont pas été placées dans un contexte normal d'une entreprise en opération. Le véritable test sera le renouvellement de leur convention mais ce tribunal n'a pas à attendre ce résultat pour disposer des arguments relatifs aux comparables.

[33] En effet, Pétromont est une entreprise qui existe depuis plusieurs décennies alors qu'Interquisa n'a qu'un peu plus de deux ans d'existence. C'est un comparable de choix mais le fait qu'il s'agisse d'une seule entreprise en terme de propriété, fait en sorte que ce tribunal ne peut s'en servir comme seul comparable. Les autres entreprises non syndiquées ne peuvent être mises de côté pour le seul motif que leurs travailleurs n'ont pas choisi la voie de la syndicalisation. Leur poids (3/6) ne permet pas de les ignorer bien que le tribunal puisse s'en servir comme facteur de pondération, surtout dans le cadre d'une première convention collective. Ces remarques préliminaires ne disposent pas d'emblée des points de désaccord soumis à ce tribunal puisque, malgré le rôle de dire le droit, il doit également tenir compte de la preuve administrée par les parties et du fait que telle ou telle demande soit susceptible de recevoir application pendant la vie de la convention collective.

## **LA PREUVE**

[34] La partie syndicale a fait entendre Monsieur Michel Dupéré, président du syndicat local, Monsieur Martin Bouchard, secrétaire trésorier du syndicat local, Monsieur Michel Beaulieu, actuaire et témoin expert et enfin Monsieur Daniel Cloutier, représentant national au SCEP. L'employeur a fait entendre Monsieur André Potvin, directeur de la production, Monsieur Michel Douville, chef unité TA, Madame Kathleen Longpré, coordonnatrice aux ressources humaines, Monsieur Jean-Claude Corriveau, retraité et conseiller principal au directeur général pour les ressources humaines et les communications, Madame France Gagné, conseillère principale en ressources humaines chez Normandin Beaudry et Monsieur René Beaudry, actuaire et témoin expert.

[35] Les parties ont déposé un certain nombre de conventions collectives et l'employeur s'est surtout concentré sur un tableau de comparables non syndiqués pour quelques unes (E-23). Ce tableau a été présenté au Tribunal à la condition que la

**MARCEL MORIN**

Arbitre

confidentialité des données qui y apparaissent fasse l'objet d'une ordonnance du Tribunal puisque les entreprises non syndiquées qui ont fourni ces informations ont exigé, pour raison de compétitivité, que ces informations demeurent confidentielles. C'était ainsi qu'une telle ordonnance a été émise valable pour toutes les personnes présentes avec engagement de ne communiquer ni de photocopier le dit tableau ni d'en communiquer la teneur à qui que ce soit sauf aux personnes présentes pour fins de préparation de contre-interrogatoire et d'argumentation. La partie syndicale a émis une réserve au dépôt de tel document en raison du fait qu'elle ne pouvait contre-interroger les personnes qui ont donné ces informations mais n'en a pas fait une objection formelle mais s'est réservée la possibilité d'effectuer les vérifications qu'elle jugerait opportunes.

[36] Les comparables que les parties ont mis en preuve l'ont été plus particulièrement dans le cadre de certaines dispositions concernant la rémunération et certaines primes réclamées de même que sur la rémunération globale. Les comparables ont été également invoqués au soutien de certaines dispositions normatives.

[37] Monsieur Dupéré a témoigné qu'avant d'être embauché par l'entreprise il travaillait chez Shell Canada à Montréal-Est comme mécanicien de machine fixe. Le directeur des ressources humaines d'Interquisa l'a contacté mais il n'était pas véritablement intéressé en raison du fait qu'il avait de bonnes conditions de travail chez Shell. Il s'est toutefois laissé convaincre par ses amis. Chez Shell il se situait dans le cadre d'une progression et son salaire était de 33.43 \$ l'heure plus une prime de 4.33 \$ et en temps supplémentaire de nuit il recevait une prime de 8,67% de sorte que cette rémunération était bien différente de celle d'Interquisa . Il n'était pas au courant de tout lorsqu'il a été embauché mais son salaire a commencé à 28.81 \$ y compris la prime de flexibilité de 3%. Une prime de nuit de 2.20 \$ l'heure qu'il croyait être une prime de quart selon ce que lui avait dit Monsieur Yves Hamelin et qui avait été confirmé par une présentation faite aux nouveaux employés mais il s'est rendu compte que c'était plutôt

**MARCEL MORIN**

Arbitre



une prime de nuit seulement. On lui avait également dit qu'en terme de rémunération l'entreprise se situerait dans le premier quartile de la pétrochimie et qu'il y aurait donc un rattrapage, ce qui ne s'est pas encore produit. C'est Monsieur Michel Lamontagne, son chef d'équipe, et Monsieur Normand Delorme qui lui ont parlé de ce rattrapage.

### **PROPOSITIONS RESPECTIVES DES PARTIES**

[38] Le Tribunal va reproduire uniquement la ou les parties de l'article de la convention collective sur laquelle ou lesquelles les parties ne se sont pas entendues. Pour une meilleure compréhension, il est préférable de lire, en regard de l'article concerné, les dispositions sur lesquelles les parties se sont mises d'accord. D'ailleurs pour une très grande partie de ce qui n'a pu être convenu, le Tribunal n'est pas face à une page blanche. En effet il est très souvent arrivé que les parties se soient entendues sur de nombreuses clauses à l'intérieur de l'article donné mais qu'elles n'aient pu s'entendre sur un paragraphe en particulier et souvent sur une modalité d'exercice. S'inspirant de la jurisprudence dont le Tribunal a fait état précédemment, la tâche du Tribunal est facilitée lorsque les parties se sont entendues sur tel ou tel bénéfice et que finalement il ne reste qu'une modalité à trancher. C'est dans ce contexte que les propos des auteurs Fernand Morin et Jean-Yves Brière, dans l'extrait précité prennent tout leur sens:

**"Les accords des parties sur quelques points peuvent également servir de balises pour effectuer les autres choix, assurer la cohérence d'ensemble et pondérer les autres demandes et propositions des parties."**

## 5.2

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
Le représentant à la prévention est libéré sans perte de salaire régulier et d'avantages sociaux pour une période de dix (10) heures par semaine et ce, pour exercer les fonctions prévues aux paragraphes 1, 3, 4, 5, 8 et 9 de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail.	Le représentant à la prévention est libéré sans perte de salaire régulier et d'avantages sociaux pour une durée maximale de cinquante (50) heures par période de cinq (5) semaines et ce, pour exercer les fonctions prévues aux paragraphes 1, 3, 4, 5, 8 et 9 de l'article 90 de la <i>Loi sur la santé et la sécurité du travail</i> .

[39] Monsieur Bouchard a témoigné que 10 heures par semaine permettrait une meilleure représentation du représentant à la prévention que 50 heures sur une période de 5 semaines. Madame Longpré dépose un courriel qu'elle a fait parvenir aux chefs d'équipes (E-15) portant sur les libérations du représentant à la prévention, courriel faisant suite à des discussions avec le représentant à la prévention. Elle précise qu'il était important de convenir d'un horaire en raison des impératifs de production. Dans l'établissement de cet horaire il a été tenu compte des journées de rencontre du comité de santé et sécurité au travail et de ses journées de congés. Si des besoins de libérations additionnelles se faisaient sentir le représentant à la prévention pourrait les demander à son chef d'équipe.

[40] Le syndicat prétend que la position de l'employeur est contraire à la règle édictée dans le Règlement sur le représentant à la prévention dans un établissement édictée en vertu de la **Loi sur la santé et la sécurité du travail** qui est une loi d'ordre public. Le Règlement prévoit qu'à défaut d'entente au sein du comité, le temps que peut consacrer à ses fonctions le représentant à la prévention est de 10 heures par semaine si l'établissement compte de 101 à 200 travailleurs, ce qui le cas en l'espèce. Or, la loi ne parle pas d'une moyenne de 50 heures sur 5 semaines mais bien de 10 heures par

semaine et retenir le texte de l'employeur contreviendrait à l'article 62 du **Code du travail** puisqu'il contredirait la **Loi sur la santé et la sécurité du travail**.

[41] L'employeur soumet que le seul désaccord concerne la façon de distribuer les heures de libération. Or, pour bien comprendre la problématique qui oppose les parties, il importe de rappeler les différentes fonctions que le représentant à la prévention est appelé à exercer en vertu de la Loi. Les fonctions sont énumérées à l'article 90 de la Loi dont l'article 92 traite du temps de libération dont bénéficiera le représentant à la prévention pour exercer ses fonctions. Or, 3 des fonctions du représentant à la prévention font l'objet d'un traitement différent et il s'agit des fonctions énumérées aux paragraphes 2,6 et 7 qui ont en commun qu'elles ne peuvent être planifiées. Le représentant doit donc se libérer sur-le-champ pour les exercer, le cas échéant. La loi ne prévoit d'ailleurs aucune limite de temps pour ses activités puisque par nature, elles ne sont ni planifiables, ni quantifiables. Quant au second paragraphe de l'article 92 qui prévoit que le représentant à la prévention consacra aux activités, autres que les 3 énumérées précédemment, le temps prévu par le comité de santé et de sécurité ou le Règlement, les 50 heures dont il s'agit visent donc exclusivement des activités planifiables. D'ailleurs, les positions respectives des parties ne réfèrent pas aux fonctions prévues aux paragraphes 2,6 et 7 de l'article 90. C'est une nuance importante puisqu'elle permet de mettre en lumière que, même si au cours d'une semaine donnée, le représentant à la prévention n'a aucune heure de libération de planifiée, il pourra toujours agir à titre de représentant à la prévention en sus de ses 50 heures pour exercer l'une des trois fonctions mentionnées précédemment. Pour l'employeur, il importe que le représentant à la prévention bénéficie de la plus grande souplesse possible dans la gestion de son temps afin de maximiser le rôle qu'il est appelé à jouer au sein de l'organisation. La proposition de l'employeur permet cette plus grande souplesse en donnant la possibilité au représentant à la prévention de distribuer à sa guise les 50 heures dont il bénéficie sur une période de 5 semaines. À cet égard, la procureure patronale soumet que le représentant à la prévention n'est pas à la merci de l'employeur quant à l'utilisation de ces 50 heures. La preuve a démontré, dit-elle, que le

**MARCEL MORIN**

Arbitre

calendrier de libération a été construit en collégialité, c'est-à-dire avec la participation de l'employeur, du syndicat et du représentant à la prévention. Par ailleurs, pour les heures restantes qui ne sont pas prévues au calendrier, la convention protège le salarié contre l'ingérence de l'employeur puisqu'il est prévu que ce dernier ne peut pas refuser arbitrairement une demande de libération.

[42] Le syndicat a indiqué qu'il maintenait sa position, même si cela impliquait que le représentant à la prévention doive être présent à l'usine au cours de sa semaine de congé pendant une période de 10 heures. L'horaire a été construit sur un cycle de 5 semaines, et l'une de ces cinq semaines en étant une de congé pour les salariés. Il apparaît qu'une telle contrainte rend la fonction beaucoup moins attrayante et ne peut que décourager les salariés qui seraient tentés d'assumer un tel rôle. Il n'est pas dans l'intérêt, ni de l'employeur ni du syndicat, de se priver de candidats intéressants et intéressés pour occuper cette fonction qui occupe un rôle central dans la Loi. Enfin, la proposition patronale n'est pas contraire au Règlement et est de fait plus avantageuse. Cette proposition englobe la règle prévue au Règlement puisqu'elle donne la possibilité au représentant à la prévention d'être libéré 10h par semaine s'il le souhaite. La proposition patronale a cependant l'avantage de lui permettre aussi de prévoir 20 heures de libération au cours d'une même semaine pour une activité particulière ou pour des besoins particuliers s'il le désire. La proposition du syndicat ferait en sorte qu'une telle distribution serait contraire à la convention. Ainsi, la proposition patronale est plus avantageuse que le Règlement en ce qu'elle permet au représentant à la prévention de bénéficier d'une plus grande autonomie dans la distribution de ses heures de libération. Il faut également considérer qu'une règle voulant qu'un représentant à la prévention soit libéré 10 heures par semaine est facilement applicable pour quelqu'un qui travaillent 40 heures par semaine du lundi au vendredi, mais doit être adaptée pour une personne qui ne travaille pas à chaque semaine et qui exerce ses fonctions sur des quarts de 12 heures, de jour, de nuit, ou de fin de semaine. En plus d'être plus avantageuse que ce qui est prévu au Règlement, la proposition patronale a l'avantage d'en respecter l'esprit, tout en l'adaptant à la réalité de

**MARCEL MORIN**

Arbitre

l'employeur.

[43] L'employeur soumet que le présent Tribunal a juridiction pour décider de cette matière puisque le dernier paragraphe de l'article 2 du Règlement prévoit qu'une allocation de temps prévu à une convention est réputée avoir été déterminée par le comité de santé et de sécurité si elle est équivalente ou plus avantageuse que celle qui est prévue au Règlement.

[44] Le présent Tribunal est d'avis que bien que le nombre d'heures allouées pour exercer les fonctions prévues ne fasse pas l'objet de désaccord, c'est leur répartition sur le cycle de 5 semaines qui pose problème. Il est vrai que la proposition patronale ne contrevient pas à la loi et qu'elle semble la mieux adaptée à l'horaire dans l'établissement mais le comité de santé et sécurité est le mieux placé pour déterminer cette allocation de temps.

[45] En conséquence, le texte de la clause 5.2 devra se lire ainsi :

**Le représentant à la prévention est libéré sans perte de salaire régulier et d'avantages sociaux pour exercer les fonctions prévues aux paragraphes 1, 3, 4, 5, 8 et 9 de l'article 90 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail selon l'allocation de temps déterminée par le Comité de santé et sécurité du travail.**

#### 6. 2 d)

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p>d) Lorsque la banque d'heures prévue au paragraphe précédent est épuisée, l'Employeur continue de rémunérer les salariés libérés comme s'ils étaient au travail. L'employeur facture alors au Syndicat le salaire versé au salarié libéré.</p> <p>Si une telle libération occasionne du temps supplémentaire, l'Employeur facture alors au</p>	<p>d) Lorsque la banque d'heures prévue au paragraphe précédent est épuisée, l'Employeur continue de rémunérer les salariés libérés comme s'ils étaient au travail et achemine une facture au Syndicat afin d'être remboursé pour les sommes ainsi versées. Le salaire versé par l'Employeur en vertu du présent paragraphe est facturé au Syndicat en utilisant un facteur de majoration de 1,29 pour tenir compte du coût des avantages</p>

**MARCEL MORIN**

Arbitre

<p>Syndicat le salaire versé au salarié libéré, et facture l'excédent du taux horaire régulier du salarié remplaçant.</p> <p>Dans tous les cas, l'Employeur maintient les avantages sociaux et en assume les frais.</p>	<p>sociaux.</p> <p>Si une telle libération occasionne du temps supplémentaire, l'Employeur facture alors au Syndicat le salaire du salarié libéré sans tenir compte du facteur de majoration de 1,29, en plus de facturer l'excédent du taux horaire régulier du salarié remplaçant (soit la majoration de 100%).</p>
---	---

[46] Comme on le constate à la lecture des propositions de chacune des parties c'est le facteur de majoration de 1,29 pour tenir compte du coût des avantages sociaux qui est en litige. Monsieur Bouchard témoigne qu'il y a un comparable avec Pétromont-Varenes où une pratique fait en sorte que le syndicat ne paie pas pour la majoration demandée par l'employeur. Il n'a toutefois pas vérifié s'il existait d'autres comparables. Madame Longpré dépose une estimation du coût horaire (E-16) qui fait en sorte qu'une erreur s'était glissée dans le calcul du taux de majoration qui initialement était de 1,42 et qui maintenant est de 1,29.

[47] Pour le syndicat, l'étude des conventions collectives du secteur indique que s'il est normalement accepté par les syndicats de compenser les coûts des bénéfices marginaux, aucune des conventions collectives soumises au Tribunal prévoit aussi le paiement du taux supplémentaire de l'employé remplaçant celui qui est libéré de son travail. Ici, l'employeur veut le meilleur des deux mondes et se voir compenser mieux que tout autre employeur dans le secteur. À ce sujet, il réfère à la convention de Pétromont-Varenes, article 8,17 et Pétromont Montréal- Est, article 13,05. La convention collective déposée par l'employeur, Coastal, est au même effet, article 6,06 b et c).

[48] L'employeur soumet qu'il assume déjà des coûts importants en rapport avec la vie syndicale. En effet, l'employeur assume le salaire pour les salariés qui participent au Comité de relations travail, au Comité de santé et de sécurité du travail, pour les

arbitrages, pour les négociations lors du renouvellement de convention collective, etc. C'est l'usage que l'employeur assume le salaire pour ces activités et ce n'est pas contesté. En outre de ce qui précède, l'employeur a consenti à une banque de 216 heures de libération à la clause 6,2 d) pour lesquelles il s'est engagé à assumer le salaire, les avantages sociaux et tous les coûts associés au remplacement des salariés libérés.

[49] Les modalités de remboursement proposées par l'employeur ne visent donc que les libérations qui sont demandées au-delà de cette banque de 216 heures. Il soumet qu'il est raisonnable de demander au syndicat d'assumer la totalité des coûts qui découlent des libérations qui sont demandées pour affaires syndicales en sus de la banque d'heures déjà accordées. L'employeur ne devrait pas être dans l'obligation de financer en partie chacune des heures de libération demandées par le syndicat, surtout considérant qu'il n'y a aucune limite d'heures. Il n'apparaît pas abusif qu'au-delà de 216 heures, le syndicat assume la totalité des coûts associés à ses activités.

[50] Traitant des comparables, l'employeur soumet qu'on ne retrouve pas de règle unique en ce qui a trait au remboursement des coûts associés aux libérations syndicales puisque différentes formules ont été retenues. Ainsi dans la plupart de ces conventions collectives les parties n'ont prévu aucune banque d'heures de libération pour lesquelles les coûts sont totalement assumés par l'employeur de sorte que la proposition de l'employeur est ici plus avantageuse puisque les 216 premières heures de libération sont assumées entièrement par l'employeur tant pour le salaire que pour les avantages sociaux et les coûts associés au remplacement des salariés libérés.

[51] Le présent Tribunal est d'avis que la clause 6.2 d), quelle que soit la proposition retenue, ne se situe pas véritablement au bon endroit dans l'article 6. C'est une banque de 216 heures qui prend place après les libérations de 6.3, 6.4, 6.5 et 6.6, quelle que soit leur durée, et qui concernent les activités les plus essentielles de la vie syndicale. Le seul élément qui achoppe, c'est le facteur de majoration de 1.29 (29%)

pour tenir compte du coût des avantages sociaux. D'autre part, aucune limite n'a été convenue quant au nombre d'heures impliquées. Dans les circonstances, la proposition de l'employeur est la plus appropriée et est retenue par le tribunal. Pour fins d'éclaircissement, le facteur de majoration de 1.29 est l'équivalent d'une augmentation de 29%.

## 11.1

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de mille quarante (1 040) heures effectivement travaillées. Au cours de la période de probation, le salarié a droit à tous les avantages de la convention dans la mesure prévue à cette dernière. Cependant, en cas de congédiement ou de licenciement, il ne peut avoir recours à la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage.	Tout nouveau salarié est soumis à une période de probation de mille quarante (1 040) heures effectivement travaillées. Au cours de la période de probation, le salarié bénéficie des droits énumérés à l'Annexe D. Cependant, en cas de congédiement ou de licenciement, il ne peut avoir recours à la procédure de règlement de griefs ou d'arbitrage.

## Annexe D

<p style="text-align: center;"><b>ANNEXE D</b></p> <p style="text-align: center;"><b>DROITS DES SALARIÉS EN PROBATION</b></p> <p style="text-align: center;"><b>PROPOSITION PATRONALE</b></p>
<p>Le salarié en probation bénéficie des avantages suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il est rémunéré conformément à l'annexe B;</li> <li>2. il reçoit la prime d'horaire continu prévue à la clause 19.2 lorsque applicable;</li> <li>3. il reçoit la prime de flexibilité prévue à clause 19.3 après six cent vingt (620) heures effectivement travaillées;</li> <li>4. il peut adhérer au régime de retraite prévue à l'annexe H conformément à la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i>;</li> <li>5. en ce qui a trait aux assurances collectives prévues à l'annexe H, il bénéficie de l'assurance-médicaments;</li> <li>6. il accumule des congés mobiles conformément à l'article 25 au prorata des heures effectivement travaillées;</li> <li>7. il accumule huit (8) heures de vacances par mois complet effectivement travaillé;</li> <li>8. il ne peut recourir à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage que pour faire</li> </ol>

MARCEL MORIN

Arbitre



valoir les droits énumérés à la présente annexe;

9. il bénéficie des articles 18, 20, 21, 23 et 24 de la convention.

[52] Monsieur Bouchard témoigne qu'il n'y a aucune différence dans le travail d'un technicien de procédés et celui d'un employé en probation. Il a eu connaissance de l'embauche de nouveaux techniciens de procédés pour lesquels il n'y avait aucune différence sauf qu'ils travaillaient sur des affectations sur lesquels ils sont qualifiés. Contre-interrogé il précise que ses confrères de travail n'ont pas connu de période de probation puisque c'est une nouvelle condition de travail demandée par l'employeur.

[53] Monsieur Michel Douville témoigne que lors de l'ouverture de l'usine les employés embauchés n'ont pas été soumis à une période de probation car il y a eu un retard dans la livraison de l'usine de quelque 9 mois alors que les nouveaux employés ont fait un travail au tout début qui n'était pas le travail pour lequel ils avaient été embauchés.

[54] Le syndicat plaide qu'il n'existe pas dans les conventions collectives du secteur d'annexes comparables à celles proposées par l'employeur à l'annexe D. L'employeur n'a présenté aucune preuve permettant de justifier pourquoi les employés en probation devraient être une sous-catégorie d'employés moins bien traités que les autres. L'alinéa 8 de l'annexe D est d'ailleurs contraire aux décisions de la Cour suprême du Canada qui ont reconnu le droit de grief pour tous les salariés, pour tous les droits substantiels compris dans les lois normatives et les Chartes, ce qui inclut le droit au grief au cas de congédiement, même en période de probation (arrêt Parry Sound). Tenter de limiter les droits de certains salariés de cette façon est d'aller à l'encontre de l'évolution jurisprudentielle récente.

[55] L'employeur soumet que deux questions sont en suspens en ce qui a trait aux salariés en probation soit la structure proposée pour encadrer les droits des salariés en probation et les différents droits dont ils bénéficient. En proposant une annexe où l'on énumère expressément les droits dont bénéficie le salarié en probation cela assure une plus grande clarté et rend la convention plus facile de consultation pour des salariés qui ne sont pas des spécialistes en interprétation de convention collective. Cette structure permet également d'identifier clairement les droits et obligations respectifs des parties et ce sans aucune ambiguïté. Par contre celle proposée par le syndicat consiste à mentionner que les salariés en probation bénéficient de tous les droits prévus à la convention dans la mesure prévue à cette dernière. Cette formule ferait en sorte que le salarié en probation bénéficierait pratiquement de tous les droits prévus à la convention.

[56] Or, la période de probation est d'une durée de 1040 heures effectivement travaillées ce qui correspond à environ 6 mois. Les limites proposées par l'employeur ont donc une portée restreinte dans le temps et ont un impact très limité pour les salariés qui franchiront avec succès l'étape de la probation.

[57] La proposition de l'employeur permet aux salariés en probation de bénéficier du même salaire, de la même prime d'horaire continue, de la prime de flexibilité avec un certain délai avant qu'elle ne s'applique, des mêmes dispositions en ce qui a trait à l'horaire de travail, les congés fériés, les congés sociaux et des congés pour raisons familiales. Pour les congés mobiles, l'employeur propose un prorata. Quant à l'assurance salaire, il n'est pas déraisonnable que l'employeur ne veuille pas en faire bénéficier un salarié en probation. Comme la période de probation en est une d'évaluation, l'employeur ne veut pas prêter le flanc à ce qu'un salarié sur le point d'être remercié se prévale du régime d'assurance-salaire, surtout que l'employeur est en auto assurance pour les 6 premiers mois. Enfin la proposition de l'employeur se situe entre la proposition retenue chez Pétromont Varennes et celle retenue chez Pétromont Montréal -Est et Coastal.

[58] Le présent Tribunal est d'avis que la proposition patronale, en énumérant les différents bénéfices et droits auxquels ont accès les employés en probation respecte bien ce qu'est une période de probation et ne laisse aucune controverse sur l'étendue des droits dont ils bénéficient. L'argument du syndicat voulant que le paragraphe 8 soit contraire à ce que la Cour suprême dans l'arrêt PARRY SOUND a décidé doit être relativisé. Rien ne s'oppose à ce qu'on puisse mettre fin à une période de probation au terme d'une évaluation négative mais ce faisant l'employeur ne doit pas contrevenir à la Charte des droits et libertés. Dans cette mesure, l'interdiction d'avoir accès à la procédure de grief et d'arbitrage, sauf pour les droits et bénéfices accordés, n'est pas illégale.

[59] D'autre part, les argumentations invoquées par l'employeur emportent la conviction du tribunal de faire droit à sa demande mais en ajoutant au point 1, immédiatement après l'annexe B : « **et au programme de rémunération variable s'il rencontre les conditions prévues audit programme** ». De même, il importe d'ajouter après le point 9, le point 10 : « **Il bénéficie d'un jour et quart (1.25) de congé maladie par 200 heures travaillées** ». Ces droits supplémentaires n'apportent pas de contraintes importantes à l'employeur.

### 13.1

<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p>Lorsqu'un poste devient vacant, l'employeur dispose de cinq (5) jours pour l'offrir par affichage.</p> <p>Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, doit être offert par affichage durant une période de quinze (15) jours.</p>	<p>Lorsque l'Employeur veut combler un poste vacant ou un poste nouvellement créé, il procède à un affichage pendant une période de quinze (15) jours et ce, dans les trente (30) jours de la vacance ou de la création du poste. Sous réserve de la clause 14.1, l'Employeur peut également procéder à un tel affichage pour combler un poste temporairement vacant.</p>

[60] Monsieur Bouchard témoigne que l'employeur devrait avoir un délai de 5 jours pour offrir un poste vacant par affichage et que, si l'on tient compte de tous les

délais qui sont prévus à l'article 13, le poste ne pourrait être comblé qu'après 140 jours. L'employeur soumet plutôt qu'il s'agit d'un délai de 165 jours mais la position syndicale ferait en sorte que tout poste vacant devrait être affiché alors que l'employeur se réserve la possibilité de combler ou non un poste vacant.

[61] À la lecture de la position respective des deux parties, on constate que les parties ne s'entendent pas quant au libellé de la clause ni sur le délai à l'intérieur duquel l'employeur doit procéder à l'affichage bien que la durée de l'affichage ne soit pas en litige. Enfin l'employeur propose un texte permettant de procéder par affichage pour combler un poste temporairement vacant.

[62] L'employeur s'inquiète que le libellé proposé par la partie syndicale laisse entendre que l'employeur est obligé d'afficher tout poste vacant ce qui pourrait être interprété comme une forme de plancher d'emploi. Si tel n'est pas le cas le texte proposé par l'employeur est plus approprié et reflète mieux l'intention des parties.

[63] Quant au délai pour procéder à l'affichage, le syndicat propose que l'employeur procède à l'affichage dans les 5 jours suivant le moment où le poste devient vacant, proposition qui serait difficile à respecter en fonction du moment auquel une vacance pourrait survenir que l'on songe à une vacance survenant le vendredi ou pendant la période des Fêtes ou en regard d'absence au service des ressources humaines etc. D'autre part le syndicat n'a aucunement fait la preuve des inconvénients qu'il subirait si l'employeur disposait d'un délai plus long pour procéder à l'affichage.

[64] Quant à l'affectation temporaire, le seul impact d'une telle possibilité est de permettre à un technicien de procédés qui se trouve dans une unité de production d'aller acquérir de l'expérience dans l'autre l'unité de production. Ce pourrait être pour combler une longue absence maladie. Cette possibilité n'engage en rien les salariés puisse qu'ils gardent toujours la discrétion de poser ou non leur candidature. Il s'agit d'un outil de gestion pour l'employeur et une opportunité pour les salariés qui seraient

intéressés à augmenter leur polyvalence en se familiarisant avec les réalités de l'autre unité de production. Ce serait une formule où tout le monde serait gagnant.

[65] L'employeur soumet que la formulation suggérée par l'employeur s'apparente plus à la convention de Coastal que celles des deux Pétromont qui correspondent davantage à la demande syndicale.

[66] Les textes plus restrictifs qu'on y retrouve sont cependant associés à des obligations plus importantes en matière de sécurité d'emploi. Or, Interquisa est une entreprise très jeune qui est réticente à reconnaître une sécurité d'emploi complète après si peu de temps. D'ailleurs de telles garanties en matière de sécurité d'emploi trouvent d'ailleurs difficilement leur place dans le cadre d'une première convention collective de travail. C'est un enjeu majeur d'une nature telle qu'il est préférable qu'elle soit négociée par les parties elles-mêmes. Il s'agit également de droits qui sont reconnus normalement lorsque l'entreprise a un certain niveau de maturité. D'autre part les circonstances qui ont amené les deux Pétromont à consentir à une telle sécurité d'emploi n'ont pas été mises en preuve ni ce que ces employeurs ont pu obtenir en échange. Toutefois, ce sont des entreprises qui sont en place depuis longtemps et qu'elles ont même vécu des années difficiles pendant lesquelles leurs effectifs ont été considérablement réduits particulièrement à Montréal-Est. Enfin, la structure en place chez Interquisa est celle que l'employeur a choisie en toute liberté. Quant au délai à l'intérieur duquel l'employeur doit procéder à l'affichage, aucune des trois conventions ne régit cet aspect. D'ailleurs, celle chez Pétromont-Varenes prévoit que le poste doit être comblé à l'intérieur d'un délai de 60 jours et elle est la seule convention qui prévoit une telle modalité.

[67] Le présent Tribunal est d'avis qu'il y a une nuance importante entre les libellés syndical et patronal. Le libellé syndical laisse planer des doutes sur l'obligation qu'aurait l'employeur de combler tout poste vacant. Comme l'on ne retrouve pas de plancher d'emploi dans les propositions syndicales, du moins pas expressément, il ne

**MARCEL MORIN**

Arbitre

faudrait pas qu'une telle obligation d'afficher l'introduise indirectement. En somme, la proposition patronale apparaît dans les circonstances préférable.

## 14.3

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p><u>Prime de tâches spéciales</u></p> <p>Le salarié à qui l'employeur confie une tâche spéciale, tel que donner de la formation, faire le suivi lors de travaux majeurs, etc, reçoit une prime horaire équivalent à 4,25% de son taux horaire régulier pour les heures travaillées pendant lesquelles il s'acquitte de cette tâche spéciale.</p>	

[68] Monsieur Bouchard précise que la prime pour tâches spéciales est réclamée pour donner de la formation et faire le suivi lors de travaux majeurs. Il relate avoir été appelé à donner de la formation devant un groupe, formation de type magistral. Il en a fait beaucoup au tout début de son emploi chez Interquisa. En effet les premiers employés embauchés ont été appelés, après avoir suivi un cours de formateur, à dispenser de la formation auprès des nouveaux employés embauchés. Quant au suivi à faire lors de travaux majeurs, il vise plus particulièrement les arrêts planifiés où l'on peut arrêter certains secteurs d'une unité ou toute l'unité en même temps. Le suivi concerne le cadencement et la maintenance d'une partie de l'unité. Il précise qu'il y a eu de tels arrêts depuis qu'il est à l'emploi et certaines personnes ont été affectées à l'émission des permis de travail pendant toute une journée. Pendant ce temps elles ne s'occupaient pas de leurs tâches dans l'unité.

[69] Cette notion de tâches spéciales n'existe pas chez Interquisa et la prime réclamée soit 4,25% représente la moitié de la prime de nuit et cette prime est comparable à celle que l'on retrouve dans les deux Pétromont. En effet à Pétromont-Varenes il existe une prime de tâches spéciales pour la formation et pour la préparation de cette formation. Il précise que lorsqu'il a eu à donner cette formation il

**MARCEL MORIN**

Arbitre

l'a préparée sur ses heures de travail sans qu'il soit affecté comme technicien de procédés.

[70] Contre-interrogé, Monsieur Bouchard dira qu'il y a eu un retard d'un an dans la mise en service de l'usine. Lorsqu'il a donné de la formation il n'était pas affecté à son travail mais il a donné peu de formation après la mise en service de l'usine, en septembre 2003, ce qui serait survenu lors de l'embauche d'un employé auquel il aurait donné une ou deux journées de formation mais ne se rappelle pas en avoir donné à d'autres occasions. Quant à l'affectation à l'émission des permis ça ne visait que l'affectation et non toute l'équipe.

[71] Monsieur Douville témoigne qu'une telle prime va à l'encontre de la philosophie qui prévalait lors de l'implantation de l'usine alors que l'employeur recherchait des personnes autonomes et qui peuvent participer à des tâches autres. Ce devait être une situation gagnant - gagnant. Il précise que la formation est une valeur pour l'entreprise et qu'en raison de retard dans la livraison de l'usine, plus de temps a été consacré à la formation. Certains employés ont même donné beaucoup de formation lorsque l'usine ne fonctionnait pas. En effet, on avait demandé aux employés intéressés à se manifester et ils ont été formés à donner des cours à de petits groupes. Pour l'avenir l'entreprise n'envisage pas avoir à donner beaucoup de formation si elle n'a pas à embaucher beaucoup de nouveaux employés.

[72] D'ailleurs le technicien qui va agir comme formateur est relevé de ses fonctions et va donner sa formation dans une salle sans avoir la responsabilité de ses fonctions habituelles. Cette formation peut se donner au bâtiment administratif ou au bâtiment technique. L'employeur est réticent à payer une prime car ce n'est pas une responsabilité en addition de ses responsabilités de technicien mais plutôt en marge. C'est une corde de plus à son arc.

[73] Quant au suivi lors d'un arrêt de production, ce sont les chefs d'équipe qui

**MARCEL MORIN**

Arbitre

font cela et ils sont sortis de leur horaire rotatif. Pour l'avenir, l'employeur a ajouté un nouveau poste de coordonnateur de production qui est occupé par un chef d'équipe. L'entreprise envisage qu'il soit capable de faire le suivi des deux secteurs de l'usine mais entre-temps ce sont les chefs d'équipe qui vont lui donner du support.

[74] Quant à l'émission des permis, le but est une mesure de sécurité visant à s'assurer que lorsqu'on travaille sur un équipement on puisse le faire sécuritairement. Les techniciens n'ont pas à demander de permis lors d'arrêt de production alors qu'il y a beaucoup de personnel de l'entretien et de l'extérieur ce qui entraîne beaucoup plus de demande de permis qu'à la normale. Un technicien de procédés de TA affecté à l'ensemble des permis aura comme secteur le TA et les secteurs sous la gouverne du TA. Il existe une procédure d'émission des permis (E-11) et le technicien qui émet le permis n'a pas à vérifier si les cadenassages ont été effectués. Lors des arrêts planifiés deux techniciens sont affectés à l'émission des permis en raison du fait que souvent les demandes d'émissions de permis arrivent au même moment. Si un problème survient on a un expert en sécurité qui peut être appelé pour les cas litigieux. De même un technicien peut toujours en référer à un coordonnateur qui est un chef d'équipe.

[75] Le représentant syndical soumet que la prime de tâches spéciales est reconnue dans l'industrie et dans la convention collective de Pétromont-Varenes on la retrouve à la clause 3,23 et à 5,03 A alors que dans celle de Pétromont-Montréal-Est on la retrouve à 1,03 et à 8,14 A.

[76] La procureure de l'employeur soumet que la preuve syndicale a démontré qu'il y a eu très peu d'occasions depuis le début des opérations au cours desquelles les salariés ont eu à agir comme formateur. Cet élément n'est donc pas suffisamment significatif à lui seul pour qu'il soit opportun d'inclure une clause de primes spéciales dans la convention. C'est encore plus vrai dans le cadre d'un arbitrage de différend où l'arbitre doit s'assurer de mettre en place les structures essentielles, mais pas les

**MARCEL MORIN**

Arbitre



conditions qui répondent à des besoins très spécifiques et qui supposent que les parties aient un certain vécu. D'autre part la preuve de l'employeur a fait ressortir que les formateurs ne devraient donner de la formation que très rarement puisqu'on n'envisage pas l'embauche massive d'employés au cours des prochaines années. La preuve patronale a également fait ressortir que l'employeur n'impose jamais à un salarié d'agir comme formateur mais que ce n'est qu'une opportunité qui lui est offerte. Par ailleurs, pour l'employeur, le fait d'agir comme formateur est déjà couvert par la prime de flexibilité, prime de 3%, versée sur chacune des heures travaillées peu importe que le salarié exerce ou non cette flexibilité. L'autre élément que l'employeur souhaite viser par cette flexibilité est l'accomplissement de travaux d'entretien et à cet égard la preuve a démontré qu'à l'heure actuelle les salariés ne font que peu de travaux d'entretien et agissent rarement comme formateur. Ainsi l'employeur verse une prime de flexibilité pour peu de choses à l'heure actuelle et dans ce contexte, il serait superflu d'en ajouter une autre.

[77] Quant au suivi lors d'un arrêt de production, la preuve tant syndicale que patronale est à l'effet qu'aucun salarié ne s'est vu confier une telle tâche jusqu'à maintenant puisque ce sont les chefs d'équipe qui ont une telle responsabilité et l'employeur n'envisage pas de confier cette responsabilité aux techniciens.

[78] Dans sa preuve le syndicat a précisé que la prime de tâches spéciales devrait être versée lorsque le salarié est affecté exclusivement à l'émission de permis pendant un arrêt de production. À cet égard la preuve a démontré qu'en arrêt de production, deux techniciens de procédés sont normalement affectés exclusivement à l'émission de permis. Toutefois, ça n'a pas pour effet d'augmenter leur responsabilité. En effet, dans le cadre de leur travail habituel, ils peuvent être appelés à émettre des permis pour l'ensemble des secteurs de l'unité de production à laquelle ils sont affectés. Ils connaissent donc tous les équipements et les risques puisqu'ils sont appelés à faire la rotation parmi les différentes affectations du poste. Le syndicat a d'ailleurs reconnu que l'émission des permis faisait partie du travail de technicien de procédés. Ainsi le fait de

**MARCEL MORIN**

Arbitre

n'être affecté qu'à cette tâche n'augmente pas leur responsabilité. Ce n'est que le nombre de permis à émettre qui peut différer.

[79] D'autre part il existe une procédure très stricte pour l'émission des permis de sorte que le technicien de procédés n'est pas laissé à lui-même et les formulaires lui servent d'aide-mémoire. En cas de doute il peut consulter le chef d'équipe ou encore le chef d'unité. Pour les travaux les plus risqués, c'est-à-dire les travaux à chaud dans les unités, l'autorisation d'effectuer les travaux doit toujours être approuvée par le chef d'équipe, le technicien n'ayant pas l'autorité d'émettre seul le permis. Au surplus le fait d'émettre un permis ne rend pas le technicien responsable de la sécurité de l'exécution des travaux.

[80] Pour l'employeur, cette responsabilité fait déjà partie des tâches d'un technicien de procédés et, dans ce contexte, il a une objection de principe à envisager le versement d'une prime supplémentaire à un salarié pour effectuer une tâche qui fait déjà partie de ses attributions. D'ailleurs, si on paie une prime parce qu'un salarié est affecté exclusivement à l'émission des permis, qu'est-ce qui empêcherait un technicien de procédés de réclamer la prime de tâches spéciales parce que dans la cadre d'une journée de production régulière, il a émis des permis pendant deux heures.

[81] Enfin, le texte proposé par le syndicat est très vague et laisse place à l'interprétation. Quant à l'équité interne, les autres groupes de salariés n'ont pas accès à une telle prime de tâches spéciales. Au niveau des comparables seule cette prime de tâches spéciales se retrouve chez les deux Pétromont mais par chez Coastal.

[82] Le présent Tribunal est d'avis que la preuve offerte par le syndicat ne permet pas de faire droit à cette demande et que, d'autre part, les quelques cas de fonctions dispensées ou d'émissions de permis relèvent des fonctions du technicien de procédés. Reconnaître une telle prime ferait en partie double emploi avec la prime de flexibilité.

## 15.1

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p>La compagnie n'utilisera pas de sous-traitance pour modifier les droits dont disposent les salariés en vertu de cette convention collective ni pour mettre à pied des salariés membres de cette unité de négociation. De plus, la compagnie ne pourra utiliser des sous-traitants pour exploiter ou opérer les équipements de production appartenants et/ou se trouvant sur le site de la compagnie et qui, en date de la signature de la présente convention collective étaient opérés et exploités par les salariés de l'unité d'accréditation.</p>	<p><b>L'Employeur peut confier en sous-traitance du travail habituellement accompli par les salariés sauf si le recours à la sous-traitance a pour effet :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) d'entraîner la mise à pied d'un salarié régulier;</li> <li>b) d'empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier; ou</li> <li>c) d'entraîner la réduction des heures de travail régulières d'un salarié régulier.</li> </ul>

[83] Monsieur Bouchard témoigne qu'actuellement il n'y a pas de sous-traitant qui font ce que les techniciens de procédés font. Lors des fermetures planifiées, aucun sous-traitant ne vient faire ce que font les techniciens de procédés. Les sous-traitants ne sont utilisés que pour la maintenance et le changement des wagons. Le libellé de la clause a été emprunté à Pétromont-Varennnes.

[84] Le syndicat plaide que l'employeur veut une clause autorisant la sous-traitance alors que le syndicat veut l'interdire si elle touche aux droits des salariés. La position syndicale est le texte même de l'article 18,02 de la convention collective de Pétromont- Varennnes. Pour ce qui est de celle de Pétromont Montréal-Est, à l'annexe K, l'article 3 va dans le même sens en protégeant les tâches accomplies par les salariés de l'unité de négociation.

[85] L'employeur plaide qu'on ne peut disposer d'une telle question sans considérer le vécu d'une entreprise et sa longévité, éléments qui ont forcément un impact sur l'intensité des obligations de l'employeur à cet égard. La clause proposée est

**MARCEL MORIN**

Arbitre

tout à fait standard et a le mérite de protéger les emplois des salariés, tout en préservant la marge de manoeuvre de l'employeur, assurant ainsi le maintien d'un équilibre entre les intérêts respectifs des parties. Cette clause s'assure que tout travail confié en sous-traitance n'a aucun impact sur le maintien en emploi des salariés et sur le nombre d'heures régulières de travail.

[86] La clause proposée par le syndicat ne permet pas cet équilibre entre les intérêts des parties. Elle limite considérablement les possibilités pour l'employeur de confier du travail en sous-traitance. Elle intervient cependant dans le contexte d'une entreprise bien établie, Pétromont-Varennnes, entreprise ayant atteint un haut niveau de maturité ce qui n'est pas le cas de l'employeur. On ne peut donc transposer dans une entreprise naissante toutes les garanties qu'a obtenues le syndicat au prix de nombreuses années de négociation et qui résultent de plusieurs renouvellements de conventions collectives.

[87] En plus, et c'est l'élément le plus important, on n'a pas fait la preuve d'un problème de sous-traitance chez l'employeur qui requiert une protection extrême. Le syndicat a admis en preuve qu'actuellement, il n'y a pas de sous-traitance à la production. En période d'arrêt planifié, il y a des sous-traitants, mais ces derniers ne font pas des tâches qui sont normalement effectuées par les techniciens de procédés. Il n'y a donc pas lieu d'accorder une attention marquée à la sous-traitance qui n'est absolument pas un problème pour l'instant et rien n'a été mis en preuve pour permettre de conclure que ça va devenir un problème.

[88] Par ailleurs, dans la mesure où il n'y a aucun sous-traitant à la production, le texte proposé par le syndicat aurait pour effet de priver pour toujours l'employeur de la possibilité de confier du travail en sous-traitance. En effet, le libellé indique que l'employeur **"ne pourra utiliser des sous-traitants pour exploiter ou opérer les équipements de production appartenant et ou se trouvant sur le site de la compagnie et qui, en date de la signature de la présente convention collective, étaient opérés et**

MARCEL MORIN

Arbitre

**exploités par les salariés de l'unité d'accréditation."** On demande donc le maintien de la situation actuelle. Accepter cette proposition aurait pour effet de cristalliser pour toujours la situation qui prévaut aujourd'hui alors qu'on se trouve dans une entreprise naissante qui a à peine plus de deux ans de production derrière elle.

[89] En terminant, les questions de sous-traitance s'inscrivent dans le cadre de la sécurité d'emploi qui a été traitée en rapport avec la clause 13.1. On doit considérer que de telles concessions de la part de l'employeur ne sont pas de la nature de celles auxquelles on consent dans le cadre d'une première convention collective. Elles résultent normalement d'un vécu suffisant entre les parties et de quelques générations de conventions collectives. L'employeur s'est inspiré de la clause similaire que l'on retrouve chez Coastal.

[90] Le présent Tribunal est d'avis que la preuve ne fait pas ressortir de problématique particulière en regard de la sous-traitance tout simplement parce que l'entreprise n'y a pas recours sauf pour la maintenance et le changement de wagons, ce qui ne semble pas relever des fonctions du technicien de procédés. Toutefois, le libellé proposé par le syndicat ne laisse aucune place à la sous-traitance, même si les droits dont disposent les salariés sont protégés. Le texte proposé par l'employeur est un texte qu'on retrouve dans bon nombre de conventions collectives de divers secteurs. Il est libellé pour permettre la sous-traitance mais avec des restrictions. Or, en précisant que la sous-traitance ne peut avoir pour effet d'entraîner la mise à pied d'un salarié régulier, on semble oublier le salarié en probation et le salarié temporaire dont il répugnerait qu'il soit mis à pied en raison de l'arrivée d'un sous-traitant. La même protection devrait s'appliquer pour les rappels au travail et la réduction des heures de travail.

[91] En conséquence, le libellé de la clause 15.1 devra se lire comme suit :

**L'Employeur peut confier en sous-traitance du travail habituellement accompli par les salariés sauf si le recours à la sous-traitance a pour effet :**

- a) d'entraîner la mise à pied d'un salarié régulier, en probation ou temporaire;
- b) d'empêcher le rappel au travail d'un salarié régulier, en probation ou temporaire;
- c) d'entraîner la réduction des heures de travail régulières d'un salarié régulier, en probation ou temporaire;
- d) d'empêcher les salariés de se voir offrir prioritairement du travail en surtemps avant le recours à la sous-traitance.

## 15.2

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p><u>Indemnité de fin d'emploi</u></p> <p><b>En cas de mise à pied permanente, un salarié régulier a droit à une indemnité de fin d'emploi calculée comme suit :</b></p> <p>Deux (2) semaines, plus deux (2) semaines par année de service (une semaine équivalent à 40 heures), pour un maximum de 52 semaines le tout majoré d'un facteur de 1.15.</p> <p>L'indemnité de fin d'emploi est versée à l'expiration du droit de rappel tel que prévu à la clause 12.5. Durant cette période, cette prime est mise en fidéicomis au nom du salarié. Toutefois, un salarié mis à pied peut demander son indemnité de fin d'emploi en tout temps, mais perd son droit de rappel et son emploi lors du versement de l'indemnité.</p>	<p><u>Indemnité de fin d'emploi</u></p> <p><b>En cas de mise à pied permanente, un salarié régulier a droit à une indemnité de fin d'emploi calculée comme suit :</b></p> <p style="padding-left: 40px;">Salaire horaire régulier X 40 heures X nombre d'années de service X 2</p> <p><b>En aucun cas, cette indemnité ne doit dépasser cinquante-deux (52) semaines de salaire.</b></p> <p>L'indemnité de fin d'emploi est versée à l'expiration du droit de rappel tel que prévu à la clause 12.5 de la convention. Toutefois, un salarié mis à pied peut demander son indemnité de fin d'emploi en tout temps, mais perd son droit de rappel et son emploi lors du versement de l'indemnité.</p> <p>Le salarié doit être disponible et prêt à travailler jusqu'à la date du licenciement, à défaut de quoi il est réputé avoir démissionné et perd son droit à l'indemnité de fin d'emploi.</p>

[92] Le syndicat a mis en preuve que sa demande correspond au PNE qui est un standard dans l'industrie pétrochimique.

[93] Le syndicat plaide que l'employeur refuse de majorer l'indemnité de fin d'emploi par un facteur de 1.15. Il s'agit d'un élément du programme national de l'énergie que même le syndicat local n'aurait pu concéder sans devoir d'abord faire grève tel que requis par les règlements du programme national de l'énergie. Cette disposition se retrouve à l'article 18.10 de la convention collective de Pétromont-Varenes et à celle de Montréal-Est.

[94] L'employeur plaide qu'il a reconnu le principe d'une indemnité de fin d'emploi mais s'objecte au montant de la prime demandée par le syndicat. Il soumet qu'avant que les deux Pétromont ne renouvellent leurs conventions collectives, la norme était une indemnité de deux semaines par année de service, jusqu'à concurrence de 52 semaines. C'est également ce que l'on retrouve encore dans la convention collective de Coastal. L'employeur consent à respecter cette norme qui est d'ailleurs fort généreuse par rapport à celle qu'on peut retrouver dans d'autres conventions collectives dans d'autres secteurs.

[95] Dans un premier temps, l'employeur questionne le fondement de la majoration du 1.15 demandé par la partie syndicale. Bien que le syndicat souhaite avoir l'indemnité la plus généreuse, l'indemnité étant associée au salaire horaire, l'indemnité augmente automatiquement d'année en année puisque le salaire lui-même augmente.

[96] Le montant de l'indemnité de fin d'emploi fait partie intégrale de ce que le SCEP appelle son programme national de l'énergie. Le syndicat a expliqué l'importance qu'il accordait au contenu de ce programme. Il a été expliqué qu'un fonds de grève spécial a été créé pour appuyer les sections locales à qui un employeur ne consentirait pas à l'un des éléments du programme. Cette façon de faire laisse toutefois peu de place aux discussions entre les parties et ne permet pas à l'employeur de négocier

**MARCEL MORIN**

Arbitre

librement cet aspect. On ne peut donc conclure que l'indemnité de fin d'emploi chez Pétromont est le reflet de ce que les deux parties estimaient raisonnable. En tant qu'arbitre de différend le Tribunal n'est cependant aucunement obligé de céder aux pressions que représente le programme national de l'énergie. La proposition de l'employeur est tout à fait raisonnable et correspond d'ailleurs à ce que l'on retrouvait jusqu'à tout récemment dans les trois conventions collectives comparables.

[97] Quant au versement dans un compte en fiducie, cette demande présente des inconvénients d'ordre administratif.

[98] Quant à l'obligation de demeurer disponible jusqu'à la date du licenciement, c'est une obligation que l'on retrouve dans la convention collective de Pétromont Montréal-Est, au point 5 de l'annexe F. Le principe se justifie par le fait que si l'employeur annonce plusieurs mois à l'avance des licenciements, le salarié qui choisit de quitter avant la date effective du licenciement transforme alors son licenciement en démission. L'indemnité de fin d'emploi vise à compenser la perte de l'emploi. Si le salarié décide de quitter volontairement son emploi avant la fin, il est alors à l'origine de la rupture du lien d'emploi et il est normal qu'il perde le bénéfice de son indemnité de fin d'emploi.

[99] Le présent Tribunal est d'avis que si l'employeur a accepté le PNE pour les augmentations salariales (Annexe B 2.) pour l'année 2007, le présent tribunal ne voit pas comment on ne peut l'accepter dans sa totalité. On peut certes convenir qu'il s'agit d'une indemnité généreuse mais les seules différences d'avec la proposition patronale ce sont 2 semaines et le facteur de multiplication de 1.15 de même que la disponibilité du salarié à travailler jusqu'à la date du licenciement et le placement de cette indemnité en fidéocommis au nom du salarié.



[100] La lecture des comparables (les deux Pétrumont) permet de faire droit aux deux premières et de rejeter les deux dernières pour les motifs invoqués par l'employeur.

[101] La clause 15.2 devra donc se lire ainsi :

**Indemnité de fin d'emploi**

**En cas de mise à pied permanente, un salarié régulier a droit à une indemnité de fin d'emploi calculée comme suit :**

**Deux (2) semaines, plus deux (2) semaines par année de service (une semaine équivalant à 40 heures), pour un maximum de 52 semaines le tout majoré d'un facteur de 1.15.**

**L'indemnité de fin d'emploi est versée à l'expiration du droit de rappel tel que prévu à la clause 12.5 de la convention. Toutefois, un salarié mis à pied peut demander son indemnité de fin d'emploi en tout temps, mais perd son droit de rappel et son emploi lors du versement de l'indemnité.**

**Le salarié doit être disponible et prêt à travailler jusqu'à la date du licenciement, à défaut de quoi il est réputé avoir démissionné et perd son droit à l'indemnité de fin d'emploi ».**

17.1

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p><b><i>L'ancienneté constitue le facteur déterminant pour l'identification des salariés pouvant exercer leur droit de déplacer ou devant être mis à pied, ou lors des rappels au travail.</i></b></p>	

[102] Les parties n'ont présenté aucune preuve relativement à cette disposition.

[103] L'employeur soumet que cet énoncé est redondant avec le texte des clauses 17.4, 17.6, 17.7 où l'on prévoit expressément que les mises à pied ou les rappels au travail se font en fonction de l'ancienneté. Lorsqu'on doit interpréter une convention collective, un des principes d'interprétation est à l'effet que l'on doit présumer que les

**MARCEL MORIN**

Arbitre

parties n'ont pas écrit pour ne rien dire. L'affirmation proposée par le syndicat n'ajoute rien à ce qui est déjà prévu dans les autres clauses de l'article 17.

[104] Le présent Tribunal est d'avis qu'il est vrai que le texte de 17.1 peut être redondant avec le texte des clauses 17.4, 17.6 et 17.7. Toutefois, même si l'énoncé n'apporte rien de nouveau, il précise en introduction de l'article 17 que ces mouvements de personnel se font selon l'ancienneté qui constitue le facteur déterminant. Ce qualificatif permet de constater toute l'importance accordée à l'ancienneté dans ces processus. En conséquence, le tribunal retient le texte proposé par le syndicat.

## 18. 2

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p>Les heures accumulées sont mises à l'horaire durant les semaines de disponibilités et sont accordées par bloc de quatre (4) heures minimum. Les heures accumulées peuvent être planifiées à l'avance. Cependant le congé n'est autorisé que dix (10) jours précédant la date pour laquelle le congé est demandé. Si les ratios prévus à l'annexe G ne sont pas dépassés, l'autorisation ne peut être refusée arbitrairement.</p> <p>La prise des heures accumulées ne peut avoir pour effet de modifier le programme de vacances et/ou congés mobiles autorisés le 30 décembre de l'année de référence.</p> <p>Le salarié qui choisit un bloc complet d'heures accumulées a priorité sur le salarié qui choisit un bloc incomplet.</p> <p>Le chef d'unité a l'autorité de transformer les heures accumulées déjà planifiées, en vacances si le salarié possède des vacances non planifiées à la fin de la période préférentielle.</p>	<p>Ces heures de congés accumulées sont mises à l'horaire à une date convenue entre le salarié et son supérieur immédiat. Un congé accumulé peut être demandé pour la semaine de disponibilité et ce, par bloc de quatre (4) heures minimum. La prise d'un congé accumulé ne doit pas nuire à la bonne marche des opérations et ne doit pas occasionner de temps supplémentaire.</p> <p>Lorsque le congé demandé est d'une journée ou moins pour une semaine de disponibilité donnée, ce congé est autorisé, le cas échéant, au plus tard dix (10) jours précédant la date du congé demandé. Lorsque le congé demandé est de plus d'une journée pour une semaine de disponibilité donnée, ce congé est autorisé, le cas échéant, au plus tard cinq (5) jours précédant la date du congé demandé. Un salarié n'a pas l'assurance de pouvoir prendre le congé demandé même si le congé accumulé apparaît au calendrier.</p>

**MARCEL MORIN**

Arbitre

[105] Monsieur Bouchard témoigne que l'on doit planifier les vacances et congés mobiles et ce d'avance. Comme la banque de congés accumulés peut-être utilisée n'importe quand mais surtout pendant la semaine de disponibilité, fait en sorte que l'employeur autorise de tels congés 10 jours avant alors que l'employé est en congé d'horaire la semaine précédente. Ça rend la planification de congés presque impossible. En référant aux ratios de l'annexe I, sur lesquels les parties se sont entendues, ça facilite l'octroi de tels congés. En planifiant la prise des heures accumulées en même temps que les vacances et les congés mobiles, l'employeur ne pourra "tasser" un salarié qui a déjà fait sa planification. Quant au rôle du chef d'unité, le syndicat veut prioriser la prise des vacances avant de prendre des congés accumulés. Tout comme le syndicat priorise la prise de blocs complets par opposition à un bloc incomplet.

[106] Contre-interrogé, Monsieur Bouchard dira que la planification à l'avance c'est de mettre ses congés à horaire en même temps que les vacances. Ce n'est pas superflu car plusieurs planifient avant le 30 décembre toutes leurs vacances et congés mobiles et congés accumulés. La banque de congés accumulés est payée au 30 décembre si ses congés n'ont pas été utilisés mais la demande vise à planifier les congés accumulés à venir. Il reconnaît que la difficulté avec les quarts de 12 heures c'est le remplacement. La semaine de disponibilité permet les remplacements alors que chez Pétromont il y a une personne de plus sur chaque équipe. Il reconnaît de plus qu'on n'est pas obligé de compter sur les congés accumulés pour planifier un voyage.

[107] Monsieur Douville témoigne des désaccords de l'employeur sur les modalités de prise des congés accumulés. La grande difficulté avec la demande du syndicat c'est que l'employeur ne sait pas beaucoup d'avance l'horaire de la maintenance. En effet pendant la semaine de disponibilité les techniciens sont des aides à la production. On se sert de l'équipe en disponibilité pour faire du travail de maintenance, donner de la formation, mettre à jour la documentation, faire du dégazage. D'ailleurs les semaines de formation sont déterminées à l'avance et aucun congé ni vacances ne sont accordés

**MARCEL MORIN**

Arbitre

pendant lesdites périodes. Toutefois la prise de vacances pendant la semaine de disponibilité n'exige pas de remplacement de sorte que ça coûte moins cher. Quant au délai, si un technicien demande une journée pendant la semaine de disponibilité, l'employeur est en mesure de lui donner une réponse 10 jours à l'avance mais si le technicien veut obtenir tout le bloc, une réponse ne peut lui être donnée avant 5 jours et ce en raison des horaires de la maintenance qui n'arrivent que seulement quelques jours avant la semaine de disponibilité. Monsieur Douville fait état des moments les plus difficiles pour les fins de remplacement et il énumère les fins de semaine, le vendredi soir, le samedi et dimanche soir, la période des Fêtes, les jours fériés et certains soirs en raison des changements de quart. Ainsi la demande du syndicat n'est aucunement acceptable telle que formulée en raison de l'ignorance des besoins de maintenance 10 jours avant. Toutefois, si pendant la semaine de disponibilité il n'y a pas de vacances l'octroi de congés accumulés peut être plus facile. D'ailleurs l'employeur veut avoir des règles différentes pour les vacances qu'il considère comme étant sacrées alors que pour les congés accumulés c'est considéré comme un bonus de sorte que les règles peuvent être différentes. L'employeur n'est nullement d'accord pour utiliser le ratio pour les vacances puisque pour les vacances l'employeur accepte de fonctionner au ralenti au niveau de la maintenance mais l'employeur ne peut accepter le même ratio pour les congés accumulés car cela ferait en sorte d'avoir 40 heures de plus de vacances. Actuellement l'employeur essaie de respecter ce qui a été proposé. Il soumet de plus que l'employeur refuse très peu de congés accumulés et fait l'énumération des différentes demandes de congé qu'il a pu refuser.

[108] Le porte-parole syndical soumet que la semaine de disponibilité selon les cédules produites est toujours précédée de 7 jours de congés. La position de l'employeur implique qu'il sera impossible pour les salariés de planifier quelque activité que ce soit en conjonction avec ces 7 jours de congés. De plus la position syndicale respecte les ratios de départ consentis pour les vacances et les congés mobiles qui sont applicables à l'année longue.

[109] La procureure de l'employeur fait état des différents éléments non réglés en ce qui a trait aux congés accumulés. D'une part, cette banque de congés accumulés d'un maximum de 40 heures par année doivent être pris pendant la semaine de disponibilité selon l'entente des parties. En raison des difficultés inhérentes aux opérations en continu, le plus grand défi réside dans la disponibilité de la main d'oeuvre pour voir au remplacement des salariés qui s'absentent du travail. Le syndicat a d'ailleurs admis que la disponibilité de personnel de remplacement est la principale difficulté associée aux opérations en continu.

[110] Parmi les façons de pallier à ce problème, l'employeur a choisi non pas les équipes surpeuplées mais d'avoir une équipe en surplus qui n'est pas systématiquement affectée à la production et qu'on met en semaine de disponibilité. D'autres tâches que leurs tâches habituelles peuvent être confiées aux techniciens dont le remplacement à la production si besoin est. D'autre part les techniciens peuvent pendant cette semaine de disponibilité assister les salariés de l'entretien. Ils agissent alors comme guetteurs d'incendie pendant de tels travaux. La semaine de disponibilité permet aussi à l'employeur de faire avancer d'autres dossiers comme la mise à jour des procédures, la formation, etc. La semaine de disponibilité est aussi la semaine privilégiée pour prendre les vacances, les salariés n'ayant pas besoin d'être remplacés puisqu'ils ne sont pas affectés à la production de façon systématique. L'intérêt d'avoir une semaine de disponibilité c'est effectivement d'avoir toujours une équipe de salariés disponibles en cas de besoin pour être affectés à la production si des besoins de remplacement sont nécessaires. Une telle formule par rapport aux équipes surpeuplées entraîne des coûts importants puisque trois salariés additionnels sont nécessaires pour arriver au même résultat. Il est donc crucial de s'assurer que les modalités de prise des congés accumulés ne privent pas indûment l'employeur de la marge de manoeuvre dans laquelle il a choisi d'investir.

[111] Le syndicat demande que les congés accumulés soient toujours autorisés au plus tard 10 jours avant la date prévue du congé alors que l'employeur, par une position

**MARCEL MORIN**

Arbitre

mitoyenne, voulant que les congés d'une journée seront autorisés 10 jours à l'avance, les congés de plus d'une journée ne l'étant que 5 jours à l'avance. La justification invoquée par le syndicat pour expliquer son délai de 10 jours repose sur le fait qu'au cours de la semaine précédant la semaine de disponibilité, les salariés sont en congé d'horaire de 7 jours. Pour les congés de plus d'une journée, si l'employeur ne l'autorise que 5 jours avant, les congés seraient donc autorisés le mercredi précédent, soit en plein coeur de leur semaine de congé. Les salariés n'auraient donc pas la réponse de l'employeur avant de quitter pour ce congé de 7 jours et ils ne sauraient pas s'ils peuvent s'absenter pour une semaine seulement ou pour deux semaines complètes. L'employeur soumet qu'il ne s'agit pas d'un très grand préjudice et que ça leur impose simplement de téléphoner à l'usine pendant leur semaine de congé pour s'enquérir de la décision de l'employeur.

[112] Par ailleurs, le syndicat a admis que les salariés qui souhaitaient partir en voyage avaient de nombreuses opportunités de le faire durant l'année, sans avoir à compter sur les congés accumulés. En effet, avec l'horaire sur 5 semaines, chaque salarié a au moins 10 semaines de congés de 7 jours par année. À cela s'ajoute les vacances, à raison de 3 ou 4 semaines par année. Les salariés ont donc un potentiel minimum de 13 semaines de congés par année. Ils ont également la possibilité de joindre une semaine de vacances à une semaine de congé d'horaire, ce qui donne un potentiel minimum de 3 périodes de deux semaines par année. Les salariés ne devraient donc pas compter sur les congés accumulés pour planifier un voyage.

[113] Les motifs invoqués par le syndicat ne sont pas suffisants pour contraindre l'employeur à autoriser les congés aussi longtemps d'avance. L'inconvénient subi par le salarié ne fait pas le poids devant les contraintes que cela impose à l'employeur. Si l'employeur devait autoriser les congés accumulés trop à l'avance, l'absence du salarié en congé accumulé pourrait occasionner du temps supplémentaire. Il faut se rappeler que le congé accumulé découle du travail effectué en temps supplémentaire. Si le congé pour compenser le temps supplémentaire occasionne du temps supplémentaire

**MARCEL MORIN**

Arbitre

à son tour, ce qui aurait dû coûter 200%, coûte dans les faits 300% et ça pourrait coûter jusqu'à 400% ou 500%. Une telle façon de faire aurait pour effet d'entraîner l'employeur dans un cercle vicieux. Cet avantage pour les salariés ne doit pas entraîner de fardeau financier par l'employeur. L'effet pervers de la proposition syndicale c'est que l'employeur va toujours refuser les demandes de congés accumulés par ce qu'il ne sera pas en mesure de déterminer ses besoins 10 jours à l'avance. Ultimement, ça ne peut que créer de la frustration parmi les salariés.

[114] La position de l'employeur en est une de compromis. La position initiale était que les congés n'étaient autorisés que le vendredi précédant la semaine concernée. La façon de faire proposée par l'employeur sera plus à même d'assurer aux salariés le bénéfice de leurs congés accumulés. D'ailleurs, la preuve de l'employeur a démontré que ces modalités qui sont appliquées depuis déjà plusieurs mois n'ont entraîné que très peu de refus et n'ont pas fait de ces congés des congés virtuels.

[115] Quant aux critères permettant d'autoriser les congés, l'employeur souhaite que la convention prévoie expressément que la prise de congés accumulés ne doive pas occasionner de temps supplémentaire. De plus de tels congés compensatoires doivent être assujettis aux besoins des opérations. Ce principe doit être expressément reconnu à la convention afin de rappeler aux salariés que les demandes de congé devront toujours céder le pas devant le besoin des opérations.

[116] Quant à la possibilité d'inscrire au calendrier les congés accumulés, l'employeur n'a pas d'objection à ce que les salariés puissent le faire mais toutefois dans la mesure où la seule inscription au calendrier n'accorde aucun droit acquis et ne présume pas de la volonté de l'employeur d'autoriser ou non ces congés.

[117] Lors de sa preuve, le syndicat a précisé qu'un salarié qui inscrit une demande de congés accumulés au calendrier aura priorité sur les vacances non planifiées. L'employeur n'adhère pas à ce principe. Les salariés n'ont pas l'obligation de choisir

toutes leurs vacances au 30 décembre de l'année précédente. Ils peuvent s'en garder et l'employeur tient à ce que les vacances aient priorité. L'employeur veut favoriser la prise de vacances et ce au cours de toute l'année. Les congés accumulés sont d'avantage de la nature d'un congé de dernière minute, pour un besoin ponctuel. En conséquence il ne devrait pas avoir priorité sur les vacances, à moins qu'une demande de vacances ne soit soumise à l'employeur après que des congés accumulés aient été formellement autorisés.

[118] D'autre part le syndicat voudrait que les autorisations de congés accumulés soient accordées en fonction des mêmes ratios que ceux auxquels l'employeur a consenti pour les vacances et les congés mobiles. Or les vacances ont un caractère en quelque sorte sacré. Mais retenir ce ratio aussi pour les congés accumulés exposerait l'employeur à n'avoir que le minimum de personnel tout au cours de l'année, sauf pendant les semaines de formation ou les périodes d'arrêt de production. On ne peut pas permettre aux gens de s'absenter à loisir pendant la semaine de disponibilité et ce, pendant toute l'année. La semaine de disponibilité a d'autres utilités que simplement prendre des congés. D'ailleurs pendant les vacances tout tourne au ralenti et l'employeur est forcé de limiter les travaux d'entretien en raison du manque de disponibilité des techniciens de procédés. Ce que le syndicat propose, c'est qu'on s'expose au risque de devoir limiter les travaux d'entretien pendant toute l'année pour accommoder la prise de congés accumulés.

[119] Quant au désir du syndicat de privilégier les demandes de congé pour un bloc complet, la procureure de l'employeur soumet que pour les vacances annuelles, lorsque plusieurs demandes sont soumises pour une même semaine, l'employeur est d'accord pour accorder en priorité les vacances à un salarié qui demande un bloc complet de vacances. Tout le monde est avantagé par une telle formule. Toutefois pour les congés accumulés, l'employeur n'a aucun intérêt à privilégier les blocs complets et ce serait plutôt le contraire. Cet élément est un bel exemple d'un item qui n'a pas

**MARCEL MORIN**

Arbitre



d'impact financier pour les salariés, mais qui peut coûter très cher à l'employeur. La priorité de l'employeur n'est pas de favoriser un salarié par rapport à un autre pour les congés accumulés, mais bien de vérifier ses besoins pour la période concernée.

[120] Quant au dernier paragraphe de la proposition syndicale, l'autorité du chef d'équipe pour transformer les congés accumulés en vacances est déjà prévue au point 9 de l'annexe I où l'on retrouve la procédure de vacances. Toutefois, le principe proposé en vertu du présent article diffère du principe sur laquelle les parties se sont déjà entendues. En effet, la proposition syndicale en l'espèce est que le chef d'équipe puisse transformer les heures accumulées déjà planifiées en vacances, mais seulement lorsque le salarié possède des vacances non planifiées à la fin de la période préférentielle. Le texte sur lequel les parties se sont entendues à l'annexe I prévoit que le chef d'équipe dispose de cette autorité en tout temps.

[121] Les conventions collectives de Coastal et de Pétromont-Varenes ne prévoient pas la possibilité de reprendre en temps les heures supplémentaires effectuées. Quant à la convention collective de Pétromont Montréal-Est, les demandes de congés accumulés ne seront autorisées que 7 jours à l'avance.

[122] Le présent Tribunal est d'avis que, pour les motifs invoqués par l'employeur, accorder ces congés 10 jours avant aurait un impact négatif sur la bonne marche des opérations, de sorte que la proposition patronale est retenue. Toutefois, si la bonne marche des opérations permettait que ces congés accumulés puissent être accordés plus tôt que le 5 jours pour les blocs de plus d'une journée, le tribunal est d'avis que le supérieur immédiat ne devrait pas s'en tenir à la lettre de la clause pour ne pas les accorder.

18.3

	PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
18.3	<p><i>L'Employeur doit aviser au moins quatre (4) semaines à l'avance un salarié visé par un changement d'équipe ou un changement d'horaire. Dans un tel cas, le premier quart de travail du salarié concerné est rémunéré au taux de temps supplémentaire. Cette indemnité sert uniquement à atténuer les inconvénients rattachés à ce changement et n'annule en rien les sommes dues au salarié pour les heures excédentaires. Si l'Employeur fait défaut de procéder à un tel avis ou donne un avis insuffisant, il doit verser au salarié une indemnité selon les paramètres qui suivent :</i></p> <p>a) Si aucun avis n'est donné ou si l'avis est donné moins d'une (1) semaine avant le changement : les quatre (4) premiers quarts de travail sont rémunérés au taux de temps supplémentaire;</p> <p>b) Si l'avis est donné entre une (1) et trois (3) semaines avant le changement : les trois (3) premiers quarts de travail sont rémunérés au taux de temps supplémentaire;</p>	<p><i>L'Employeur doit aviser au moins quatre (4) semaines à l'avance un salarié visé par un changement d'équipe ou un changement d'horaire permanent. Dans un tel cas, le premier quart de travail du nouvel horaire du salarié concerné est rémunéré au taux de temps supplémentaire. Cette indemnité ne prive pas le salarié des sommes auxquelles il a droit si le changement fait en sorte qu'il excède les 200 heures régulières travaillées sur le cycle de 5 semaines. Si l'Employeur fait défaut de procéder à un tel avis ou donne un avis insuffisant, il doit verser au salarié une indemnité selon les paramètres qui suivent :</i></p> <p>a) si aucun avis n'est donné ou si l'avis est donné moins d'une (1) semaine avant le changement : les quatre (4) premiers quarts de travail sont rémunérés au taux de temps supplémentaire;</p>
18.3 (suite)	<p>c) Si l'avis est donné entre trois (3) et quatre (4) semaines avant le changement : les deux (2) premiers quarts de travail sont rémunérés au taux de temps supplémentaire.</p> <p>Suite à un changement d'équipe ou d'horaire, le salarié peut, s'il le désire, maintenir son choix de vacance et/ou de congé mobile sans égard aux ratios de vacance prévue à l'annexe G.</p>	<p>b) si l'avis est donné au moins une (1) semaine, mais moins de trois (3) semaines avant le changement : les trois (3) premiers quarts de travail sont rémunérés au taux de temps supplémentaire;</p> <p>c) si l'avis est donné au moins trois (3), mais moins de quatre (4) semaines avant le changement : les deux (2) premiers quarts de travail sont rémunérés au taux de temps supplémentaire.</p> <p>En cas de changement d'équipe ou de changement d'horaire temporaire, le salarié concerné est rémunéré au taux de temps</p>

MARCEL MORIN

Arbitre

		<p>supplémentaire pour le premier quart de travail de son nouvel horaire. Il est également rémunéré au taux de temps supplémentaire pour le premier quart de travail lorsqu'il retourne sur son horaire habituel si le changement a été effectué pour une période de plus de cinq (5) semaines.</p> <p>Suite à un changement d'équipe ou d'horaire, le salarié peut, s'il le désire, maintenir son choix de vacances et/ou de congé mobile sans égard aux ratios de vacance prévue à l'annexe G. Toutefois, le maintien de son choix initial ne doit pas avoir pour effet de lui permettre de bénéficier d'un nombre d'heures de vacances supérieur au nombre d'heures qu'il lui reste dans sa banque de vacances.</p>
--	--	--

[123] Monsieur Bouchard témoigne qu'un changement d'équipe entraîne un horaire différent, bien que l'horaire soit identique d'une équipe à l'autre, mais qu'il est décalé en fonction de l'équipe. Si par un changement d'équipe on revient en arrière dans la cédule on dépasse le 40 heures et du temps supplémentaire doit être payé. Mais c'est difficile physiquement d'être changé d'équipe et cela entraîne des inconvénients personnels et familiaux.

[124] Depuis le début il y a eu environ une dizaine de changements d'équipe et lui-même a été l'objet d'un tel changement en 2004. Ces changements ont été effectués pour régler certains problèmes d'équipe plus particulièrement pour équilibrer les forces et les faiblesses.

[125] Monsieur Douville témoigne que l'employeur veut viser distinctement les changements d'équipe ou d'horaire que ce soit d'une façon temporaire ou permanente.

Pour les changements d'équipe temporaires, si on assigne un chef d'équipe sur un autre horaire on peut le changer temporairement d'équipe comme chef d'équipe remplaçant et d'ailleurs c'est arrivé au PTA pour trois ou quatre mois. Par contre si l'on change un technicien sur l'équipe en disponibilité en le plaçant sur le quart de nuit pour une très courte durée, c'est arrivé à quelques reprises mais c'est très peu fréquent. Quant aux changements permanents ils sont effectués pour rééquilibrer les équipes en force et ça s'est fait à une seule reprise au début de 2004. Six techniciens ont changé d'équipe et il y a eu un autre cas de substitution un pour un pour des raisons de relations de travail. À l'avenir de tels changements devraient être très peu fréquents et considérés comme étant une mesure d'exception.

[126] Madame Kathleen Longpré précise que l'étalement se fait sur 5 semaines avec une moyenne de 40 heures par semaine et quand ça excède ce nombre d'heures le technicien est payé en temps supplémentaire. Les heures vont être remboursées à un technicien et la mesure en place pour indemniser est qu'il reçoit 4 heures par semaine pendant 5 semaines pour compenser le changement d'horaire.

[127] Le porte-parole syndical soumet que l'introduction par l'employeur d'une notion de changement de quart "temporaire" annule à toutes fins pratiques les compensations applicables pour les inconvénients liés aux changements d'équipe.

[128] La procureure de l'employeur soumet que bien que les parties s'entendent sur le principe, la façon de libeller la disposition diffère. Le libellé soumis par l'employeur a l'avantage de dissiper des ambiguïtés. D'autre part, l'employeur propose une formule différente pour les changements qui sont temporaires plutôt que permanents. La proposition syndicale ne fait aucune distinction entre de tels changements. Or, les implications pour un salarié sont fort différentes selon que le changement est prévu pour une période limitée ou pour toujours. Il importe dans les circonstances que la convention tienne compte de ces différences et prévoit deux formules distinctes. Pour les changements temporaires, l'employeur sera rarement en mesure de respecter le

délai de 4 semaines de préavis proposé au premier paragraphe et il devra probablement, à la dernière minute, faire "basculer" un salarié de l'équipe de disponibilité sur un quart de nuit de la même semaine pour un besoin ponctuel ou en raison de maladie d'un technicien et qu'un salarié de l'équipe de disponibilité soit assigné au quart de nuit du lundi au jeudi de la même semaine, plutôt que de faire son quart de jour en disponibilité. Le préjudice subi par l'employé dans ces circonstances ne justifie pas qu'on verse la même compensation que lors d'un changement permanent puisque l'impact pour le salarié ne se poursuit pas au-delà du bloc de travail concerné. Quant au quantum proposé, les conventions comparables sont globalement moins avantageuses que la formule proposée par l'employeur.

[129] Les parties conviennent qu'en cas de changement d'horaire, un salarié pourra maintenir son choix de vacances s'il le désire mais le maintien de ce choix ne devra pas avoir pour effet de reconnaître au salarié concerné plus de vacances que ce à quoi il a droit. Les vacances sont reconnues aux salariés en fonction d'un nombre d'heures et non en fonction d'un nombre de semaines et, ne pas le reconnaître, pourrait entraîner des iniquités parmi les salariés.

[130] La procureure soumet que la formule acceptée par l'employeur pour les changements permanents est beaucoup plus avantageuse que ce qu'on retrouve dans les conventions collectives comparables. En effet aucune convention ne prévoit un préavis de quatre semaines en cas de changement d'horaire, qu'il soit permanent ou temporaire et les conventions ne prévoient pas de formule distincte selon que le changement est permanent plutôt que temporaire.

[131] De façon plus particulière, la convention de Pétromont-Varennnes prévoit que seul le premier quart sera rémunéré à taux double lors d'un changement d'horaire. On prévoit également que si le changement d'horaire implique un déficit d'heures, le salarié concerné pourra récupérer ses heures. Dans le cas qui nous occupe, l'employeur a

expliqué de quelle façon il procédait en cas de changement d'horaire et il ne récupère pas les heures qui auront été payées en trop en conséquence du changement d'horaire.

[132] Chez Coastal, il n'y a aucune indemnité si un préavis de 14 jours est donné et en l'absence d'un tel préavis seul le premier quart de travail sera payé au taux du temps supplémentaire. À Pétromont Montréal-Est, la règle veut que seul le premier quart de travail soit payé au taux de temps supplémentaire et aucune indemnité de changement d'équipe n'est versée au salarié qui retourne dans son équipe s'il revient à l'intérieur de quatre semaines.

[133] Le présent Tribunal est d'avis de retenir la proposition de l'employeur pour les motifs qui ont été invoqués. Cette proposition qui fait une différence entre les changements permanents et temporaires est beaucoup plus nuancée et est certes plus avantageuse que ce qu'on retrouve dans d'autres entreprises du même secteur.

[134] Toutefois, le texte proposé ne présente aucune définition de ce que l'on entend par changement permanent par rapport à un changement temporaire. L'expérience enseigne qu'il n'y a rien de plus permanent que du temporaire! Le tribunal est d'avis qu'un changement permanent est un changement fait pour une longue durée sans qu'il soit envisagée d'échéance comme ce serait le cas pour un changement temporaire dont le retour à l'horaire initial est prévisible dès le départ. Ce sera le cas, entre autres, des absences maladie de courte durée, des besoins de formation, des besoins opérationnels lors d'arrêt/démarrage. Toutes ces raisons sont limitées dans le temps généralement bien qu'il puisse arriver qu'une absence maladie, initialement de courte durée puisse devenir de longue durée mais la durée n'en est pas de la responsabilité de l'employeur.

[135] D'autre part, sans modifier le texte, qu'il soit bien entendu que si par l'effet d'un changement d'équipe ou d'horaire, un salarié excède les 200 heures d'un cycle, les heures excédentaires sont rémunérées au taux du temps supplémentaire alors qu'à l'inverse, s'il ne complète pas les 200 heures, il doit se faire offrir de les travailler selon des modalités à être convenues avec l'employeur mais les occasions offertes ne doivent pas empêcher des salariés de se les voir offrir en surtemps.

## 18.4

	<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
18.4	<p>Les plages horaires pour la prise des repas sont les suivantes;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• entre 4h00 et 6h00</li> <li>• entre 11h00 et 13h00</li> <li>• entre 16h00 et 18h00</li> <li>• entre 23h00 et 1h00</li> </ul>	

[136] Monsieur Bouchard témoigne qu'il n'y a pas de plages pour la prise des repas de sorte que les repas sont pris à la discrétion des techniciens. Toutefois il est survenu des problèmes particulièrement sur l'heure du midi et du souper en relation avec la livraison de soude caustique. Le technicien affecté au déchargement est déjà en repas et pour ne pas faire attendre le camion, le chef d'équipe lui demande d'aller décharger le camion, ce qui prend de trois quarts d'heure à 1 heure de sorte qu'à son retour il est déjà près de 14 heures. La même chose survient le soir. Le syndicat a demandé à ce que le camion de soude caustique attende ou qu'il arrive à une autre heure et l'employeur n'a aucunement répondu à cette demande. Pour les autres employés il n'existe pas de plage horaire. D'autres employés ont un horaire de 10 heures à la maintenance et également lors d'arrêts planifiés il y a qu'une plage horaire pour la prise des repas.

[137] Monsieur Douville soumet qu'actuellement le technicien a droit à deux périodes de 30 minutes pour la prise de repas, les pauses, lesquelles se prennent à des moments relativement stables. Le technicien est payé pour 12 heures de sorte qu'il doit être disponible pendant tout ce temps et ça peut impliquer de sauter le lunch ou le reporter plus tard. Il n'a entendu parler que d'un seul cas de technicien qui se plaignait qu'on l'avait brimé car cette personne voulait manger à une heure fixe et le procédé ne le permettait pas. C'était au tout début des opérations. Un certain pattern s'est établi dans l'établissement où l'on ne contrôle pas la prise des repas et des pauses. Lorsque les activités sont tranquilles, un technicien peut allonger sa pause sans problème. Quant au déchargement de soude caustique, un camion vient faire la livraison à tous les 2 jours. En raison des affectations des techniciens, sur un bloc de 5 semaines, le même technicien peut être appelé à faire deux déchargements de soude caustique. L'employeur s'est penché sur la situation et a vérifié avec les fournisseurs et il n'était pas possible de modifier l'heure de livraison en raison des distances. Toutefois, l'entreprise envisage de grossir le réservoir au PTA, de sorte qu'il n'y aurait plus de résiduel à être livrés au TA. Ce nouveau réservoir est envisagé tôt pour l'année 2006. Toutefois il est exceptionnel que les techniciens ne puissent pas manger à l'heure de leur choix. L'instauration de plages horaires serait une contrainte. Quant à l'horaire S-6, il s'applique aux entrepreneurs de l'externe pour l'arrêt majeur d'avril 2005 et il a été établi pour ne pas avoir d'embourbement au début du quart puisque l'entreprise n'avait pas de droit de regard sur ce qui est prévu dans la convention collective de l'industrie de la construction.

[138] Le porte-parole du syndicat n'a aucun commentaire additionnel à ajouter à la preuve présentée par Monsieur Bouchard.

[139] La procureure de l'employeur soumet que la problématique présentée par le syndicat n'existe qu'en raison de la livraison de soude caustique et la preuve a démontré qu'un même salarié peut être dérangé pour une livraison environ 2 fois sur une période de 5 semaines. Ainsi ce problème est très limité et bien circonscrit. Pour



réglé un problème très marginal, le syndicat propose d'imposer un carcan à tout le monde et de priver l'employeur d'une totale disponibilité alors que toute la logique derrière l'horaire et la politique salariale est en fonction d'un salarié disponible pendant 12 heures et payé pendant 12 heures. Comme les techniciens sont payés pour 12 heures de travail même lorsqu'ils sont en pause, c'est justement pour être disponible pour les opérations qui ont la priorité. Dans ce contexte, ils peuvent être dérangés pour des urgences ou pour la gestion de problèmes mais, malgré l'absence de contrainte pour l'employeur à cet égard, il n'en abuse pas. En effet, la preuve que l'employeur fait des efforts pour ne pas déranger inutilement les salariés c'est qu'on nous a soumis une seule situation pouvant présenter problème pour appuyer la demande syndicale. D'autre part, même la preuve syndicale permet d'affirmer que pendant la plage horaire demandée un salarié aurait largement le temps pour procéder au déchargement de soude caustique et de prendre son repas. Accéder à la demande syndicale ne réglerait pas le problème. Ce qui sous-tend cette demande semble être davantage le fait que les salariés souhaiteraient manger à l'heure qu'ils déterminent eux-mêmes, sans risque d'ingérence par l'employeur. Mais ce serait alors incompatible avec le principe de payer 12 heures - disponible 12 heures. D'autre part Monsieur Douville a témoigné que ce problème serait réglé au début de 2006 par l'augmentation de la capacité du réservoir au traitement des eaux ce qui devrait régler définitivement ce problème.

[140] La lecture des conventions comparables permet d'affirmer qu'aucune convention ne prévoit de plage horaire pour la prise des repas pour les horaires de 12 heures. La convention de Pétromont ne prévoit même pas expressément que les salariés bénéficient d'une période de repas payée. Seule la convention de Coastal prévoit expressément que les salariés sur les quarts de 12 heures bénéficient d'une période de repas de 30 minutes payées. Les conventions de Pétromont-Varenes et de Coastal prévoient des plages horaires mais uniquement pour les salariés de jour qui ne sont pas affectés à la production.

[141] Le présent Tribunal est d'avis que la preuve présentée par le syndicat ne justifie pas qu'un tel horaire soit établi. D'autre part, l'employeur a pris l'engagement de grossir le réservoir de PTA ce qui va faire diminuer le nombre de fois où la problématique soulevée par la partie syndicale va survenir. Cette demande est rejetée.

#### 18.5

	<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
18.5	Pour chaque quart travail, les salariés ont droit à deux (2) périodes de pauses rémunérées de quinze (15) minutes.	Pour chaque quart de huit (8) heures, les salariés ont droit à deux (2) périodes de pauses rémunérées de quinze (15) minutes.

[142] Pour les quarts de 12 heures, les pauses sont prises lorsque les activités le permettent. Or, il est arrivé des problèmes avec un chef d'équipe qui a mentionné "à quel endroit c'est écrit que vous avez des pauses" alors qu'il n'y avait alors pas de situation d'urgence. Monsieur Bouchard ne s'est pas privé, malgré qu'il ait entendu de tels propos, de prendre des pauses et ses collègues de travail en ont fait autant.

[143] Monsieur Douville témoigne que le seul problème dont il a entendu parler au sujet des pauses c'est ce qui a été mentionné avec la différence que l'on était en présence d'un technicien en disponibilité qui pouvait reporter sa pause de quelques minutes pour ne pas retarder le travail d'un entrepreneur. Il n'a nullement entendu parler de d'autres situations. L'employeur s'objecte à l'ajout de deux autres pauses de 15 minutes car ça n'existe pas ailleurs. Si c'était le cas l'employeur devrait être plus vigilant sur la durée des pauses.

[144] Le représentant du syndicat soumet que la position de l'employeur visant à limiter les pauses aux horaires de 8 heures est à tout le moins incongrue avec le texte de la clause 18.6.

[145] Pour l'employeur, les parties ont déjà convenu que les salariés affectés sur les quarts de 12 heures bénéficient de 2 périodes de repos de 30 minutes chacune, pour un total d'une heure par quart de travail. Les salariés disposent de leur période de repos à leur gré au cours de leur quart de 12 heures en fonction des besoins des opérations. Le syndicat cherche à introduire deux pauses supplémentaires de 15 minutes, pour atteindre un total d'une heure trente par quart de travail.

[146] La preuve a permis de préciser que l'employeur exerce actuellement peu ou pas de contrôle sur la prise de pauses. Il s'en remet au bon jugement des salariés, mais s'attend en retour à ce que ceux-ci soient disponibles en tout temps pour les besoins des opérations. Ainsi, quand ça se passe bien à la production, il est toléré que les salariés prennent plus de pauses que ce qui est prévu formellement. Intégrer deux pauses supplémentaires de façon formelle inciterait les chefs d'équipe à contrôler davantage la prise de pauses et le temps consacré à chacune.

[147] L'employeur souhaite continuer à fonctionner selon le modèle actuel en se fiant au bon jugement des salariés et des chefs d'équipe. Cette façon de faire répond très bien aux besoins, tant de l'employeur que des salariés, et est d'ailleurs conforme à ce qu'on retrouve ailleurs dans l'industrie. La preuve syndicale n'a pas fait la démonstration que cette situation posait un problème.

[148] Dans les conventions comparables, celle de Coastal prévoit une heure de pause par quart de 12 heures alors que chez Pétromont Varennes on ne prévoit formellement aucune pause dans la convention. Chez Pétromont Montréal-Est, on ne prévoit pas formellement de pause repas, mais la convention réfère à 2 pauses de 15 minutes.

[149] Le présent Tribunal est d'avis que la formule actuelle de deux (2) pauses de 30 minutes rémunérées par quart de 12 heures ne pose pas de problème. L'employeur est conscient qu'à l'occasion, une pause plus longue puisse être prise lorsque les

circonstances le permettent. Introduire deux pauses supplémentaires de 15 minutes ne trouve aucun comparable dans le secteur, de sorte que la proposition syndicale est rejetée.

## 18.8

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
	<p>Un salarié affecté à un quart de douze (12) heures, en temps régulier ou en temps supplémentaire, ne débute son quart de travail qu'après avoir relevé celui qu'il remplace et ne termine son quart de travail qu'après avoir renseigné adéquatement la personne qui le remplace. Aucune rémunération supplémentaire n'est versée pour le temps consacré à la relève lorsque celle-ci dure moins de quinze (15) minutes, cette activité ayant été considérée dans l'établissement du taux de salaire horaire. Malgré ce qui précède, une relève qui dure plus de quinze (15) minutes est rémunérée au taux de temps supplémentaire dans la mesure où cette prolongation est justifiée par des circonstances particulières et est autorisée par un chef d'équipe.</p>
	<p>Aucune rémunération n'est versée pour le temps de déplacement requis afin de se rendre au lieu de travail et d'en revenir, pour le temps requis pour revêtir l'uniforme de travail et pour le temps requis pour se changer et prendre une douche à la fin du quart de travail.</p>

[150] Monsieur Bouchard témoigne que l'employeur demande d'être présent à 6h30 ou à 18h30 à la salle de contrôle. Pour être présent à ces heures, vue la distance séparant le bâtiment administratif de la salle de contrôle il faut se présenter à 6h15. Le

technicien doit se présenter au vestiaire, endosser les vêtements de travail ignifuges fournis, ce qui prend de 5 à 7 minutes et se rendre par la suite au bâtiment technique ce qui prend environ 5 minutes à pied. Il arrive alors vers 6 h 25 ou 18h25 à la salle de contrôle. La relève se fait par l'échange d'informations entre les 2 quarts de travail mais ce temps peut varier entre 5 et 10 minutes par affectation. Le technicien qui a accompli son quart de travail fait le trajet inverse. En somme, en arrivant à 6h15 et en faisant toute la relève le technicien quitte à 18h45 de sorte qu'il est au travail 12h30 sur la propriété de l'employeur. Il n'est pas possible de faire uniquement le quart de 12 heures sans être présent pendant 12h30. En conséquence il y aurait 30 minutes pendant lesquelles il n'y aurait personne sur les lieux de travail. La rémunération n'est que pour 12 heures de sorte qu'une plainte a été déposée à la Commission des normes du travail, plainte individuelle. Un inspecteur de la Commission est venu à l'usine pour constater ce qu'est une relève et, par la suite, la Commission a déterminé que les techniciens avaient droit à 25 minutes de plus par quart de travail en rémunération. L'employeur a reçu une lettre de la Commission demandant de verser les sommes dues, demande que l'employeur a refusé d'honorer de sorte qu'une mise en demeure de la Commission a été envoyée à l'employeur et que, suite au refus l'employeur, a fait parvenir aux techniciens une lettre faisant état de son désaccord sur le temps alloué à la relève, de sorte que le litige est maintenant transposé devant les tribunaux en attente d'un procès.

[151] Contre-interrogé, Monsieur Bouchard dira que la demande initiale concernait la douche et la relève, la Commission ne retenant pas la réclamation pour les douches. La relève c'est une réalité pour les quarts de travail en continu. Il précise qu'il y avait une relève chez Pétromont et il y avait une période de 5 minutes de superposition de quart mais ça pouvait aller jusqu'à 10 minutes. Chez Pétromont il n'était pas payé pour la relève malgré le fait que les techniciens devaient revêtir des vêtements particuliers. Il précise qu'on faisait la relève et que l'on s'habillait par la suite. Le soir on s'habillait en civil avant de faire la relève. Le trajet entre sa voiture et le poste de travail lui prenait environ une minute puisque tout était dans le même bâtiment. La partie syndicale

**MARCEL MORIN**

Arbitre

dépose en S-28 l'avis de réclamation et la mise en demeure de même que la correspondance échangée dans le dossier avec la Commission des normes du travail. La commission a retenu 25 minutes pour les opérations suivantes: 10 minutes pour mettre et retirer les vêtements, 10 minutes en déplacement et 5 minutes de relève.

[152] Ce débat sur les trois activités origine de la demande syndicale d'avoir du temps d'hygiène car dans d'autres établissements la salle de douche est attenante à la salle de contrôle. Aucun poinçon n'enregistre les heures de travail. La carte magnétique ne donne accès qu'aux locaux et ne comptabilise pas les heures de travail. D'ailleurs, une arrivée en retard n'a pas d'impact et les employés s'entendent ensemble. Toutefois si l'absence devait être récurrente, le chef d'équipe intervient et, dans certains cas, du temps supplémentaire est payé à celui qui attend et une coupure de traitement à celui qui est en retard. Cette situation est déjà survenue dans le passé. Toutefois ça prend généralement 5 minutes pour faire la relève et un journal de bord est tenu dans lequel les opérations sont inscrites. Si la relève devait durer plus de 15 minutes, l'employeur est tout à fait d'accord à payer du temps supplémentaire pour l'excédent si c'est autorisé par le chef d'équipe. Ça arrive peu fréquemment maintenant mais c'était plus fréquent lors du démarrage. La relève fait partie de la tâche et ce serait un précédent dans l'industrie pétrochimique de rémunérer ces activités.

[153] Quant aux vêtements de travail, c'est l'employeur qui assure l'entretien et l'achat de ces vêtements qui sont traités pour retarder les flammes. C'est d'ailleurs l'usage dans l'industrie. Rien n'empêche toutefois un salarié d'en acheter ni de les apporter chez lui, mais jamais l'employeur n'a eu de demande en ce sens. Quant au temps de déplacement c'est pour s'enregistrer, se changer, se déplacer vers le bâtiment technique et faire la relève. Ce temps de relève, l'employeur n'est nullement d'accord pour le rémunérer et d'ailleurs ce n'est pas habituel dans l'industrie. Si l'employeur veut changer les installations sanitaires, il n'a pas besoin du consentement du syndicat pour ce faire. De plus l'employeur n'est nullement d'accord avec la position adoptée par la Commission des normes du travail dans le dossier.

**MARCEL MORIN**

Arbitre

[154] Pour le syndicat, l'employeur contrevient à la Loi sur les normes du travail, loi d'ordre public et plus particulièrement à l'article 93 qui stipule:

**"93. Normes d'ordre public.**

**Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.**

**Disposition nulle.**

**Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.**

[155] Le texte soumis par l'employeur exige qu'aucune rémunération ne soit versée jusqu'à 15 minutes chaque jour en plus de la journée régulière de travail. De plus le texte exige qu'aucune rémunération ne soit versée pour le temps de déplacement requis. D'abord, l'article 55 de la loi stipule:

**"55. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.  
(...)"**

[156] De plus, l'article 57 de la même loi énonce:

**57. Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants:**

**1 Lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;**

**2 Sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;**

**3 Durant le temps de déplacement exigé par l'employeur;**

**4 Durant toute période d'essai ou de formation exigé par l'employeur."**

[157] On ne peut donc, sous peine de nullité, prévoir que les textes des articles 55 et 57 de la Loi sur les normes du travail ne s'appliquent pas aux employés d'Interquisa.

[158] La preuve a par ailleurs démontré qu'un recours judiciaire avait été intenté contre l'employeur par la Commission sur les normes du travail et réclamant pour les employés le temps travaillé et non rémunéré pour la relève et pour le temps de déplacement ainsi que le temps nécessaire pour se doucher et se changer de vêtements. Jusqu'à preuve du contraire, le recours est réputé logé légalement et le Tribunal habilité sera éventuellement saisi du litige. Ce Tribunal est mandaté pour dire, et appliquer le droit des parties tel que prévu à la Loi sur les normes du travail. On ne peut donc parler de litispendance ou de double recours ici. Les deux tribunaux (civil et de différend) sont saisis de questions différentes et ont un mandat différent. Le présent Tribunal, qui a un mandat de créer le droit, ne pourrait créer un droit par ailleurs *ultra vires* aux dispositions de la loi d'ordre public. De plus, le Tribunal ne peut décider de l'interprétation à donner aux articles 55 et 57 de la Loi sur les normes du travail sauf, pour décider du droit de l'employeur de réclamer l'introduction d'une telle clause. Il s'arrogerait autrement la juridiction du Tribunal compétent et validement saisi d'un litige, jusqu'à preuve du contraire.

[159] Quant à la perspective de la rétroactivité éventuelle d'une clause décrétée par le Tribunal qui pourrait interférer avec le recours déjà logé, le syndicat soumet que le problème ne se pose pas parce que peu importe la décision rendue, celle-ci ne pourra invalider la loi qui est d'ordre public et qui aura toujours préséance. D'autre part, le syndicat voit mal comment un texte comme celui proposé par l'employeur, pourrait avoir quelque effet rétroactif. En effet, comment savoir si un quart de travail a débuté seulement après une relève adéquate? Comment savoir si une prolongation a pu entraîner du temps supplémentaire "justifié et autorisé" par le supérieur? Comment décréter, rétroactivement qu'aucune rémunération n'est versée pour du déplacement alors qu'il y en a peut-être eu ou non? Faut-il procéder à une récupération?

**MARCEL MORIN**

Arbitre



[160] Le texte de l'employeur étant contraire à une loi d'ordre public, il ne peut faire partie de la sentence tenant lieu de convention collective. La demande de l'employeur vise à faire intervenir le Tribunal dans un litige pour lequel il n'est pas mandaté. Le texte proposé ne pourrait de façon intelligente rétroagir compte tenu de sa facture. Même si le Tribunal écrivait un texte pouvant rétroagir, ce texte ne saurait invalider la loi qui aura toujours préséance.

[161] La position syndicale de n'inscrire aucun texte a le mérite de respecter le processus judiciaire et de laisser à l'employeur toute latitude nécessaire pour se conformer à la loi de la façon qui lui sied le mieux.

[162] La procureure de l'employeur soumet que la preuve a fait état d'une poursuite intentée par la Commission des normes du travail en vertu de laquelle elle réclame au nom des salariés du salaire pour trois activités soit le temps consacré à la relève, le temps consacré à revêtir et à retirer les vêtements de travail, le temps de déplacement entre le bâtiment administratif et le bâtiment technique.

[163] De façon préliminaire, ce litige demande que l'on départage les juridictions respectives de l'arbitre de différend et de la Cour supérieure saisie de la poursuite intentée par la Commission des normes du travail.

[164] La juridiction de l'arbitre de différend consiste à se substituer aux parties pour déterminer, à leur place, le contenu de la convention collective et, à cet égard, l'arbitre dispose de la même latitude que celles dont disposent les parties elles-mêmes. Pour disposer du différend, l'arbitre doit déterminer les conditions de travail que contiendra la convention collective. La question de savoir quelles activités doivent faire l'objet d'une rémunération constitue indéniablement une condition de travail et est donc au coeur de la juridiction de l'arbitre de différend.

[165] Lorsqu'il rédige la sentence arbitrale, l'arbitre de différend doit s'assurer que les conditions de travail qu'il met en place sont conformes aux lois applicables comme l'édicte l'article 62 du **Code du Travail**. L'arbitre de différend peut donc être appelé, à titre de compétence accessoire, à interpréter les lois régissant les rapports entre les parties.

[166] À cet égard, l'arbitre de différend n'a pas à tenir compte du fait qu'une action a été entreprise devant la Cour supérieure. Ce sera à cette dernière de déterminer l'étendue de sa propre juridiction, compte tenu de l'existence d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.

[167] En fait, la situation présentée en ce qui a trait à la relève met en lumière le fait que 3 juridictions distinctes se croisent soit la juridiction de l'arbitre de différend, celle de la Cour supérieure et celle de l'arbitre de grief. Or, les tribunaux se sont penchés à maintes reprises sur la juridiction respective des arbitres de grief et des tribunaux de droit commun et à cet égard on peut lire les arrêts dans les affaires WEBER et O'LEARY qui sont venues établir qu'il ne peut y avoir de chevauchements de compétence entre l'arbitre de grief et les tribunaux de droit commun. D'autre part, il est maintenant bien établi que l'arbitre de grief a compétence pour interpréter des lois d'ordre public qui ont un impact sur la question en litige. Dans l'affaire PARRY SOUND la Cour suprême est venue préciser une fois pour toute que tous les droits et obligations prévues par les lois d'ordre public sont contenues implicitement dans chaque convention collective. La Cour suprême rappelle également dans cette affaire que la convention collective, bien qu'il s'agisse d'un contrat privé, sert une fonction publique, soit le règlement pacifique des conflits de travail. D'autre part Me Diane Veilleux, dans un article intitulé L'ARBITRE DE GRIEF FACE À UNE COMPÉTENCE RENOUVELÉE paru dans la Revue du Barreau, automne 2004, tome 64, page 219 et suivantes fait un excellent résumé de l'évolution de la jurisprudence relative à la juridiction de l'arbitre de grief et rappelle les réflexions qui ont mené à ce constat.

[168] Bien que tous ces principes visent à définir l'étendue de la juridiction de l'arbitre de griefs, ils sont utiles pour déterminer la portée de la décision que l'arbitre de différend aura à rendre. On constate donc à la lecture de ces autorités que la compétence exclusive de l'arbitre de grief repose en grande partie sur le monopole de représentation de l'association de salariés. Or, cette association a déjà convenu que les questions salariales auront un effet rétroactif au 1er janvier 2004. Elle a donc consenti à ce que la sentence arbitrale, tenant lieu de convention collective, produise des effets à compter de cette dernière date. Le **Code du travail** prévoit d'ailleurs expressément à l'article 72 qu'une convention collective peut avoir une portée rétroactive. En outre, l'article 92 prévoit expressément que la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective puisse avoir une portée rétroactive.

[169] À l'instar des parties, l'arbitre de différend peut donc rendre une sentence applicable rétroactivement et le fait qu'il y ait présentement un litige devant la Cour supérieure ne peut avoir pour effet de priver l'arbitre de sa juridiction, laquelle consiste à décider du contenu de convention collective comme si les parties l'avaient elles-mêmes négociée.

[170] Compte tenu de la jurisprudence de la Cour suprême relative à la juridiction exclusive de l'arbitre de grief, on doit conclure que la juridiction de la Cour supérieure doit s'arrêter là où débute celle de l'arbitre de grief. Les enseignements de la Cour suprême ne permettent pas qu'il y ait chevauchement de juridiction et établissent, sans ambiguïté, que la juridiction des tribunaux ordinaires devra céder le pas devant celle de l'arbitre de grief. C'est le maintien de la paix industrielle qui l'exige.

[171] En effet, la Cour supérieure n'a pas juridiction pour entendre un litige qui porte sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective. Or, à partir du moment où il y a une convention qui prévoit la rémunération des salariés, la question de savoir quelles activités doivent faire l'objet d'une rémunération est nécessairement un litige qui, dans son essence, relève de l'interprétation et de l'application d'une

convention collective. À partir de ce moment, la Cour supérieure ne peut plus exercer sa juridiction. Elle demeure compétente pour établir la conformité du salaire versé pour la période couverte par la réclamation de la Commission des normes du travail qui précède l'entrée en vigueur de la convention collective. À compter de ce moment, il reviendra plutôt à un arbitre de grief d'appliquer et d'interpréter le contenu de la convention collective qui aura été décidé par l'arbitre de différend. En conséquence, l'arbitre de différend a compétence pour se prononcer sur le litige qui oppose les parties eu égard à la clause 18. 8 et ce, malgré la poursuite intentée par la Commission des normes du travail.

[172] Pour le temps consacré à la relève, la preuve soumise par l'employeur démontre qu'aucune entreprise comparable ne verse de rémunération pour la période de temps consacré à cette activité. Certaines entreprises paieront en temps supplémentaire lorsque la durée de la relève excède 30 minutes, ce qui est conforme à la position l'employeur. Le syndicat n'a présenté aucune preuve à l'effet contraire.

[173] La preuve non contestée est à l'effet que l'usage dans l'industrie pétrochimique québécoise veut que la relève fasse partie intégrante du travail et ne donne pas lieu à une rémunération supplémentaire, en outre du salaire versé pour les 12 heures de travail que comporte le quart de travail.

[174] Certain pourront arguer qu'une telle façon de faire est contraire à la Loi sur les normes du travail qui exige qu'une rémunération soit versée pour chaque période où le salarié fournit une prestation de travail au bénéfice de l'employeur. À cet effet, bien que l'article 93 énonce le caractère d'ordre public de la loi, l'article 94 prévoit qu'une convention peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements. Or, la politique salariale de l'employeur est une condition de travail plus avantageuse que la norme prévue par la loi. En effet, bien que le salaire des techniciens de procédés soit exprimé en fonction d'un taux horaire, la preuve patronale a mis en lumière que le salarié qui se

présente en retard à son poste de travail ne verra pas son salaire coupé en conséquence. Les salariés ont pris l'habitude de régler ces situations entre eux. Ainsi, bien que l'employeur paie le salaire en fonction du taux horaire et de 12 heures de travail, dans les faits, aucune vérification n'est faite pour s'assurer que chaque salarié a bel et bien fourni une prestation de travail pendant 12 heures. En outre, avec les taux horaires dont bénéficient les salariés, on peut certainement conclure qu'ils ont des conditions plus avantageuses que le salaire minimum prévu à la loi.

[175] Il ne faut pas conclure de ce qui précède que le temps consacré à la relève n'est pas rémunéré. C'est simplement que, dans l'établissement du salaire versé, les entreprises de l'industrie pétrochimique ont pris l'habitude d'établir le taux horaire en tenant compte du temps consacré à la relève.

[176] En conséquence, et à la lumière de l'usage dans l'industrie pétrochimique, l'employeur demande de conclure que le temps consacré à la relève ne devrait pas faire l'objet d'une rémunération supplémentaire.

[177] Quant au temps consacré à revêtir et à retirer les vêtements de travail, la jurisprudence majoritaire, sinon unanime, rendue par des arbitres de griefs relativement à cette question conclut inmanquablement que le temps consacré à revêtir et retirer les vêtements de travail ne doit pas être considéré comme du temps travaillé. La jurisprudence est d'avis qu'une telle activité est plutôt un pré-requis à la prestation de travail: SYNDICAT INTERNATIONAL DES TRAVAILLEURS DE LA BOULANGERIE, CONFISERIE ET DU TABAC, ET MEUNERIE, SECTION LOCALE 350 -T c. TREBOR ALLAN INC., DTE 2003- 820, COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL c. FRATERNITÉ DES POLICIERS DE LA CUM Inc., sentence de Me Jean-Pierre Lussier du 9 septembre 1994, RÉSIDENCE SAINTE-DOROTHÉE c. SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2074, sentence de Me François G Fortier du 2 octobre 1986.

[178] Cette conclusion est d'ailleurs conforme avec la preuve patronale qui est à l'effet que l'employeur n'oblige pas les salariés à revêtir leurs vêtements de travail à l'usine. Les salariés pourraient choisir de revêtir leurs vêtements de travail à la maison avant de se rendre à l'usine. Ils seraient alors dans la même situation que tout salarié qui se prépare pour aller au travail. Les salariés choisissent de se changer à l'usine parce que c'est l'usage de le faire et probablement parce que ça leur évite d'avoir à apporter les vêtements de travail chez eux et à en assurer l'entretien. D'ailleurs le fait de fournir les vêtements de travail et d'en assurer l'entretien ne devrait pas avoir pour effet de transformer en temps travaillé le temps consacré à revêtir et à enlever ces vêtements.

[179] D'ailleurs, la Loi sur les normes du travail ne prévoit nulle part que le temps consacré à mettre les vêtements de travail doit être réputé du temps travaillé. De façon plus particulière, l'article 57 indique à quel moment les salariés sont réputés au travail et il n'est aucunement mention que le temps consacré à revêtir et à retirer les vêtements le soit. La seule disposition de la Loi sur les normes du travail qui traite des vêtements de travail est l'article 85 qui prévoit que lorsque l'employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement aux salariés payés au salaire minimum. D'autre part, on y prévoit que l'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Enfin, on prévoit également que l'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En aucun temps le législateur n'a-t-il prévu que le salarié est réputé au travail pendant qu'il s'affaire à revêtir les vêtements de travail dont le port est exigé par l'employeur.

[180] Dans les circonstances, aucune rémunération supplémentaire ne doit être versée pour le temps consacré à revêtir et retirer les vêtements de travail.

[181] Quant au temps de déplacement, le problème de fond n'est pas l'obligation qu'ont les salariés de se présenter au bâtiment administratif avant d'aller au bâtiment technique. Les techniciens de procédés passent par le bâtiment administratif pour que leur présence soit enregistrée au poste de garde, mais aussi parce qu'on leur offre des commodités dont ils souhaitent se prévaloir, soit les douches et les vestiaires. Par ailleurs, le bâtiment administratif est adjacent au stationnement où les salariés doivent nécessairement laisser leur voiture et ce, qu'ils soient ou non dans l'obligation de se rendre au bâtiment administratif.

[182] Le véritable problème réside plutôt dans la distance qui sépare le stationnement, ou le bâtiment administratif, du bâtiment technique. En effet, même si les salariés n'avaient pas à passer par le bâtiment administratif, la distance à franchir serait la même à peu de chose près.

[183] Ce volet de la réclamation fondée sur l'article 57 de la Loi sur les normes du travail n'est pas visé par cette présomption qui ne vise pas le temps de déplacement normal qu'un salarié doit consacrer pour se rendre à son poste de travail. Il vise le temps de déplacement qui déborde le cadre normal de l'exécution de ses fonctions. Reconnaître que les salariés doivent être rémunérés pour se rendre à leur poste de travail aurait des conséquences désastreuses pour tous les secteurs d'activités économiques. Il ne viendrait à l'esprit de quiconque de prétendre qu'une infirmière qui travaille dans un service situé au dernière étage de l'hôpital doive être rémunérée du moment où elle quitte sa voiture dans le stationnement et ce, jusqu'à ce qu'elle soit rendue dans le service ou elle exerce ses fonctions.

[184] La preuve syndicale souligne que, parce qu'on demande aux salariés d'être à leur poste de travail à 6h30, ils sont dans l'obligation de se présenter au travail vers 6h15 et ne peuvent quitter qu'à 18h45. Cette réalité est la même pour tous les travailleurs qui doivent respecter un horaire de travail. Le fait de devoir être sur les lieux du travail au-delà des heures rémunérées pour être en mesure de respecter un horaire

**MARCEL MORIN**

Arbitre

de travail n'a pas pour effet de transformer en temps travaillé toute période consacrée à des activités préparatoires au travail.

[185] Le temps de déplacement dont parle l'article 57 ne vise pas le temps de déplacement entre la voiture et le poste de travail. Cette disposition vise à compenser le temps travaillé au trajet qui va au-delà du trajet normal pour se rendre au travail. Cette conclusion se fait d'autant plus pressante lorsqu'on consulte la version anglaise de ce texte qui mentionne que le salarié est réputé être au travail "... when travel is required by the employer...". Le fait qu'on a retenu le terme "travel" laisse clairement entendre que l'on voulait référer à du temps de déplacement qui va au-delà du déplacement qui est requis de tout salarié qui doit se présenter au travail. D'ailleurs, le site Internet de la Commission des normes du travail confirme d'ailleurs que cette disposition ne vise pas le temps consacré au trajet normal effectué par le salarié pour se rendre à son lieu de travail. Un employeur peut exiger de ses salariés qu'ils soient à leur poste de travail au début de leur quart de travail et ce, même s'il y a un certain temps de déplacement requis entre le moment où ils poinçonnent leur carte et celui où ils sont à leur poste. Une telle exigence n'emporte pas pour l'employeur l'obligation de rémunérer le temps consacré à ce déplacement.

[186] Le procureur de l'employeur note n'avoir recensé aucune décision ou le temps de déplacement vers le poste de travail est considéré comme du temps travaillé. La réclamation initiale du syndicat concernant les douches voulait que le temps consacré à la prise de douche à la fin du quart de travail soit rémunéré. Cette demande a été retirée et elle ne fait plus partie de la réclamation soumise par la Commission des normes du travail au nom des salariés. Il y a donc lieu de confirmer que cette activité ne doit pas être considérée comme du temps travaillé.

[187] Le présent Tribunal est d'avis le temps de relève est une réalité que vivent tous les salariés oeuvrant sur les quarts pour des opérations en continu. L'exemple le plus éloquent est celui des infirmières dans les centres hospitaliers qui font rapport à



leurs collègues de l'état des patients dont elles vont perdre charge. Pour bien connaître ce secteur, malgré le fait que les rapports prennent de 10 à 15 minutes, aucune rémunération n'est allouée pour cette activité essentielle au bien-être des patients. Les parties n'ont d'ailleurs soumis aucun comparable où une rémunération est prévue pour cette activité. Il en est de même du temps pour se vêtir et dévêtir ainsi que le temps de déplacement du bâtiment administratif au bâtiment technique.

[188] Le syndicat voudrait que cette problématique ne soit pas abordée par le tribunal pour la laisser entière devant un tribunal de droit commun.

[189] Dans un premier temps, le tribunal considère avoir toute la compétence pour en disposer. C'est une condition de travail et à cette étape-ci, c'est l'arbitre de différend qui est le forum tout désigné pour en disposer. Au moment où la Commission des normes du travail a été saisie de cette demande, aucune convention collective ne régissait les relations entre les parties. La sentence que ce tribunal est appelé à rendre s'appliquera du 1<sup>er</sup> janvier 2004 au 31 décembre 2007. Pendant tout le temps écoulé, il n'est aucunement contesté que les salariés aient eu à se vêtir des vêtements ignifuges fournis par l'employeur, se rendre du bâtiment administratif au bâtiment technique et à effectuer la relève. Tout ce qu'ils réclament c'est que ces activités soient rémunérées en sus des 12 heures de leur quart de travail. Ça n'implique pas une obligation de faire ou de ne pas faire mais strictement de donner soit une obligation à caractère monétaire qui peut effectivement rétroagir.

[190] Les arguments développés par la procureure patronale et fondés sur la Loi sur les normes du travail sont entièrement partagés par l'arbitre soussigné. En somme, il importe de préciser que sous l'empire de la convention collective, les activités entourant la relève, à moins que celle-ci soit de plus de 15 minutes, n'entraînent aucune rémunération additionnelle depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et ce, jusqu'à son échéance, le 31 décembre 2007. La proposition patronale est donc accueillie.

[191] Toutefois, si la réclamation déposée à la Commission des normes du travail vise une période antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2004, le présent tribunal se déclare sans compétence pour décider de toute partie de réclamation antérieure au 1<sup>er</sup> janvier 2004.

## 19.2

	<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
19.2	<p>Une prime d'horaire continu équivalent à 8.5% du salaire de base du niveau huit (8) est versée au salarié pour chaque heure travaillée entre 18h30 et 6h30.</p> <p>De plus, le salarié qui est en vacance et/ou en congé mobile pendant la période de 18h30 et 6h30, reçoit également la prime d'horaire continue.</p> <p>Lorsque le salarié travaille temporairement sur un horaire de jour, il reçoit une prime d'horaire continue de 4.25%.</p> <p>Cette prime vise à compenser les inconvénients associés à l'horaire de travail continu. Elle est ajoutée au salaire de base pour le calcul des avantages sociaux et n'est pas sujette à la majoration de temps supplémentaire.</p>	<p>Une prime d'horaire continu de 2,45\$ est versée au salarié pour chaque heure effectivement travaillée entre 18h30 et 6h30. Cette prime vise à compenser les inconvénients associés au travail effectué entre 18h30 et 6h30 et au travail de fin de semaine. Elle n'est pas ajoutée au salaire de base pour le calcul des avantages sociaux et n'est pas sujette à la majoration de temps supplémentaire.</p>

[192] Monsieur Bouchard explique la demande en précisant qu'elle couvre autant les vacances que les fins de semaine de même que les périodes où le technicien de procédés sera affecté sur un horaire de jour lors d'un arrêt planifié. Dans ce dernier cas la prime est coupée de moitié pour éviter la perte salariale. Un employé ne peut être pénalisé parce que l'employeur l'oblige à travailler de jour. Cette prime de 8,50% du salaire de base équivaut à un montant de 2,45 \$ en 2004. Le syndicat demande qu'elle soit exprimée en pourcentage et non en dollars. Cette prime existe ailleurs chez Pétromont-Varenes et Pétromont Montréal-Est.

[193] Contre-interrogé, Monsieur Bouchard dira n'avoir pas regardé d'autres comparables dans son analyse puisque ce sont les deux seuls de notre secteur qui sont syndiquées avec la SCEP. Il a toutefois regardé les conditions de travail chez Coastal pour certaines autres conditions de travail mais cette entreprise est syndiquée auprès des Métallos qui ne représentent pas d'autres entreprises de la pétrochimie alors que le SCEP les représente presque toutes. Il devra reconnaître que ce n'est pas un bénéfice de ne pas travailler de nuit.

[194] Monsieur Daniel Cloutier connaît bien les deux Pétromont et témoigne que la compensation versée pour le déplacement du quart de nuit vers le quart de jour pour éviter que l'employé soit pénalisé lorsqu'il vient sur le quart de jour en raison du fait que des employés ne voulaient pas y aller pour ne pas perdre la prime de nuit.

[195] Monsieur Douville témoigne que cette prime d'horaire continu vise à compenser le travail de nuit et de fin de semaine et a été calculée pour couvrir trois inconvénients.

[196] Monsieur Jean-Claude Corriveau a participé à l'élaboration de cette prime d'horaire continu. L'entreprise voulait une prime représentative du marché du travail pour travailler sur les quarts. L'entreprise démarrait avec 5 équipes de travail et a considéré ce qui se passait dans les entreprises témoins. C'est ainsi qu'on a calculé ce que représentaient les différentes primes de soir ou de nuit et une moyenne a été établie pour ne considérer qu'une seule prime de quart qui est plus facile à gérer et cette prime a été distribuée en tenant compte de la totalité des heures de nuit sur une période annuelle.

[197] Le porte-parole syndical soumet que pour cette prime d'horaire continu, le syndicat demande qu'elle soit versée en pourcentage du salaire et qu'elle soit versée pendant les congés et les vacances et que la moitié de celles-ci soit versée lors de

**MARCEL MORIN**

Arbitre

l'affectation sur le quart de jour. Il soumet de plus qu'à Pétromont-Vareennes l'on retrouve des dispositions au même effet pour le paiement en pourcentage alors qu'à Pétromont Montréal-Est on retrouve le texte pertinent et une prime en pourcentage.

[198] La procureure de l'employeur soumet que le syndicat réclame une prime de 8,5% alors que l'employeur offre une prime de 2,45 \$ de l'heure. La prime versée actuellement est de 2,20 \$ de l'heure. Mais toute cette question ne doit pas être analysée de façon isolée de la question salariale puisqu'elle fait partie de la rémunération globale et a été considérée dans l'analyse comparative effectuée par l'actuaire de l'employeur. Au 1er janvier 2004, la prime de 2,45 \$ correspond exactement à 8,5% du salaire du niveau 8 de sorte que la véritable question est de se demander si cette prime doit progresser pendant la durée de la convention collective ou si elle peut demeurer stable à 2,45 \$.

[199] La prime d'horaire continu est versée pour compenser différents inconvénients. Lorsque le salarié ne subit pas ces différents inconvénients, comme c'est le cas lorsqu'il est en vacances ou en congé mobile, il ne devrait pas recevoir la prime. Mais le syndicat soulève que la prime doit être également versée lors de ses absences parce que le salarié peut être appelé à subir un des inconvénients pour lesquels la prime est versée, sans recevoir cette prime. Une telle situation ne peut se produire que lorsque le salarié travaille de jour au cours d'une fin de semaine. En effet, c'est alors le seul moment où le salarié subit un des inconvénients qu'on cherche à compenser sans recevoir la prime puisque celle-ci n'est versée que sur les heures de nuit. Cette prime a été établie en tenant compte des différentes primes versées chez des entreprises comparables, projetées sur une année et en divisant ce montant par le nombre d'heures travaillées de nuit. L'employeur voulait une prime unique pour éviter toutes les difficultés de gestion associées au paiement de différentes primes. Pour vérifier si un salarié a été pénalisé, il faut donc regarder la situation non pas seulement au cours d'une semaine donnée mais bien au cours de toute l'année puisque la prime a été projetée sur une année entière.

[200] Pour la procureure de l'employeur les salariés ne sont pas perdants si l'analyse de cette question se fait en considérant toute l'année. C'est vrai qu'il peut arriver que le salarié ne reçoive pas sa prime pendant quelques quarts de travail de nuit, et travaille la fin de semaine qui suit. Il peut cependant aussi arriver que le salarié reçoive la prime parce qu'il travaille de nuit, mais soit en vacances au cours d'une fin de semaine donnée. Dans un tel cas, il aurait reçu une partie de la prime sans subir les inconvénients de travailler la fin de semaine. Ces différentes situations font que, sur une longue période, les situations où le salarié est avantagé seront compensées par les situations où il est désavantagé.

[201] Quant à la prime de jour, initialement, la preuve syndicale était à l'effet que la prime de jour était nécessaire pour les moments où les techniciens sont affectés seulement de jour, en dehors de leur horaire habituel, pour qu'ils soient aussi compensés pour le travail de fin de semaine. La preuve n'a pas démontré cependant qu'il était déjà arrivé qu'un salarié soit retiré de son horaire en continu pour n'être affecté que de jour. Dans un tel cas, il pourrait arriver par exemple que l'horaire de jour ne comporte pas de travail de fin de semaine.

[202] D'autre part, le témoignage de Daniel Cloutier présentait tout à fait différemment l'objectif poursuivi par l'introduction d'une prime de jour. Il a indiqué que cette prime avait été introduite chez Pétromont pour inciter les employés à accepter des affectations de jour. Il a témoigné que l'employeur avait de la difficulté à recruter des employés pour des affectations de jour parce que les salariés ne voulaient pas perdre la prime de nuit. Cette prime a donc été introduite pour régler une problématique qui était spécifique à Pétromont. Or, aucune preuve n'a été présentée à l'effet qu'Interquisa vivait aussi de tels problèmes. Monsieur Cloutier a même admis que le contexte était bien différent chez Interquisa en raison de la semaine de disponibilité qui permet à l'employeur d'avoir toujours une équipe de jour. Dans les circonstances, il apparaît peu opportun d'introduire un tel élément dans la convention collective.

[203] Quant à l'inclusion de la prime dans le calcul des avantages sociaux, la procureure de l'employeur réfère aux conventions comparables qui ne prévoient pas que ces primes soient ajoutées au salaire de base pour fins de calcul des avantages sociaux.

[204] Dans les conventions comparables, la prime de nuit chez Pétromont-Varenes est exprimée en dollars mais évolue d'année en année et elle est versée même lorsque le salarié est en vacances ou en congé mobile. Chez Pétromont Montréal-Est, la prime est exprimée en pourcentage (8,5%) du plus haut niveau de la classe salariale et cette prime est versée pour toutes les heures travaillées. On n'y retrouve aucune indication de façon expresse que cette prime est maintenue en cas de vacances ou de congé mobile. Chez Coastal, la prime est exprimée en dollars et varie à chaque année et elle n'est versée que sur les heures effectivement travaillées. Aucune convention ne prévoit que le montant de ces primes est ajouté au salaire de base pour fins de calcul des avantages sociaux. Quant à la prime de jour, la convention de Pétromont-Varenes prévoit une prime de jour de 1,20 \$ de l'heure au 1er février 2003 et de 1,24 \$ au 1er février 2005. Celle de Montréal-Est prévoit une prime de jour de 1,20 \$ de l'heure alors que chez Coastal on ne retrouve pas de prime de jour.

[205] Le présent Tribunal est d'avis que la demande syndicale, visant à ce que la prime d'horaire continu soit versée en pourcentage plutôt qu'en dollars, s'appuie sur des comparables et permet de l'actualiser sans devoir en modifier le quantum est retenue. Toutefois, cette prime a été conçue pour contrer les inconvénients du travail de nuit et ne devrait pas s'appliquer lorsque les inconvénients sont absents, ce qui est le cas des vacances et des congés mobiles. D'autre part, la problématique particulière qui existe chez Pétromont pour recruter des salariés pour travailler de jour, trouve une certaine similitude chez Interquisa pour le salarié affecté temporairement sur un horaire de jour, de sorte que la prime demandée par le syndicat est accueillie.

[206] Enfin, l'intégration de cette prime pour fins de calcul des avantages sociaux ne trouve aucun écho dans les comparables et est donc rejetée.

[207] En somme, la proposition patronale est accueillie en substituant 8,50% à 2,45\$ de même que la prime de 4,25%.

[208] La clause 19.2 se lit ainsi :

**Une prime d'horaire continu de 8.50% du salaire de base du niveau huit (8) est versée au salarié pour chaque heure effectivement travaillée entre 18h30 et 6h30. Cette prime vise à compenser les inconvénients associés au travail effectué entre 18h30 et 6h30 et au travail de fin de semaine. Elle n'est pas ajoutée au salaire de base pour le calcul des avantages sociaux et n'est pas sujette à la majoration de temps supplémentaire.**

**Lorsque le salarié travaille temporairement sur un horaire de jour, il reçoit une prime d'horaire continue de 4.25%.**

## 21.2

	<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
21.2	Pour bénéficier d'un jour férié et chômé le cas échéant, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans autorisation de l'employeur ou sans raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour. (L.R.Q., c. N-1.1)	Pour avoir droit à la rémunération afférente à un jour férié, un salarié ne doit pas s'être absenté sans autorisation de l'Employeur ou sans raison valable la journée de travail prévue à son horaire qui précède ou qui suit ce jour férié.

[209] La partie syndicale n'a administré aucune preuve relativement à cette clause tout comme la partie patronale.

[210] Le représentant syndical soumet que le texte syndical reprend intégralement le texte de l'article 65 de la Loi sur les normes du travail.

[211] Le procureur de l'employeur soumet que la proposition syndicale n'est pas compatible avec l'organisation du travail et la réalité des opérations continues de l'employeur.

[212] Dans un premier temps, il ne faut pas parler du droit à un jour férié et chômé puisque tous les congés fériés prévus à la convention ne sont pas nécessairement chômés. En effet, la clause 21.3 prévoit que lorsqu'un jour férié coïncide avec un quart de douze (12) heures prévu à l'horaire régulier d'un salarié, ce jour férié n'est pas chômé. Le droit d'être rémunéré pour un jour férié et celui de pouvoir s'absenter un tel jour sont traités distinctement dans la convention. La question de savoir si les jours fériés sont chômés ou pas est régie par la clause 21.3. Le droit dont il est question en l'espèce est donc seulement celui de recevoir une rémunération pour les jours fériés.

[213] Par ailleurs, quant à la référence aux jours ouvrables, elle n'est pas adaptée à la réalité de l'employeur puisque dans le cadre d'opérations continues, tous les jours sont des jours ouvrables. Par contre, tous les jours ouvrables ne sont pas des jours de travail pour un salarié donné. C'est pourquoi il serait préférable de référer aux journées de travail du salarié.

[214] Ce que l'employeur recherche en quelque sorte, c'est qu'un salarié qui s'absente la veille ou le lendemain d'un jour férié sans autorisation ou sans raison valable ne puisse réclamer l'indemnité de congé férié, qu'il travaille ou non lors de ce jour. Pour le salarié qui ne travaille pas lors d'un jour férié, le principe va de soi. Quant



au salarié qui travaille lors d'un jour férié, lui permettre de bénéficier de cette rémunération aurait pour effet de l'autoriser à déplacer unilatéralement son congé férié la veille ou le lendemain de ce jour en ne perdant pas l'indemnité puisqu'il serait tout de même payé à taux triple pour avoir travaillé un jour férié. Ce résultat n'est pas souhaitable.

[215] On ne retrouve pas de principe semblable à Pétromont-Varenes. À Pétromont Montréal-Est, l'on retrouve un principe similaire à celui proposé par l'employeur. En effet, on exige que le salarié soit présent le jour de travail normal qui précède ou qui suit la fête. La convention de Coastal reprend exactement le même principe que celui défendu par l'employeur.

[216] Le présent Tribunal est d'avis pour les raisons exposées par la procureure patronale dans son argumentation, que la proposition patronale reflète le mieux les conditions d'exercice du travail dans l'entreprise. En effet, la référence au jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour férié ne peut se faire qu'en regard de l'horaire de travail du salarié puisque tous les jours sont ouvrables. La proposition patronale est acceptée.

### 21. 3

	<b>RÈGLEMENT</b>
	<p>Lorsqu'un jour férié coïncide avec un quart de douze (12) heures prévu à l'horaire régulier d'un salarié, ce jour férié n'est pas chômé.</p> <p>Pour le salarié en semaine de disponibilité, le jour férié est observé au jour prévu à l'Annexe E. Il est chômé si ce jour coïncide avec un jour travaillé pour ce salarié.</p>

[217] Monsieur Bouchard précise que malgré le fait que la clause 21. 3 soit réglée, un litige est apparu lorsqu'il a été question de discuter de l'application des dispositions de la convention collective. Une compréhension différente a surgi au sujet des congés

fériés qui auparavant n'étaient pas déplaçables quel que soit le fait que les opérateurs soient en semaine de disponibilité ou non. Or, l'horaire établi pour 2006 - 2007 était déjà disponible sur le réseau informatique et il en a fait imprimer une copie (S -30). En 2005 on voit apparaître les congés fériés en orange et à la fin de 2004 Noël et le lendemain de Noël étaient un samedi et un dimanche et l'employeur avait déplacé ces congés. L'employeur a soumis que la convention collective n'avait pas encore été signée et qu'il pouvait agir de la sorte de sorte qu'il était déjà au courant de la problématique. Plus tard, l'employeur a déposé l'horaire 2006 - 2007 (S -30) et c'est avec cet horaire que la partie syndicale a travaillé. Sur cet horaire l'on ne retrouvait pas de couleur mauve. En novembre 2005 l'employeur a remis l'horaire 2006 en format de poche et c'était le même que ce qu'il avait vu auparavant (S-30). Or, dernièrement, l'employeur a généré un nouvel horaire (E-25) avec une nouvelle couleur. L'impact est surtout monétaire. Lorsque le congé n'est pas déplacé les employés vont avoir une perte salariale, l'employé va toucher 12 heures pour le congé férié plus 4 jours à 8 heures de travail pour la semaine de disponibilité pour un total de 44 heures. Si le congé est maintenant déplacé, le lundi sera un jour chômé et payé soit 12 heures plus trois autres journées à 8 heures pour un total de 36 heures ce qui amène une perte salariale de 8 heures. Il y a toutefois une banque de congés fériés prévue pour pallier à ce problème et l'employé a tout le loisir de le déplacer ailleurs de sorte qu'il se demande pourquoi l'employeur devrait créer un autre système. Contre-interrogé, Monsieur Bouchard dira que c'est aux Fêtes de 2004 qu'il y a eu un impact monétaire mais il est possible pour certains employés de ne pas s'en être plaint.

[218] Pour Monsieur Douville, le litige concerne uniquement les congés fériés pour les employés pendant la semaine de disponibilité. Ainsi, les employés suivent les employés d'entretien. Si, pour l'employé d'entretien, le congé statutaire est reporté il devrait aussi l'être pour les opérateurs. Pour les techniciens sur horaire de 12 heures, le congé férié est chômé la journée même. L'employeur souhaite que cette façon de procéder s'applique en raison du fait que les employés d'entretien sont également en congé tout comme les ingénieurs. Cela constitue une meilleure utilisation de la main

**MARCEL MORIN**

Arbitre

d'oeuvre. Contre-interrogé, Monsieur Douville précisera que les employés d'entretien et de bureaux ne sont pas des employés syndiqués. Pour les employés en semaine de disponibilité, un férié déplacé au vendredi n'a pas d'impact car la semaine de disponibilité est du lundi au jeudi.

[219] Comme le souligne la procureure de l'employeur le désaccord ne réside donc pas dans le texte lui-même, mais plutôt dans le contenu de l'horaire à l'annexe E.

[220] Pour bien situer le litige, il importe de préciser que pour les salariés affectés sur les quarts de 12 heures au cours d'une semaine donnée, le jour férié qui coïncide avec une journée travaillée n'est jamais chômé. Le salarié pour qui cette journée correspond à un jour de travail exercera ses fonctions ce jour-là, mais aura cependant la possibilité, s'il le souhaite, de mettre en banque un tel congé plutôt que de se faire payer immédiatement l'indemnité de congé férié.

[221] Pour les autres membres du personnel (employés de bureau et salariés d'entretien), les jours fériés qui coïncident avec un jour de travail sont chômés et payés. Lorsqu'un jour férié coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au vendredi ou au lundi. Les salariés observent donc le jour férié au jour auquel il est déplacé. Ils ne travaillent pas ce jour-là et reçoivent l'indemnité de congé férié.

[222] L'employeur souhaite que les salariés en disponibilité observent un jour férié au jour auquel il est déplacé, le cas échéant, si ce congé déplacé coïncide avec une journée de travail pour eux.

[223] Le syndicat s'objecte à cette façon de faire et estime que le congé férié ne devrait pas être déplacé pour les salariés en disponibilité et que ces derniers devraient donc être au travail lors d'un jour férié déplacé.

[224] La semaine de travail du salarié en disponibilité s'étale du lundi au jeudi.

Ainsi, lorsqu'un jour férié est déplacé au vendredi, le salarié en disponibilité n'est pas affecté par la proposition de l'employeur puisque le vendredi n'est pas un jour normalement travaillé pour lui. Il exercera donc ses fonctions du lundi au jeudi comme d'habitude et recevra une indemnité de 12 heures pour le congé férié du vendredi. Par contre, si le congé férié est déplacé au lundi, le salarié en disponibilité observerait le congé férié ce jour-là et ne travaillerait que du mardi au jeudi au cours de cette semaine.

[225] Il est tout à fait justifié de ne pas déplacer les congés fériés pour les salariés qui sont affectés aux horaires de 12 heures au cours d'une semaine donnée puisque cela est une conséquence directe des opérations en continu. Par contre, pour les salariés de jour, qui ne sont pas affectés à la production systématique, il n'y a aucune raison qu'ils ne bénéficient pas d'un jour férié, chômé et payé comme le reste du personnel de jour. La position de l'employeur assure donc une certaine équité entre les salariés affectés de jour.

[226] D'autre part, les salariés en disponibilité sont souvent requis pour assister les travaux effectués par les salariés d'entretien. Or, les salariés d'entretien ne sont pas présents au travail lors d'un jour férié déplacé. En outre, les projets sur lesquels sont appelés à travailler les salariés en disponibilité peuvent être en lien avec d'autres employés de bureau, comme les ingénieurs, lesquels sont également absents lors d'un congé férié déplacé. Le fait d'empêcher le déplacement des congés fériés pour les salariés en disponibilité risque d'empêcher l'employeur d'utiliser adéquatement ses ressources lorsque tout le reste du personnel de jour est en congé. D'autre part la position syndicale n'est pas, selon la procureure de l'employeur, cohérente avec le reste de ses représentations. En effet, le syndicat revendique à plusieurs reprises de pouvoir bénéficier de plus de congés possibles. Or, il est surprenant que le syndicat réclame que les salariés en disponibilité soient dans l'obligation de travailler lors de congés fériés déplacés. La proposition de l'employeur fait en sorte que les salariés en disponibilité pourraient chômer plus de congés fériés.

**MARCEL MORIN**

Arbitre

[227] Quant à l'impact de la position patronale, on constate à l'analyse de l'horaire de travail proposé par l'employeur que sur 5 congés déplacés au cours de l'année 2006, 3 sont déplacés un vendredi et n'affectent donc pas les salariés en disponibilité. Seulement 2 congés sont déplacés le lundi et comme ces 2 congés se retrouvent dans la même semaine, une seule équipe est affectée pour une seule semaine en 2006. Pour l'année 2007, sur 5 congés déplacés, 2 le sont un vendredi. Quant aux 3 autres congés déplacés le lundi, ils s'étalent sur 2 semaines et affectent donc 2 équipes, à raison d'une semaine chacune. La proposition de l'employeur n'a donc que très peu d'impact globalement.

[228] La convention de Péтромont-Varennés reconnaît le principe du déplacement des congés fériés pour les salariés affectés de jour. Les dates auxquelles seront déplacés les congés sont convenues avec le syndicat en début d'année. Il faut rappeler que cette entreprise fonctionne avec une structure à 4 équipes et n'a donc pas d'équipe en disponibilité. Quant à la convention de Péтромont Montréal-Est elle prévoit que les congés qui coïncident avec le samedi sont nécessairement déplacés au vendredi et que les congés qui coïncident avec un dimanche sont déplacés au lundi. Ce principe s'applique pour les salariés affectés à un horaire de jour. Cette usine fonctionne également avec une structure à 4 équipes sans équipe de disponibilité. Quant à la convention de Coastal elle est muette sur la question.

[229] Le présent Tribunal est d'avis que, malgré la production par l'employeur d'une nouvelle cédule de travail (E-25) après que les parties se soient entendues sur le libellé de 21.3, la partie syndicale ne demande pas au tribunal d'en modifier le libellé.

[230] La partie syndicale avait entériné ce libellé après avoir pris connaissance de la cédule S-30 comportant un code de couleurs différentes. En conséquence, le texte de 21.3 s'impose au tribunal. Toutefois, dans le cadre des propositions soumises à la

clause 21.5, il semble qu'il soit possible d'apporter certains aménagements pour corriger la situation décrite par la cédule E-25.

### 21.5

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p>Tous les jours fériés sont rémunérés à raison de douze (12) heures par jour férié.</p> <p>En ce qui concerne la rémunération applicable aux jours fériés, les règles sont les suivantes ;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Si le salarié travaille le jours férié et ne le reporte pas, il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé, en plus de recevoir l'indemnité afférente au congé férié.</li> <li>• Si le salarié travaille le jour férié et le reporte, il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé et reçoit douze (12) heures à taux simple lorsqu'il prend son congé.</li> <li>• Si le salarié est en congé lors d'un jour férié et qu'il ne le reporte pas, il est rémunéré pour sa journée et est réputé être au travail au fin de calcul du temps supplémentaire.</li> <li>• Si le salarié est en congé lors d'un jour férié et qu'il le reporte, il reçoit 12 heures à taux simple lorsqu'il prend son congé.</li> </ul> <p>Si le salarié est en semaine de disponibilité lors d'un jour férié, il est alors rémunéré à raison de huit (8) heures à taux régulier et accumule 4 heures dans la banque des congés fériés.</p>	<p>Tous les jours fériés sont rémunérés à raison de douze (12) heures par jour férié.</p>

[231] La partie syndicale n'a aucune preuve à fournir sur cette clause.

[232] Monsieur Douville témoigne que les employés travaillent 12 heures que ce soit un férié ou pas. S'ils travaillent un jour férié il reçoivent la rémunération à temps double plus le paiement de la fête de sorte que la rémunération totale est à temps triple. S'ils sont en congé d'horaire, ils reçoivent 12 heures à titre de salaire régulier plus la compensation pour le congé férié. Lors de la semaine de disponibilité, si le congé tombe pendant une journée travaillée, ils reçoivent 12 heures de rémunération mais ils doivent prendre le congé.

[233] Pour le syndicat, le règlement convenu à l'article 21 prévoit déjà que le férié qui coïncide avec l'horaire de 12 heures est travaillé. De plus le férié qui coïncide avec l'horaire de 8 heures est chômé. Le salarié peut accumuler 2 ou 4 fériés selon la période. Le texte syndical prévoit donc les conditions applicables lorsque:

- Le salarié travaille le jour du férié sans en reporter la prise à une autre date. Le travail effectué le jour d'un férié doit être rémunéré à taux supplémentaire en plus du paiement du congé.
- Le salarié travaille le jour du férié et le reporte à une date ultérieure. Le travail effectué le jour d'un férié doit être rémunéré à temps supplémentaire et le férié est payé au moment de la prise effective.
- Le salarié est en congé lors d'un férié et il n'en reporte pas la prise. On applique ici l'article 56 de la Loi sur les normes du travail où il est réputé être au travail.
- Le salarié est en congé lors d'un férié et il en reporte la prise: il reçoit la rémunération du férié au moment de la prise effective.
- Si le salarié est durant sa semaine de disponibilité où il a un horaire de 8 heures, il peut mettre en banque 4 heures. En effet, si les fériés sont payés 12 heures, il y a un excédent de 4 heures qui doit être accumulé.

[234] Dans la convention collective de Pétromont-Varenes, le principe voulant que tout travail accompli durant un férié est indemnisé à taux supplémentaire est prévu aux articles 8.06 et 7.01 et l'accumulation est prévue d'office à 8.01. Les mêmes principes

se retrouve dans la convention de Péromont Montréal-Est à la clause 11.03 pour le paiement à temps supplémentaire pour le travail le jour d'un férié. À 11.05 pour le droit d'accumuler et à 11.04 - 1 qui mentionnent que l'employé est considéré avoir travaillé pendant la prise du férié. Le principe est donc que les employés ne perdent jamais le férié et sont réputés être au travail pendant la prise du congé et sont payés à taux supplémentaire pour le travail durant un férié.

[235] La procureure de l'employeur soumet que le litige qui oppose les parties à l'égard de la clause 21.5 comporte trois volets:

- le fait de considérer l'indemnité de congé férié aux fins de déterminer les heures à payer en temps supplémentaire ;
- les conditions qui permettent à un salarié de reporter un congé férié;
- les droits du salarié en disponibilité eu égard à l'indemnité de congé férié.

[236] De façon plus particulière, l'employeur est d'accord avec les 2 premières affirmations proposées par le syndicat, lesquelles visent le cas du salarié qui travaille lors d'un jour férié. Ces affirmations exposent adéquatement les droits du salarié qui travaille un jour férié.

[237] L'employeur n'adhère cependant pas à la position syndicale en ce qui a trait aux droits du salarié en congé d'horaire lors d'un congé férié. En effet, dans un premier temps, les heures payées à titre d'indemnité de congé férié ne devraient pas être comptées afin de déterminer si le salarié a excédé la moyenne de quarante heures par semaine. Par ailleurs, l'employeur s'objecte à ce qu'un salarié, en congé d'horaire au moment d'un congé férié, puisse reporter ce congé à une autre date.

[238] Enfin, pour ce qui est du salarié en disponibilité, l'employeur souhaite



maintenir la façon de faire actuelle, à savoir que le salarié en disponibilité reçoive 12 heures de salaire à titre d'indemnité de congé férié.

[239] L'article 56 de la Loi sur les normes du travail stipule que pour les fins du calcul du temps supplémentaire, les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail. Appliqué au cas en l'espèce, cela signifierait que si les heures travaillées additionnées aux heures de congés fériés et chômés dépassent 200 heures sur 5 semaines, il faut payer ces heures excédentaires au taux du temps supplémentaire.

[240] Le syndicat suggère qu'un salarié en congé d'horaire, qui reçoit une indemnité de congé férié, soit réputé au travail ce jour férié aux fins de calcul des heures supplémentaires. La position syndicale repose sur une interprétation erronée de l'article 56 de la Loi sur les normes du travail. En vertu de cette disposition, trois conditions sont requises pour qu'un congé puisse être assimilé à une journée de travail. Il faut que ce congé soit férié, chômé et payé.

[241] Dans le cas qui nous occupe, lorsqu'un salarié est en congé d'horaire lors d'un congé férié et qu'il reçoit malgré tout une indemnité de congé férié, ce congé est férié et payé, mais il n'est pas chômé. Le salarié n'est pas privé d'une journée de travail en raison du jour férié, étant déjà en congé d'horaire ce jour-là. Le but de cette disposition est de ne pas porter préjudice à un salarié qui a été dans l'obligation de chômer durant l'un des jours de travail prévus à son horaire, mais qui serait appelé à travailler au-delà de sa journée de travail au cours de la même semaine.

[242] La position syndicale ferait en sorte qu'un employeur devrait payer systématiquement du temps supplémentaire à tout salarié qui bénéficie d'un jour férié durant sa semaine, même si ce salarié n'est privé d'aucune heure régulière de travail en conséquence de ce jour férié.

[243] En outre, une telle proposition a pour effet d'entraîner une situation inéquitable pour les salariés qui sont appelés à travailler durant un jour férié. En effet, le salarié qui travaille lors d'un jour férié est payé au taux de temps supplémentaire pour sa journée et reçoit en outre l'indemnité de congé férié, ce qui équivaut à du temps triple. À titre d'exemple, pour une semaine de 36 heures au cours de laquelle un salarié travaillerait 12 heures lors d'un jour férié, il recevrait une rémunération de 60 heures pour cette semaine (24 heures à taux régulier, 12 heures à taux double pour le travail effectué le jour férié et 12h à taux régulier à titre d'indemnité de congé férié, pour un total de 60 heures.)

[244] Selon la proposition syndicale, le salarié qui exerce ses fonctions pendant 36 heures au cours d'une semaine donnée, mais qui ne travaille pas lors du jour férié qui survient durant cette semaine, recevrait la même chose. (36 heures à taux régulier pour les heures travaillées, 12 heures à titre d'indemnité de congé férié, lesquelles seraient payées à taux double si elles sont considérées comme du temps travaillé aux fins du calcul du temps supplémentaire, pour un total de 60 heures). Ce résultat n'est pas souhaitable et n'est pas conforme à l'intention des parties qui ont pris la peine de prévoir à la clause 21.6 que toute heure régulière travaillée un jour férié par un salarié affecté à un quart de 12 heures est payée au taux du temps supplémentaire. Si les parties ont pris la peine de préciser cet élément, c'est donc qu'elles souhaitaient que le salarié qui travaille un jour férié soit traité différemment du salarié qui est en congé d'horaire.

[245] La procureure de l'employeur réfère le Tribunal à la décision de la Cour supérieure dans UNIBOARD CANADA INC. c. LAPLANTE et AI, DTE 2004 T - 1062 de même qu'à l'ouvrage de Nathalie Anne Béliveau, LES NORMES DU TRAVAIL, Les Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2003.

[246] Pour l'employeur, la possibilité de reporter un congé férié ne devrait être offerte qu'aux salariés qui travaillent lors d'un jour férié. En effet, l'employeur a consenti

à ce que les salariés puissent reporter des fériés, mais la notion de report suppose que le salarié ait été privé du bénéfice d'un jour férié. Or, un salarié qui est en congé d'horaire au moment où survient un congé férié n'en a pas été privé en ce qu'il n'a pas été dans l'obligation de travailler ce jour-là et ne devrait donc pas être autorisé à le reporter.

[247] Par ailleurs, l'employeur s'inquiète de la difficulté d'accorder les congés fériés si les salariés étaient autorisés à les mettre systématiquement en banque, peu importe qu'ils soient ou non au travail et ce, jusqu'à concurrence du nombre de congés prévus à la clause 21.4. Les salariés disposent déjà pour la plupart de 4 semaines de vacances, de 2 congés mobiles et de 40 heures de congés accumulés. Si tous les salariés bénéficient en plus de 48 heures de congés fériés en banque, l'employeur risque d'avoir de la difficulté à accorder tous ses congés durant les semaines de disponibilité. En effet, il faut rappeler qu'au cours d'une année, chaque salarié dispose de 10 semaines de disponibilité 3 semaines sont normalement consacrées à de la formation. Si on ajoute les 4 semaines de vacances, les 2 congés mobiles et les 40 heures de congés accumulés, on se retrouve dans une situation où chaque salarié serait présent au travail entre 1 et 2 semaines de disponibilité par année. Si on ajoute à cela 4 congés fériés à reprendre, cela ferait en sorte que l'employeur soit presque totalement privé de salariés durant les semaines de disponibilité. Pour cette raison, l'employeur demande de statuer que les congés fériés ne sont reportés que si le salarié doit exercer ses fonctions lors d'un congé férié.

[248] En ce qui a trait à l'indemnité de congé férié pour les salariés en disponibilité, l'employeur souhaite maintenir la façon de faire actuelle à cet égard à savoir que les salariés en disponibilité reçoivent 12 heures de salaire à titre d'indemnité de congé férié. La proposition du syndicat de mettre systématiquement 4 heures en banque inquiète l'employeur, pour les raisons mentionnées plus haut.

[249] La situation qui prévaut chez Pétromont-Varennes se compare difficilement à

**MARCEL MORIN**

Arbitre

celle qui nous occupe puisque la convention prévoit que toutes les heures de congés fériés sont mises en banque au profit du salarié, qui doit les prendre au cours d'année. La convention ne traite pas spécifiquement de comment est traitée l'indemnité de congé férié eu égard au temps supplémentaire. À Pétrumont-Varenes, les salariés sont réputés être au travail lors d'un jour férié, qu'il travaille ou non. Par ailleurs, la convention ne prévoit pas de façon expresse s'ils sont autorisés à accumuler des congés fériés, peu importe qu'ils soient cédulés ou non pour travailler. La convention de Coastal ne prévoit rien de semblable, que ce soit en ce qui a trait aux heures considérées aux fins de temps supplémentaire ou à la possibilité de reporter un congé férié.

[250] Le présent Tribunal est d'avis que si les deux parties s'entendent sur le principe voulant que tous les jours fériés sont rémunérés à raison de 12 heures par jour férié, elles diffèrent d'opinion sur les modalités d'application. L'employeur a manifesté son accord aux deux premiers énoncés concernant la rémunération applicable et réitéré son désaccord aux deux suivantes.

[251] Quant au salarié en congé lors d'un jour férié et qui ne le reporte pas, il est rémunéré pour sa journée, mais est-il réputé être au travail aux fins du calcul du temps supplémentaire? Cette demande syndicale est fondée sur l'article 56 de la Loi sur les normes du travail qui prévoit que pour les fins du calcul du temps supplémentaire, les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail. Plaidant que ces jours ne sont pas chômés, l'employeur soumet que l'une des conditions prévues à la Loi est absente. Le tribunal partage cette interprétation de la Loi et ne peut en conséquence faire droit à cette demande.

[252] Enfin, la quatrième demande syndicale n'est pas accordée mais le tribunal est d'avis d'ajouter à ce paragraphe que les congés fériés ne sont pas déplacés et sont observés à leur date à moins d'entente avec le syndicat.

[253] Également, il est convenu par le tribunal d'ajouter une disposition voulant que les congés fériés non travaillés ne peuvent être mis dans la banque des congés fériés.

[254] De même, le dernier paragraphe est modifié pour qu'il se lise ainsi : **Si le salarié est en semaine de disponibilité lors d'un jour férié, il est alors rémunéré à raison de douze (12) heures à taux régulier.**

[255] En conséquence, ce paragraphe 21.5 est libellé en ces termes :

**Tous les jours fériés sont rémunérés à raison de douze (12) heures par jour férié.**

**En ce qui concerne la rémunération applicable aux jours fériés, les règles sont les suivantes ;**

- **Si le salarié travaille le jours férié et ne le reporte pas, il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé, en plus de recevoir l'indemnité afférente au congé férié.**
- **Si le salarié travaille le jour férié et le reporte, il est rémunéré à taux double pour le temps travaillé et reçoit douze (12) heures à taux simple lorsqu'il prend son congé.**
- **Si le salarié est en congé lors d'un jour férié et qu'il ne le reporte pas, il est rémunéré pour sa journée à taux simple et n'est par réputé être au travail pour les fins du calcul du temps supplémentaire.**

**Si le salarié est en semaine de disponibilité lors d'un jour férié, il est rémunéré à raison de douze (12) heures et ne peut accumuler d'heures dans sa banque de congés fériés.**

**Les congés fériés non travaillés ne peuvent être mis dans la banque des congés fériés.**

**Les congés fériés ne sont pas déplacés et sont observés à leur date à moins d'entente avec le syndicat.**

## 22.1

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p>La durée des vacances dont bénéficie un salarié au cours de l'année de référence est déterminée en fonction du crédit de service reconnu à l'embauche et du service continu accumulé à la fin de l'année de référence qui précède.</p> <p>4. Le salarié qui, à la fin de l'année de référence, justifie d'au moins quinze (15) ans de service continu, a droit à cent soixante-huit (168) heures de vacances et accumule huit (8) heures de vacances additionnelles, pour chaque année de service continu suivant la 15<sup>ième</sup> année jusqu'à concurrence de deux cents quatre-vingt (280) heures.</p>	<p>La durée des vacances dont bénéficie un salarié au cours de l'année en cours est déterminée en fonction du service continu accumulé à la fin de l'année de référence qui précède.</p>

ANNEXE J CRÉDIT DE SERVICE																			
PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE																		
<p>L'employeur reconnaît un crédit de service à l'embauche d'un salarié en fonction des bases suivantes;</p> <table border="1" data-bbox="266 1423 824 1864"> <thead> <tr> <th>Niveau embauché</th> <th>Années reconnues</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>8</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>7</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>4</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau embauché	Années reconnues	8	9	7	7	6	5	5	3	4	1	3	0	2	0	1	0	
Niveau embauché	Années reconnues																		
8	9																		
7	7																		
6	5																		
5	3																		
4	1																		
3	0																		
2	0																		
1	0																		

[256] Monsieur Bouchard témoigne que lorsqu'il a été embauché il a posé certaines questions sur les conditions d'emploi et il s'est informé du nombre de semaines de vacances, précisant qu'il avait 4 semaines et que ça ne l'enchantait pas de devoir en avoir moins. On lui a fait part que le crédit de service serait reconnu et que dans son cas le crédit de service serait de 9 ans. On lui a précisé qu'une 4<sup>ème</sup> semaine de vacances serait reconnue en ce qui le concerne à 10 ans de sorte qu'il ne lui restait qu'un an à travailler pour avoir droit à 4 semaines de vacances. Lors de l'embauche une présentation power point a été effectuée en décembre 2002 sur la façon dont serait calculé le crédit de service. Chaque employé a reçu une lettre personnalisée l'informant du crédit de service qui lui serait reconnu. C'est l'échelle de salaire qui détermine le crédit de service et non l'inverse. Il a subséquemment été informé de la décision que le crédit de service ne servirait pas à reconnaître, pour les années subséquentes, une augmentation du nombre de semaines de vacances. Il précise d'autre part que le crédit de service existe dans l'industrie du pétrole et qu'on le retrouve chez Shell, Pétromont Montréal-Est. Cette pratique existe encore dans ces entreprises. Il précise enfin que le texte de la clause 22.1 (4) provient de Pétromont-Vareennes.

[257] Contre-interrogé, il dira n'avoir pas accès à plus de 4 semaines de vacances selon le régime actuel alors que Monsieur Hamelin lui avait laissé voir que son crédit de service serait reconnu et qu'à partir de quinze ans il accumulerait des heures pour une semaine additionnelle. Il a réalisé, lors des présentes négociations, qu'une 5<sup>ème</sup> semaine de vacances ne serait pas accordée après 15 ans de service. Il reconnaît ne pas avoir vu de référence à plus de 4 semaines de vacances dans les documents qui lui avaient été remis. Enfin son crédit de service ne lui a pas donné accès à d'autres avantages.

[258] Monsieur Douville témoigne que le crédit de service a été présenté en décembre 2002 dans le cadre d'un plan visant l'acquisition d'une 4<sup>ème</sup> semaine de vacances à compter de janvier 2004. La règle dans l'entreprise est qu'à l'embauche

**MARCEL MORIN**

Arbitre

c'est 3 semaines de vacances et on peut avoir accès à une quatrième semaine au maximum. Aucune promesse n'a été faite à ce sujet et il a été mentionné que l'entreprise travaillait là- dessus. À l'époque, c'est Monsieur Asselin qui était directeur des ressources humaines. Le crédit de service a servi à l'intégration salariale et ultimement pour l'acquisition de la 4ème semaine de vacances. Lors de la rencontre du 17 décembre 2002 (E-14), il était présent et il a relaté ce dont il a été question lors de cette rencontre. Il n'a nullement été question que ça pouvait servir pour autre chose.

[259] Le représentant syndical précise que pour le crédit de service il apparaît à la partie syndicale peu équitable d'attirer de nouveaux employés en faisant miroiter un crédit de service puis de cesser de le reconnaître.

[260] La procureure de l'employeur soumet que le litige concerne deux éléments:

- la reconnaissance d'un crédit de service;
- le quantum de vacances pour les salariés ayant accumulé quinze ans ou plus de service continu.

[261] Elle soumet que la preuve syndicale n'a pas réussi à démontrer de façon prépondérante que le crédit de service devait servir à autre chose que l'intégration dans l'échelle de salaire ou l'acquisition de la 4ème semaine de vacances. D'ailleurs, la preuve documentaire va dans le même sens, à savoir que le crédit de service sert à l'acquisition de la 4ème semaine de vacances seulement. En effet pour bien comprendre l'intention de l'employeur à cet égard, il faut analyser la pièce E-14 où l'on retrouve la présentation complète du 17 décembre 2002. La page qui précède celle soumise par le syndicat vient clarifier les engagements de l'employeur en ce qui concerne le crédit de service. En effet, la page 19 du document réfère expressément à la reconnaissance d'acquis pour la 4ème semaine de vacances. Il n'est pas question d'une 5ème ou d'une 6ème semaine, ni d'aucune autre condition de travail.



[262] Les autres documents pertinents à cet égard ont été déposés en liasse sous la cote E- 18. On y retrouve d'abord un exemplaire du contrat de travail signé par les techniciens de procédés à l'embauche. Il n'y est pas question de la reconnaissance d'un crédit de service. On y retrouve également un exemple de la lettre transmise aux salariés relativement au crédit de service. Au 1er paragraphe, l'employeur fait expressément référence à "la reconnaissance des acquis pour la 4ème semaine de vacances". Il n'y a là aucune ambiguïté quant au fait que le crédit de service n'est pas reconnu de façon universelle, mais bien strictement pour l'acquisition de la 4ème semaine de vacances. De plus l'examen des différentes versions du manuel de l'employé (E-17) fait ressortir qu'aucune version du manuel ne prévoit plus de 20 jours de vacances, soit l'équivalent de 4 semaines.

[263] La preuve patronale a entièrement corroboré la preuve documentaire.

[264] Quant au quantum de vacances après 15 ans de service continu, si le Tribunal ne retient pas la preuve syndicale quant à la portée du crédit de service, il est inutile de statuer sur le quantum de vacances acquis après 15 ans de service puisque aucun salarié n'aura 15 ans de service au 31 décembre 2007. Une telle condition de travail ne trouverait donc pas application dans le cas de la première convention collective. Les parties auront tout le loisir de négocier cette condition de travail lors des prochaines négociations.

[265] D'autre part, à cet égard, l'employeur invite le Tribunal à considérer l'équité interne. En effet, les autres groupes de salariés de l'employeur ne peuvent acquérir plus de 4 semaines de vacances.

[266] Dans les conventions comparables, on ne retrouve pas de formule de reconnaissance de crédit de services similaire à celle proposée par le syndicat.

[267] La convention de Pétromont Montréal-Est énonce un principe semblable, mais cette reconnaissance n'est possible que pour les années travaillées auprès de Union Carbide du Canada, l'employeur précédent, ou auprès de l'une ou l'autre des compagnies du groupe Union Carbide.

[268] Quant au quantum de vacances, la formule proposée par le syndicat pour les salariés ayant 15 ans de service continu ou plus se retrouve dans les conventions des deux Pétromont. Toutefois, on y prévoit un plafond de 240 heures de vacances, plutôt que 280 heures tel que proposé par le syndicat.

[269] Par ailleurs, chez Coastal, un salarié a 160 heures de vacances lorsqu'il justifie de 8 ans de service continu et passe à 200 heures lorsqu'il justifie de 20 ans de service continu.

[270] Le présent Tribunal est d'avis que la preuve administrée ne permet pas de croire que l'employeur ait pu laisser croire que le crédit de service servirait à autre chose que l'acquisition d'une quatrième semaine de vacances. Toutefois, les salariés ont pu croire que cet acquis pourrait être la marche pour acquérir plus tôt une cinquième semaine de vacances. Or, cette demande n'a pas été acceptée lors des négociations. La question va demeurer entière puisque pendant toute la vie de la convention collective, aucun salarié, même si le tribunal reconnaissait une portée postérieure à l'acquisition d'une quatrième semaine de vacances, ne pourrait avoir droit à une cinquième semaine. Les parties auront à en discuter lors de la prochaine ronde de négociations. La demande est en conséquence rejetée.

## 28.5

	PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
28.5	<p>Nonobstant l'article 28.2, la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective entre en vigueur à la date de décision du tribunal.</p> <p>La rétroactivité s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 sur les dispositions suivantes;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Les taux et échelles de salaires</li> <li>▪ La progression dans les échelles salariales</li> <li>▪ Les prestations et indemnités d'assurance salaire</li> <li>▪ Le temps supplémentaire</li> <li>▪ Les cotisations au régime de retraite</li> <li>▪ Les libérations syndicales prévues à l'article 6.3</li> <li>▪ L'indemnité de changement d'équipe prévue à l'article 18.3</li> <li>▪ La prime d'horaire continue prévue à l'article 19.2</li> <li>▪ L'indemnité de vacance prévue à l'article 22.2</li> </ul> <p>Le versement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans les trente (30) jours de la date de la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.</p>	<p>L'augmentation salariale de 3,1% pour l'année 2004 prévue à l'Annexe B est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2004. L'augmentation salariale de 3,1% pour l'année 2005 prévue à l'Annexe B est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2005.</p> <p>Les parties reconnaissent que l'Employeur a déjà effectué le versement de la rétroactivité pour ces augmentations 2004 et 2005 et que les salariés sont rémunérés en fonction des échelles de salaires majorées depuis le 6 février 2005.</p> <p>La prime d'horaire continu prévue à l'article 19.2 est rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2004.</p>

[271] Le syndicat n'a aucune preuve à fournir relativement à sa demande.

**MARCEL MORIN**

Arbitre

[272] Monsieur Douville témoigne en ce qui a trait à la rétroactivité que le temps pour progresser d'une échelle à l'autre est réglé entre les parties de même que le facteur temps. Quant aux prestations d'assurance, pour le court terme c'est le salaire régulier qui continue d'être versé de sorte que la rétroactivité va s'appliquer automatiquement. Quant à l'invalidité longue durée, la compagnie d'assurances s'est engagée à ce que la rétroactivité soit versée. Quant aux vacances annuelles, la rétroactivité va s'appliquer sur le montant versé en vacances.

[273] Le représentant syndical soumet qu'après avoir entendu la preuve soumise par l'employeur, le syndicat ne comprend pas sa position sur la rétroactivité sinon qu'il veut empêcher un salarié de réclamer par grief s'il négligeait de lui verser la rétroactivité qui lui est due. Il rappelle qu'il n'y a pas d'admission voulant que les sommes dues en application des augmentations générales soient totalement versées, bien au contraire.

[274] La procureure de l'employeur soumet que le litige qui oppose les parties relativement à la clause de rétroactivité repose essentiellement sur l'énumération de ce qui doit être rétroactif.

[275] La clause proposée par l'employeur est typique de ce que l'on retrouve normalement dans les conventions collectives. L'employeur propose en effet que seul le salaire et les primes aient un effet rétroactif. Tel que démontré dans le cadre de la preuve patronale, plusieurs éléments énumérés dans la position syndicale sont ajustés automatiquement suite à une augmentation du taux de salaire. C'est le cas des indemnités d'assurance salaire pour le court terme, du salaire versé pour du temps supplémentaire, des cotisations au régime de retraite, du salaire versé lors de libérations syndicales et de l'indemnité de vacances. Il n'est donc pas nécessaire de mentionner ces éléments.

[276] Quant aux prestations d'assurance salaire longue durée, la responsabilité d'effectuer le paiement de ces prestations revient à la compagnie d'assurances et

l'employeur ne veut pas s'engager, en lieu et place de cette dernière, à effectuer tout ajustement rendu nécessaire par une augmentation salariale.

[277] Quant à la progression salariale, la façon de faire n'a pas été modifiée par entente intervenue entre les parties. Aujourd'hui comme avant la négociation, un salarié progresse d'un niveau à l'autre en fonction des heures régulières effectivement travaillées. Il est donc inutile de prévoir que ces modalités sont rétroactives.

[278] En ce qui a trait à l'indemnité de changement d'équipe que l'on retrouve à la clause 18.3, cette clause n'est pas de nature à s'appliquer rétroactivement. En effet, en cas de changement d'équipe permanent, la clause prévoit que seul le premier quart de travail sera payé au taux de temps supplémentaire si un avis de 4 semaines est transmis par l'employeur. En l'absence de préavis, le paragraphe a) prévoit que le salarié concerné est payé au taux de temps supplémentaire pour les 4 premiers quarts de son nouvel horaire. Rendre une telle modalité rétroactive pénalise l'employeur puisqu'il ne peut, à postériorité, transmettre ledit avis et ainsi, éviter le paiement de l'indemnité prévue au paragraphe a).

[279] Le texte de la proposition patronale précise que l'employeur a déjà versé une partie de la rétroactivité. Il apparaît important que ce soit mentionné.

[280] Quant au délai proposé par le syndicat pour payer toutes les sommes dues, un délai de 90 jours est proposé par l'employeur qui fera tout son possible pour payer dans les meilleurs délais, mais les calculs associés au régime de retraite sont souvent complexes et requièrent davantage de temps. L'employeur risque de ne pas être en mesure de respecter ce délai de 30 jours proposé par le syndicat.

[281] Quant aux conventions comparables, celle de Coastal ne comporte pas de clause semblable et celles de Péromont, les textes qu'on y retrouve sont similaires à ce que l'employeur propose.

[282] Le présent Tribunal est d'avis que le seul litige concerne l'énumération de ce qui doit avoir un caractère rétroactif. En principe, dans une convention collective, seules sont rétroactives les dispositions à caractère monétaire. Toutefois, ce ne sont pas toutes ces dispositions qui ont un tel caractère rétroactif. En effet, une obligation de faire inexistante dans les conditions de travail précédant la date d'une convention collective ne peut avoir d'effet rétroactif. C'est le cas de la clause 18.3 comme le plaide avec justesse la procureure patronale. D'autre part, certaines dispositions monétaires ne rétroagissent pas toutes à la date de rétroaction la plus éloignée telles celles qui concernent les augmentations salariales de 2005 et 2006 qui ne prennent effet qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2005 et 2006 respectivement.

[283] Le texte de la clause 28.5 est donc libellé en ces termes :

**« Nonobstant l'article 28.2, la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective rétroagit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004 pour toutes les clauses à incidence monétaire ou aux dates respectives prévues pour telle rétroactivité.**

**Le syndicat reconnaît que l'augmentation salariale de 3,1% pour l'année 2004, de 3,1% pour l'année 2005 et prévue à l'annexe B ont été versées le 6 février 2005.**

**Le versement des sommes dues en vertu du présent article est effectué dans les soixante (60) jours de la date de la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective ».**

<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
Le salarié temporaire bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective sauf pour les conditions énumérées ci-après ;	Le salarié temporaire bénéficie des avantages suivants :  1. il bénéficie d'un droit de rappel après avoir travaillé mille quarante (1040) heures au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs et

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p><u>Période de probation</u>; Le salarié est soumis à la période de probation prévue à l'article 11.1. Cependant en cas de rappel au travail, suite à une mise à pied, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois le salarié reprend l'accumulation des heures au point au il était rendu au moment de la mise à pied.</p> <p><u>Droit de rappel</u>; Le salarié qui travaille 1040 heures sur une période de 12 mois aura une priorité de rappel sur les salariés temporaires en fonction de son ancienneté suite à une mise à pied.</p> <p>Lors de l'affichage d'un poste, la candidature d'un salarié temporaire est considérée en priorité par rapport à un candidat de l'externe dans la mesure où le salarié temporaire répond aux exigences normales de la tâche;</p> <p>Le salarié perd son droit de rappel et son emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ s'il n'est pas rappelé au travail pendant une période de douze (12) mois ou plus;</li> <li>▪ s'il refuse trois rappels au travail, dans la mesure où une période d'au moins trente (30) jours sépare chaque rappel.</li> </ul> <p><u>Prime de flexibilité</u> : Le salarié est éligible à la prime de flexibilité après 620 heures de travail effectivement travaillées sur une période de 12 mois.</p>	<p>après que l'Employeur l'ait évalué de façon positive. L'Employeur rappelle les salariés temporaires par ordre de service continu. Lorsque l'Employeur procède à la mise à pied de salariés temporaires, il procède par ordre inverse de service continu;</p> <p>2. il bénéficie de la progression salariale prévue à l'Annexe B pour le salarié régulier;</p> <p>3. il peut adhérer au régime de retraite prévu à l'annexe H conformément à la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i>;</p> <p>4. il reçoit la prime de flexibilité prévue à clause 19.3 après six cent vingt (620) heures effectivement travaillées sur une période de douze (12) mois consécutifs;</p> <p>5. il reçoit la prime d'horaire continu prévue à la clause 19.2 lorsque applicable;</p> <p>6. il bénéficie de l'article 22, à l'exception de la clause 22.2. En ce qui concerne l'indemnité de vacances, il reçoit 2% du salaire gagné pendant l'année de référence pour chaque période de quarante (40) heures de vacances dont il bénéficie;</p> <p>7. il accumule des congés mobiles conformément à l'article 25 au prorata des heures effectivement travaillées;</p>

MARCEL MORIN

Arbitre

<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p><u>Vacances et congés mobiles</u> : Le salarié accumule des heures de vacances au prorata des heures effectivement travaillées. Le salarié accumule un congé mobile dès sa première journée de travail et un deuxième congé mobile après une période de 1040 heures effectivement travaillées sur une période de 12 mois.</p> <p><u>Paie variable</u> : Le salarié a droit à la paie variable au prorata des heures travaillées.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>8. en ce qui a trait aux assurances collectives prévues à l'annexe H, il bénéficie de l'assurance médicaments et de l'assurance soins dentaires;</li> <li>9. il bénéficie du programme de rémunération variable prévu à l'annexe H au prorata des heures régulières effectivement travaillées dans la mesure où il répond aux conditions suivantes : il a travaillé au moins six (6) mois au cours de l'année pour laquelle l'Employeur prévoit un versement en vertu de ce programme et il revient travailler pour l'Employeur au cours de l'année qui suit. Si le lien d'emploi est rompu, le salarié n'a pas droit à la rémunération variable;</li> <li>10. il reçoit à chaque versement de salaire un montant correspondant à 1,75% du salaire versé et ce, à titre d'indemnité pour compenser toute absence maladie à venir;</li> <li>11. il ne peut recourir à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage que pour faire valoir les droits énumérés à la présente annexe;</li> <li>12. il est soumis à la période de probation prévue à la clause 11.1, mais n'acquiert pas d'ancienneté;</li> <li>13. lors de l'affichage d'un poste, la candidature d'un salarié temporaire est considérée en priorité par rapport à un candidat de l'externe dans la mesure où le salarié temporaire répond aux exigences normales de la tâche;</li> <li>14. il bénéficie de l'article 18, à l'exception de la clause 18.3;</li> <li>15. le salarié temporaire peut se voir offrir des heures supplémentaires conformément à l'annexe F. À cette fin, le salarié temporaire se</li> </ol>



<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
	<p>voit attribuer la moyenne des heures supplémentaires compilées pour les salariés de l'équipe à laquelle il est intégré, conformément à la clause 3.8 de l'annexe F;</p> <p>16. il perd son droit de rappel et son emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <p><b>a) s'il démissionne;</b></p> <p><b>b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante;</b></p> <p><b>c) s'il n'est pas rappelé au travail pendant une période de douze (12) mois consécutifs ou plus;</b></p> <p><b>d) s'il s'absente pour une lésion personnelle ou une lésion professionnelle pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou plus ;</b></p> <p><b>e) s'il s'absente du travail sans autorisation ou sans raison valable pendant une période de trois (3) jours consécutifs de travail ou plus;</b></p> <p><b>f) s'il refuse trois rappels au travail, dans la mesure où une période d'au moins trente (30) jours sépare chaque rappel.</b></p>

[284] Monsieur Bouchard témoigne que pendant la période de probation, un temporaire peut être mis à pied pendant une certaine période mais il ne doit pas être

pénalisé aux fins de sa période de probation de sorte qu'il doit la continuer après son rappel au travail.

[285] Quant au droit de rappel, le 1040 heures est prévu pour s'assurer une régularité, nombre d'heures qui est l'équivalent de la période de probation. Comme un salarié régulier peut perdre son droit de rappel, il était normal d'avoir une disposition similaire pour les temporaires.

[286] La prime de flexibilité après 620 heures, c'est une demande patronale acquiescée mais sur une période de 12 mois.

[287] De plus quant aux vacances, aux congés mobiles, pourquoi deux congés mobiles? Actuellement les salariés ont droit à 2 congés mobiles, un à l'embauche et ensuite un autre lorsque 1040 heures ont été effectuées.

[288] Enfin quant au paragraphe 15 de la proposition patronale, le syndicat est d'avis que ça devrait se retrouver dans la procédure d'octroi du temps supplémentaire à l'annexe F mais le syndicat est d'accord sur le contenu de ce paragraphe.

[289] Le porte-parole syndical soumet qu'en l'absence de preuve justifiant une application différente de certains articles de la convention collective pour les salariés temporaires, il n'y a aucune justification permettant de les traiter comme une classe inférieure de salariés.

[290] Le procureur de l'employeur soumet que les positions respectives des parties diffèrent quant aux droits dont bénéficient ces salariés. Par contre, les parties s'entendent quant à la structure à retenir aussi, à savoir que ces droits fassent l'objet d'une annexe particulière. À la différence près que le syndicat affirme que le salarié bénéficie de tous les droits prévus à la convention, sauf quant aux droits énumérés à l'annexe. L'employeur propose plutôt d'énumérer à l'annexe tous les droits dont

bénéficient les salariés temporaires. Cette méthode a le mérite de ne laisser aucune ambiguïté quant aux droits des salariés temporaires, à l'instar des salariés en probation. Encore une fois, il s'agit d'une façon de bien gérer les attentes des salariés et de rendre la convention la plus intelligible possible.

[291] La procureure de l'employeur va passer en revue les positions respectives des parties en prenant comme point de repère la position l'employeur.

#### 1 - le droit de rappel

[292] La différence entre la position du Syndicat et celle de l'employeur à cet égard réside dans le fait qu'au-delà d'avoir travaillé 1040 heures sur une période de 12 mois, l'employeur ne veut reconnaître un droit de rappel que si la prestation de travail du salarié a fait l'objet d'une évaluation positive. Il est important pour l'employeur de ne pas reconnaître de droit de rappel sans évaluation positive afin d'éviter l'acquisition automatique de statut.

[293] À cet égard, les critères d'embauche pour les salariés temporaires sont rarement les mêmes que pour les salariés permanents. Les critères sont généralement plus souples. Par ailleurs, le salarié temporaire étant utilisé pour des besoins ponctuels, il peut arriver qu'un même salarié travaille sous la responsabilité de différents chefs d'équipe, ce qui ferait en sorte qu'au terme de 12 mois de travail, l'employeur n'a pas nécessairement une vision claire de la performance d'un salarié temporaire.

[294] Le but derrière la proposition l'employeur n'est pas de priver indûment les salariés de leurs droits, mais bien de s'assurer que les salariés auxquels on reconnaît un droit ont pu être évalués convenablement.

2 - la progression salariale

[295] Les positions respectives des parties sont les mêmes à cet égard.

3 - le régime de retraite.

[296] L'article 34 de la Loi sur les régimes complémentaires de retraite prévoit que le salarié temporaire doit avoir travaillé au moins 700 heures pendant l'année civile ayant précédé celle au cours de laquelle a été faite la demande d'adhésion. Il est important que la convention collective renvoie aux conditions prévues à la loi.

4 et 5 - la prime de flexibilité et la prime d'horaire continu

[297] Les positions respectives des parties sont les mêmes à cet égard.

6 - les vacances annuelles

[298] En ce qui a trait au quantum de vacances, la position de l'employeur est plus avantageuse que la position syndicale puisqu'elle prévoit qu'on lui permet de bénéficier du même régime que le salarié régulier. Ainsi, le salarié temporaire bénéficie du nombre de vacances auquel lui donne droit son service continu.

[299] Pour ce qui est de l'indemnité de vacances, le salarié temporaire ne peut bénéficier de la clause 22.2 puisqu'elle est rédigée en fonction de salariés qui travaillent à l'année. C'est pourquoi il est préférable de préciser que le salarié obtient 2% du salaire gagné pendant l'année de référence pour chaque période de 40 heures de vacances.

7 - les congés mobiles

[300] La formule proposée par l'employeur, c'est-à-dire au prorata des heures travaillées, est celle qui est la plus équitable. Le fait de donner un jour de congé mobile au salarié temporaire dès son premier jour de travail pourrait faire en sorte qu'il bénéficie de congé même s'il ne travaille plus durant tout le reste de l'année.

#### 8 - les assurances collectives

[301] La proposition de l'employeur fait en sorte que le salarié temporaire ne bénéficie pas de l'assurance-salaire. À l'instar des salariés en probation, il n'est pas déraisonnable que l'employeur ne veuille pas en faire bénéficier un salarié temporaire. Encore une fois, l'employeur ne veut pas prêter le flanc à ce qu'un salarié sur le point d'être mis à pied se prévale du régime d'assurance-salaire, surtout que l'employeur est en auto-assurance pour les premiers six mois.

#### 9 - le programme de rémunération variable

[302] La condition selon laquelle le salarié temporaire doit avoir travaillé au moins six mois dans l'année pour avoir droit au programme est une condition imposée par le propriétaire Cepsa. L'employeur n'a donc pas d'autorité pour changer cette modalité.

[303] Par ailleurs, le but de ce programme étant de remercier les salariés pour les efforts fournis, mais aussi de les motiver pour l'avenir, il est important que le salarié temporaire revienne au travail l'année suivante pour bénéficier d'un versement en vertu de ce programme.

#### 10 - les absences maladie

[304] L'employeur propose cette formule pour offrir une forme de protection au salarié temporaire en cas d'absence maladie.

11 - le droit à la procédure de règlement des griefs

[305] Par souci de précision, l'employeur propose d'indiquer que le salarié temporaire ne peut recourir à la procédure de règlement des griefs que pour les droits dont il bénéficie expressément.

12 - la période de probation

[306] Les positions respectives des parties sont les mêmes à cet égard. L'employeur précise toutefois que le salarié temporaire n'accumule pas d'ancienneté, l'ancienneté étant l'apanage des salariés réguliers.

13 - la priorité d'embauche

[307] Les positions respectives des parties sont les mêmes à cet égard.

14 - l'horaire de travail

[308] En ce qui concerne l'horaire de travail, l'employeur pense, comme le syndicat, que l'article 18 doit s'appliquer intégralement au salarié temporaire. Toutefois, il importe de préciser que le salarié temporaire ne peut bénéficier de la clause 18.3 qui traite des changements d'équipe ou changement d'horaire. Il est caractéristique d'un salarié temporaire de ne pas appartenir à une équipe en particulier et de se joindre à l'une ou l'autre des équipes selon les besoins de l'employeur. Ce dernier ne devrait pas avoir à indemniser à chaque changement d'équipe puisque cette contrainte est au coeur de la réalité d'un salarié temporaire.

## 15 - la distribution du temps supplémentaire

[309] Les parties se sont entendues quant au principe à retenir cet égard.

## 16 - la perte du droit de rappel et de l'emploi

[310] La clause proposée par l'employeur à cet égard est plus complète que celle proposée par le syndicat. La proposition de l'employeur est inspirée de la clause de perte d'ancienneté et d'emploi applicable aux salariés réguliers. Les points c) et f) de la position de l'employeur reprennent les mêmes principes que ce que propose le syndicat. Quant au reste, la proposition de l'employeur est typique de ce que l'on retrouve dans ce genre de clause.

[311] Les conventions comparables ne retiennent pas une solution unique en ce qui a trait au salarié temporaire. La convention de Pétromont-Varennnes prévoit un régime de conditions de travail spécifiques au salarié temporaire, comme la formule que propose l'employeur dans le cas qui nous occupe. Le contenu de cette annexe est assez différent de ce que l'employeur propose ici, mais on note cependant que le salarié temporaire ne bénéficie d'aucun régime d'avantages sociaux. Peu de dispositions du coeur de la convention s'appliquent au salarié temporaire. La convention prévoit un taux de salaire spécifique au salarié temporaire, peu importe la nature du travail effectué. On prévoit également que l'employeur retient la cotisation syndicale sur son salaire et lui fournit des chaussures de sécurité. La convention de Pétromont Montréal-Est ne prévoit rien de particulier pour les salariés temporaires, sauf en ce qui concerne la prime de flexibilité, cette dernière n'étant pas versée au salarié temporaire. Enfin quant à la convention de Coastal elle ne réfère en aucun temps au statut de salarié temporaire.

[312] Le présent Tribunal est d'avis de retenir, pour les motifs invoqués par

**MARCEL MORIN**

Arbitre

l'employeur, la structure proposée par l'employeur, soit une énumération exhaustive des avantages dont bénéficient le salarié temporaire. Toutefois, tout en retenant textuellement les articles 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 8, 11, 12, 13, 14, 15, 16, des amendements doivent être apportés aux articles 9 et 10. L'article 9 doit prévoir que l'employé doit toujours être à l'emploi au 31 décembre pour bénéficier du programme. D'autre part, l'article 10 est remplacé par l'octroi de 1.25 jour de congé maladie par période de 200 heures travaillées qu'il peut mettre dans une banque et qui n'est pas monnayable.

[313] L'annexe A – Droits des salariés temporaires se lira comme suit :

<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p>Le salarié temporaire bénéficie de l'ensemble des dispositions de la convention collective sauf pour les conditions énumérées ci-après ;</p> <p><u>Période de probation</u> : Le salarié est soumis à la période de probation prévue à l'article 11.1. Cependant en cas de rappel au travail, suite à une mise à pied, à l'intérieur d'une période de douze (12) mois le salarié reprend l'accumulation des heures au point au il était rendu au moment de la mise à pied.</p> <p><u>Droit de rappel</u> : Le salarié qui travaille 1040 heures sur une période de 12 mois aura une priorité de rappel sur les salariés temporaires en fonction de son ancienneté suite à une mise à pied.</p> <p>Lors de l'affichage d'un poste, la candidature d'un salarié temporaire est considérée en priorité par rapport à un candidat de l'externe dans la mesure où le salarié temporaire répond aux exigences normales de la tâche;</p>	<p>Le salarié temporaire bénéficie des avantages suivants :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. il bénéficie d'un droit de rappel après avoir travaillé mille quarante (1040) heures au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs et après que l'Employeur l'ait évalué de façon positive. L'Employeur rappelle les salariés temporaires par ordre de service continu. Lorsque l'Employeur procède à la mise à pied de salariés temporaires, il procède par ordre inverse de service continu;</li> <li>2. il bénéficie de la progression salariale prévue à l'Annexe B pour le salarié régulier;</li> <li>3. il peut adhérer au régime de retraite prévu à l'annexe H conformément à la <i>Loi sur les régimes complémentaires de retraite</i>;</li> </ol>

**MARCEL MORIN**

Arbitre



<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p>Le salarié perd son droit de rappel et son emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ s'il n'est pas rappelé au travail pendant une période de douze (12) mois ou plus;</li> <li>▪ s'il refuse trois rappels au travail, dans la mesure où une période d'au moins trente (30) jours sépare chaque rappel.</li> </ul> <p><u>Prime de flexibilité :</u> Le salarié est éligible à la prime de flexibilité après 620 heures de travail effectivement travaillées sur une période de 12 mois.</p> <p><u>Vacances et congés mobiles :</u> Le salarié accumule des heures de vacances au prorata des heures effectivement travaillées. Le salarié accumule un congé mobile dès sa première journée de travail et un deuxième congé mobile après une période de 1040 heures effectivement travaillées sur une période de 12 mois.</p> <p><u>Paie variable :</u> Le salarié a droit à la paie variable au prorata des heures travaillées.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>4. il reçoit la prime de flexibilité prévue à clause 19.3 après six cent vingt (620) heures effectivement travaillées sur une période de douze (12) mois consécutifs;</li> <li>5. il reçoit la prime d'horaire continu prévue à la clause 19.2 lorsque applicable;</li> <li>6. il bénéficie de l'article 22, à l'exception de la clause 22.2. En ce qui concerne l'indemnité de vacances, il reçoit 2% du salaire gagné pendant l'année de référence pour chaque période de quarante (40) heures de vacances dont il bénéficie;</li> <li>7. il accumule des congés mobiles conformément à l'article 25 au prorata des heures effectivement travaillées;</li> <li>8. en ce qui a trait aux assurances collectives prévues à l'annexe H, il bénéficie de l'assurance médicaments et de l'assurance soins dentaires;</li> <li>9. il bénéficie du programme de rémunération variable prévu à l'annexe H au prorata des heures régulières effectivement travaillées dans la mesure où il répond aux conditions suivantes : il a travaillé au moins six (6) mois au cours de l'année pour laquelle l'Employeur prévoit un versement en vertu de ce programme et est toujours à l'emploi le 31 décembre et il revient travailler pour l'employeur au cours de l'année qui suit. Si le lien d'emploi est rompu, le salarié n'a pas droit à la rémunération variable.</li> </ol>

MARCEL MORIN

Arbitre

<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
	<p>10. il bénéficie de 1.25 jour de congé maladie par deux cents (200) heures travaillées qu'il peut accumuler dans une banque à cet effet et qui ne peuvent être monnayés à son départ.</p> <p>11. il ne peut recourir à la procédure de règlement de griefs et à l'arbitrage que pour faire valoir les droits énumérés à la présente annexe;</p> <p>12. il est soumis à la période de probation prévue à la clause 11.1, mais n'acquiert pas d'ancienneté;</p> <p>13. lors de l'affichage d'un poste, la candidature d'un salarié temporaire est considérée en priorité par rapport à un candidat de l'externe dans la mesure où le salarié temporaire répond aux exigences normales de la tâche;</p> <p>14. il bénéficie de l'article 18, à l'exception de la clause 18.3;</p> <p>15. le salarié temporaire peut se voir offrir des heures supplémentaires conformément à l'annexe F. À cette fin, le salarié temporaire se voit attribuer la moyenne des heures supplémentaires compilées pour les salariés de l'équipe à laquelle il est intégré, conformément à la clause 3.8 de l'annexe F;</p> <p>16. il perd son droit de rappel et son emploi dans l'un ou l'autre des cas suivants :</p> <p style="text-align: center;"><b>a) s'il démissionne;</b></p>

<b>ANNEXE A</b>	
<b>DROITS DES SALARIÉS TEMPORAIRES</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>b) s'il est congédié pour une cause juste et suffisante;</b></li> <li><b>c) s'il n'est pas rappelé au travail pendant une période de douze (12) mois consécutifs ou plus;</b></li> <li><b>d) s'il s'absente pour une lésion personnelle ou une lésion professionnelle pendant une période de vingt-quatre (24) mois consécutifs ou plus ;</b></li> <li><b>e) s'il s'absente du travail sans autorisation ou sans raison valable pendant une période de trois (3) jours consécutifs de travail ou plus;</b></li> <li><b>f) s'il refuse trois rappels au travail, dans la mesure où une période d'au moins trente (30) jours sépare chaque rappel.</b></li> </ul>

**ANNEXE B**  
**TITRES D'EMPLOI, ÉCHELLES DE SALAIRE ET PROGRESSION**

**PROPOSITION SYNDICALE**

niveau	2004	2005	2006	2007
	2003+3.1% facteur de correction	2004+3.1%+ facteur de correction	2005+3%+ facteur de correction	2006+PNE+0.3%+ facteur de correction
1	21,05 \$	21,92\$	22,80\$	
2	22,08 \$	23,07\$	24,08\$	
3	23,32 \$	24,54\$	25,79\$	
4	24,26 \$	25,23\$	26,22\$	
5	25,22 \$	26,42\$	27,64\$	
6	25,91 \$	26,91\$	27,92\$	
7	28,11 \$	29,29\$	30,49\$	
8	28,84 \$	30,63\$	32,49\$	

L'employeur applique les facteurs de correction suivants en fonction de chaque niveau de l'échelle de salaire pour effectuer le rattrapage salarial par rapport au comparable du marché de la pétrochimie.

Facteur de correction			
niveau	2005	2006	2007
1	1,00%	1,00%	1,00%
2	1,35%	1,35%	1,35%
3	2,05%	2,05%	2,05%
4	0,89%	0,89%	0,89%
5	1,59%	1,59%	1,59%
6	0,74%	0,74%	0,74%
7	1,06%	1,06%	1,06%
8	3,00%	3,00%	3,00%

PNE : Le Programme national de l'Énergie est constitué par le règlement sur les clauses salariale et monétaires standards dans les industries pétrolières, pétrochimiques et chimiques intervenues entre le SCEP et une compagnie cible. Ce règlement est applicable pour une période donnée et doit être adopté par l'instance décisionnelle du SCEP.

**PROPOSITION PATRONALE**

## 2. ÉCHELLES DE SALAIRE (au 31 décembre 2003)

<b>TECHNICIEN DE PROCÉDÉS TA</b> <b>TECHNICIEN DE PROCÉDÉS PTA</b>	
NIVEAU 1	20,42\$
NIVEAU 2	21,42\$
NIVEAU 3	22,62\$
NIVEAU 4	23,53\$
NIVEAU 5	24,46\$
NIVEAU 6	25,13\$
NIVEAU 7	27,26\$
NIVEAU 8	27,97\$

[314] Monsieur Bouchard témoigne que l'échelle de salaire à 8 échelons est celle qui est déjà en vigueur dans l'entreprise depuis l'ouverture. Les échelles de salaire dans la proposition syndicale sont celles proposées par l'employeur, majorées de l'augmentation de 3.1% offerte par l'employeur et déjà versée. Toutefois pour l'année 2005, le syndicat demande un facteur de correction en plus du pourcentage d'augmentation de 3.1% convenu. Ce facteur de correction pour l'année 2005 s'inspire des comparables des deux Pétromont. L'écart moyen de salaire a été divisé par 2 pour l'année 2004 et pour les échelons 7 et 8 l'écart moyen a été divisé par 3 pour chacune des années. Le rattrapage pour les années 2005, 2006 et 2007 s'est fait en calculant

l'écart une fois en 2004 et en le répartissant sur les 3 années. Pour l'année 2007 une augmentation a été convenue mais la formule retenue est le taux pour l'année 2006 plus le PNE plus 0. 3% plus le facteur de correction.

[315] Il dépose les comparaisons des salaires pour l'année 2004 (S-9), pour 2005 (S-10) et pour 2006 (S-11) et enfin les comparatifs pour la prime de nuit, la prime de supervision et la prime de tâches spéciales (S-12).

[316] Monsieur Daniel Cloutier est le représentant national du SCEP et, à ce titre, participe à la plupart des comités ou tables sectorielles du secteur de la pétrochimie. Il a également participé, à titre de porte-parole ou de conseiller au porte-parole, lors des 3 ou 4 dernières négociations chez Pétromont-Varenes et Pétromont Montréal-Est. Il a également participé à toutes les rencontres de négociation chez Interquisa comme représentant national et y a apporté les comparables au niveau national soit les usines Pétromont, celle concernant le raffinage mais il s'est surtout concentré sur Pétromont car au Canada les conditions de travail sont semblables mais il y a différents niveaux de rémunération. C'est ainsi que les raffineries ont des rémunérations supérieures aux autres entreprises de 2 à 3 \$ l'heure. On constate également des différences entre la pétrochimie et la chimie. Pour fins de comparables, il s'est écarté des raffineries car il n'aurait pas été à même de justifier ces comparables. Il s'est surtout concentré dans la région de Montréal à l'industrie pétrochimique soit les deux Pétromont, Coastal et Interquisa. Après avoir étudié les conditions de travail prévalant chez Coastal, ce comparable n'a pas été retenu car cette usine a fermé ses portes pendant longtemps alors que les négociations pour le renouvellement de la convention collective ont précédé la réouverture. L'entreprise venait de rouvrir ses portes lorsque la présente négociation a débuté. Or, chez Coastal, les opérateurs ne sont pas syndiqués de sorte que c'est différent puisque dans l'échelle salariale de Coastal il manque le haut de l'échelle salariale. De plus le syndicat est affilié aux Métallos lesquels ont un faible pourcentage de représentation au Canada dans l'industrie pétrochimique.

**MARCEL MORIN**

Arbitre

[317] Le programme national de l'énergie (PNE) existe depuis 1963 (S-16). Chaque section locale du SCEP envoie un certain nombre de participants qui vont établir les paramètres du PNE qui vont s'appliquer pour les prochaines rondes de négociation. Tous les syndicats sont tenus de respecter le PNE et si un employeur ne veut pas s'engager par négociation à le respecter, des fonds au niveau national sont alloués au syndicat local qui va faire grève pour le faire respecter. Par la suite, le résultat de ces négociations est étendu dans toutes les autres entreprises de la pétrochimie canadienne. En pratique, le PNE est appliqué partout mais il peut y avoir des modifications sauf que le pattern doit être appliqué intégralement. Ainsi à Pétromont la convention collective a été réouverte en raison des investissements importants qui ont été effectués par les propriétaires. Le syndicat a accepté de signer une convention collective pour 5 ans en contrepartie de l'engagement de l'employeur de respecter le PNE pour les 2 dernières années. Par la suite, une convention collective a été signée pour 2 ans afin d'avoir les mêmes échéances de convention collective que les autres. En terme de succès, le PNE a toujours été respecté au Québec et il n'a pas été nécessaire de faire la grève pour le faire respecter et c'est la même chose au Canada. C'est respecté même par des entreprises non syndiquées.

[318] Contre-interrogé, Monsieur Cloutier dira avoir considéré les comparables suivants: Pétro-Canada, Shell, Ultramar, QIT, Norsk-Hydro pour les entreprises syndiquées et Petresa, Basell, PTT et Nova pour les entreprises non syndiquées. Il précise que l'usine de Montréal-Est se situe après dans la chaîne pour Pétromont-Varenes. Coastal est dans la même relation qu'Interquisa et ce indépendamment du procédé. Pétromont a déjà connu des fermetures d'unités de concentré en 2000 - 2001 et la centrale thermique a fermé en 2003. L'usine de Varenes n'a pas connu de fermeture d'unité mais des ententes sont intervenues afin de ne pas combler certains postes lors de retraites.

[319] Monsieur Cloutier reconnaît ne jamais avoir visité l'usine de Coastal. Il précise que le technicien 1 chez Pétromont fait le même travail qu'un opérateur à Varennes. Mais il ne sait pas s'il y a une description de poste chez Coastal mais, dans les usines qu'il représente, il n'y en a pas. De plus il ne sait pas s'il y a des problèmes chez Interquisa pour déplacer un technicien sur le quart de jour en raison de la semaine de disponibilité. Il y a toutefois une équipe de jour chez Interquisa et on ne lui a pas rapporté que des employés ont été sortis de leur quart de travail pour plus d'une semaine.

[320] Comme c'est la première négociation, le syndicat veut se mettre au diapason de ce qui se fait ailleurs.

[321] Dans le cadre de la preuve patronale sur les comparables, la procureure de l'employeur dépose un document du gouvernement du Québec, L'industrie pétrochimique québécoise, profil industriel (E-19) et mentionne en regard de l'annexe I de cette brochure que l'employeur entend également se comparer à certaines industries apparaissant sous la ligne pointillée soit les entreprises Nova et Solutia Inc. L'employeur est d'accord avec les postes comparables chez Pétromont. En effet Monsieur Corriveau a témoigné que sept employés venaient de Pétromont Montréal-Est. Il précise d'autre part qu'il avait préparé le bilan de comparaison des conditions de travail 2003 du secteur de la pétrochimie (E-20) dans lequel apparaissaient Petresa Canada Inc., Basell, Nova, Pétromont, Solutia, Atofina, linterquisa Canada et Coastal.

[322] Il précise, en contre-interrogatoire, que Petresa est une entreprise non syndiquée et que lors de l'ouverture d'Interquisa, Coastal n'avait plus de difficulté et était même devenue le fournisseur de matière principale de l'entreprise de sorte que ce comparable a été conservé. Il précise ne pas savoir si les techniciens du Coastal sont affectés à la salle de contrôle. Chez Basell, les techniciens de procédés ne sont pas syndiqués tout comme chez Nova alors qu'ils le sont chez Solutia. Ils le sont également à Atofina qui est syndiquée auprès du même syndicat qu'Interquisa. Monsieur Corriveau

**MARCEL MORIN**

Arbitre



précise n'être pas intervenu dans le choix des comparables mais soumet que l'industrie du raffinage est dans une catégorie à part. Elle ne fait pas face à la même compétition de sorte que les opérateurs y ont des conditions de travail plus favorables et sont syndiqués.

[323] Monsieur Douville témoigne que PTT n'est pas dans le tableau mais il fait partie des comparables. Quant à Atofina, il fait plus partie de la chimie que de la pétrochimie. En 2004, il a fait le bilan de toutes les entreprises et certaines d'entre elles ont demandé à ce que les informations transmises demeurent confidentielles. C'est lors de sa tournée en 2004, auprès des entreprises, que les étapes menant à la sélection des entreprises comparables ont été faites. Il a tout dernièrement refait une tournée pour valider si l'information était toujours conforme. C'est dans ce contexte qu'il a préparé le tableau synthèse (E-21).

[324] Monsieur René Beaudry est actuaire et a été mandaté par l'employeur pour effectuer une étude comparative de la rémunération globale des techniciens de procédés dans l'industrie de la pétrochimie au Québec (E-22 et E-23). Il a plus particulièrement étudié l'information relative aux salaires, aux avantages sociaux et aux autres conditions de travail de 6 compagnies comparables: Petresa Canada Inc., PTT Poly, Pétrochimie Coastal SEC, Basell Canada Inc., Pétromont Montréal-Est et Pétromont Varennes. Pour les fins de son étude l'expert tient compte de plusieurs éléments de rémunération autres que le salaire. Il a évalué les différents éléments de rémunération en fonction d'un profil type d'employé pour permettre de comparer l'enveloppe de rémunération offerte à ce profil type de technicien chez Interquisa à l'enveloppe moyenne offerte au titulaire d'un emploi comparable présentant le même profil dans les compagnies composant le groupe de comparaison.

[325] Le résultat ultime de cette étude est la valeur de la rémunération globale par heure réellement travaillée. Cette méthodologie permet de tenir compte:

- de la majorité des éléments de la rémunération globale;
- de la valeur relative de la rémunération selon le temps en service; et
- de l'horaire de travail, en excluant le temps chômé.

[326] Le tableau sommaire de la rémunération globale d'un technicien de procédés au 1er janvier 2004 permet de constater que la rémunération globale chez Interquisa est de 79791\$ alors que la moyenne du groupe de comparaison est de 82152 \$. Les techniciens d'Interquisa travaillent 1936 heures alors que la moyenne du groupe de comparaison est de 1945 heures. Sur base horaire la rémunération globale est de 41,21 \$ pour les techniciens d'Interquisa contre 42,23 \$ pour la moyenne du groupe de comparaison. L'écart par rapport à la moyenne est -1.02 \$ en moyenne et -2,4% en pourcentage. L'analyse de rémunération globale indique que le technicien de procédés chez Interquisa reçoit une rémunération globale sur base horaire qui est environ un dollar de l'heure inférieure à celle qu'on retrouve en moyenne dans le groupe de comparaison pour des emplois comparables.

[327] Il termine en précisant que ce qu'il faut retenir de son rapport c'est qu'il compare Interquisa à une moyenne d'entreprise plutôt qu'à une ou deux entreprises en particulier de sorte que la différence en terme de rémunération globale se situe entre 0,5% et 2,4% plutôt que 9%.

[328] Monsieur Michel Beaulieu, actuaire, dans un rapport du 21 décembre 2005 (S-29) vient apporter certaines modifications au tableau comparatif de rémunération globale préparé par Monsieur Beaudry. Ces ajustements lui sont apparus nécessaires afin de rendre la comparaison pleinement valable.

[329] Dans un premier temps il ne retient comme comparables que les entreprises dont les travailleurs sont syndiqués et afin de comparer des emplois comparables, la prime de flexibilité n'a pas été prise en compte car elle n'est pas versée

dans le cas de Coastal et de Pétromont-Varenes mais en contrepartie les salariés n'ont pas à fournir la flexibilité correspondante. Dans le cas de Pétromont-Varenes cette prime de flexibilité, bien que prévue à la convention collective, n'est pas versée en pratique parce que les tâches correspondantes ne sont pas effectuées. Également il ne tient pas compte de la rémunération variable puisqu'il s'agit d'un élément de rémunération discrétionnaire, difficilement quantifiable et comparable. Il précise d'autre part que la rémunération variable est exclue de l'étude comparative de rémunération globale « Rémunération des salariés - état et évolution comparée » publiée annuellement par l'Institut de la statistique du Québec. Également les régimes de retraite sont exclus à ce stade-ci et seront réintroduits aux étapes subséquentes de son analyse.

[330] C'est ainsi que sur base horaire, Coastal a une rémunération de 2,9% supérieure à Interquisa, Pétromont Montréal-Est, 12,4%, Pétromont-Varenes 9,3% pour une moyenne du groupe de comparaison de 8,2%.

[331] Dans une deuxième étape, l'expert prend en compte le temps travaillé mais non rémunéré que les salariés prennent pour se changer et se déplacer entre leur point d'arrivée et leur poste de travail, temps qui fut évalué à 20 minutes par jour. Pour les entreprises comparables, il est soit rémunéré, soit négligeable. Monsieur Beaulieu ne tient pas compte du temps de relève qui est estimé similaire pour toutes les compagnies considérées. Sur une base annuelle il considère que cela représente 58 heures travaillées en excluant les vacances et les congés mobiles. Cette modification ajoute 5,9% pour Coastal, 15,7% pour Pétromont Montréal-Est, 12,6% pour Pétromont-Varenes pour une moyenne du groupe de comparaison de 11,4%.

[332] Dans une troisième étape, il exclut Coastal du groupe de comparaison puisque ce n'est pas une compagnie comparable retenue par la partie syndicale puisque sa convention collective fut signée dans des circonstances exceptionnelles, alors que l'entreprise était en arrêt de production. Par rapport à Interquisa, cela

représente 15,7% de plus pour Pétromont Montréal-Est, 12,6% pour Pétromont-Vareennes, pour une moyenne du groupe de comparaison de 14,2%.

[333] Dans une quatrième étape, il a réintroduit des coûts des régimes de retraite sur la base des coûts évalués par Monsieur Beaudry. Il arrive à la conclusion que le technicien de Pétromont Montréal-Est, sur une base horaire, reçoit une rémunération 16,8% supérieure à celle d'Interquisa, 13,8% pour celui de Pétromont-Vareennes pour une moyenne de groupe de 15,3%.

[334] Enfin dans une dernière étape, il procède à l'ajustement aux coûts des régimes de retraites afin de refléter ceux soumis par Monsieur Beaudry. Il maintient l'approche présentée dans son témoignage antérieur. Le coût normal du régime de Pétromont, pour un groupe mature (âge moyen de 45 ans) et sur la base d'hypothèses réalistes dans le contexte actuel, apparaît une base de comparaison tout à fait valable. D'ailleurs, le taux d'intérêt utilisé est le même que celui de Monsieur Beaudry (6,5%) et le taux d'augmentation des salaires est assez proche (4% par rapport à 3,5% pour Monsieur Beaudry). La méthode utilisée est différente de celle de Monsieur Beaudry mais c'est celle qui est très généralement utilisée en négociation et en arbitrage. Il rappelle enfin que sa comparaison concluait en un coût patronal de 10% pour le régime de Pétromont, par rapport à 5% pour le régime d'Interquisa, soit un différentiel de 5%. En révisant les calculs il arrive, par rapport à Interquisa, à un différentiel de plus 20,0% pour Pétromont Montréal-Est, de 17,0% pour Pétromont-Vareennes pour une moyenne de groupe de comparaison de 18,5%.

[335] Le porte-parole du syndicat propose que les entreprises semblables, et dans des circonstances semblables, doivent premièrement exclure les entreprises non syndiquées et deuxièmement l'entreprise Coastal. Le fait que le législateur ait ajouté au texte de l'article 79 du **Code du Travail**, après la notion d'entreprise semblable, la notion de situations semblables ne laisse que peu de place à l'interprétation.

[336] Dans les enjeux "monétaires" l'employeur demande de considérer 6 entreprises dont 3 ne sont pas syndiquées. Le syndicat, quant à lui, demande de considérer comme comparables les deux conventions collectives S-4 et S-5 soient celles des deux Pétromont.

[337] Il soumet qu'on ne peut faire de comparaison avec les entreprises non syndiquées dans un premier dossier. La doctrine et la jurisprudence sont unanimes à définir l'entreprise semblable et la circonstance semblable comme référant de façon claire à des entreprises syndiquées. L'article 79 mentionne "entre autre", de sorte que l'arbitre de différend pourrait aussi se référer à d'autres considérations (marché économique du produit, santé financière de l'employeur et mêmes conditions des employés non syndiqués dans le même secteur d'activité), mais force est de constater que ces considérations seront secondaires aux conditions prévalant dans les entreprises semblables syndiquées. De plus, il soumet que pour s'inspirer de critères autres que les conditions des entreprises comparables en situation similaire, une preuve supplémentaire est nécessaire justifiant le recours à de telles comparaisons. Par exemple, dans un marché de haute concurrence, une preuve indiquant qu'une augmentation du salaire se répercute automatiquement sur le prix d'un produit et plaçant l'établissement en situation de faiblesse devant ses concurrents peut justifier un Tribunal à tenir compte des conditions chez des concurrents non syndiqués.

[338] Le seul fait qu'il existe des employeurs non syndiqués traitant leur employés moins bien que d'autres entreprises syndiquées dans un secteur d'activité donné ne justifie aucunement qu'on s'y compare pour établir les conditions applicables à des salariés syndiqués du même secteur, tout au contraire.

[339] Il est important de noter immédiatement qu'aucune preuve n'a été soumise par l'employeur relativement à une faible capacité de payer ou à une situation de concurrence problématique. Enfin, l'employeur n'a aucun concurrent dans sa catégorie de produit et les exposés des représentants de l'employeur font état d'une entreprise en bonne santé financière dans un marché littéralement ouvert. De plus, aucune preuve n'a été soumise relativement à des problèmes d'équité interne avec d'autres employés chez Interquisa. Donc, il n'y a aucune justification en équité interne ou externe pour s'écarter des conditions consenties aux établissements comparables dans des situations similaires, c'est-à-dire des entreprises syndiquées dans un secteur de la pétrochimie.

[340] Un constat rapide doit être tiré du rapport E-22 et du document produit sous ordonnance E-23, les conditions monétaires des entreprises syndiquées sont systématiquement plus hautes dans les entreprises non syndiquées. Pour quelle raison en serait-il autrement chez Interquisa? D'aucuns voudront suggérer qu'en terme de rémunération globale l'entreprise Coastal s'aligne sur le secteur non syndiqué. Il faut considérer cette entreprise dans son contexte et reconnaître que la négociation de la convention collective s'est réalisée dans un contexte de pré-démarrage de l'entreprise sans salariés sur place, par une organisation syndicale peu impliquée et sûrement moins représentative des employés du secteur de la chimie et de la pétrochimie. Coastal ne peut donc être considérée comme étant dans une situation similaire à Interquisa.

[341] La preuve par expert, quant aux conditions applicables chez les non syndiqués, bien qu'étant admissible et pertinente, a des limites importantes quant à sa force probante. Le seul fait que les informations qui ont permis la réalisation de cette enquête doivent être "confidentielles" à la demande des participants montre bien que ces données qui n'ont rien finalement de sensibles (sinon que leur publication ferait sans doute comprendre à beaucoup de gens l'intérêt qu'ils auraient à se syndiquer), montre bien qu'on ne peut s'en inspirer pour tirer vers le bas les conditions des salariés syndiqués. Ici, ce que l'on demande au Tribunal c'est de participer à une stratégie patronale de traitement à la baisse des salariés syndiqués au motif que ceux non syndiqués sont bien mal traités. En l'absence de preuve économique justifiant l'alignement sur telle ou telle entreprise non syndiquée à cause des impacts concurrentiels ou de rentabilité économique de l'employeur, il n'y a aucune autre conclusion qui tienne.

[342] Une autre faiblesse de ce genre d'étude dite de rémunération globale, outre qu'elle semble très virtuelle à maints égards, c'est que tant le Tribunal que la partie syndicale sont incapables de placer les données fournies dans un contexte réel de relations de travail. Ceci se fait normalement par le contre-interrogatoire des témoins et par la mise en contexte des affirmations présentées. C'est ainsi que dans le document E-22 pour la convention Varennes, l'actuaire en arrive à ne pas considérer la compensation offerte de 3% pour la flexibilité des tâches sous prétexte qu'elle ne serait pas appliquée. La preuve indique par ailleurs que cette prime est conventionnée et sera nécessairement versée lorsque l'évènement sera subi (comme Interquisa et ailleurs). La référence à la convention collective permet de faire une telle mise en perspective, comment la partie syndicale peut-elle faire la même chose avec les entreprises non syndiquées dont on a fait la preuve par personne interposée.

[343] Quant aux facteurs de correction, la partie syndicale a fait un effort important pour donner à l'employeur le temps nécessaire à se réaligner sur le marché des entreprises syndiquées. Les facteurs ont été ventilés selon la position dans l'échelle de salaire et varie entre 1 et 3% par année selon la position dans l'échelle de salaire (donc de 3 à 9%). Ces facteurs de correction calculés un à un en faisant la comparaison avec le niveau équivalent dans les entreprises comparables sont inférieures aux écarts constatés avec la méthode de rémunération globale utilisée par l'employeur selon la contre-preuve syndicale. L'écart serait de 8. 2% à 11. 4% pour les entreprises syndiquées, en incluant Coastal et en prenant en compte le temps travaillé et non rémunéré. La position syndicale apparaît plus que raisonnable et équitable dans les circonstances.

[344] La procureure de l'employeur soumet que la première question dont le Tribunal devra disposer eu égard aux salaires, concerne les entreprises auxquelles doit se comparer Interquisa. Cette décision aura également un impact inévitable pour l'avenir. Cette décision va certainement guider les parties pour les prochaines négociations afin d'identifier les entreprises auxquelles elle devra se comparer pour déterminer les questions à incidence monétaire.

[345] La proposition du syndicat de ne considérer que les deux Pétromont revient à transposer chez Interquisa le régime de conditions de travail d'une seule et même entreprise. En effet, bien que ces deux entités fassent l'objet de conventions distinctes, la preuve syndicale est à effet qu'au fond, les 2 Pétromont ne forment qu'une seule et même entreprise.

[346] Dans ce contexte, accepter la proposition du syndicat a pour effet de rendre l'organisation extrêmement vulnérable puisqu'on associe l'évolution



des conditions de travail chez Interquisa aux fluctuations d'une seule compagnie.

[347] Quand on choisit une base comparative, on a intérêt évidemment à ce qu'elle soit représentative, mais également à ce qu'elle soit assez large pour éviter que les conditions de travail de l'organisation ne subissent les contrecoups des fluctuations vécues par chacune des entreprises. C'est particulièrement vrai dans le contexte d'une industrie cyclique où il est inévitable que chacune des entreprises comparables vive des périodes de prospérité, mais aussi des périodes plus difficiles.

[348] Lorsqu'on analyse les résultats ventilés de l'étude comparative effectuée par l'expert de l'employeur (E-23), on comprend mieux pourquoi le syndicat suggère de se comparer uniquement aux deux Pétromont. Ce sont les entreprises qui offrent les meilleures conditions de travail de l'industrie pétrochimique québécoise. À cet égard, les propos des auteurs Morin et Brière qui mentionnent que l'arbitre de différend ne doit pas imposer les meilleurs ni les pires conditions de travail du secteur comparable.

[349] La proposition de l'employeur à cet égard est donc plus appropriée et ce, pour différentes raisons. Elle a d'abord le mérite de dresser de meilleures bases pour l'avenir en se comparant à un échantillonnage suffisamment important pour éviter que les conditions de travail chez Interquisa ne soient tributaires des fluctuations de chacune des compagnies comparables. Par ailleurs, tel que déjà mentionné, la proposition de l'employeur retient comme comparables toutes les entreprises que la preuve syndicale situe dans le secteur secondaire de la pétrochimie québécoise (S-3). Il y a donc une reconnaissance de la partie syndicale à l'effet que les entreprises retenues par l'employeur aux fins de l'analyse comparative reflètent très bien l'industrie dans laquelle Interquisa se situe. Cette base de comparaison est d'ailleurs plus

**MARCEL MORIN**

Arbitre

représentative que ce que propose la partie syndicale, laquelle ne retient que le meilleur de l'industrie. Ce portrait de l'industrie est également conforme à ce que présente Développement économique et régional dans le document déposé sous la cote E-19. Les entreprises retenues comme comparables sont le coeur de l'industrie pétrochimique québécoise tel qu'illustré à l'annexe 1 de ce document.

[350] En ce qui concerne les entreprises syndiquées, la procureure patronale a déjà argumenté à l'effet qu'il n'était pas approprié d'exclure Coastal.

[351] Quant aux entreprises non syndiquées, la règle de la pertinence fait en sorte qu'on ne peut les écarter de l'analyse. La position patronale serait différente si l'on se trouvait dans une industrie où les salariés non syndiqués sont nettement désavantagés par rapport aux salariés syndiqués. Or, ce n'est pas le cas de l'industrie pétrochimique québécoise. La pièce S-23 illustre que 3 compagnies non syndiquées offrent de meilleures conditions que ce que l'on retrouve chez Coastal. En outre, Basell, une entreprise non syndiquée qui oeuvre dans le secteur depuis 30 ans, offre des conditions de travail supérieures à 4 des entreprises de l'industrie pétrochimique.

[352] Par ailleurs, selon l'auteur Jean Paquette, le rôle de l'arbitre de différend est de tenter de réaliser ce que les parties auraient dû négocier elle-même. Or, l'on a un exemple chez Petresa de ce que les mêmes propriétaires ont réussi à négocier avec les salariés quant à l'identification des entreprises comparables. La preuve a démontré que cette identification s'est faite dans le cadre d'un dialogue avec les salariés qui a fait en sorte qu'on a retenu à titre de comparables tant des entreprises syndiquées que non syndiquées selon le témoignage de Monsieur Corriveau.

[353] Qu'elles soient syndiquées ou non, les entreprises pétrochimiques québécoises oeuvrent dans le même secteur économique qu'Interquisa et recrutent leur personnel à l'intérieur du même bassin. D'ailleurs, on constate que toutes les entreprises exigent un diplôme de l'Institut de chimie et de pétrochimie ou une équivalence. D'autre part la pièce E-10 précise la provenance des salariés embauchés à titre de technicien de procédés. 14 proviennent directement de l'Institut, 6 proviennent de chez Basell ,2 de chez Petresa, 1 de Pétromont Montréal-Est et 2 de Pétromont-Vareennes. Ce constat confirme que le bassin de recrutement est le même.

[354] Considérant tout ce qui précède, elle soumet que la preuve syndicale relative à la comparaison des salaires ne saurait être retenue puisqu'elle compare les conditions de travail d'Interquisa à une seule entreprise et ne permet donc pas de positionner clairement Interquisa par rapport à ce qu'offre l'industrie pétrochimique québécoise.

[355] Quant à l'identification des postes comparables, l'employeur a fait preuve d'une grande rigueur à cet égard. L'exercice s'est étalé sur près d'un an. Une première identification a été faite par le directeur des ressources humaines de l'époque, Monsieur Pierre- Paul Cormier. Par la suite, Monsieur Michel Douville a fait à nouveau la tournée des entreprises et a validé un grand nombre d'informations que l'on retrouve à la pièce E- 21. La preuve patronale, en ce qui a trait aux postes comparables, est très complète et présente des garanties de fiabilité pour le Tribunal.

[356] L'employeur a soumis sous la pièce E-22 un rapport préparé par Monsieur René Beaudry, actuaire. Le mandat de Monsieur Beaudry était de comparer la valeur relative de la rémunération globale versée par Interquisa par rapport à ce qui est versé par les entreprises comparables.

[357] Dans un premier temps, la preuve patronale a précisé la méthode retenue par les experts pour cueillir les informations et les valider. Cet exercice s'est étalé sur près d'une année et a impliqué un exercice de validation rigoureux afin de s'assurer que l'information était complète et exacte.

[358] Quant à l'analyse elle-même, le rapport E-22 explique en détail les hypothèses retenues et les conclusions.

[359] À titre de question préliminaire, il importe d'adresser quelques questions relatives à la méthodologie utilisée. D'abord, l'analyse faite par Monsieur Beaudry prend en compte tous les éléments de la rémunération globale plutôt que de ne comparer que le taux de salaire horaire. Cette façon de faire reflète de façon beaucoup plus fidèle la valeur de la rémunération totale versée à un salarié dans une entreprise donnée. Les régimes de condition de travail sont de plus en plus complexes et comportent de nombreux avantages à valeur pécuniaire qui vont bien au-delà du seul salaire horaire. Certains de ces avantages ont même parfois plus d'importance pour les salariés que ce qu'ils reçoivent comme salaire de base. Dans les circonstances, la méthodologie proposée par l'employeur doit être préférée à celle suggérée par le syndicat, cette dernière ne comparant que les taux horaires de base.

[360] Quant au profil utilisé, Monsieur Beaudry a expliqué qu'on a retenu cinq ans de service considérant que cette durée est suffisante pour permettre d'atteindre le maximum de l'échelle salariale dans chacune des entreprises du groupe de comparaison. Par ailleurs, on a pris comme hypothèse un salarié âgé de 30 ans en se basant sur le fait que pour les besoins futurs de main-d'oeuvre, on peut penser qu'Interquisa embauchera des salariés âgés d'environ 25 ans. À cet égard, il ne faut pas trop s'attarder indûment à l'âge du profil retenu. De façon plus particulière, il ne faut pas conclure que le profil retenu est

**MARCEL MORIN**

Arbitre

inapproprié parce que la moyenne d'âge des salariés chez Interquisa est actuellement de 35,7 ans. Le but de l'exercice n'était pas de déterminer ce que reçoivent comme rémunération globale les salariés actuellement à l'emploi d'Interquisa en fonction de l'âge et de leur nombre d'années de service. Si cela avait été le cas, l'employeur aurait retenu leur moyenne d'âge et leur moyenne d'années de service. Mais une telle façon de faire n'aurait pas permis de situer valablement et de façon globale le régime de conditions de travail d'Interquisa à l'intérieur de son industrie. Cet exercice aurait simplement permis de déterminer ce que les salariés à l'emploi d'Interquisa aujourd'hui recevraient s'ils travaillaient dans une entreprise comparable considérant leurs années de service. Le profil moyen qu'on retrouve chez Interquisa aujourd'hui sera amené à évoluer constamment au cours des semaines, des mois et des années à venir. La moyenne d'âge du groupe n'est donc pas la meilleure méthode pour comparer dans l'absolu différents régimes de condition de travail.

[361] Le but de l'exercice auquel s'est prêté l'expert de l'employeur était de comparer différents régimes de condition de travail dans l'absolu, sans égard à la moyenne d'âge de la population à une date donnée. Pour faire une comparaison valable, l'important n'est pas tant l'âge de l'employé retenu que le fait qu'on retienne le même profil d'employé pour chaque entreprise. Cette méthode permet d'évaluer la valeur relative de chacun des régimes de conditions de travail applicables dans les entreprises comparables. De façon plus imagée, cette méthode permet de comparer des pommes avec des pommes.

[362] On constate également à la lecture du rapport que la rémunération annuelle globale a été transposée en rémunération horaire pour refléter le nombre d'heures réellement travaillées dans chacune des entreprises. Cette méthode a l'avantage de mieux refléter la valeur réelle de la rémunération. En effet, si l'on ne devait considérer que la rémunération globale annuelle, on

négligerait le fait qu'un salaire annuel plus élevé peut être associé à des exigences plus élevées en terme d'heures travaillées. De ramener la rémunération globale sur une base horaire permet d'objectiver les résultats et d'éliminer les différences associés au nombre d'heures de travail exigées annuellement d'un salarié.

[363] L'analyse effectuée par l'expert de l'employeur a permis de constater un écart de 2,4% par rapport à la moyenne, la rémunération globale d'Interquisa étant moins élevée que la moyenne. Ce résultat suppose que les salariés à l'emploi d'Interquisa terminent leur carrière auprès de cet employeur et que l'entreprise continue ses activités jusqu'à la prise de la retraite de ses salariés.

[364] La procureure patronale soumet qu'aux fins de statuer sur la nécessité d'un réajustement salarial, on ne peut négliger l'impact que peut avoir une cessation de participation au régime de retraite. Il apparaît beaucoup plus réaliste de prendre comme hypothèse qu'il y aura interruption de service avant la prise de la retraite. En effet, on peut tenir pour acquis que plusieurs salariés changeront d'emploi d'ici la prise de la retraite. D'autre part, il ne faut pas non plus négliger le fait, encore une fois, que l'industrie pétrochimique est une industrie cyclique qui fait en sorte que les employeurs sont inévitablement confrontés à de périodes difficiles. Il est donc loin d'être exclu que l'entreprise soit contrainte de cesser ses opérations de façon temporaire ou permanente à un moment où un autre de son existence. On n'a qu'à citer en exemple Coastal qui a dû fermer quelques années et Pétromont qui a fermé plusieurs unités de production au fil des ans.

[365] Aux fins de déterminer l'opportunité d'un réajustement salarial, la procureure patronale soumet que c'est l'écart de 0,26 \$ qui doit être retenu.

[366] Par contre, peu importe l'hypothèse retenue par le Tribunal, il reste que la rémunération globale chez Interquisa est très proche de la moyenne de ce qui est payé dans l'industrie pétrochimique québécoise et ne requiert pas d'ajustement salarial. Certains pourront vous suggérer qu'il faut récupérer l'écart que l'on constate, peu importe de quelle ampleur il est. Il faut toutefois se rappeler que cet écart est par rapport à la moyenne de ce qui est payé par les entreprises comparables. Or, aucune de ces entreprises ne paie la moyenne. Certaines entreprises sont légèrement en-dessous, d'autres légèrement au-dessus. Ce qu'il faut retenir, c'est qu'Interquisa est très proche de cette moyenne. On ne tiendrait pas le même discours si on avait un écart de 8% ou 10%. Toutefois, avec un écart tel que celui constaté et considérant que les conditions de travail évoluent au fil des ans, peut-être dans trois ans l'entreprise sera-t-elle légèrement au-dessus de la moyenne. Encore une fois, l'importance c'est qu'on ne s'en éloigne pas trop.

[367] En terminant, si le Tribunal choisissait d'imposer un rattrapage salarial par exemple pour amener Interquisa à la moyenne, la procureure rappelle que pour rattraper un écart de X % ou Y% en terme de rémunération, le salaire de base devrait être réajusté d'un peu moins que cela puisque l'écart est exprimé non pas par rapport au taux horaire, mais bien par rapport à la rémunération globale. À cet égard, elle rappelle également que l'écart constaté est comblé en partie par l'augmentation proposée au niveau de la prime d'horaire continu. En effet, la prime versée actuellement est de 2,20\$ et l'employeur propose de l'augmenter à 2,45 \$.

[368] En dernier lieu, elle invite le Tribunal à prendre en considération l'équité interne afin de prendre notre décision. Le manuel de l'employé, déposé sous la cote E-17, confirme que le salaire proposé par l'employeur est le même que pour ses autres salariés travaillant à l'entretien et au laboratoire.

[369] Compte tenu de tout ce qui précède, elle soumet que la preuve prépondérante qui a été soumise devant le Tribunal permet de conclure que les conditions de travail chez Interquisa se comparent aux conditions payées dans l'industrie pétrochimique québécoise et qu'en conséquence, il n'y a pas lieu d'ordonner un réajustement des échelles de salaires. Pour terminer, elle rappelle que les techniciens de procédés qui réclament aujourd'hui un ajustement salarial en prétendant que l'échelle proposée n'est pas dans le marché ont été embauchés il y a très peu de temps et ont alors accepté les conditions salariales proposées par l'employeur. Certains ont même quitté Pétromont pour se joindre à Interquisa. Si les salariés ont accepté ces conditions en 2002 et en 2003, il devient difficile d'adhérer au constat qu'ils proposent à l'effet que si les conditions salariales chez Interquisa sont bien en deça de ce qu'on offre dans l'industrie pétrochimique québécoise.

[370] Le présent Tribunal est d'avis que nous sommes maintenant rendus au cœur de cet arbitrage. Les techniciens de procédés mettent indubitablement toutes leurs énergies sur le salaire. Le tribunal a bien senti que certaines autres réclamations à incidence monétaire peuvent être abandonnées si l'échelle de salaire bénéficie du facteur de correction demandé. C'est d'ailleurs le seul point d'accrochage entre les parties.

[371] Chaque partie a bénéficié de l'expertise d'actuaire qui ont chacun tenté de démontrer que la réclamation de ce facteur de correction pour les années 2005, 2006 et 2077 était appropriée ou non.

[372] Cette question nous ramène encore une fois à traiter des comparables. Pour le syndicat les seuls comparables qui tiennent la route ce sont les deux Pétromont, alors que l'employeur y ajoute Coastal, Basell, PTT Poly et Petresa, ces trois dernières non syndiquées. Le tribunal s'est déjà dit d'accord avec la position de notre collègue François Hamelin lorsqu'il affirme

**MARCEL MORIN**

Arbitre



que la comparaison doit prioritairement se faire avec des entreprises syndiquées. Coastal, bien que syndiquée, se distingue par un contexte de négociation pour le renouvellement de sa convention collective bien différent puisque l'entreprise était fermée et que la négociation a précédé la réouverture. Les parties n'étaient donc pas en situation d'égalité dans le rapport de force. D'ailleurs, dans le tableau confidentiel E-23, et en tenant compte de l'offre d'Interquisa, Coastal se situe en dessous d'Interquisa dans l'étude sur la rémunération globale (76897.80 par rapport de 79791.15). Par rapport à la moyenne, Monsieur Beaudry situe Interquisa à 1.02 \$ ou 2.4% en dessous de la moyenne. Il tient compte de la prime de flexibilité et de la rémunération variable ce qu'exclut Monsieur Beaulieu. Le présent tribunal se doit de tenir compte de la prime de flexibilité qui est versée à tous. De même, exclure totalement la rémunération variable dont la moyenne est assez élevée et constance désavantageait trop Interquisa dans un contexte comparatif. En contre partie, en tenir compte entièrement équivaldrait à donner valeur certaine à ce qui n'est qu'une rémunération discrétionnaire liée à l'atteinte d'objectifs. Malgré que le passé est garant de l'avenir, cette incertitude a un prix qui se traduit pas un escompte de la valeur de cette rémunération. En conséquence, le tribunal est d'avis de tenir compte des 2/3 de cette forme de rémunération.

[373] Quant au régime de retraite, la preuve a démontré que ce régime à cotisations déterminées, avant l'âge de 55 ans, présente, s'il est bien administré, des avantages supérieurs à un régime à prestations déterminées dont les avantages sont indéniables à partir de 55 ans. Ainsi, en cas de départ d'un salarié de l'entreprise, le salarié n'est pas pénalisé comme il le serait s'il quittait avant d'avoir 55 ans, avec un régime à prestations déterminées. De plus, sur une base annuelle, le salarié d'Interquisa travaille 24 heures de moins que son confrère des deux Pétromont.

[374] Dans cette perspective, il apparaît approprié que les salariés d'Interquisa se situent non pas en fonction d'une moyenne de ces sept entreprises mais plutôt entre la moyenne des quatre entreprises que sont Petresa, PTT Poly, Basell et Coastal qui occupent respectivement la 4<sup>e</sup>, 7<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> place dans le rapport d'étude sur la rémunération globale (E-23) et dont les données font pour ces entreprises l'objet d'une ordonnance de confidentialité qui s'applique également au présent tribunal. La moyenne de rémunération globale de ces quatre entreprises est de 78986.39 \$ et la moyenne des deux Pétromont est de 88482.43 \$. La moyenne de ces deux moyennes donne 83734.41 \$ soit 3943.26 \$ de plus que la rémunération globale établie par Monsieur Beaudry à 79791.15 \$ pour Interquisa. Accorder le facteur de correction à 3% pour le niveau 8 de l'échelle des salaires permet de combler cet écart en grande partie. De plus, comme dans le tableau E-23, la prime de quart a été comptabilisée à 2.20 \$ au lieu de 2.45 \$, l'écart avec cette moyenne de moyennes est entièrement comblé pour l'année 2005. Pour l'année 2006 et 2007, accorder le facteur de correction demandé ferait dépasser la rémunération globale au-delà de la moyenne des moyennes. Le tribunal est d'avis de réduire le facteur pour ces deux années de moitié.

[375] En conséquence, l'échelle de salaire est la suivante :

## 2. Échelles de salaire

Échelles de salaire technicien de procédé TA et PTA				
niveau	2004 2003+3.1%	2005 2004+3.1%+ facteur de correction	2006 2005+3%+ facteur de correction	2007 2006+PNE+0.3%+ facteur de correction
1	21,05 \$	21,92\$	22,69\$	
2	22,08 \$	23,07\$	23,92\$	
3	23,32 \$	24,54\$	25,54\$	
4	24,26 \$	25,23\$	26,10\$	
5	25,22 \$	26,42\$	27,43\$	

6	25,91 \$	26,91\$	27,82\$	
7	28,11 \$	29,29\$	30,33\$	
8	28,84 \$	30,63\$	32,02\$	

<b>Facteur de correction</b>			
niveau	2005	2006	2007
1	1,00%	0,50 %	0,50 %
2	1,35%	0,68 %	0,68 %
3	2,05%	1,03 %	1,03 %
4	0,89%	0,45 %	0,45 %
5	1,59%	0,80 %	0,80 %
6	0,74%	0,37 %	0,37 %
7	1,06%	0,53 %	0,53 %
8	3,00%	1,50 %	1,50 %

<p><b>4. <u>CARTE DE MMF</u></b></p> <p>L'employeur verse un montant de 125,00\$ par année à chaque salarié détenteur d'un certificat de qualification MMF. L'employeur rembourse également les frais d'obtention et de renouvellement du certificat de qualification MMF.</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>CARTE DE MMF</u></b></p> <p>L'Employeur verse un montant forfaitaire de 300\$ au technicien de procédés qui obtient en cours d'emploi sa carte de mécanicien de machines fixes – classe II. Ce montant forfaitaire est de 100\$ pour l'obtention d'une carte classe IV. Un salarié ne reçoit qu'une seule fois ce montant forfaitaire en cours d'emploi. L'Employeur verse le montant forfaitaire applicable aux techniciens de procédés qui sont déjà détenteurs de cette carte au jour de la signature de la première convention collective.</p> <p>L'Employeur rembourse les frais d'obtention et de renouvellement de la carte de compétence.</p>
--	--

[376] Pour la carte de mécanicien de machine fixe, le syndicat réclame un taux fixe annuel pour tous les techniciens de procédés qui sont détenteurs d'une telle carte.

[377] Monsieur Douville témoigne que la détention de cette carte n'est pas exigée pour les techniciens de procédés. L'entreprise a deux grosses bouilloires qui doivent nécessairement être entretenues par des détenteurs de la carte MMF. Ces bouilloires sont reconnues comme classe 1 par la Régie du bâtiment de sorte que les techniciens qui s'en occupent doivent avoir une carte de compétence. D'autre part, d'autres équipements exigent une classe 4, le niveau minimal. Pour obtenir une telle carte il faut avoir travaillé un certain nombre d'heures sur les équipements de génération de vapeurs ou ailleurs dans d'autres usines et passer un examen entre chaque classe. Ceux qui proviennent de l'Institut de chimie et de pétrochimie détiennent déjà la classe 4. Une fois acquise il faut maintenir à jour cette carte en travaillant sur les équipements générant de la vapeur. L'employeur n'exige pas que ses techniciens de procédés détiennent cette carte. Toutefois l'entreprise paie le temps de déplacement et 4 heures pour passer cet examen de même que le coût de la carte et de son renouvellement. D'autre part, lors du démarrage, l'employeur a accordé du temps à ses techniciens pour étudier mais ce ne serait plus le cas lorsque l'usine est en fonction.

[378] Contre-interrogé, Monsieur Douville dira que la Régie du bâtiment a émis un avis d'infraction à l'entreprise et qu'elle s'est conformée et a assigné les techniciens qui avaient les permis requis de même qu'un sous-traitant qui rend l'entreprise conforme à la loi de sorte qu'elle n'a plus de problème actuellement.

[379] Le représentant syndical réfère à la convention collective de Pétromont-Varenes à la clause 5.04 et à celle de Montréal-Est à l'annexe G

paragraphe 11 lesquelles prévoient le paiement du coût de l'obtention d'un certificat ou d'une licence.

[380] La procureure de l'employeur soumet que les parties s'entendent quant à l'importance de compenser les salariés qui détiennent une carte de compétence de mécanicien de machines fixes. Par contre, un désaccord subsiste quant au montant à verser et quant à la récurrence du versement.

[381] Dans un premier temps, il importe de rappeler que l'employeur n'exige pas la détention d'une carte de mécanicien de machines fixes pour occuper un poste de technicien de procédés. Par contre, la loi exige que certains équipements de l'employeur soient opérés par des mécaniciens de machines fixes. C'est pourquoi l'employeur offre l'opportunité d'acquérir cette qualification aux salariés qui le souhaitent et propose certaines modalités pour les inciter à le faire.

[382] Cette carte de mécanicien doit être renouvelée aux deux ans et aucune exigence particulière n'est inscrite pour le renouvellement. La carte est renouvelée automatiquement sur paiement des droits, sans que le salarié n'ait à se soumettre à nouveau à l'examen.

[383] L'employeur offre l'opportunité aux salariés qui le souhaitent de travailler le nombre d'heures requis pour obtenir sa qualification. Il revient au salarié de se soumettre à l'examen. L'employeur assume également les coûts de l'acquisition et du renouvellement de la carte.

[384] L'employeur estime que l'obtention d'une telle qualification est à l'avantage tant de l'employeur que du salarié. Les modalités qu'offre l'employeur permettent aux salariés qui le désirent d'ajouter cette corde à leur arc.

[385] Dans les circonstances et considérant que le salarié ne doit se soumettre à l'examen qu'une seule fois pour obtenir et maintenir sa qualification, il apparaît à l'employeur que le versement d'un montant forfaitaire à une seule occasion compense adéquatement le salarié qui a fourni l'effort de passer l'examen.

[386] Quant aux conventions comparables, celle de Pétromont-Varenes prévoit le versement d'un montant annuellement, mais seulement pour les salariés des services auxiliaires ou pour les salariés de qui l'employeur exige une telle qualification. À Pétromont Montréal-Est et chez Coastal, la seule obligation de l'employeur est de rembourser le coût d'acquisition et de renouvellement de la carte de compétence.

[387] Le présent Tribunal est d'avis que pour les motifs invoqués par la procureure de l'employeur, la proposition patronale est accueillie.

<b>ANNEXE C</b>	
<b>AFFECTATIONS</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p><b><u>Unité T.A</u></b></p> <p>Équipes A, B, C, D et E: cinq (5) affectations par équipe</p> <p><b><u>Affectations:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Console</li> <li>▪ OSBL</li> <li>▪ Réaction</li> <li>▪ Filtration</li> <li>▪ TA ouest</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b><u>UNITÉ TA</u></b></p> <p style="text-align: right;"><b><u>UNIT</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>É PTA</u></b></p> <p>Console</p> <p style="text-align: right;">Cons</p> <p>ole</p> <p>OSBL</p> <p style="text-align: right;">Secte</p>

<b>ANNEXE C</b>	
<b>AFFECTATIONS</b>	
<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p><b><u>Unité P.T.A</u></b></p> <p>Équipes A, B, C, D et E: six (6) affectations par équipe</p> <p><b><u>Affectations:</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Console</li> <li>• Secteur Ouest</li> <li>• Secteur Est</li> <li>• Eau déminéralisée</li> <li>• Silo</li> <li>• Traitement des eaux usées</li> </ul>	<p>ur Ouest Réaction</p> <p style="text-align: right;">Secte</p> <p>ur Est Filtration déminéralisée TA Ouest</p> <p style="text-align: right;">Eau Silo</p> <p style="text-align: right;">Traite</p> <p>ment des eaux</p> <p style="text-align: right;">usée</p> <p>s</p> <p>La présente Annexe ne saurait être interprétée comme une description de tâches exhaustive ou comme une limitation du droit de l'Employeur de confier d'autres tâches ou d'autres affectations aux salariés concernés.</p>

[388] Le syndicat soumet que la description des unités et des différentes affectations ne doit pas devenir un texte structurant quant à la nature des fonctions qui peuvent être accomplies par les techniciens de procédés. Ce sujet à lui seul revêt une importance qui a justifié les parties à en traiter de façon principale dans certains articles notamment au niveau de la prime de flexibilité à l'annexe G qui traite directement de la nature des fonctions confiées aux techniciens de procédés.

[389] Pour l'employeur, le litige sous-jacent à l'annexe C est la question de la sécurité d'emploi.

[390] Les parties s'entendent sur la description des différentes affectations propres à chaque unité de production. Par ailleurs, l'employeur a déjà reconnu à la clause 1.1.15 qu'il y a 5 équipes au TA et 5 équipes au PTA. Toutefois, le syndicat veut ajouter à cela le nombre d'affectations par équipe.

[391] Pour l'employeur, le fait de quantifier le nombre d'affectations par équipe risque inévitablement d'entraîner la reconnaissance d'un plancher d'emploi. En effet, l'article 1.1. 5 définit ainsi l'affectation:

**"Désigne la portion des tâches à laquelle est affecté un technicien de procédés à l'intérieur de son unité. Les affectations qui existent au jour de la signature de la convention sont énumérées à l'annexe C."**

[392] De plus, à l'annexe B, il est prévu expressément que la rotation entre les différentes affectations est obligatoire. Donc, pour être en mesure de faire la rotation entre chacune des affectations et que celles-ci sont au nombre de 5 ou 6, il faut nécessairement 5 ou 6 salariés sur l'équipe.

[393] Tel que déjà mentionné, il apparaît à l'employeur que la reconnaissance d'une sécurité d'emploi telle que celle qu' implique un plancher d'emploi est un élément qui est d'une importance capitale et qui trouve difficilement sa place dans une première convention. Cette affirmation est encore plus vraie lorsque cette première convention résulte en partie d'un arbitrage de différend.

[394] La sécurité d'emploi telle que celle que demande la partie syndicale en est une à laquelle certains employeurs consentiront parce que leur



entreprise a atteint un niveau de maturité suffisant et qu'ils ont la conviction qu'ils peuvent vivre avec la structure en place pendant de nombreuses années. D'autres y consentiront parce qu'ils auront réussi, dans le cadre de la négociation, à récupérer une marge de manoeuvre ou la reconnaissance d'un principe qui avait une grande importance pour eux. Mais une chose est sûre, il est de loin préférable que de telles questions soient négociées par les parties elles-mêmes.

[395] Par ailleurs, il n'y a pas d'urgence à conventionner la sécurité d'emploi des techniciens de procédés. L'usine vient tout juste d'être construite et est encore en phase de démarrage et de développement de marché. Les probabilités sont très faibles que l'employeur change la structure pendant la durée d'application de cette première convention et même de plusieurs conventions à venir.

[396] D'autre part, la reconnaissance d'un plancher d'emploi est incompatible avec les principes reconnus aux articles 16 et 17 où l'on prévoit la possibilité de faire des mises à pied parmi les techniciens de procédés. Les parties ont prévu les modalités selon lesquelles de telles mises à pied devraient être effectuées, mais n'ont pas limité les circonstances dans lesquelles l'employeur peut procéder à des mises à pied.

[397] Quant aux autres arguments qui militent contre l'introduction d'une telle sécurité d'emploi, la procureure réfère aux arguments déjà soumis à l'égard de la clause 13.1.

[398] En ce qui a trait au dernier paragraphe de la proposition patronale, il est crucial pour l'employeur, que l'énumération des affectations de chacune des unités ne puisse être interprétée comme une description de tâches exhaustive. Il est d'ailleurs très rare que l'on retrouve une description de tâches

dans une convention collective et l'employeur veut se garder la discrétion de confier le travail qu'il souhaite à ses techniciens de procédés, sous réserve évidemment de leurs compétences et des autres dispositions de la convention.

[399] Quant aux conventions comparables, dans les deux conventions de Pétrumont, l'employeur n'est autorisé à procéder à des mises à pied qu'en cas de fermeture totale ou partielle d'unité de production ou suite à une réduction importante des activités. L'employeur n'a donc pas la possibilité de repenser ses façons de faire et de réorganiser ses effectifs. Chez Coastal, on ne limite pas les circonstances permettant à l'employeur de procéder à des mises à pied.

[400] Le présent Tribunal est d'avis que quelle que soit la proposition retenue, le texte ne doit d'aucune manière être interprété comme constituant un plancher d'emploi ou une description de tâches exhaustive. Il s'agit d'une première convention collective et le tribunal, dans le cadre d'une intervention minimale se doit de laisser aux parties le soin d'établir avec le temps les contours des affectations tant en nombre qu'en description de tâches. Le tribunal croit que le texte de la proposition syndicale doit être complété du dernier paragraphe de la proposition patronale. Le texte se lira comme suit :

### ANNEXE G

PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
<p>Les techniciens de procédés sont appelés à effectuer des travaux d'entretien à l'intérieur de leur unité, qu'ils soient reliés tant à des problèmes opérationnels qu'à l'entretien préventif, en tenant compte des critères suivants:</p> <p>1) Le travail d'entretien peut-être</p>	<p>Tout salarié peut être appelé à effectuer des travaux d'entretien dans l'une ou l'autre des unités, que ces travaux soient reliés à des problèmes opérationnels ou à de l'entretien préventif. Tout salarié peut également être appelé à dispenser de la formation théorique.</p>

**MARCEL MORIN**

Arbitre

<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
<p>abandonné sur le champs advenant un besoin opérationnel immédiat;</p> <p>2) Aucun technicien de procédés ne peut-être appelé à effectuer des tâches pour lesquelles il n'est pas formé ou n'a pas les capacités.</p> <p>Les salariés ont droit à une prime de trois pour cent (3 %) pour chacune des heures travaillées, qu'ils accomplissent ou non des tâches d'entretien. Cette prime doit être incluse dans le salaire de base pour le calcul de la pension et autres avantages sociaux. Cette prime est sujette à la majoration pour temps supplémentaire.</p> <p>L'Employeur verse aux salariés une prime de flexibilité équivalant à 3% du taux régulier de salaire pour chacune des heures effectivement travaillées, pour tenir compte du fait qu'ils peuvent effectuer ces tâches. Cette prime est ajoutée au salaire de base pour le calcul des avantages sociaux et est sujette à la majoration de temps supplémentaire.</p>	<p>L'Employeur verse aux salariés une prime de flexibilité équivalant à 3% du taux régulier de salaire pour chacune des heures effectivement travaillées, pour tenir compte du fait qu'ils peuvent effectuer ces tâches. Cette prime est ajoutée au salaire de base pour le calcul des avantages sociaux et est sujette à la majoration de temps supplémentaire.</p>

[401] Monsieur Bouchard témoigne que la prime de flexibilité c'est en fonction des travaux de maintenance dans le cadre d'une journée de travail. Si le technicien de procédés est appelé à faire de la maintenance il devrait être appelé à arrêter ses travaux pour faire face à une urgence ou à une manoeuvre immédiate. Ça exclut les guetteurs d'incendie et les surveillants d'espaces clos.

En conséquence le technicien doit demander à l'employé qui est dans l'espace clos d'en sortir. Même chose pour les guetteurs d'incendie, puisque le technicien doit demeurer 15 minutes après l'extinction de la flamme. De tels travaux ne doivent pas être réalisés dans le cadre de la prime de flexibilité.

[402] Pour la formation théorique, le technicien doit avoir des aptitudes. Il s'agit d'une tâche spéciale qui exige les aptitudes supérieures et, de l'avis du syndicat, cela ne fait pas partie de la flexibilité mais plutôt des tâches spéciales. D'ailleurs, il a suivi un cours de formateur pour dispenser de la formation aux autres. En effet, au tout début, les 14 premiers techniciens de procédés ont suivi une telle formation pour être en mesure de la dispenser aux autres. Depuis l'embauche massive il a été appelé à donner de la formation à un employé. Il y a aussi de la formation pratique sur le terrain pour les nouveaux employés ce qui est du compagnonnage. Lorsque ça arrive, le technicien travaille plus puisque ça augmente sa charge de travail.

[403] Monsieur Cloutier témoigne en regard de cette prime de flexibilité que ceux qui sont en activité de formation à titre de formateur sortent de leur environnement de travail de sorte qu'il n'ont pas à se soucier de ce qui se passe dans la salle de contrôle. Il doit alors recevoir la prime de tâches spéciales. Mais si le technicien de procédés continue à être responsable de ses activités habituelles et qu'il fait du compagnonnage, il reçoit alors uniquement sa prime de flexibilité. Chez Pétromont Montréal-Est, tout le monde reçoit cette prime de flexibilité de 3% alors qu'à Varennes les opérateurs refusent de faire ces tâches et ne touchent pas cette prime pour les tâches de maintenance.

[404] Monsieur Douville témoigne que l'employeur demande beaucoup d'autonomie pour permettre aux techniciens de développer leurs aptitudes dans des domaines autres tels l'entretien, la formation. Toutefois les techniciens ne

l'exercent pas beaucoup. L'employeur n'a pas pu mettre en place son programme de formation pour accompagnement des hommes de métier.

[405] Le syndicat plaide que la principale différence entre les parties tient au fait que l'employeur désire rémunérer les salariés affectés à des tâches de formation avec la prime dite de flexibilité. La réalité de l'industrie est que cette "prime" est une prime qui vise des tâches d'entretien. Les fonctions de formation (non pas le compagnonnage dans l'exercice quotidien du travail) sont rémunérées dans l'industrie par une prime dite "de tâche spéciale". À cet effet, la convention de Pétromont-Varenes contient une lettre spécifique appelée "lettre d'entente n°2, tâches de maintenance effectuées par les techniciens de l'exploitation". Quant à la convention de Pétromont Montréal-Est, elle fixe le montant de la prime et plus loin identifie dans quelles conditions la flexibilité s'effectuera.

[406] La procureure de l'employeur soumet que plusieurs différences séparent les parties quant au concept de flexibilité.

[407] Quant à la possibilité d'exercer la flexibilité dans les deux unités, l'employeur souhaite que les salariés puissent exercer leur flexibilité dans l'une ou l'autre des unités de production et non pas seulement dans l'unité à laquelle ils sont rattachés. Dans la mesure où les travaux d'entretien dont il est question ne requièrent pas de connaissances spécifiques à l'unité concernée, il n'y a pas lieu de priver l'employeur de cette souplesse dans l'utilisation de ses ressources.

[408] Il faut à nouveau considérer que la prime de flexibilité est versée pour chacune des heures travaillées par les techniciens de procédés, qu'ils effectuent ou non des travaux d'entretien. Dans les circonstances, il est normal que l'employeur dispose de la plus grande souplesse possible en ce qui a trait

aux travaux à confier. Il est clair que si le salarié n'a pas les connaissances suffisantes pour effectuer le travail requis dans l'autre unité, ni l'employeur ni le salarié n'ont intérêt à ce qu'une telle tâche lui soit confiée.

[409] Pour ce qui est des critères de l'exercice de la flexibilité, le syndicat propose des critères à considérer. Dans un premier temps, il propose d'indiquer que le travail d'entretien peut être abandonné sur-le-champ advenant un besoin opérationnel immédiat. À cet égard, l'employeur soumet qu'il revient à l'employeur de déterminer ce qui est prioritaire ou non. Si l'employeur estime qu'il dispose d'un nombre suffisant de techniciens de procédés pour régler un problème opérationnel qui surgit, il peut choisir de continuer le travail d'entretien déjà entamé. Dans certaines circonstances, un travail d'entretien peut aussi être important, sinon plus qu'un besoin opérationnel.

[410] Il faut comprendre que, bien que les salariés jouissent d'une grande autonomie dans l'exercice de leurs fonctions, ils sont toujours assistés par un chef d'équipe, que ce soit sur le quart de jour ou sur le quart de nuit. Il y a donc toujours du personnel de supervision sur place qui pourra diriger les salariés en fonction des priorités qu'ils auront identifiées. Cette question est au coeur des droits de gestion de l'employeur. Quant au second critère, le syndicat propose d'ajouter qu'aucun technicien de procédés ne peut être appelé à effectuer des tâches pour lesquelles il n'est pas formé ou n'a pas les capacités. La procureure soumet que cette affirmation relève de l'évidence et qu'elle n'a pas besoin d'être énoncée de façon expresse dans la convention. Encore une fois, l'employeur et les salariés ont des intérêts convergents à cet égard. Compte tenu de la nature des activités de l'entreprise, il serait pour le moins hasardeux de confier un travail à un salarié qui n'a pas les capacités de le faire.

[411] L'employeur souhaite que la prime de flexibilité englobe également le fait d'agir comme formateur. Tel que déjà mentionné, les cas où les salariés

effectuent des travaux d'entretien à l'heure actuelle sont très rares. C'est également le cas des occasions où les salariés sont appelés à agir comme formateur. C'est pourquoi l'employeur souhaite que ces deux activités soient couvertes par la prime de flexibilité. L'employeur estime que les salariés ne sont pas perdants avec une telle formule considérant qu'ils reçoivent la prime de flexibilité toute l'année alors que dans les faits, ils ne l'exercent que très peu à l'heure actuelle.

[412] La seule convention qui prévoit une prime de flexibilité est celle de Pétromont Montréal-Est. Cependant, les parties n'ont pas défini de façon précise le concept de la flexibilité et ont plutôt référé à ce qui se faisait traditionnellement à l'intérieur de l'organisation.

[413] Le présent Tribunal est d'avis que la prime de flexibilité ne doit pas comprendre la formation théorique. Toutefois, cette prime concerne les travaux d'entretien dans l'une ou l'autre des unités. Le mot flexibilité doit en conséquence recevoir une compréhension large et concerner les travaux reliés à des problèmes opérationnels ou à de l'entretien préventif. En conséquence, le 1<sup>er</sup> paragraphe de la proposition patronale rejoint les membres du tribunal. Toutefois, ce paragraphe doit être complété des critères mentionnés dans la proposition syndicale. Enfin, quant au dernier paragraphe de chacune des propositions, les textes sont pratiquement similaires sous réserve que cette prime est versée indépendamment que les techniciens de procédés accomplissent ou non les travaux pour lesquels la prime est versée.

[414] En conséquence, le texte de l'annexe G se lit ainsi :

**Tout salarié peut être appelé à effectuer des travaux d'entretien dans l'une ou l'autre des unités, que ces travaux soient reliés à des**

problèmes opérationnels ou à de l'entretien préventif, en tenant compte des critères suivants :

- 1) Le travail d'entretien peut-être abandonné sur le champs advenant un besoin opérationnel immédiat;
- 2) Aucun technicien de procédés ne peut-être appelé à effectuer des tâches pour lesquelles il n'est pas formé ou n'a pas les capacités.

L'Employeur verse aux salariés une prime de flexibilité équivalant à 3% du taux régulier de salaire pour chacune des heures effectivement travaillées, pour tenir compte du fait qu'ils peuvent effectuer ces tâches. Cette prime est ajoutée au salaire de base pour le calcul des avantages sociaux et est sujette à la majoration de temps supplémentaire.

	ANNEXE H	
	AVANTAGES SOCIAUX	
ARTICLE	PROPOSITION SYNDICALE	PROPOSITION PATRONALE
	<p><b>PROGRAMME DE CONDITIONNEMENT PHYSIQUE</b></p> <p>L'employeur rembourse les frais d'inscription à un programme de conditionnement physique selon les modalités suivantes;</p> <p>Cinquante pour cent des coûts, jusqu'à concurrence de cinq cent dollars (500,00 \$) par année.</p> <p><b>SOUTIEN À LA FORMATION ET</b></p>	



	<b>ANNEXE H</b>	
	<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>	
<b>ARTICLE</b>	<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
	<p><b>PERFECTIONNEMENT.</b></p> <p>Un salarié qui désire parfaire ses connaissances dans une institution d'enseignement reconnu présente une demande à son supérieur immédiat. Si la demande est en lien avec l'emploi détenu par le salarié, le supérieur immédiat approuve cette demande et l'achemine au département des Ressources humaines pour approbation finale.</p> <p>Les frais de scolarité pour les cours reliés au travail du salarié ainsi que les frais afférents (frais d'inscription, manuels, etc.) sont remboursés à 100% sur présentation des pièces attestant la réussite de la formation.</p>	

<b>ANNEXE H</b>		
<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>		
<b>ARTICLE</b>	<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
	<p><b>RÉGIME DE RETRAITE</b></p> <p>L'Employeur maintient le régime de retraite en vigueur à la date de la décision arbitrale tenant lieu de convention collective et majore sa contribution de cinq pourcent (5%) à dix pourcent (10%) du salaire de base du salarié.</p>	<p><b>2. Régime de retraite</b></p> <p>L'Employeur maintient le régime de retraite en vigueur au moment de la signature de la convention.</p>
	<p><b>Programme de rémunération variable</b></p> <p>L'employeur maintient en place un programme de rémunération variable qui s'ajoute à la rémunération de base. Ce programme représente jusqu'à 10% du salaire de base du salarié. L'employeur adapte et actualise les objectifs de ce programme annuellement et la façon de calculer cette bonification est déterminée par l'employeur.</p>	<p><b>3. Programme de rémunération variable</b></p> <p>L'Employeur maintient un programme de rémunération variable pouvant donner lieu à une bonification versée aux salariés, laquelle ne peut excéder 10% du salaire de base. Les conditions permettant d'obtenir une telle bonification et la façon de la calculer sont déterminées par l'Employeur.</p>

<b>ANNEXE H</b>		
<b>AVANTAGES SOCIAUX</b>		
<b>ARTICLE</b>	<b>PROPOSITION SYNDICALE</b>	<b>PROPOSITION PATRONALE</b>
	<p><b>5. RÉGIME D'ÉPARGNE</b></p> <p>L'Employeur maintient sa participation dans le REER collectif des employés et, en supplément, à la date de la décision arbitrale tenant lieu de convention collective, l'Employeur s'engage à contribuer dans le REER personnel de l'employé 50% de la somme que l'employé y verse et ce, jusqu'à concurrence de 3% de son salaire de base annuel pour une contribution de 6% de l'employé et ce, à chaque année de calendrier.</p>	<p><b>4. Réer collectif</b></p> <p>L'Employeur maintient le RÉER collectif en vigueur au moment de la signature de la convention.</p>

### **Programme de conditionnement physique**

[414] Monsieur Bouchard témoigne que le syndicat demande le statu quo. Il demande que ce qui est appliqué actuellement soit maintenu. Certains techniciens ont bénéficié de ce programme. Contre-interrogé, il dira que l'employeur veut que cet avantage demeure non conventionné.

[415] Pour l'employeur, Madame Longpré témoigne que l'employeur paie 50% des montants réclamés jusqu'à concurrence de 200 \$ par année. Elle précise que l'employeur veut maintenir cet avantage tel qu'il est.

### **Soutien à la formation et perfectionnement**

[416] Monsieur Bouchard témoigne que ce que demande le syndicat c'est le statu quo.

[417] Madame Longpré précise que ce programme permet aux employés de faire une demande pour de la formation, demande qui sera évaluée par les chefs d'équipe. Le remboursement est ensuite effectué sur preuve de réussite. L'employeur veut également maintenir le régime tel qu'il est.

### **Régime de retraite**

[418] Monsieur Michel Beaulieu, actuaire, a été mandaté par le syndicat pour déterminer le coût pour l'employeur du régime de retraite selon les groupes comparables en vue de déterminer qu'elle devrait être la contribution de l'employeur. Cette analyse a été fait avec un groupe comparable soit les employés de Pétromont-Varennnes.

[419] Le régime de retraite actuellement en vigueur chez Interdquisa est de type cotisations déterminées alors que l'employeur y verse une contribution égale à 5% des salaires.

[420] Le régime de retraite des employés de Pétromont étant du type

prestations déterminées, le coût de celui-ci est calculé de façon périodique au moyen d'une évaluation actuarielle. L'expert a utilisé comme point de départ, le rapport d'évaluation actuarielle en date du 31 décembre 2000, soit le plus récent qu'il ait pu obtenir. Cette évaluation établissait que le coût courant du régime pour l'employeur s'élevait à 6,9% des salaires. Il a mis à jour ce pourcentage afin de refléter les changements intervenus dans un contexte économique ainsi que l'évolution des données démographiques depuis la date de cette évaluation. Il a donc calculé un coût révisé en date du 31 décembre 2005.

[421] Il conclut son rapport en précisant qu'il diminue l'hypothèse de taux de rendement nominal de 7,5% à 6,5% et en augmentant l'âge moyen de 42.7 à 45 ans et estime que le coût courant du régime pour l'employeur passe de 6,9% à 10,3% de la masse salariale.

[422] Ainsi, sur la base de ce groupe comparable, la contribution obligatoire d' Interquisa au régime de retraite de ses employés syndiqués devrait être de l'ordre de 10% des salaires. Ceci est donc le double de la cotisation actuelle au régime de retraite en vigueur, soit 5%. De plus il note que le type de régime en place chez Interquisa (régime à cotisations déterminées) comporte moins de risque pour l'employeur que celui en place chez Pétromont qui est un régime à prestations déterminées.

[423] Contre-interrogé, il dira que si l'âge était demeuré à 42,7 ans c'est uniquement le taux d'actualisation qui changerait. Il passerait de 6.9 à 8.9. Par contre s'il y avait une réduction de l'âge à 40 ans, il y aurait une réduction du même ordre.

[424] Monsieur Beaudry a procédé à l'analyse du rapport d'expertise de Monsieur Beaulieu. Comme ce dernier, Monsieur Beaudry a débuté par une analyse du rapport actuariel daté du 31 décembre 2000 mais il a pu prendre

connaissance, contrairement à son collègue, du rapport triennal en date du 31 décembre 2003. Ce rapport présente une opinion plus actuelle des actuaires du régime sur son coût et est valide pour la période jusqu'au 31 décembre 2006. L'exercice auquel s'est livré Monsieur Beaulieu est délicat et hardu lorsqu'on projette sur une période aussi longue que 5 ans et les résultats auraient probablement été différents s'il avait eu accès au rapport daté du 31 décembre 2003. Monsieur Beaudry compare les hypothèses utilisées par les deux actuaires et les résultats qui en découlent et fait les constats que sur la base du rapport actuariel officiel déposé auprès de la Régie des rentes du Québec, le coût de service courant n'a pas changé depuis le 31 décembre 2000. Ce coût de service courant est actuellement de 6,9% de la masse salariale. D'autre part, les hypothèses posées par Monsieur Beaulieu en date du 31 décembre 2005 sont bien différentes de celles utilisées par l'actuaire du régime en date du 31 décembre 2003 et cela produit évidemment des résultats fort différents. Lors de son témoignage, Monsieur Beaulieu a expliqué que l'augmentation de 6,9% à 10,3% était due à l'effet combiné des changements démographiques anticipés (le vieillissement du groupe des employés de Péтромont) et des nouvelles hypothèses économiques suggérées. Plus spécifiquement, il a expliqué que le vieillissement du groupe (d'un âge moyen de 42,7 ans à 45 ans), à lui seul, augmentait le coût du service courant de 6,9% à 8,2%, une augmentation de 19%. Lorsqu'on a demandé à Monsieur Beaulieu ce que serait l'impact d'une réduction inverse de même importance de l'âge moyen, de 42,7 ans à 40 ans (au lieu d'une augmentation de 42,7 à 45 ans, donc pour une même différence d'environ 2,5 ans), il a répondu que l'impact serait du même ordre de grandeur. En appliquant le même impact de 19%, on obtient donc un coût de service courant de 5,6% (81% de 6,9%) avec un âge moyen de 40 ans.

[425] Continuant à analyser le rapport de Monsieur Beaulieu, Monsieur Beaudry estime qu'une réduction abrupte de l'âge moyen du groupe analysé à

35,7 ans (l'âge moyen chez Interquisa) produirait un coût inférieur à 5%, selon la base d'évaluation retenue par l'actuaire du régime.

[426] Il poursuit en affirmant que si le régime de Pétromont était implanté chez Interquisa, cela prendrait probablement de 10 à 15 ans avant que le régime ne présente une structure de coût similaire à celle qui découle du groupe actuel d'employés de Pétromont.

[427] Après avoir présenté le coût global pour l'employeur il l'envisage maintenant du point de vue de l'employé. Le coût d'un régime de retraite à prestations déterminées est basé sur diverses hypothèses, une desquelles est le pourcentage présumé de participants qui termineront leur emploi avant d'atteindre le premier âge présumé de retraite.

[428] Dans l'évaluation du régime de Pétromont, l'actuaire présume qu'aucun employé de plus de 35 ans ne terminera ainsi son emploi. Autrement dit, l'actuaire présume que tous les employés de plus de 35 ans continueront à travailler auprès du même employeur jusqu'à 58 ans, et se retireront par après. Comme on peut le deviner, si un employé quitte effectivement avant la retraite, le coût moyen réel du groupe sera diminué; ce qui est encore plus important, les prestations payables à cet employé seront bien inférieures en valeur à ce qu'il s'attendait.

[429] Dans son rapport, Monsieur Beaudry illustre ceci en calculant le pourcentage moyen du salaire qui aurait à être cotisé chaque année pour accumuler la valeur des prestations payables à la cessation d'emploi ou la retraite, sur la base de l'âge réel à la terminaison d'emploi comme si on pouvait le prédire à l'embauche.

[430] Il démontre ainsi que si quelqu'un est certain de prendre sa

retraite auprès de son employeur, un régime à prestations déterminées a une grande valeur. Autrement, un bon régime à cotisations déterminées, bien géré, sera probablement bien préférable.

### **Programme de rémunération variable**

[431] Monsieur Bouchard témoigne que les conditions d'obtention de cette rémunération doivent être les mêmes pour tout le monde alors que l'employeur veut déterminer unilatéralement la façon de calculer cette rémunération variable.

[432] Dans son rapport sur la rémunération globale, Monsieur Beaulieu ne tient pas compte de cette forme de rémunération en raison du fait que l'Institut de la statistique du Québec n'en tient pas compte.

[433] Madame Longpré témoigne qu'il n'est pas possible pour l'employeur de faire droit à la demande syndicale dans la convention collective puisque c'est CEPSSA qui l'a conçu pour toutes ses succursales et Interquisa n'a pas de contrôle sur cette politique. Elle ne peut intervenir que sur les objectifs propres à l'entreprise.

[434] Monsieur Beaudry témoigne que l'IRR était là avant l'Institut de la statistique du Québec. Le gouvernement ne verse à peu près pas de rémunération variable. Or, les boni en font partie. Toutefois l'Institut a fait le choix de ne pas l'inclure car le gouvernement n'en verse pas. Dans notre cas, quatre des six entreprises offrent une rémunération discrétionnaire. De plus il y a un historique de paiements chez Interquisa qui verse une telle rémunération depuis 3 ans avec une moyenne de 6,7% par année.

### **Régime d'épargne**

**MARCEL MORIN**  
Arbitre



[435] Actuellement, dans ce régime, les employés peuvent cotiser jusqu'à 6% de leur salaire et demandent à ce que l'employeur verse jusqu'à concurrence de 3% du salaire. Une fois l'an l'employé peut retirer jusqu'à 50% de son fonds d'épargne dont une partie est placée en REER et l'autre dans un régime RPDP qui est géré par les salariés eux-mêmes. Actuellement c'est la Sun Life qui l'offre.

[436] Madame Longpré témoigne que les employés peuvent verser des sommes dans ce régime enregistré mais sans contribution de l'employeur.

[437] Le porte-parole syndical plaide que puisqu'il s'agit d'une première convention collective, il apparaît opportun de faire le listing clair des différents programmes en vigueur que les parties désirent maintenir.

[438] Pour le programme de rémunération variable, lorsque l'employeur mentionne qu'il désire pouvoir modifier "les conditions permettant d'obtenir une telle bonification" c'est comme autoriser l'employeur à en limiter l'accès à son bon vouloir. Que l'employeur adapte les objectifs tels que décrits au document S-14 et la manière de calculer la bonification apparaîtrait plus respectueuse de l'équité.

[439] Quant au régime de retraite, le syndicat a pris une position de compromis en demandant seulement que l'employeur contribue pour le même montant au régime en vigueur. Il rappelle que le régime de Pétromont est un régime à prestations déterminées qui est réputé beaucoup plus avantageux du point de vue des employés. Le fait de ne pas suivre les comparables quant à la participation financière de l'employeur au régime de retraite représente pour celui-ci une économie annuelle de l'ordre de 5%. Lorsqu'on y ajoute une

économie de l'ordre de 3% pour l'absence de participation au régime d'épargne, Interquisa profite de façon très importante de l'absence de convention collective.

[440] La position monétaire du syndicat a été élaborée comme un tout, dans un esprit de recherche sérieuse d'entente. La seule chose qui est absente du tableau de la négociation c'est un début de proposition sérieuse de l'employeur au plan monétaire. Dans ce contexte, il peut devenir onéreux pour la partie syndicale d'avoir tenté de négocier de bonne foi, l'employeur se campant sur ses positions en prenant le pari que, de toute façon, le Tribunal ne fera pas droit à la totalité des demandes syndicales profitant ainsi d'une sorte de boni à la non négociation. Le syndicat réaffirme que les positions de compromis du syndicat s'inscrivent dans un tout et que la position d'étalement du facteur de correction tient compte de la demande pour le régime de retraite et, sans aucun doute, la demande de correction aurait été plus rapide sans les aménagements recherchés au régime de retraite, surtout dans le contexte où l'employeur s'est abstenu de proposition sérieuse de repositionnement salarial.

[441] La demande syndicale pour le programme d'épargne vise à obtenir une participation de l'employeur équivalente à celle normalement versée dans l'industrie. On réfère au régime de Pétromont Montréal-Est sans mentionner le montant de la participation de la compagnie qui a été établi par Monsieur Cloutier dans son témoignage. On retrouve dans la convention de Pétromont-Varennnes le même texte.

[442] Pour l'employeur divers éléments demeurent en litige en ce qui a trait aux avantages sociaux.

[443] Quant au conditionnement physique et la formation ou perfectionnement, ces avantages sont déjà fournis par l'employeur, lequel a

l'intention de les maintenir pour les années à venir tel que la preuve l'a démontré.

[444] Aucune des conventions comparables ne comportent de clause relative à ces avantages. D'ailleurs, le remboursement de frais de conditionnement physique est rarement prévu à la convention collective. Quant à la formation et au perfectionnement, il n'est pas rare que ces éléments soient régis par une politique de l'employeur, plutôt que d'être intégrés à la convention collective.

[445] Le litige qui oppose les parties quant au programme de rémunération variable concerne l'opportunité de cristalliser les conditions permettant à un salarié de bénéficier de ce programme en faisant en sorte que l'employeur ne puisse les modifier sans obtenir le consentement du syndicat.

[446] Or, tel que la preuve patronale l'a démontré, l'employeur a une influence sur les objectifs à rencontrer pour déclencher un paiement en vertu de ce programme. Toutefois, l'employeur n'a aucun contrôle sur les conditions permettant à un salarié d'accéder à ce programme. Ces conditions sont déterminées par l'un des propriétaires, la compagnie espagnole CEPSA, et elle s'applique pour l'ensemble des compagnies du groupe à travers le monde. Elles ne peuvent donc être négociées localement.

[447] Quant au régime de retraite et au régime d'épargne, la procureure réitère les propos de l'expert de l'employeur à l'effet que la perspective dans laquelle le syndicat a évalué les régimes de retraite de Pétromont ne permet pas de déterminer la valeur de ces régimes pour les salariés. Ce qu'a fait l'expert du syndicat correspond en fait à l'exercice que font les actuaires du régime une fois à tous les trois ans pour s'assurer que les entrées de fonds suffiront à assurer la solvabilité du régime. Il a donc déterminé ce que

Pétromont devait investir dans son régime de retraite en fonction de la situation financière de ce régime et des caractéristiques de sa population. Elle soumet que cet élément, bien qu'intéressant, ne permet pas de déterminer la valeur de ce régime pour les salariés de Pétromont et encore moins pour les salariés d'Interquisa. On ne fait qu'établir l'investissement requis par Pétromont pour financer son propre régime.

[448] Par ailleurs, le rapport d'expert de la partie syndicale a été effectué à partir d'une évaluation actuarielle qui date du 31 décembre 2000. Il a donc dû projeter des hypothèses sur 5 ans, alors que normalement, une évaluation actuarielle est valide pour trois ans. C'est ce qui l'a amené à conclure à un coût de service courant de 10,3%, une augmentation de 3,4% par rapport à l'évaluation actuarielle du 31 décembre 2000. Or, les actuaires du régime ont procédé à une évaluation au 31 décembre 2003, tel que requis par la loi, et ont conclu à un coût de service courant de 6,9%, soit la même qu'en décembre 2000.

[449] Quant aux conventions comparables, aucune convention ne comporte de disposition équivalente en ce qui a trait au conditionnement physique et à la formation ou perfectionnement. Quant au programme de rémunération variable, on n'en trouve pas chez Coastal. Les conventions des deux Pétromont réfèrent à un programme de rémunération variable. Il y est prévu que l'employeur annualise les objectifs. Toutefois, il n'est pas fait mention des conditions permettant d'accéder au régime. On ne peut donc affirmer avec certitude que cet élément ne peut être modifié sans le consentement du syndicat.

[450] Le présent Tribunal est d'avis que les parties, sauf quant au régime de retraite, ont des positions sur le fond sensiblement les mêmes. L'employeur veut maintenir le programme de conditionnement physique et le

soutien à la formation et perfectionnement mais veut que ces avantages demeurent non conventionnés. De fait, il est très fréquent que ces avantages ne soient pas conventionnés mais fassent l'objet de politique interne de l'entreprise, ce qui est une solution acceptable dans les circonstances. Toutefois, malgré cela, l'employeur devra consulter le syndicat avant d'y apporter quelque modification que ce soit.

[451] Quant au régime de retraite, la preuve administrée par les experts ne fait pas ressortir que ce tribunal doive apporter quelque modification que ce soit à ce régime à cotisations déterminées à cette étape de leurs relations. D'ailleurs, l'entreprise est très jeune et la moyenne d'âge de ses salariés est de 35.7 ans, de sorte que ce régime n'est nullement une préoccupation des parties pendant la vie de la présente convention collective. En conséquence, la proposition patronale semble préférable puisqu'elle maintient le statu quo.

[452] D'autre part, la preuve administrée par l'employeur me convainc aisément du bien fondé du libellé de la clause concernant le programme de rémunération variable.

[453] Enfin, quant au régime d'épargne ou Réer collectif, la demande syndicale de participation de l'employeur à hauteur du 3% du salaire, cette demande se doit d'être analysée dans le même cadre que le régime de retraite dont il est en partie un accessoire. Il ne m'apparaît pas opportun que cette question soit abordée dans le cadre du présent arbitrage de sorte que la proposition de l'employeur est acceptée puisqu'elle maintient le statu quo.

[454] L'annexe H devra se lire ainsi :

**1. Régime de retraite**

L'Employeur maintient le régime de retraite en vigueur au moment de la signature de la convention.

**2. Programme de rémunération variable**

L'Employeur maintient un programme de rémunération variable pouvant donner lieu à une bonification versée aux salariés, laquelle ne peut excéder 10% du salaire de base. Les conditions permettant d'obtenir une telle bonification et la façon de la calculer sont déterminées par l'Employeur.

**3. Réer collectif**

L'Employeur maintient le RÉER collectif en vigueur au moment de la signature de la convention.

[455] En terminant, l'arbitre soussigné tient à remercier ses deux collègues assesseurs pour leur participation active aux solutions retenues. Leur connaissance approfondie du secteur industriel, leur volonté de trouver des solutions justes et équitables a grandement facilité le travail de l'arbitre.

**POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE :**

**DÉCLARE** que la première convention collective entre les parties est celle dont le texte apparaît en annexe à la présente sentence.

---

**M<sup>e</sup> Marcel Morin**  
**Arbitre de griefs C.a.Q**

Pour le syndicat : **M. Gaétan Breton**

Pour l'employeur : **Me Marie-Josée Héту**

Date(s) d'audience : 28, 29 janvier, 17 juin, 11 et 12 juillet, 7 et 15 novembre, 2, 7 et 21 décembre 2005.

Date(s) de délibéré avec les assesseurs: 7 et 8 février 2006.