

**CANADA
PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE QUÉBEC**

**ARBITRE DE GRIEFS
(Code du travail du Québec)**

**Association des travailleurs du Pré-
Hospitalier (A.T.P.H.) –CSN,
6000 rue des Tournelles,
Québec, Qc. G2J 1E4 et
155 Boul. Charest Est,
Québec, Qc. G1K 3G6**

N° de dépôt : 2011-1593

Ci-après appelée : «le syndicat»

ET

**Coopérative des techniciens ambulanciers
du Québec (C.T.A.Q.)
6000 rue des Tournelles,
Québec, Qc. G2J 1E4**

Ci-après appelée «l'employeur»

**Griefs # 16381, 16398 et 16399
N/D M2010-370**

DÉCISION ARBITRALE

**Me. Côte Poulin,
Avocat-Arbitre**

Représentants des parties

Représentants du syndicat :

**M. François Lessard,
conseiller syndical C.S.N.
M. Martin Jobin,
président du syndicat,
M. Richard Aubin, vice-président,
M. Marcelin Roberge**

Représentants de l'employeur :

**Me. Jean-Marc Brodeur,
M. Hugo Proulx, directeur général,
Mme. Marie Rodrigue,
M. Mario Bussières
Mme. Catherine Duchesne (M. S.S.S.)**

Par le grief produit sous S-3 (#163181), le syndicat réclame des sommes d'argent pour les salariés visés par la convention collective au titre d'allocation pour les périodes de repas lorsque le salarié est en disponibilité et également de tenir compte du temps supplémentaire pouvant découler de l'inclusion, dans la semaine normale de travail, de congés pris par les salariés. Le grief S-4 (160398) conclut :

« Qu'il soit ordonné à l'employeur de rémunérer correctement et conformément à la convention collective toutes les personnes salariées qui s'absentent, entre autres, pour un congé de maladie, un congé férié, en y incluant notamment la rémunération pour la durée de la période de repas avec disponibilité et de payer le salaire perdu ainsi que tous les avantages à toutes les personnes salariées visées par ce grief. »

Ce grief vise donc la rémunération de congés qui, selon le grief, devrait notamment inclure la rémunération pour la durée de la période de repas à l'occasion de ces congés.

Quant au grief produit sous S-5 (#16399), il conclut comme suit :

« Qu'il soit ordonné à l'employeur de rémunérer correctement et conformément à la convention collective le temps supplémentaire en tenant compte notamment des heures pour les absences ci-dessus mentionnées ainsi que des heures pour les périodes de repas avec disponibilité et de payer le salaire perdu ainsi que tous les avantages à toutes les personnes salariées et visées par ce grief. »

Ces deux griefs font suite à l'entente S-2 du 15 octobre 2010.

Cette entente S2 est l'aboutissement du processus suivant :

A- Le 23 mars 2006, Me. Diane Veilleux, arbitre de grief, accueille un grief formulé par la C.E.T.A.C de Montérégie et s'exprime ainsi au paragraphe 80 de sa décision :

*«(80) Pour tous ces motifs, le grief #122458 est accueilli. Il est ordonné à l'Employeur :
De rémunérer la période de prise de repas de 30 minutes des techniciens ambulanciers ayant un horaire de 8 heures et des techniciens ambulanciers ayant un horaire de 12 heures, et cela rétroactivement depuis le 19 janvier 2005, y incluant les intérêts prévus au Code du travail. »*

B- Cette décision n'a pas été appliquée puisque les parties étant alors en discussion pour le renouvellement de la convention collective, ont remplacé cette décision par l'annexe 5 de la convention collective qui prévoyait le versement, aux techniciens ambulanciers, d'une prime de dérangement de 10,00\$ en plus du prix du repas.

C- Un nouveau grief a été déposé en 2006 2007 en Montérégie contestant cette lettre d'entente #5.

D- Le 6 novembre 2008, Me. Denis Nadeau, arbitre, a constaté l'illégalité d'une disposition de la convention collective face à l'article 57 (1) de la loi sur les normes du travail. Tout comme l'arbitre Diane Veilleux, il a fait droit au grief #154055.

E- Dans une autre sentence rendue le 29 janvier 2009, l'arbitre Nadeau complète sa décision antérieure et déclare inopérante l'alinéa 5 de l'article 14.04 de la convention collective et ordonne en conséquence à l'employeur de verser certains montants d'argent pour les périodes de repas et ce rétroactivement au 28 décembre 2007.

F- Cette décision de l'arbitre Nadeau sera portée en révision judiciaire qui sera refusée tant par la Cour supérieure que par la Cour d'Appel.

G- Ces deux décisions de l'arbitre Nadeau ont provoqué l'entente produite sous la cote S-2 du 15 octobre 2010 dont certaines dispositions sont contestées par les griefs sous étude. Cette entente S-2 doit être regardée en même temps que la pièce S6 qui s'intitule « Paiement des repas, outil de référence ».

PREUVE SYNDICALE

On entend d'abord M. Martin Jobin qui est président du syndicat et qui a été vice-président de 2004 à 2007.

Dans la convention collective de 2002- 2005, les périodes de repas n'étaient pas rémunérées. Si quelqu'un travaillait, il recevait une somme d'argent pour payer le prix de son diner. Ceci a entraîné la décision de l'arbitre Diane Veilleux qui considérait à ce moment là que les techniciens ambulanciers étaient disponibles pendant leurs heures de repas et qu'ils devaient être rémunérés.

La nouvelle convention de 2006 comportait l'annexe #5 qui a toute fin pratique venait remplacer la décision de l'arbitre Veilleux. On avait une prime de dérangement de 10,00\$ plus le prix du repas.

Comme on l'a vu précédemment, cette lettre d'entente #5 a été déclarée inopérante par l'arbitre Nadeau.

On est donc arrivé avec l'entente S-2 le 15 octobre 2010 qu'on doit analyser en même temps qu'on regarde le tableau S-6.

Ce document S- 6 qui émane de l'employeur et qui s'appelle «Outil de référence» s'intitule, quant à sa première partie, «Paramètres du paiement de la période de repas selon le type d'absence à partir de la signature de la lettre d'entente ». On constate donc que si on a une absence CSST, on considère que la rémunération est incluse dans les gains provenant de la CSST; dans le cas d'assignation temporaire, on prévoit que la période de repas est rémunérée. Cette même période n'est toutefois pas rémunérée lorsqu'on parle de vacances, fériés, libérations syndicales, maladies, congés d'assurance-salaire, déménagement, mariage, congé judiciaire, maternité, paternité, adoption, parental, sans solde et congés auto financés de même que les congés de décès.

En ce qui a trait au paiement du temps supplémentaire effectué sur une base régulière, l'employeur est prêt à en tenir compte pour le paiement des vacances et des congés fériés. Tous les autres congés, ils ne les rémunèrent pas. En d'autres termes, il ne prend en compte ces heures supplémentaires comme s'il s'agissait d'heures travaillées, qu'en ce qui concerne la rémunération des vacances et des congés fériés.

Le grief du syndicat vise donc les fériés, les jours de maladie, les déménagements, le mariage, les congés judiciaires, ceux de paternité, de maternité et d'adoption, le congé parental et le congé de décès.

Le témoin nous explique qu'en vertu de l'article 14.10 de la convention, l'employeur affiche une fois par année, en début de mars, les horaires de travail qu'il entend appliquer au cours de l'année qui suit. Les salariés peuvent ensuite appliquer sur ces horaires qui, en principe, sont en vigueur pour l'année qui suit.

Présentement, ces horaires sont les suivants : 5heures 45 à 14 heures pour 8.25 heures, 15.25 heures à 24 heures pour 8.25 heures, des équipes de 10 heures soit 9, 19 et des équipes de 12 heures, 6, 18 ou 18, 6. Le témoin ajoute que les périodes de vérification du véhicule et de l'équipement d'une durée de 15 minutes font partie des horaires de travail.

Aux pages 2 et 3 de la pièce S-2, on parle de période de repas avec disponibilité c'est-à-dire des périodes au cours desquelles le salarié est tenu d'être disponible à la demande de l'employeur et peut être rejoint par les moyens de communication habituels.

Quant à la période de repas sans disponibilité, il s'agit d'une période au cours de laquelle la personne salariée n'est pas tenue d'être disponible à la demande de l'employeur et ne peut être rejointe par les moyens de communication habituels.

Le témoin nous dit que présentement, tous les horaires comportent une période de repas avec disponibilité.

Le témoin attire notre attention sur l'article 14.01a) de l'entente S-2 où on nous précise, de même qu'aux paragraphes b) et c), que les heures de travail des salariés à temps complet détenant un horaire, incluent la période de vérification du véhicule prévue au paragraphe 14.09, auxquelles s'ajoutent les périodes de repas avec disponibilité prévues

au paragraphe 14.04, lesquels font partie, le cas échéant, de la journée régulière et de la période de 14 jours.

Lorsque le salarié choisi son horaire de travail en mars, cet horaire est immuable pour un an mais l'employeur peut transformer une période de repas avec disponibilité en une période sans disponibilité sous certaines conditions.

Lorsqu'il s'agit d'un employé en congé de maladie, la période de repas n'est pas rémunérée.

Quant aux salariés à temps partiel, on ajoute à leur salaire un certain pourcentage pour valoir pour tous les congés.

On nous produit sous la cote S-10 un relevé de paye qui fait mention, sous le code A173, du temps repas pour les salariés réguliers qui dans le cas de cette pièce est de 4.25 heures. On nous produit un document qui est antérieur à S-2 et où il n'y est pas fait mention du paiement des repas. On a toutefois une annotation pour les avantages sociaux.

Sous la cote S-11, on produit deux relevés de paye d'un travailleur à temps partiel où on peut constater qu'un certain montant est ajouté à sa rémunération équivalent aux avantages sociaux.

Enfin, S-12, un relevé paye du témoin où on mentionne le temps repas à 2,25 heures de même que sa contribution au fonds de pension.

En référant à la pièce S-12, le témoin nous fait remarquer que sa contribution au fonds de pension sous la cote D003, est de 5,5% du salaire régulier, c'est-à-dire du salaire excluant les primes mais incluant les périodes de repas payées qui entrent dans le salaire de base au fin du calcul du 5,5%.

À la pièce S-6 qui concerne le temps supplémentaire, l'employeur tient compte des vacances et des jours fériés comme faisant partie de la semaine normale de travail. Le syndicat réclame la même pratique pour les autres congés, comme dans sa demande pour les repas.

En d'autres termes, pour celui qui est à temps complet, les jours fériés payés ne sont pas considérés par l'employeur à des fins de calcul du temps supplémentaire.

Par contre, dans le cas d'un temps partiel, s'il est prévu qu'il fait 40 heures pendant sa semaine et qu'il prend une journée de maladie, cette journée sera considérée comme travaillée même si son jour de maladie ne lui a pas été payé spécifiquement.

Il nous rappelle que la convention collective, notamment à l'article 15.16, dispose que les primes sont payées pour compenser un inconfort réellement subi par le travailleur.

Le document S-2 ne fait pas mention de prime.

PREUVE PATRONALE

Le premier témoin patronal est Mme. Mélanie Simard qui est agente de personnel chez l'employeur depuis 7 ans et affectée au service de la paye dont elle s'occupe dans son entité. Elle est donc à ce titre responsable de la paye des 150 salariés actifs au sein de l'entreprise qui évolue sur 209 quarts et c'est elle qui gère les absences pour vacances, maladie etc.

Elle nous explique que dans une même semaine de travail, il y a des quarts de travail où les repas ne sont pas payés. Telle sera la situation lorsqu'un salarié participe à des comités internes tel que les comités d'embauche, de liaisons, de santé, les véhicules automobiles etc. Il en sera de même dans les congés judiciaires tel que des libérations pour le conseil d'administration, le comité pour le protocole pour le retour au travail, pour le rafraichissement en formation après une absence de plus de 4 mois, etc. Elle nous produit le document E-1 qui s'intitule «Méthode de calcul utilisé pour le paiement des périodes de repas- IMPORTANT».

Il est important de reproduire les deux thèmes principaux de cette directive E-1, le premier qui s'intitule «Heures de repas payables ou non?» qui se lit comme suit :

«Vous devez savoir que les heures travaillées sur un quart d'ambulance donnent droit à la rémunération d'heures de repas. Toutefois, malgré cette notion, lors d'un transport extérieur dans une zone non desservie par la centrale de Québec, les périodes de repas sont non payables car vous êtes considérés comme non disponibles.

Au niveau des travaux légers, les périodes de repas sont payables si elles ont effectivement été travaillées.

Pour tout autre motif, aucune période de repas n'est rémunérée (férié, maladie, formation, vacances, libérations, déménagement, décès, judiciaire, maternité, paternité,...)

Et la deuxième section qui s'intitule « Heures payables à taux régulier ou à temps supplémentaire?» qui se lit comme suit :

«Une fois que le total du nombre d'heures de repas payables a été établi, il faut voir si ces dernières seront payables à taux régulier ou à taux supplémentaire. Pour ce faire, on effectue le plafonnement des heures autres que celles reliées au repas. Cette procédure vise d'abord à calculer le total des heures travaillées admissibles qui sont rémunérables à taux régulier. À ce niveau, les heures admissibles sont celles reliées aux quarts de travail sur l'ambulance effectivement travaillées, aux heures de fériés et aux heures de vacances.

Une fois ce plafonnement effectué, on connaît l'écart entre ce nombre d'heures admissibles ainsi calculé et 80 heures. Cet écart représente le nombre maximum d'heures de repas qui pourront être rémunérées au taux régulier et le solde, s'il y a lieu sera rémunérable à taux supplémentaire.»

Ces deux textes sont suivis d'exemples.

Le témoin nous produit ensuite la pièce E-2 où elle a fait le calcul des absences sans paiement de période de repas au cours de l'année 2010. On constate donc qu'il y a eu des absences pour des congés judiciaires, pour divers comités, pour le conseil d'administration, pour les retours au travail et pour des formations diverses. On a donc un total de 542 absences qui couvrent 172 salariés et dont les périodes de repas n'ont pas été payés. C'est donc cette politique qui a donné suite au grief S-3.

Contre-interrogée par le procureur syndical, le témoin nous dira que ce document E2 date de la période antérieure à la mise en application de l'entente S-2 du 15 octobre 2010. Le témoin nous dira que les travailleurs n'ont pas de périodes de repas rémunérées parce qu'ils ne sont pas considérés comme disponible aux fins de la répartition.

Le procureur syndical va ensuite établir que depuis le 15 octobre 2010, il y a eu deux congés judiciaires visant deux salariés, il y a eu des libérations pour des comités : ces libérations se font pour un quart complet lorsque le travailleur est cédulé pour travailler et le travailleur qui est en congé est rémunéré alors pour la durée du comité.

Il n'y a pas eu de paiement depuis le 15 octobre 2010 pour des formation de rafraîchissement pour le retour au travail, il y a eu des séances pour le conseil d'administration, il y a eu de la formation.

Référant au document E-1, le témoin nous dira que hors zone, les heures de repas sont maintenant payées suite à des instructions qu'ils ont reçu de ASSSQ. Cette directive faisait suite au fait que les travailleurs auraient pu refuser d'aller à l'extérieur de leur zone habituelle de travail lorsque leurs repas n'étaient pas payés.

Et la preuve patronale est close.

En contre preuve, le syndicat fait entendre M. Martin Jobin. Il nous dit d'abord que le document S-6 ne fait pas mention de formation et que le syndicat conteste le fait que l'employeur ne paye pas les périodes de repas lors de séances de formations ce qui prive les salariés d'un revenu normal.

Il nous dit que S-3, le 1^{er} grief, ne porte pas spécifiquement sur la formation et qu'il conteste E-1, soit la note de service du 4 novembre 2010.

Pour ce qui est des heures de repas payables, les transport hors zone ont été discutés entre l'employeur et le syndicat parce que cela n'avait pas de sens de couper dans les revenus des travailleur qui acceptaient d'aller à l'extérieur de leur zone.

Et la preuve est close généralement.

POSITION SYNDICALE

Le procureur nous explique que les griefs visent le non paiement par l'employeur de périodes de repas et de travail effectuées en temps supplémentaire.

Une première décision de l'arbitre Diane Veilleux nous dit que les parties violaient l'article 57 LNT. Cette décision a donc donné lieu à l'annexe 5 à la convention collective qui lui prévoyait le paiement du repas plus une indemnité de 10,00\$ par dérangement.

Une nouvelle décision arbitrale de l'arbitre Denis Nadeau est venue nous dire que cette entente ne répondait pas aux exigences de la loi sur les normes du travail.

On conclut une nouvelle entente S2 qui est intervenue le 15 octobre 2010. Elle traite des repas et des horaires. On introduit deux nouvelles notions, celle de périodes de repas avec disponibilité et de période de repas sans disponibilité.

Il rappelle que selon la preuve administrée, tous les horaires actuellement en vigueur dans l'entreprise sont avec disponibilité.

L'horaire de travail est d'un an, établi en mars et le choix du travailleur est valide pour un an. C'est l'employeur qui définit les horaires et qui détermine si la disponibilité est requise ou non.

Il souligne que la lettre d'entente S-2 est venue modifier les paragraphes a), b), c) et d) de l'article 14.01 de la convention collective. Ces quatre paragraphes réfèrent à la période de préparation prévue à 14.09 de même qu'à l'article 14.04 qui traite de période de repas.

S-2 ne contient pas de texte parlant de prime pour disponibilité ou de prime d'inconvénient ou de montant forfaitaire. Ce que nous dit le nouvel article de 14.01, c'est que si le technicien doit demeurer en disponibilité pendant la période du repas, cette période fait partie de l'horaire du travail. Ce n'est donc pas une prime parce que le salarié subit un inconvénient, c'est une période de temps qui vient s'intégrer pour faire partie intégrante de son horaire de travail.

Le procureur syndical nous rappelle que selon l'article 17.04 de la convention collective, les congés fériés doivent être rémunérés par un équivalent au nombre d'heures prévues à l'horaire de travail. Dans les cas de maladie et de décès, il doit s'agir d'une rémunération équivalente; cette expression, selon le dictionnaire de Dion, inclut tout ce que le travailleur aurait gagné s'il avait été au travail. Pour le procureur, c'est ce qui s'applique à tous les congés.

Les salariés à temps partiel reçoivent un pourcentage calculé sur un revenu incluant la rémunération des heures de repas. Ils en bénéficient donc même au niveau de leur fonds de pension.

Il nous rappelle que des absences autorisées sont généralement des absences pour maladie ou des fériés qui sont quantifiés à la convention collective. L'employeur doit donc verser l'équivalent du revenu qu'aurait gagné le travailleur s'il avait travaillé ce qui inclut sa période de repas rémunérée.

L'article 56 de la loi sur les normes du travail parle des congés annuels et des jours fériés même si elle ne parle pas des autres absences, comme des absences en congé maladie, il faut tenir compte du fait que la convention collective prévoit de telles absences et qu'elles devraient être considérées comme du temps travaillé. Pour ce qui est des périodes de formation, elles sont précisément désignées au paragraphe 4^{ième} de l'article 57 de la loi sur les normes du travail comme faisant partie du travail d'un employé. Le travailleur qui est dans une période de formation est donc présumé au travail pendant sa durée.

Pour ce qui est des absences prévues à la pièce E-2, comme les congés judiciaires, il nous dit que les griefs vont sûrement arriver sous peu.

Il nous rappelle que la pièce S-2 ne parle pas de prime. Il rappelle en fait que les lettres d'entente parlent d'horaires de travail et non de primes.

Il attire ensuite notre attention sur la décision de l'arbitre Denis Gagnon dans une affaire de l'Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'Aérospatial, section locale 922 et Schlumberger, (AZ-02141013). Dans cette affaire, l'arbitre Gagnon avait à décider si la prime de soir s'appliquait dans le cadre du paiement des congés fériés. Il nous dit que comme il s'agissait d'une simple question de prime, il s'agissait de la rattacher à l'inconvénient pour laquelle elle était versée qui dans ce cas était le travail de soir. Il ne s'agissait donc pas d'une question d'horaire de travail mais d'une question de prime.

POSITION PATRONALE

Le procureur patronal nous dit qu'on est en présence d'un dossier complexe qui comporte plusieurs difficultés.

D'abord, on est en présence d'une convention collective qui vise plusieurs entreprises à la grandeur du Québec et qui a été négociée par un comité patronal avec les syndicats affiliés à la CSN.

Les pièces S-8 et S-9 sont deux décisions de l'arbitre Nadeau rendues chez un seul des employeurs soit en Montérégie. On y dispose que si les employés doivent être disponibles pour répondre aux appels pendant leur période de repas, ces périodes de repas doivent être rémunérées.

L'arbitre Diane Veilleux avait rendue une décision dans le même sens chez le même employeur. Lors de négociations de la convention S1, l'employeur pensait bien avoir réglé cette problématique par le texte de l'alinéa 5 de l'article 14.04, où on définit le lieu de travail. On pensait ainsi répondre aux exigences qui découlent de la décision de l'arbitre Veilleux.

Mais le même syndicat chez le même employeur n'étant pas d'accord avec ce texte, il a formulé un grief qui a entraîné une première décision de l'arbitre Nadeau qui prétend que les parties ont voulu contourner l'application de la loi sur les normes du travail et qui déclare illégale la disposition en question. Il annule donc l'alinéa 5^{ième} de 14.04. Il a constaté que les trois éléments requis pour l'application de l'article 57 de LNT étaient rencontrés. Suite à cette décision de l'arbitre Nadeau, les parties se sont entendues sur la lettre d'entente #5 par laquelle on règle les griefs au même sujet mais du côté de la Montérégie, on formule un nouveau grief qui entraîne une nouvelle décision de l'arbitre Nadeau.

Cette nouvelle décision entraîne l'entente S-2 qui a dû être signée par chacun des employeurs membre du groupe. S-2 modifie donc la convention collective pour la rendre conforme à la décision Nadeau.

Lors de la signature de la convention S-1, l'article 14.04, à son premier alinéa, prévoyait que la période de repas de trente minutes n'était pas rémunérée. Pour le procureur, c'est donc clair que les parties avaient bel et bien convenu que les périodes de repas n'étaient pas rémunérées. Il est donc clair que l'intention des parties était que les périodes de repas ne soient pas payées à plus forte raison lors de congés.

Pour le procureur, on est toujours en présence de la même convention collective qui n'a pas été modifiée sauf pas S-2. Il faut donc regarder l'intention des parties qu'on retrouve à la pièce S-1, la convention collective de base, telle que celle-ci a été modifiée par l'entente S-2.

Le présent litige porte sur le calcul du temps supplémentaire en établissant si les périodes de repas avec disponibilité doivent être rémunérées à 100% ou à 150% lorsqu'elles entraînent un dépassement des heures de travail sur une période de 14 jours. Il en est de même des périodes de repas de 45 minutes où on doit se demander s'il y a matière à payer du temps supplémentaire lorsqu'elles entraînent le dépassement du cap des 80 heures par deux semaines.

Il y a donc lieu de se demander si la convention collective prévoit le paiement du temps supplémentaire dans de telle situation.

Si la réponse devait être négative, il faut s'interroger à savoir si la loi sur les normes du travail oblige à payer du temps supplémentaire lors des repas alors que l'employeur n'en payait pas antérieurement. Selon le procureur, la réponse à la question apparaissant ci-dessus doit être négative si on se réfère à l'entente S-2, page 3, article 14.01 a), b), c) et d). On dispose à cet article que les repas, si la disponibilité était exigée par l'employeur

pendant leurs durées, font partie de la journée régulière de travail et en conséquence, ne sont pas régis par du temps supplémentaire.

Il précise que la journée régulière n'a jamais changé malgré les décisions Veilleux et Nadeau et que ces journées commencent et se terminent aux mêmes heures qu'avant. La plage de la journée normale de travail n'a donc pas changé sauf que la période de repas, plutôt que d'être non rémunérée peut maintenant être rémunérée. Et selon le procureur, les salariés ne travaillent pas plus aujourd'hui qu'il ne travaillaient antérieurement.

Ce que dit la décision Nadeau, c'est qu'il faut payer la période de repas lorsqu'il y a disponibilité, ce qui est maintenant prévu aux paragraphes a, b, c et d de l'article 14.04, alinéa 1,2 et 3 de la convention collective. Cette rémunération est également prévue aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 14.01.

À la page 2 de la pièce S-2, on retrouve une nouvelle définition, celle de la «période de repas avec disponibilité». Pour le procureur, l'exigence de cette disponibilité est une décision patronale comme l'a dit le président du syndicat M. Jobin. En d'autres termes, S-2 ne fait que préciser quand la période de repas doit être rémunérée comme le prévoit maintenant l'article 14.04. En d'autres termes, pour qu'il y ait rémunération de la période de repas, il faut que cette rémunération soit prévue expressément à l'entente S-2.

Il n'y a pas de temps supplémentaire pour la période de repas travaillée puisque la convention collective n'en prévoit pas. On dit seulement à S-2 que les périodes de repas avec disponibilité s'ajoutent à la journée régulière de travail. Pour le procureur, l'article 16 qui traite du temps supplémentaire n'en prévoit pas dans cette situation.

En effet, l'article 16.01 prévoit notamment qu'il y aura du temps supplémentaire lors du travail effectué en sus de la journée régulière ou de la période de 14 jours prévue au paragraphe 14.01 de la convention et approuvé préalablement par l'employeur.

Pour l'employeur, cette disposition de l'article 16.01 ne peut s'appliquer puisque l'article 14.04 dispose que la période de repas, telle qu'amendée par S-2, fait partie de la journée régulière de travail et de la période de 14 jours.

Selon lui, pour qu'il y ait du temps supplémentaire, il faut une disposition spécifique de la convention collective à cet effet. On a de telles dispositions à 16.02 quant aux congés hebdomadaires mais on n'a rien en ce qui concerne les repas.

Par a contrario, il nous réfère au dernier paragraphe de l'article 14.04 tel que modifié par S-2 qui dispose clairement que lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'accorder une période de repas, la personne salariée est rémunérée au taux et demi de son salaire. C'est donc selon le procureur, la seule place où il est mention de temps supplémentaire en relation avec une période de repas.

Et qu'en est-il des droits émanant des normes du travail? On ne peut pas puiser à la fois dans la convention collective et dans la LNT en même temps. C'est l'essence d'une

décision de la Cour d'appel dans l'affaire Plastique Micron, rendue en 2003, décision rendue en révision judiciaire d'une décision de l'arbitre Rodrigue Blouin.

Dans sa décision complémentaire de janvier 2009 (non rapportée) l'arbitre Nadeau ordonne donc à l'employeur de payer les montants dus pour le temps des périodes de repas pendant lesquelles les techniciens ambulanciers étaient en disponibilité.

Dans une décision antérieure portant la date du 23mars 2006, (AZ-50365127) Me. Diane Veilleux constate des conditions semblables et a ordonné à l'employeur de payer également des périodes de repas.

On nous réfère ensuite à l'article 54 de la loi sur les normes du travail qui parle de la durée de la semaine normale de travail et l'article 55 qui mentionne que tout travail **exécuté** en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration du taux horaire. Quant à l'artilce57, il dispose que le salarié est réputé être au travail notamment durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur et lorsque le salarié est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il attend qu'on lui donne du travail.

C'est en vertu de ces dispositions que les arbitres Nadeau et Veilleux ont fait droit aux griefs qui leur ont été soumis.

Quant à l'article 56 LNT, il stipule qu'aux fins du calcul du temps supplémentaire, les congés annuels, les congés fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

Notons au passage que cette section du Code du travail intitulée «La durée du travail» est d'ordre public et s'applique dans toutes circonstances. On verra plus tard que d'autres sections du Code ne s'appliquent pas lorsque la convention collective prévoit des avantages supérieurs.

On réfère le tribunal ensuite à l'œuvre de Nathalie-Anne Béliveau intitulée «Les normes du travail» 2^{ième} édition, Éditions Yvon Blais.

L'auteure Béliveau réfère à la décision de la Cour d'appel dans l'affaire Plastique Micron (DTE2003T389) où la Cour s'exprime en ces termes :

«En somme, en vertu des articles qui composent la section de la L.N.T. spécifiquement consacrée à la durée du travail (art.52 à 59 L.N.T. inclusivement) les heures qui doivent être prises en compte dans le calcul de la semaine normale de travail sont les heures effectivement consacrées à l'exécution des tâches, celles occupées à la pause-café (art. 59 L.N.T.) et, enfin, celles pendant lesquelles les employés sont obligés d'attendre sur les lieux du travail qu'on leur confie une tâche (art. 57 L.N.T.)

Lorsque la situation se présente, il faut aussi tenir compte de l'article 56 L.N.T. qui prévoit que «aux fins du calcul des heures supplémentaires, les

congés annuels et les jours fériés, chômés ou payés, sont assimilés à des jours de travail».

À la page 183, Me. Béliveau s'exprime en ces termes :

«Seules les absences spécifiquement mentionnées à l'article 56 doivent par ailleurs être tenues pour travaillées. Le fait d'énumérer à cette disposition les circonstances dans lesquelles un salarié est considéré au travail exclut que l'on puisse assimiler toute autre absence à un jour travaillé aux fins du calcul des heures supplémentaires. Il s'agit simplement de l'application de la maxime inclusio unius fit exclusio alterius.

On nous réfère enfin à un document intitulé « Relations de travail » de Me. Jean-Yves Brière (Publications CCH Ltée.) où au paragraphe 8-343, l'auteur nous dit que les heures qui doivent être prises en compte pour le calcul de la semaine normale de travail sont celles effectivement travaillées auquel il faut ajouter lorsque cela s'applique, les cas des pauses café, les cas où les salariés doivent attendre sur les lieux du travail qu'on leur donne du travail et également les heures relatives aux congés annuels et aux jours fériés s'il en est. Et l'auteur de préciser que pour que la notion d'heures supplémentaires s'applique, il y a nécessité d'un travail exécuté.

L'auteur nous dit également que dans le calcul des heures supplémentaires, un employeur n'a pas à tenir compte des absences pour maladie ou pour activités syndicales puisque la loi sur les normes n'assimile pas ces absences à des jours de travail. Il réfère alors une décision impliquant Alcan et syndicat national des policiers d'Alcan Saguenay, 1983T.A. 732.

On attire ensuite notre attention sur une décision de syndicat de l'imprimerie de Ste-Hyacinthe CSD et Imprimeries Transcontinental Inc. (AZ-01141113). Dans cette affaire, l'arbitre Diane Fortier précise que la période de 45 minutes payée alors que les gens sont à leur repas ne constituant pas des heures travaillées et n'a pas à être tenue en compte au niveau des heures supplémentaires.

À la page 18, Me. Diane Fortier s'exprime en ces termes :

«Il m'apparaît donc clair que le législateur, pour les fins du calcul du temps supplémentaire, requiert qu'il y ait eu effectivement du travail exécuté et en fait en plus de la semaine normale, sauf pour certaines circonstances qu'il a précisées.»

À l'onglet 8, on a une courte décision de la Cour d'appel dans le même dossier, en révision judiciaire et la cour refuse d'intervenir en affirmant que l'arbitre Diane Fortier a correctement appliqué la loi sur les normes du travail conformément à la décision qui avait été rendue le même jour par la Cour d'appel dans l'affaire Plastique Micron dont nous avons parlé précédemment. Cette décision de la Cour d'Appel porte le #500-09-011440-013 et l'audience a eu lieu le 25 février 2003.

Dans cette affaire de Plastique Micron, l'arbitre à la Cour d'appel avaient déterminé quelles sont les heures qui doivent être prises en compte par l'employeur pour en arriver à déclarer que certaines heures doivent être payées en temps supplémentaire. Nous avons cité précédemment l'extrait le plus pertinent de cette décision.

On nous soumet par la suite une décision à laquelle nous avons référé antérieurement, soit celle de Alcan et du Syndicat national des policiers d'Alcan Saguenay Lac St-Jean, décision rendue par l'arbitre Roland Tremblay (AZ-83141298). Dans cette affaire, l'arbitre conclut que des absences pour maladie et activités syndicales ne sont pas assimilées à des jours de travail aux fins du calcul des heures supplémentaires aux termes de l'article 52 de la L.N.T. et ce, compte tenu des articles 56, 57 et 59 de la même loi. Et à la page 16 de sa décision, l'arbitre Tremblay s'exprime en ces termes :

«Le temps d'absence qui doit être considéré comme du temps au travail est celui qui est mentionné à 56, les congés annuels, les jours fériés, chômés et payés, de même est considéré comme du temps travaillé le temps où le salarié ne travaille pas mais est à la disposition de son employeur en attente du travail. De même un employé pendant sa pause café ne travaille pas mais est réputé au travail.

Ce sont là les seuls cas où un employé absent du travail ou qui ne travaille pas est considéré comme au travail.

La règle «inclusio unius fit exclusio alterius» s'applique et le fait d'énumérer dans la loi quand un employé est considéré au travail exclut tous les autres cas d'absence comme étant assimilés au travail.

Les absences pour maladie et les absences pour activités syndicales ne sont pas énumérés dans la loi comme devant être assimilées à des jours de travail.

L'employeur a donc le droit de les réduire du temps travaillé pour fins de calcul du temps supplémentaire.»

On nous réfère ensuite à une décision de Me. Jean M. Morency dans une affaire de Produits forestiers Donohue et Syndicat des Produits forestiers Donohue des employés du secteur St-Prime (CSD) (AZ-02141081) où l'arbitre a décidé que les absences pour cause de maladie n'ont pas à être comptées par l'employeur dans le calcul du temps supplémentaire.

Dans une affaire de Agropur coopérative, établissement de Beauceville Québec et Teamsters Québec, section locale 1999, (AZ-50377050) l'arbitre Bruno Leclerc dispose que l'article 56 LNT étant d'ordre public et s'applique même en présence d'une convention collective plus avantageuse quant au nombre de jours fériés et que ces jours fériés doivent être tenus en compte par l'employeur dans les calculs du temps supplémentaire. Ils doivent être considérés comme des jours travaillés.

Et enfin, on nous cite la décision dont nous avons parlé antérieurement, dans l'affaire de l'Association internationale des machinistes, section locale 922 et Schlumberger Industries.

Pour le procureur patronal, la convention collective ne contient aucune disposition concernant le paiement en temps supplémentaire des périodes rémunérées de repas. Ces heures ne pourront être payés en temps supplémentaire qui si on additionne les éléments suivants :

Les heures effectivement travaillées, les fériés et les vacances selon l'article 56 LNT et des heures pendant lesquelles les travailleurs sont réputés au travail en vertu de l'article 57 LNT si s'appliquent les disponibilités déclarées pendant les heures de repas. Si on fait cette addition, le total excède 80 heures par deux semaines, il y aura temps supplémentaire pour les heures excédent 80 heures au cours de cette période de 14 jours.

Est-ce que les salariés ont droit à leur période de repas lors de la rémunération des jours de congé? La convention collective utilise un vocabulaire varié pour parler de cette rémunération. C'est ainsi que la convention parle de congé avec solde, de salaire régulier, de rémunération équivalente, de congé sans perte de salaire, de congé avec maintien du salaire etc.

Selon le procureur, il y a lieu de procéder à une analyse sur la base globale et non pas congé par congé selon toutes les appellations utilisées. Le document S-4 parle du droit au repas pour les fériés. La réponse est peut-être la suivante : quand et à quel moment a-t-on droit pour rémunérer en vertu de la convention collective et de l'entente S-2? La réponse est que la période de repas peut-être payée seulement s'il y a disponibilité ou s'il y a transport hors zone.

On a à E-2 une indication précise du quantum des absences sans repas payé ce qui est fort indicatif du nombre de comités sur lesquels les salariés sont appelés à siéger.

Ainsi, les absences, pour participer au conseil d'administration, n'exigent pas que les salariés soient disponibles pour l'employeur pendant leurs périodes de repas. Et d'ajouter le procureur, que la période de repas soit rémunérée ou non, le quart de travail demeure toujours le même. À titre d'exemple il sera toujours de 5 heures 45 à 14 heures que la période de repas soit payée ou non.

Si l'employeur cessait de demander de la disponibilité pendant la période de repas, il n'y aurait plus de rémunération pour telle période.

Il rappelle que la convention collective de base ne prévoyait pas que le temps des repas devait être payé. Le seul changement émane de l'entente S-2 qui selon le procureur ne neutralise pas l'orientation des parties à la convention collective en rendant payable ce qui ne l'était pas. Le seul changement est que ceux qui doivent demeurer disponibles pendant les périodes de repas ont ces mêmes périodes rémunérées.

Et on peut référer à la décision de l'arbitre Denis Gagnon dont nous avons parlé précédemment qui est reproduit à l'onglet 13 où celui-ci nous dit que lorsque les salariés sont en congés, il n'ont pas l'inconvénient d'être dérangés pendant leur période de repas.

Et S-2 ne vient pas modifier l'intention des parties quant la rémunération des travailleurs qui siègent à des comités et qui n'ont pas à demeurer à la disposition de l'employeur pendant leurs heures de repas. Et en signant S-2, les parties n'ont aucunement prévues que les heures de repas seraient payées lors des congés.

Il rappelle que lorsqu'on regarde S-1 ou S-2, les journées de travail sont les mêmes dans les deux documents. Et aucun de ces documents ne font mention des congés. Donc, pour les deux absences les plus fréquentes, soit les fériés et celles de maladie, la convention dispose d'un maximum d'heures payables et ce maximum n'a pas été changé par S-2. Il en est de même des fériés qu'on retrouve à 17.01.

17.04 précise que si la banque de congés est épuisée, celui qui s'absente lors d'un jour férié ne sera pas rémunéré puisque sa banque sera vide.

On ne peut, selon le procureur, réécrire la convention collective en modifiant ce que les parties n'ont pas elles-mêmes modifié.

À titre d'exemple, il y a une banque de congés de maladie qui est comparable à la banque pour les jours fériés. Si on y ajoute le paiement des repas, on modifie la banque annuelle. Si les parties avaient voulu inclure leur rémunération des repas pour les fériés, les maladies ou autre congés, elles auraient amendé les articles 17 et 20 de la convention collective. Or S-2 ne traite absolument pas de ces congés.

Le procureur soumet que le soussigné n'a pas le pouvoir d'augmenter la banque de congés de maladie et de congés fériés et que si on doit payer des repas en sus des indemnités qui y sont mentionnées, il faudra ajuster les indemnités pour y inclure le temps des repas, ce qui augmentera la rémunération quotidienne mais diminuera le nombre de jours de congés..

Pour toucher le temps des repas, il faut se retrouver dans la situation prévue à S-2, c'est-à-dire être disponible pendant la période du repas pour un dérangement par l'employeur.

On ne peut interpréter la convention collective sauf en autant que S-2 la modifie.

RÉPLIQUE SYNDICALE

Le procureur syndical nous dit que même si on n'augmente pas les jours fériés et les jours de maladies, cela ne change pas l'esprit de la convention collective et le fait que cela pourrait diminuer le nombre d'heures ou de jours n'empêche pas le soussigné de prendre une décision. L'entente E-2 parle de comités, etc. ce dont S-6 ne fait pas mention.

Le modèle horaire n'est pas nouveau pour l'employeur puisqu'il est repris dans S-2 comme il l'était dans S-1.

Le procureur syndical nous rappelle que le document E-1 fait mention de temps supplémentaire de sorte qu'on peut en déduire facilement que l'employeur s'attendait à payer une rémunération à temps supplémentaire pour la période de repas.

Selon le procureur syndical, les 150 travailleurs chez l'employeur qui s'absentent et qui sont régis par la convention collective ont présentement ont droit à la rémunération de leur période de repas lorsqu'ils sont au travail. Pendant ses périodes d'absence, le travailleur est présumé au travail aux termes de l'article 57 de la loi sur les normes. Selon lui, la décision de l'arbitre Denis Gagnon précitée ne considère pas la rémunération du temps de repas comme une prime pour parer à des inconvénients.

L'esprit de la convention collective est à l'effet que S-2 ne constitue qu'une entente transitoire qui ne peut tout prévoir et que le temps de repas n'étant pas une prime, il fait partie de l'horaire de travail.

Dans une courte réplique, le procureur patronal dira que l'employeur n'a jamais dit que la rémunération des périodes de repas ne pouvant pas entraîner de rémunération en temps supplémentaire. L'employeur prétend qu'il peut y avoir du temps supplémentaire si les dispositions des lois sur les normes du travail s'appliquent et que ces conditions qui y sont prévues sont remplies.

D'autre part, la question de disponibilité requise n'est pas une question d'horaire de travail puisque, qu'il y ait disponibilité requise ou non, l'horaire de travail demeure inchangé. La question de disponibilité est une question monétaire.

ANALYSE ET DÉCISION

A l'entente S-2, les parties ont clairement établi que les périodes de repas avec disponibilité prévues à l'article 14.04 de la convention, faisait partie de la journée régulière et de la période de 14 jours.

À ce seul titre, ces périodes devraient être prises en compte dans le calcul du temps supplémentaire sur une période de 14 jours. On ne saurait toutefois prétendre que ce sont ces heures de repas qui constituent «le temps supplémentaire». Il s'agit plutôt des dernières heures travaillées en excédant de 80 heures de la période de 14 jours.

Pendant sa période de repas en disponibilité, le salarié peut en tout temps être rejoint par son employeur qui peut l'assigner à un travail; il doit alors laisser son repas pour répondre à l'assignation.

Lorsqu'il est en disponibilité pendant son heure de repas, le technicien ambulancier doit donc être considéré comme disponible et en attente de recevoir une assignation de la part de son employeur. Il est donc au travail au sens de la loi sur les normes du travail.

Il est donc très clair, qu'on s'en tienne à la convention amendée par S-2 ou à la LNT, que les heures de repas en disponibilité doivent être prises en compte dans le calcul du temps supplémentaire.

Dans l'entreprise, la convention prévoit que le temps supplémentaire est rémunéré lorsqu'un salarié effectue plus de 80 heures sur une période de 14 jours. Les parties ayant décidé d'étaler les heures de travail sur une période de 14 jours, le soussigné ne peut modifier ces dispositions de la convention collective. Je ne peux donc que constater que s'il y a des heures supplémentaires engendrées par la rémunération des périodes de repas avec disponibilité, ces heures supplémentaires seront celles en excédent de 80 heures régulières sur une période 14 jours. Elles devront donc être payées à ce moment selon les dispositions de la convention collective.

Dans le calcul du temps supplémentaire, l'employeur tient compte des congés fériés, des absences pour vacances et des périodes de formation exigée par lui. Aucune disposition de la convention collective ne l'oblige à tenir compte d'autres congés, qu'ils soient rémunérés ou non.

L'article 57 LNT prévoit d'ailleurs qu'un employé doit être réputé au travail pendant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur. Il va de soi que l'employeur devra respecter cette disposition qui fait partie de la section 2 du chapitre IV de la LNT.

Il est important de noter que cette section 2 s'applique à tous les employeurs et que ces dispositions sont d'ordre public.

Et ce, contrairement à la section 3 qui traite des jours fériés, chômés et payés qui ne s'applique pas à un salarié qui est régi par une convention collective ou un décret et qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés en sus de la fête nationale au moins égale au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la section 3 s'applique. La convention collective sous étude prévoyant plus de jours chômés et payés que la section 3 du chapitre IV de la LNT, cette section ne s'applique pas à l'entreprise.

Le soussigné ne peut modifier les dispositions de la convention collective quant à la rémunération des fêtes chômées et payées (art. 17) et à la rémunération des congés de maladie.

Mais qu'en est-il des autres congés payés?

Lorsqu'une convention collective octroie des congés payés à des salariés, le but de ces dispositions est de faire en sorte que le salarié puisse s'absenter sans perte de sa rémunération habituelle.

Le soussigné est d'opinion que quelque ce soient les expressions utilisées pour viser cette rémunération, elles ont toutes le même objectif : compenser la perte de revenus habituels du travailleur.

En d'autres termes, dans les cas d'absences pour déménagement, mariage, judiciaire, maternité, paternité, adoption, parental et congés de décès, il devra être tenu compte de la rémunération de la période de diner avec disponibilité et le travailleur devra recevoir la rémunération qu'il aurait reçue s'il avait été au travail.

La rémunération pour la période de repas du midi du travailleur en disponibilité n'est pas une prime pour inconvénient mais fait partie intégrante de la journée normale du travail selon ce que les parties ont-elles-mêmes décidé en rédigeant l'entente S-2 et plus particulièrement aux paragraphes a), b), c) et d) de l'article 14.01.

Par cette entente, les parties ont catégoriquement inversé leur vision initiale. Au départ, aucun repas ne devait être payé. Maintenant, c'est la totalité des périodes de repas qui est payée puisque 100% des horaires de travail exigent de la disponibilité sur les périodes de repas.

On doit donc constater que les parties ont changé leur vision des choses, que la règle est maintenant que les périodes de repas sont rémunérées dès qu'il y a une demande de disponibilité.

Pour tous ces motifs, le soussigné fait partiellement droit aux griefs :

A- Déclare que la période de repas avec disponibilité doit être rémunérée conformément aux dispositions des articles 14.01 et 14.04, al. 3 de l'entente E-2 puisque cette période fait partie intégrante de la journée régulière et de la période de 14 jours;

B- Ordonne à l'employeur de payer à titre de temps supplémentaire toute heure en excédent de 80 heures par période de 14 jours qui découlerait de la rémunération des heures de repas avec disponibilité et ce, rétroactivement au 15 octobre 2010;

C- Déclare que la rémunération des congés pour déménagement, mariage, judiciaire, maternité, paternité, adoption, parental et congé de décès doit inclure la période de repas avec disponibilité du salarié puisque celle-ci fait partie de la journée régulière de travail et ordonne conséquemment à l'employeur de faire les ajustements monétaires qui s'imposent rétroactivement au 15 octobre 2010;

D- Déclare que les seuls les congés fériés, les vacances et les périodes de formation et d'essai exigées par l'employeur seront tenus en compte pour l'établissement du temps supplémentaire;

E- Ordonne à l'employeur de faire les correctifs appropriés sur la paye de tous les salariés concernés quant à ce qui est mentionné au paragraphe qui précède et ce, rétroactivement au 15 octobre 2010;

F- Conserve juridiction pour toutes questions pouvant découler de l'application de la présente décision, notamment quant au quantum.

Québec, le 10 mars 2011

Côme Poulin,
Avocat- Arbitre