

Syndicat des métallos, sections locales 5778/6869 — employés horaires transport, Mont-Wright et Fire Lake et ArcelorMittal Exploitation minière Canada, s.e.n.c. (grief collectif)

2014 QCTA 884

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC**

N° de dépôt : 2014-8994

Date : 14 octobre 2014

DEVANT L'ARBITRE : Me Nicolas Cliche

SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 5778/6869 – EMPLOYÉS HORAIRES TRANSPORT, MONT-WRIGHT ET FIRE LAKE,

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

ARCELORMITTAL EXPLOITATION MINIÈRE CANADA, s.e.n.c.

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Grief : 9 septembre 2011 en interprétation de la clause 12.27

Pour le syndicat : M. Nicolas Lapierre

Pour l'employeur : Me Simon Gagné

Date d'audience : Le 2 octobre 2014 à Fermont

Convention collective : 1^{er} mars 2011 au 28 février 2017

SENTENCE ARBITRALE

[1] Il s'agit d'un grief collectif sur l'interprétation de la lettre d'entente 59 et de la clause 12.27 de la convention collective.

[2] Furent citées en audition, en appui des thèses respectives, différentes clauses de la convention collective.

[3] Contrairement à la pratique usuelle, chez les parties, il n'y a pas eu de procès-verbal de rédigé mais les parties procèdent aux admissions d'usage en regard avec la compétence de l'arbitre et le fait qu'il n'y a aucun moyen préliminaire de déposé.

[4] Il s'agit d'un dossier complexe et il y eut, en cours d'audition, production des pièces suivantes.

[5] Pour le syndicat, les pièces S-1 à S-6 :

Pièce S-1 : Grief déposé le 9 septembre 2011 qui se lit comme suit :

Faits pertinents

Les travailleurs ne reçoivent pas la prime du dimanche dans son intégrité.

Clause(s) pertinente(s) de la convention

Clause 12.27 + Convention collective

Pièce S-2 : La convention collective de travail liant les parties pour la période du 1^{er} mars 2011 au 28 février 2017;

Pièce S-3 : Document préparé par le syndicat pour les fins de l'arbitrage en regard avec l'application de la clause sur la prime du dimanche. Ce document indique que pour l'application de la clause du dimanche, les PNR (permanents non-résidents) gagnent une somme d'argent inférieure aux citoyens résidents. Cette pièce illustre à perfection la réclamation du syndicat, il y a lieu de la retranscrire car elle fait état d'une différence de revenus pour les PNR et les résidents en application de la clause du dimanche. La pièce S-3 se lit comme suit :

Arbitrage
Prime du dimanche
Permanents non-résidents (PNR)

PNR

*Horaire 12-12 (12 heures)
Dimanche/Classe 25 (taux horaire 39.37\$)*

<u>Temps régulier</u>	
12 heures à 39.37\$/heure	472.44\$

<u>Prime dimanche</u>	
6 heures à 39.37\$/heure	<u>236.24\$</u>
	708.68\$

Donc : 12 heures à 59.06\$/heure (150%)	708.68\$
---	----------

RÉSIDENTS

*Horaire 4-4 (12 heures)
Dimanche/Classe 25 (Taux horaire 39.37\$)*

<u>Temps régulier</u>	
12 heures à 39.37\$/heure	472.44\$

<u>Prime dimanche</u>	
8 heures à 39.37\$/heure	<u>314.96\$</u>
	787.40\$

<u>Application de l'art. 12.27 de la c.c.</u>	
Donc : 8 heures à 59.06\$/heure (150%)	472.44\$
Donc : 4 heures à 78.74\$/heure (200%)	<u>314.40\$</u>
	787.40\$

Pièce S-4 : Relevé de paie pour la période du 19 mars au 25 mars 2012 pour le syndiqué Noël Robichaud. Ce relevé de paie énumère le détail des gains bruts touchés par le salarié;

Pièce S-5 : Différents relevés de paie pour différentes périodes données pour le syndiqué Joël Potvin;

Pièce S-6 : Documents ayant pour titre suivant : Objet : Conditions de paiement de la main d'œuvre pour les employés assignés à la mine d'appoint de Fire Lake – période d'exploitation 2013;

[6] Du côté patronal, il y eut dépôt des pièces suivantes :

Pièce P-1 : Regroupement des lettres d'entente signées entre les parties pour la période visée par la convention collective de travail;

Pièce P-2 : Lettre d'entente W-20 datée du 20 avril 1996. Dans cette lettre d'entente, à l'item « prime du dimanche », il est écrit ce qui suit :

Prime de dimanche

12.39 *Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie (1 ½) le taux régulier.*

Pièce P-3 : Analyse de la paie horaire pour les travailleurs qui travaillent sur l'horaire 7-1/7-2/7-4, horaire de huit (8) heures;

Pièce P-4 : Analyse par horaire pour ceux qui détiennent l'horaire 4-4, horaire de douze (12) heures;

Pièce P-5 : Relevé de paie pour Noël Robichaud pour la période allant du 3 mars au 9 mars 2014. La deuxième page contient le relevé de paie pour la période du 28 avril au 04 mai 2013. La page 3, le relevé de paie pour la période du 26 mai au 1^{er} juin 2014 et la page 4, le relevé pour la période du 2 juin au 8 juin 2014 et enfin, la dernière page, le relevé pour la période du 9 juin au 15 juin 2014;

Pièce P-6 : Documents datant de 2002 produisant le procès-verbal de la rencontre tenue à la salle de conférence du siège social, le 23 septembre 2002 et également, la réponse de deuxième étape de la réunion tenue également le 20 décembre 2002. Ces documents ont été échangés suite au dépôt d'un grief qui était identique à celui actuellement déposé devant l'arbitre. Le syndicat prétendait que la compagnie ne payait pas correctement le temps supplémentaire, déjà en 2002 et ce litige s'est terminé par le retrait du grief, par une lettre signée par monsieur Jacques Rodgers, président, le 31 juillet 2003;

Pièce P-7 : Analyse de la paie horaire 12-12 pour les employés « fly-in/fly-out (12 heures) »;

[7] Pour une meilleure compréhension du dossier, il y a lieu de résumer brièvement la preuve complexe administrée en cours d'audition.

PREUVE SYNDICALE

Témoignage de Yves-Aimé Boulay

[8] Yves-Aimé Boulay est président du syndicat en titre depuis 2012 et il fut vice-président de juin 2008 à mai 2012. Il occupe différentes fonctions en application de la convention collective et offre le service à différentes entreprises syndiquées de Fermont. Il est impliqué largement dans la vie communautaire et sociale de Fermont.

[9] Il fait référence à la négociation de 2011 où la compagnie a fait valoir au syndicat que nous étions en présence d'un problème de recrutement et qu'il faudrait procéder à l'embauche massive de nouveaux employés. Il était impossible de loger tout le monde à Fermont et on devait appliquer la formule du « fly-in/fly-out ». Il y a actuellement à Fermont plus ou moins 1200 salariés. Avant l'expansion, il y en avait 750. Depuis l'expansion, 300 salariés sont des non-résidents, on les appelle, dans le jargon, les PNR.

[10] Au début, les PNR se retrouvaient principalement comme opérateur de camion mais graduellement, ils ont envahi tous les secteurs de la mine. Les PNR travaillent sur un horaire de douze (12) jours, douze (12) jours de travail, douze (12) jours de congés.

[11] À la base de la réclamation syndicale, on retrouve la clause 12.27, page 30 de la convention collective S-2 qui se lit comme suit :

PRIMES DU DIMANCHE

12.27 *Les heures régulières de travail effectuées le dimanche selon le programme de travail seront payées à raison d'une fois et demie le taux régulier. Le travail effectué le dimanche en sus de huit (8) heures ou en sus de quarante (40) heures au taux régulier dans la semaine de travail sera payé deux (2) fois le taux régulier.*

[12] Cette clause, telle que rédigée, traite de la prime du dimanche. On y indique une façon de rémunérer les travailleurs en application de la prime du dimanche. Huit (8) heures est payée à taux et demi et en sus deux (2) fois le taux régulier.

[13] Le syndicat prétend qu'actuellement, il manque aux PNR deux (2) heures à temps double. De là, le présent grief.

[14] Le syndicat soumet que la clause 12.27 s'applique, qu'elle fait partie de la convention collective et qu'il n'y a pas de raison de ne pas l'appliquer. La clause 12.27 est reconduite à chaque lettre d'entente et les PNR, pour leur prime de dimanche, sont payés douze (12) heures à 150%. Il y a une différence entre deux (2) catégories de travailleurs et les PNR veulent l'application de 12.27.

[15] Il y a un calcul différent pour la prime de dimanche avec les travailleurs résidents qui sont sur l'horaire 4-4.

[16] Il se souvient d'une rencontre avec monsieur Mario Guérin, rencontre en deuxième étape, rencontre tenue le 18 décembre 2013. Éric Normand, le directeur des ressources humaines, a répondu au grief mais il n'y a pas eu de dénouement positif pour le syndicat. La réponse était négative. On payait les PNR à taux et demi. Ce qui fait en sorte que le syndicat prétend que les PNR sont perdants lors du paiement de la prime du dimanche.

[17] L'intention de la compagnie était de protéger les travailleurs résidents mais on était d'accord pour que tous les travailleurs aient la même prime et les mêmes avantages.

[18] Les PNR travaillent 173.3 heures par mois, douze (12) mois par année et c'est après ce nombre d'heures travaillées qu'ils obtiennent du travail à taux supplémentaire.

Témoignage de Noël Robichaud

[19] Noël Robichaud est technicien d'entretien. Il est à l'emploi de la compagnie depuis le 7 mars 1989. Il travaille sur un horaire 4-4, c'est-à-dire douze (12) heures par jour pendant quatre (4) jours.

[20] Lorsqu'il travaille sur l'horaire 4-4, il arrive qu'une journée travaillée tombe un dimanche. Il est alors payé en surplus huit (8) heures à temps et demi et quatre (4) heures à taux double. Il est donc payé comme s'il avait travaillé vingt (20) heures.

[21] Il a participé à la négociation de 2011 et la lettre d'entente 59 fut introduite à la demande de la compagnie vu qu'il y avait embauche massive et manque de logements. Lors de la discussion de 2011, il ne fut pas question de la prime de dimanche. Ce ne semblait pas être une clause qui faisait défaut ou qui était problématique.

[22] Le président du syndicat de l'époque, lors de réunions à l'aréna, pour signer la convention collective, a lu la convention collective et la lettre d'entente 59 et rien ne fut mentionné en regard avec l'application de 12.27. Les gens comprenaient qu'il y avait huit (8) heures à temps et demi et quatre (4) heures à temps double, cela faisait vingt (20) heures payées pour douze (12) heures de travail.

[23] Il se souvient des explications fournies par monsieur Guérin. Monsieur Guérin expliquait que le paiement du temps supplémentaire structurel, de deux (2) heures chaque semaine, avait été intégré dans la prime de douze (12) heures du dimanche. C'était nouveau pour lui, c'était une façon pour la compagnie de ne pas payer aux PNR la prime double après huit (8) heures.

[24] Les PNR travaillent 173.3 heures par mois et après cette période, ils sont payés en surtemps.

[25] Il réexplique à nouveau comment certains travailleurs, sur les horaires, reçoivent le paiement de la prime de dimanche. Il fait référence à différentes pièces produites au dossier.

Témoignage de Joël Potvin

[26] Joël Potvin est mécanicien d'entretien à la mine. Il a débuté le 17 mai 2011. Il a débuté à la compagnie au début de l'embauche des employés PNR.

[27] Il prétend que les PNR ne reçoivent pas le paiement de la prime du dimanche comme les autres travailleurs qui travaillent sur des horaires 4-4, douze (12) heures par jour.

Témoignage de Mario Guérin

[28] Mario Guérin est analyste principal et il a débuté pour la compagnie le 6 mai 1981. Il compte trente-trois (33) ans d'ancienneté. Depuis 1981, il est comptable. Il s'occupe de l'informatique et des budgets de l'entreprise. Il fut chef du service de la paie de 1990 à 2002. Il calculait le prix de revient lors de la mise sur pied de nouveaux horaires.

[29] Dans les premières années, il y avait un seul horaire, c'est-à-dire un horaire de huit (8) heures et ce, jusqu'au milieu des années 1980. Les gens travaillaient huit (8) heures par jour, sept (7) jours par semaine. Ensuite, différents horaires ont été mis sur pied. Il fait référence à l'horaire 7-1, 7-2 et 7-4.

[30] L'horaire P-3 des employés qui travaillent 7-1, 7-2 et 7-4, huit (8) heures par jour est un horaire dont le cycle dure vingt-huit (28) jours. Ces employés reçoivent une prime de taux et demi pour la prime de dimanche. C'est-à-dire lorsque leurs journées travaillées tombent un dimanche, ils sont payés seize (16) heures au taux supplémentaire de 1 ½.

[31] Il y eut changement lorsqu'on est tombé sur des horaires 4-4. Il fait référence à la clause 11.04 qui stipule que les travailleurs qui font du surtemps sont payés pour les douze (12) premières heures à taux et demi et à taux double après douze (12) heures consécutives de travail.

[32] L'article 11.04 se lit comme suit :

ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL ET HEURES DE TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRES

11.04 *Les heures de travail supplémentaires seront payées à l'employé à raison d'une fois et demie (1½) son taux de salaire horaire type pour toutes les heures travaillées en plus de huit (8) heures consécutives ou plus que huit (8) heures dans la même journée tel que défini à l'article 11 et en plus de quarante (40) heures par semaine. Les heures de travail supplémentaires travaillées en plus de douze (12) heures consécutives seront payées à raison de deux (2) fois le taux de salaire horaire type de l'employé. Toute heure de travail supplémentaire permise et payée comme telle durant une*

journée de travail quelconque ne sera pas comprise dans le calcul des heures de travail supplémentaires durant la semaine de travail et les heures de travail supplémentaires en vertu d'une disposition ne seront pas considérées comme heures travaillées pour le calcul des heures de travail supplémentaires en vertu de la même ou de n'importe quelle autre disposition. Lorsqu'un employé revient de ses vacances annuelles, les heures de vacances prises pendant son horaire normal de travail de sa semaine de retour, sont considérées comme travaillées aux fins de calcul du temps supplémentaire et ce, lorsque l'employé est requis de travailler à la demande de la Compagnie et à l'extérieur de son horaire normal de travail.

Néanmoins, et sujet aux dispositions de la clause 13.03, les heures de congé accordées seront considérées pour fins de calcul des heures de travail supplémentaires. Aux fins de compilation et de rémunération du temps supplémentaire, toute portion de demi-heure de paie est arrondie à une demi-heure, y compris pour les employés affectés aux opérations continues qui sont requis de demeurer à leur poste de travail après la fin de leur équipe normale de travail.

[33] Pour expliquer la position de la compagnie, il argumente que certain surtemps fait pendant la semaine régulière de travail fut intégré à la prime du dimanche. Ce faisant, c'est pour cette raison qu'on paie le taux du surtemps lorsqu'on travaille le dimanche. Le surtemps fut intégré à la prime du dimanche et ce, depuis la fin des années 1980. On a intégré le temps supplémentaire structurel, qui est fait chaque semaine, dans le surtemps du dimanche. C'est pour cette raison qu'on paie taux et demi pour les heures du dimanche.

[34] Les parties à l'époque ont convenu de payer le surtemps à l'intérieur de la prime du dimanche et ce faisant, c'était une prime à demi taux. Il fait référence à la pièce P-4.

[35] Il déclare qu'il a expliqué cette façon de calculer la prime du dimanche à trois (3) reprises au syndicat et ce, tout spécialement en décembre 2013. Il a expliqué le document P-6, document datant de 2002 et qui avait pour origine un problème identique à celui actuel. En 2002, on ne payait pas de surtemps après quarante (40) heures. On a intégré le surtemps à la prime du dimanche.

[36] Le syndicat prétend que les employés PNR ne sont pas payés comme ils le devraient pour la prime du dimanche. Le surtemps est payable après quarante (40)

heures donc on n'a pas à payer le surtemps pour le dimanche pour les employés PNR car le dimanche tombe dans leur horaire de douze (12) jours.

[37] S'il fallait faire droit au grief, il en coûterait, à la compagnie, en surplus environ 625 000.00\$ par année. Le résultat serait que l'employé PNR gagnerait plus que l'employé sur l'horaire 4-4.

[38] Lorsqu'il était consulté sur la valeur des nouveaux horaires, le principe était que l'employé ne devait pas perdre suite à l'application du nouvel horaire et que l'employeur ne devrait pas payer plus.

[39] Il ne fut pas consulté lorsqu'on a mis sur pied l'horaire applicable aux employés PNR.

[40] Si un jour de l'horaire du PNR tombe un dimanche, il recevra automatiquement sa prime à temps et demi.

[41] Il explique différentes lettres d'entente où on a reproduit la clause 12.27.

Témoignage d'Éric Normand

[42] Éric Normand est directeur des ressources humaines à la compagnie depuis 1998. Avant d'être directeur des ressources humaines, il fut chef de service.

[43] Il fut impliqué dans la négociation de la convention collective en 2005 et 2011.

[44] Il fait référence à l'arrivée de la lettre d'entente 59, page 205, de la pièce S-2. Cette lettre d'entente a permis l'embauche des employés « fly-in/fly-out ». La compagnie a ainsi augmenté de 300 syndiqués son personnel de Fermont.

[45] Le principe qu'on a voulu appliquer c'est de traiter les PNR de la façon la plus similaire possible à nos employés résidents. On ne voulait pas qu'il y ait de disparité entre les employés PNR et les employés permanents.

[46] La prime de dimanche est payée à demi taux et cet article 12.27, page 30, a été écrit à l'époque où il n'y avait que des horaires de huit (8) heures.

[47] Interrogé par Nicolas Lapierre, monsieur Normand prétend que la première phrase de 12.27 s'applique aux employés PNR et que la compagnie doit payer les PNR pour la prime du dimanche à taux et demi.

ARGUMENT SYNDICAL

[48] Pour le syndicat, il s'agit d'un grief d'interprétation, grief d'interprétation de l'article 12.27 de la convention collective et de la lettre d'entente 59.

[49] Dans la lettre d'entente, il y a eu des exclusions que l'on retrouve à la page 206. Or, 12.27 n'est pas une clause qui fut exclue pour les employés PNR. C'est donc dire que la clause 12.27, si elle n'est pas exclue pour les PNR, s'applique de la même façon qu'elle s'applique pour les employés résidents.

[50] L'article 2.27 est d'une clarté et d'une limpidité qui ne permet pas à l'arbitre de l'éviter.

[51] Il est incohérent que de faire dire à 12.27 que l'employé PNR est payé une fois et demie pour douze (12) heures alors que 12.27 stipule clairement qu'il y a taux et demi et taux double.

[52] Le syndicat prétend que l'employeur, pour arriver à payer seulement à taux et demi, ne considère que la première phrase de 12.27. Or, 12.27 est un tout. On ne peut pas diviser l'application de 12.27.

[53] La clause 12.27 a été incluse dans la plupart des lettres d'entente, c'est donc dire qu'on voulait qu'elle s'applique.

ARGUMENT PATRONAL

[54] Le procureur patronal fait référence au témoignage de monsieur Guérin. La compagnie applique la prime de dimanche de la même façon pour les travailleurs travaillant sur l'horaire 4-4 et les PNR.

[55] La prime doit s'appliquer pour les PNR mais elle doit s'appliquer comme elle était payée dans le passé, c'est-à-dire paiement de douze (12) heures à taux et demi.

[56] Si l'on fait droit à la représentation syndicale, les PNR seraient payés deux (2) heures de plus pour le dimanche, ce qui serait contraire à la pratique.

[57] Monsieur Guérin a expliqué que le temps supplémentaire fait pendant une semaine a été inclus dans le calcul de la prime du dimanche. On a intégré le surtemps structurel dans la prime du dimanche.

[58] Monsieur Guérin a expliqué comment on traitait les travailleurs qui travaillaient sur l'horaire 7-1, 7-2 et 7-4 ou l'horaire 4-4 ou l'horaire des PNR.

[59] Le syndicat, par sa réclamation, veut que les PNR touchent le surtemps après quarante (40) heures travaillées alors que ceux qui travaillent sur l'horaire 4-4 touchent le surtemps après quarante-quatre (44) heures. Quatre (4) heures de surtemps pour les travailleurs de l'horaire 4-4 ne sont pas payées mais sont considérées en paiement de la prime du dimanche, pièce P-6.

[60] La compagnie paie déjà le surtemps à l'intérieur de la prime du dimanche. Faire droit au grief coûterait à la compagnie 625 000.00\$ par année en surplus, c'est-à-dire 2 000.00\$ par travailleur.

[61] Il y a, d'une certaine façon, une pratique passée et il serait inéquitable de bonifier 12.27 pour les employés PNR.

[62] Il faut donc rejeter le grief.

RÉPLIQUE SYNDICALE

[63] Le syndicat invoque la clause 9.02 de la convention collective. L'arbitre a le pouvoir d'interpréter et d'appliquer la convention collective mais il n'a pas le pouvoir de rendre une décision qui serait non conforme aux conditions et dispositions de la présente convention collective.

[64] L'article 12.27 doit s'appliquer comme il s'applique aux détenteurs de l'horaire 4-4. Pourquoi, ne pas appliquer 12.27 aux PNR alors qu'on applique 12.27 aux employés 4-4. 12.27 ne souffre pas d'interprétation.

DÉCISION

[65] La preuve patronale s'appuie principalement sur le témoignage de Mario Guérin, analyste principal et responsable du service de la paie, à la compagnie de 1990 à 2002. Ce témoignage, par moment assez difficile à comprendre, serait à l'effet que depuis l'introduction des horaires autres que les horaires de huit (8) heures, on a intégré le surtemps structurel dans la prime du dimanche et que ce faisant, il fallait payer la prime du dimanche à taux et demi seulement.

[66] Cet exposé, au demeurant, intéressant, serait à l'effet qu'il y a une pratique passée dans l'entreprise à l'effet que les premières heures de surtemps faites la semaine sont intégrées à la prime du dimanche et que ce faisant, il faut payer temps et demi aux employés PNR.

[67] Ce témoignage est en partie contredit par la preuve car il apparaît que plusieurs employés, qui travaillent sur des horaires autres que les horaires de huit (8) heures, sont payés à temps et demi et à temps double pour la prime du dimanche.

[68] Le présent arbitre est lié par la convention collective de travail. Les clauses 12.27, à la base du grief, est d'une clarté difficilement interprétable. Pour rejeter le grief syndical, il faudrait que l'arbitre applique aux employés PNR la première phrase seulement de la clause 12.27 alors que la clause 12.27 comprend deux (2) phrases.

[69] L'employé PNR travaille 173.3 par mois. On ne peut pas calculer ses heures sur une semaine donnée car il travaille douze (12) journées consécutives pour être en arrêt douze (12) journées. Il faut donc calculer le travail du PNR sur une base mensuelle et c'est ce que les parties ont fait dans la lettre d'entente 59, chapitre C, page 208.

[70] Après 173.3 heures de travail par mois, le PNR est payé en surtemps et il a aussi droit à l'application de la clause 12.27 car la clause 12.27 ne fut pas exclue de l'application de la lettre d'entente 59 qui s'applique aux employés PNR.

[71] Il aurait fallu que 12.27 fasse partie des exclusions que l'on retrouve à la page 206 de la lettre d'entente 59, ce qui n'est pas le cas.

[72] L'arbitre n'a pas été convaincu par le témoignage de monsieur Mario Guérin qui ferait en sorte qu'on pourrait considérer qu'il y a pratique passée et que les PNR doivent être payés à taux et demi pour la prime de dimanche.

[73] Ce témoignage, d'une certaine façon, contredit, à sa face même, l'article 12.27 de la convention collective, qui ne porte pas à interprétation.

[74] L'arbitre considère que 12.27 ne fut pas exclu dans la lettre d'entente 59 et que 12.27 s'applique aux employés PNR. Ce faisant, il faut payer aux employés PNR la prime de dimanche comme on le fait aux autres employés, c'est-à-dire huit (8) heures à taux et demi, et quatre (4) heures à taux double.

[75] Le grief est bien fondé. La compagnie aurait dû payer ses employés PNR en application de 12.27. Le grief est accueilli.

[76] Maintenant, reste le quantum. L'arbitre considère qu'il y a des sommes d'argent considérables d'impliquées. Monsieur Guérin, dans son témoignage, parle qu'il y aurait paiement en rétroactivité d'environ 625 000.00\$ par année depuis septembre 2011. On parle ici de trois (3) années complètes.

[77] Le syndicat a logé un grief le 9 septembre 2011, grief d'une grande importance qui impliquait le paiement de sommes d'argent considérables lorsqu'on considère 625 000.00\$ par année payable en surplus aux PNR pour la prime du dimanche.

[78] Ce n'est qu'en octobre 2014 que ce grief fut amené devant un arbitre, c'est-à-dire plus de trois (3) ans. L'arbitre considère que vu l'importance de ce dossier, le grief aurait dû être amené devant un arbitre en toute urgence et en toute priorité. Ce grief a été logé. Il n'y a pas eu de réponse en deuxième étape et on a pris trois (3) ans avant de le soumettre à un arbitre. Ce délai de trois (3) ans cause un tort considérable à la compagnie et l'arbitre considère que le syndicat aurait dû saisir un arbitre dans les plus brefs délais du grief S-1, vu l'importance qu'il impliquait.

[79] Le grief est accueilli. La compagnie doit payer la prime du dimanche en application de 12.27, c'est-à-dire pour les employés PNR, c'est-à-dire huit (8) heures à

taux et demi et quatre (4) heures à taux double sauf que ces sommes d'argent seront payables à compter de la présente décision.

[80] L'arbitre le répète, on a mis trois (3) ans avant de soumettre ce grief de première importance à un arbitre et il serait aller contre le sens commun que de faire payer trois (3) ans de rétroactivité à la compagnie alors que le syndicat a été négligeant et n'a pas amené le grief à l'arbitrage à la première occasion, en toute priorité.

[81] L'article 12.27 doit trouver son application pour les employés PNR. 12.27 ne fut pas exclu par la lettre d'entente 59. 12.27 est claire et précise et contredit le témoignage de monsieur Mario Guérin.

[82] L'arbitre ne peut pas éviter d'appliquer 12.27 dans sa clarté. Les employés PNR auront droit à la prime du dimanche, c'est-à-dire huit (8) heures à taux et demi et quatre (4) heures à taux double mais cette prime sera payable seulement à compter de la présente décision. Cette précision permet de ne pas pénaliser la compagnie qui finalement, souffrirait d'une façon importante du retard qu'a mis le syndicat a amené, devant un arbitre, le présent litige.

[83] L'arbitre réserve sa compétence pour disposer de toute difficulté pouvant découler de l'application de la présente décision.

Me Nicolas Cliche, Arbitre