

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de
dépôt :

Date Le 31 décembre 2010
:

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ANDRÉ SYLVESTRE, avocat

**L'ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉBARDEURS, SECTION LOCALE
1657,**

Et

L'ASSOCIATION DES EMPLOYEURS MARITIMES,

**DANS LE GRIEF NO 09-10, « Articles 6.01, 7.05, 10, 11, 11.08, Appendix « C » and
any other that may apply ».**

Procureur du Syndicat Me Bernard Phillion

Procureur de l'Employeur Me Patrick Galizia

SENTENCE ARBITRALE

LA PREUVE

[1] Le syndicat a logé le grief le 3 août 2010 :

« Dear Mr. Langlois,

Please accept this letter as our official grievance pursuant to the above captioned Articles and in conformity with the Collective Agreement presently in force.

On Sunday July 18th on the 16:00-24:00 shift the Mea made the decision to Lock out CUPE 375 thus closing the port. Members of ILA 1657 were told the same thing then on July 19th the MEA position changed to laid off. As per article 11.08 members can be laid off from Sunday-Saturday and not as of Monday. Also it was only confirmed on July 29th that none of the checkers were paid the first week waiting period as per 11.08. Members who worked on the Sunday were only paid 5 hours and thus being locked out at that point. Permanent staff as per article 7.05 were not properly notified as a 5 day written notice must be given to the union and employee concerned in case of reduction. Bereavement leave and bank hours also were not paid.

We are claiming for all members who were affected by the Mea decision on July 18th and changed July 19th for any and all lost monies and benefits to be paid at the applicable rate to every individual member.

We are asking for accelerated arbitration immediately to resolve this issue.

Thanking you in advance. »

[2] Dès après le dépôt de la convention collective et du grief, Me Galizia a annoncé qu'il invoquait la prescription des trois premiers chefs des dommages réclamés par le grief, ceux nés d'une transgression alléguée des clauses 11.08 et 7.05 et de l'Annexe « B ». Deux autres chefs subsistaient, la réclamation du salaire impayé de trois heures de la soirée du 18 juillet et celui d'un congé de deuil.

[3] Le procureur patronal, comme seul témoin à l'appui de son moyen de droit, a

produit monsieur Morency. Embauché en mars 1998, il a obtenu le poste de directeur des relations de travail et de la main-d'œuvre en janvier 2008. Entre autres responsabilités, il assume celle de la négociation des conventions collectives dans les ports de Montréal, de Trois-Rivières, de Hamilton et de Toronto. Deux conventions collectives sont en cours dans le Port de Montréal, l'actuelle, liant le Local 1657 et l'A. E. M., et celle-ci et le Local 375 du SCFP. Le Local 1657 représente les vérificateurs et, le Local 375, les débardeurs.

[4] En juillet 2010, la convention collective des débardeurs était arrivée à échéance et le droit au lock-out et à la grève était donc acquis. L'employeur a modifié les conditions de travail de ces travailleurs d'où le déclenchement d'un conflit au début de l'été. Suite à des ralentissements de travail, l'employeur a décidé de fermer le Port de Montréal en décrétant un lock-out. Le 18 juillet, monsieur Bédard, le président de l'A.E.M., a adressé cette note à monsieur Tremblay, le président du Local 375 :

« Monsieur,

La présente a pour but de vous aviser que l'Association des employeurs maritimes décrète un lock-out à compter de 8h00, lundi le 19 juillet 2010.

Cette mesure restera en place jusqu'à nouvel ordre.

Les ralentissements de travail effectués ces dernières semaines ont créé une telle incertitude dans l'industrie maritime qu'il devient impossible de maintenir le Port de Montréal en opération et toutes nos tentatives pour vous convaincre de la gravité de la situation se sont avérées vaines.

Nous sommes très déçus de devoir en arriver là après 18 mois de négociation et de nombreux changements de garde à la direction du syndicat qui ont nettement prolongé le processus de négociation au-delà du raisonnable, mais une ultime tentative aujourd'hui nous a convaincu que le lock-out devenait inévitable.

L'AEM réitère, par ailleurs, son intérêt à conclure une convention collective dans les meilleurs délais et, tel que convenu, nous vous contacterons pour déposer notre réponse à votre dernière contre-proposition vers la fin de cette semaine. »

[5] Or, comme ce lock-out suspendait toutes les opérations portuaires, l'employeur a dû mettre un terme temporaire aux assignations des membres du Local 1657.

[6] Chaque employé du port apprend, la veille, son assignation du lendemain, entre 18h00 et 24h00, en consultant le site Web de l'A.E.M. ou en téléphonant au centre de déploiement. Il est alors informé de l'endroit où il devra travailler le lendemain, de l'identité du navire et de son quart de travail. En l'espèce les vérificateurs, dans la soirée du dimanche 18 juillet, ont appris leur non-affectation durant le lock-out qui débiterait le lendemain. Au jugement de monsieur Morency, les membres de l'exécutif syndical ont dû être rapidement informés de la situation parce qu'eux-mêmes ont alors appris leur non-assignation du lendemain et que certains membres ont dû leur téléphoner pour s'enquérir de la situation.

[7] Au début de la matinée du lundi 19 juillet, monsieur Waite, le vice-président du syndicat, a rejoint monsieur Morency, par téléphone, pour s'enquérir de la situation. Le témoin lui a appris que les débardeurs du Local 375 étaient en lock-out, que les vérificateurs étaient en « *off duty status* » et que les clauses assurant la sécurité d'emploi étaient suspendues. Monsieur Waite lui a demandé si le salaire des deux semaines d'attente précédant cette mise à pied serait versé et il a répondu par la négative. Sur ce, son interlocuteur lui a demandé de lui adresser une lettre confirmant la position de l'employeur et le témoin s'est engagé à le faire. Cette discussion a duré de trois à quatre minutes.

[8] Monsieur Morency, dès après cet échange, a dicté une lettre à madame Michaud, son assistante, qui, après l'avoir dactylographiée, a tenté de l'adresser par fax à monsieur Waite. Cependant, à cause d'une défectuosité de l'appareil, cet envoi

ne s'est jamais rendu à son destinataire:

« Mr. Waite:

This letter confirms our telephone conversation of this day.

The diverting of the ships to other ports and the lock out imposed to the Local 375 members, has virtually eliminated the work in the Port of Montreal.

As a result, the Maritime Employers Association is putting all members of Local 1657 on lay off as of this morning 08:00 a.m.

The MEA considers the members of ILA 1657 to be in off duty status.

Consequently, the dispositions of the collective agreement pertaining to the Job security program do not apply.

Yours truly, »

[9] Le 21 juillet, monsieur Morency a reçu, dans sa boîte vocale, un message de monsieur Waite lui demandant de le rappeler. Il a tenté, mais sans succès, de le rejoindre chez lui. La même journée, à 15h42, monsieur Waite lui a adressé ce courriel mais auquel le témoin n'a pas répondu :

« Good morning Stephane,

Can you please forward in writing the reason for the lay-off of Local 1657 members. You also mentioned they are not to receive job security payments for the lay-off decision made by the MEA as you stated in your phone conversation, Monday, July 19 2010.

We need your official response as we are being swamped with request from our membership as to your official position. »

[10] Le vendredi 23 juillet, monsieur Batten, le président du Local 1657, l'a rejoint par téléphone pour l'informer qu'il ne comprenait rien à la situation et qu'aucune explication écrite n'était parvenue au local. Monsieur Morency a vérifié de ce qu'il en était auprès de madame Michaud pour alors constater que le fax avait échoué à transmettre le

message du 19 juillet. La même journée, dès 12h18, il a adressé par e-mail à monsieur Batten copie du message du 19 juillet, « *This is the letter that was sent to you, June 19th* ». Toujours le 23 juillet, madame Michaud a expédié par fax à monsieur Waite, à 14h17, la même lettre et qu'elle a assortie de ce message :

« Mr. Waite. Stéphane told me you did not receive this fax. I just realized we had a problem when we sent it to you. Look at the confirmation. So, here it is again. »

[11] Encore à la même date, monsieur Morency a parlé à monsieur Batten à une autre occasion. Il lui a proposé un retour au travail dès le lendemain mais son interlocuteur a refusé la proposition de ce samedi et il a été entendu que les opérations reprendraient plutôt le dimanche. Durant leurs différentes conversations, il n'a pas été question des détails de la lettre du 19 juillet, dont la décision de mettre les vérificateurs en « *off duty status* ». Son dernier échange avec monsieur Batten s'est déroulé entre 14h00 et 16h00. À partir de l'après-midi de ce vendredi, monsieur Morency ne lui a plus parlé, ni à aucun autre membre de l'exécutif syndical, et il en a été de même jusqu'au jour de la réception du grief, le 3 août. Durant cette période, rien d'autre ne s'est produit.

[12] Le premier reproche invoque une transgression du paragraphe 7.05. Cette clause s'applique aux employés permanents et prévoit l'envoi d'un préavis écrit de cinq jours à ces derniers et au syndicat à l'occasion d'une réduction du personnel. En l'espèce, l'employeur n'a pas adressé ce document au syndicat car cette obligation était inapplicable dans les circonstances rencontrées à partir du 18 juillet. Le second chef reproche la violation par l'employeur du paragraphe 11.08, une clause qui s'applique, lors d'une mise à pied, en conformité des dispositions de la Loi sur l'assurance-emploi. L'employeur ne l'a pas observée car, à nouveau, ces dispositions n'étaient pas applicables. D'ailleurs, il en avait informé monsieur Waite dès le 19 juillet.

La sécurité d'emploi est un système garantissant une rémunération de 40, de 36 ou de 32 heures dépendant de l'ancienneté des vérificateurs. La garantie est celle d'un salaire de 40 heures au taux de base. Le paragraphe 11.08 est relié à la sécurité d'emploi car sont éligibles les employés couverts par le régime de l'assurance-emploi. L'Annexe « E » identifie les employés bénéficiant de la sécurité d'emploi. Enfin, le grief reproche à l'employeur la transgression de l'annexe « B ». Celui-ci ne l'a pas appliquée car cette annexe est également reliée au régime de sécurité d'emploi.

[13] Me Phillon a contre-interrogé monsieur Morency. Le 18 juillet, l'employeur a avisé le syndicat des débardeurs qu'il imposerait le lock-out le lendemain, d'où sa lettre du 18 juillet adressée en fin de journée ou en début de soirée, entre 18h00 et 20h00. Comme le lock-out a frappé dès le 19 juillet, à 8h00, l'employeur a alors suspendu toutes ses opérations portuaires, le chargement, le déchargement et la vérification des navires maritimes et côtiers. Des vérificateurs devaient être en poste, le 18 juillet, entre 16h00 et 24h00, mais le témoin ne pouvait confirmer s'ils ont été ou non retournés à la maison avant la fin de leur quart. Cependant, personne n'a travaillé durant le quart de 0h00 à 8h00 car les clients sont inactifs durant le quart de nuit. Enfin, il était au courant qu'il manquait le salaire de trois heures aux vérificateurs qui avaient été affectés au quart de 16h00 à 24h00.

[14] Sa conversation du 19 juillet avec monsieur Waite s'est déroulée en anglais. Il l'a informé que, du fait que le Local 375 était en lock-out et qu'il n'y aurait pas de travail pour les membres du Local 1657 durant cet arrêt des activités portuaires. Il lui a bel et bien appris qu'ils seraient placés en « *off duty status* » et, lorsque monsieur Waite lui a demandé s'ils toucheraient un salaire, le témoin lui a répondu par la négative.

[15] Le 23 juillet, à 12h18, monsieur Morency croyait avoir adressé à monsieur

Batten copie de sa note destinée à monsieur Waite. Cependant, il était sûr qu'une autre copie lui a été adressée par fax la même journée, à 14h17. Le e-mail de 12h18 ne mentionnait pas que le fax du 19 juillet lui était joint. Toujours durant la même journée du 23 juillet, en discutant avec monsieur Batten, il lui a répété sa position apparaissant au fax original du 19 juillet mais que ce dernier n'avait jamais reçu.

[16] Le 19 juillet, durant son échange téléphonique avec monsieur Waite, monsieur Morency lui a fait part de sa position et confirmé qu'il la lui résumerait dans une lettre mais cet envoi ne s'est pas rendu à destination. Le 21 juillet, monsieur Waite lui a demandé cette lettre, une requête que le témoin n'a pas comprise car il croyait qu'il avait reçu son fax de l'avant-veille. Le 23 juillet, monsieur Batten la lui a à nouveau demandée et ce ne fut qu'à cette occasion qu'il a constaté l'anomalie. Cependant, même si, à cette date, monsieur Batten connaissait la cause de la situation, monsieur Morency s'est engagé à lui adresser la lettre demandée.

[17] La procédure de l'affectation ci-haut décrite n'est pas universelle. Ainsi, les officiers syndicaux libérés à temps plein n'ont pas à appeler le centre de déploiement. Les employés couverts par le paragraphe 7.05 et qui sont affectés à un client particulier ne sont pas tenus au respect de l'obligation de se rapporter au centre car ils sont affectés au même client en permanence. Donc, ces employés, le dimanche soir, n'ont pas logé un appel à ce centre pour connaître leur affectation du lendemain.

[18] Les opérations du port ont été suspendues de 8h00, le 19 juillet, jusqu'au 25 juillet, à 8h00, au moment de la reprise. Durant la semaine du 19 au 25 juillet, le Local 1657 comptait 124 vérificateurs réguliers, dont 20 permanents et de 15 à 20 réservistes. Or, durant cette semaine, aucun des 20 employés permanents n'a

travaillé.

[19] Réinterrogé, monsieur Morency a répété que, durant la nuit du 18 au 19 juillet, les clients n'ont pas opéré mais cette situation n'était pas due au lock-out.

[20] Pour répondre à la preuve patronale, Me Philion a produit monsieur Batten comme premier témoin. Doté d'une ancienneté de 23 ans, il assume la présidence du syndicat depuis quatre ans. Du 16 au 25 juillet 2010, il a pris une semaine de vacances. Cependant, durant cette même semaine, il a eu des discussions avec monsieur Morency. L'employeur venait de décréter un lock-out et il voulait en apprendre la raison. Le 23 juillet, il en a parlé avec celui-ci à quelques reprises. Il a plaidé la cause de ses membres qui, durant ce lock-out, ne toucheraient aucun revenu alors que tous avaient des obligations financières à respecter.

[21] Monsieur Batten a aussi parlé à monsieur Waite qui, précédemment, avait contacté l'employeur mais dont il n'avait reçu aucune explication officielle par écrit, d'où son incompréhension de la situation. Le témoin attendait donc une explication concrète de la position patronale. Lors de sa première conversation du 23 juillet avec monsieur Morency, celui-ci lui a affirmé avoir adressé au local l'explication écrite demandée mais le témoin en ignorait tout car il n'avait rien reçu. Après un premier échange de propos, il a compris que ce silence était dû à une erreur commise par la secrétaire de son interlocuteur. Finalement, il a reçu l'envoi demandé à la fin de l'après-midi du 23 juillet.

[22] Le 21 juillet, monsieur Waite avait logé un appel auprès de monsieur Morency et laissé un message dans sa boîte vocale mais n'en avait pas reçu la réponse. Par ailleurs, à la fin de l'après-midi du 23 juillet et après avoir échangé avec monsieur

Morency, monsieur Batten a parlé à monsieur D'Aoust, le vice-président de l'A.E.M. Celui-ci lui a confirmé le décret du lock-out mais que le travail pourrait reprendre dès le samedi. Le témoin a accepté un retour le dimanche mais, en guise de compromis, lui a demandé de verser aux membres du Local 1657 le salaire perdu durant l'arrêt de travail et ce, dans le respect de la clause portant sur la sécurité d'emploi. Cependant, son interlocuteur n'était pas en position de prendre une décision en l'absence de monsieur Bédard, le président de l'A.E.M.

[23] Monsieur Batten a ensuite contacté monsieur Dougherty, le chef de la direction du Terminus Gateway et le président du conseil, concernant le sort des employés qui retourneraient au travail le samedi prochain. Celui-ci lui a répondu ne pouvoir rien décider car, à l'instar de monsieur D'Aoust, il lui était impossible de rejoindre monsieur Bédard. On a donc décidé que l'arrêt de travail se prolongerait le samedi et que les opérations reprendraient le dimanche.

[24] Contre-interrogé, monsieur Batten a admis que, durant la semaine du lock-out, monsieur Waite lui a confirmé sa conversation avec monsieur Morency dès le début de cet arrêt de travail. Il a participé à une conférence de presse, le mercredi 21 juillet. Certains des membres du local ont joint une ligne de piquetage dans le but d'afficher leur solidarité avec les débardeurs. À cette occasion, il était assis à la même table que Michel Murray, le porte-parole du syndicat des débardeurs. On avait placé une pancarte à leurs pieds affichant le message « *Mise à pied illégale* » et qu'il n'a pas tenté de déplacer.

[25] Durant sa discussion avec monsieur D'Aoust, le témoin désirait obtenir le redressement de la situation en obtenant la garantie de la sécurité d'emploi accordée aux membres par la convention collective, donc le versement des salaires perdus

durant l'arrêt de travail. Il a tenu les mêmes propos à monsieur Dougherty. Celui-ci a pris la décision de maintenir la paralysie des opérations, le samedi, mais de les repartir le dimanche.

[26] Monsieur Waite a suivi à la barre. Embauché comme employé à temps plein en août 1990, il agit comme vice-président du local depuis trois ans. Il n'occupait pas une charge exécutive en 1995.

[27] Les 18 et 19 juillet, le témoin remplaçait le président Batten alors en vacances. Le 18 juillet, vers 20h00, il a reçu un appel de l'agent d'affaires du local qui l'a informé qu'il venait de recevoir un appel de monsieur MacLeod, le directeur des opérations de l'A.E.M., l'informant de la mise à pied des membres du local. Monsieur Waite a aussitôt logé un appel à son domicile et lui a laissé un message au répondeur. Celui-ci l'a rappelé, 10 minutes plus tard, pour lui confirmer l'imposition du lock-out. Le témoin a répliqué qu'il appellerait monsieur Bédard et la discussion s'est terminée là-dessus. Le lendemain, monsieur Waite a tenté de rejoindre monsieur Bédard mais sans y parvenir. Il a laissé le message demandant de lui expliquer la position de l'employeur et de justifier le lock-out. De leur côté, durant la soirée de la veille, entre 18h00 et 24h00, les employés avaient été informés, par un message préenregistré, de leur mise à pied.

[28] Le 19 juillet, entre 9h30 et 10h00, monsieur Morency, référé par monsieur Bédard, a rejoint le témoin. Il lui a confirmé la mise à pied et le « *off duty status* » des membres du local. À ce sujet, monsieur Morency lui a rappelé les termes de la lettre de 1995 mais dont monsieur Waite ignorait tout. Sur ce, il lui a demandé de confirmer de façon officielle la position de l'employeur par l'envoi d'une lettre. Monsieur Morency l'a assuré qu'il s'en chargerait le jour même et que ce document lui confirmerait que les

clauses sur la sécurité d'emploi ne s'appliqueraient pas aux membres et qu'ils seraient soumis au « *lay off status* ». Toutefois, il ne se souvenait pas que son interlocuteur lui ait confirmé qu'il s'agissait de la position officielle de l'employeur. Or, les jours suivants, le témoin n'a pas reçu la lettre en question. Il a vu à aviser les membres de la situation, leur a conseillé de remplir le formulaire requis par Assurance-Emploi afin de recevoir une rémunération et confirmé que le syndicat logerait un grief.

[29] Le 21 juillet, monsieur Waite a adressé à monsieur Morency le courriel ci-haut pour répondre aux interrogations des membres qui voulaient faire la lecture du document confirmant la position officielle de l'employeur. Auparavant, il lui avait laissé un message téléphonique au même effet mais n'avait pas reçu de réponse. Finalement, ce fut monsieur Batten qui, à sa demande, a reçu ce document, le vendredi 23 juillet.

[30] Durant la semaine de ce lock-out, l'agent d'affaires a téléphoné au témoin car huit des membres avaient été mis à pied durant le quart de soirée de la veille et n'avaient pas reçu tout le salaire auquel ils avaient droit.

POSITION DES PARTIES

[31] Me Galizia a rappelé que, dès le 18 juillet 2010, monsieur Waite a appris que l'employeur entendait imposer un lock-out de ses employés. Il a appelé monsieur MacLeod qui lui a confirmé cette information. Le lendemain matin, durant une conversation de trois minutes, il a rejoint monsieur Morency qui lui a précisé que les employés seraient placés en « *off duty status* » durant la durée de ce lock-out. Or, en vertu des dispositions de la convention collective, l'employeur n'était aucunement tenu

de confirmer la situation par une réponse écrite.

[32] Monsieur Waite, le 21 juillet, a lancé un appel à monsieur Morency pour obtenir la confirmation écrite promise pour être en mesure de comprendre, selon lui, la position patronale. Pourtant, rien ne permettait de croire que la position patronale annoncée deux jours plus tard s'était modifiée. La même journée, monsieur Batten a participé à une conférence de presse où apparaissait une pancarte affichant ce reproche, « *mise à pied illégale* ». Pourtant, selon monsieur Batten, le syndicat n'aurait été en mesure de réagir qu'après avoir reçu une réponse officielle écrite de l'employeur. Or, déjà le 21 juillet, l'exécutif savait parfaitement bien que ses membres subissaient une mise à pied qu'il qualifiait d'illégale. Dans son courriel de la même journée, monsieur Waite a d'ailleurs reconnu que les employés étaient en « *off duty status* » et ne bénéficiaient pas de la sécurité d'emploi durant cette mise à pied. Il l'avait appris deux jours plus tôt en discutant avec monsieur Morency.

[33] Le 23 juillet, l'employeur a répété le même message dans sa réponse écrite à monsieur Batten, que les membres du Local 1657, en mise à pied, étaient en « *off duty status* » et que la sécurité d'emploi ne s'appliquait pas à eux. Donc, au plus tard à cette date du 23 juillet, à 14h17, le local a été informé de la situation.

[34] Le paragraphe 5.01 traite de la procédure de griefs. Le 19 juillet, vers 9h30, monsieur Waite a appris le détail de la décision prise par l'employeur, essentiellement celle de la mise à pied des membres du local et de l'interruption du versement de leur salaire. Le sous-paragraphe 5.01 a) prévoit, à son second alinéa :

« **5.01 a)** ...

Si le différend n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables, le syndicat devra faire un grief par écrit en deçà des cinq (5) jours ouvrables qui suivent et le faire

parvenir à l'Association des employeurs maritimes pour être soumis au comité des griefs. »

[35] Or le paragraphe 5.03 stipule, entre autres :

« 5.03 Le défaut de suivre la procédure décrite ci-haut constituera un abandon de droit et l'annulation du grief ou du différend. Les délais stipulés dans ce présent article n'incluent pas les samedis, dimanches et congés statutaires... »

[36] En vertu de ces clauses, le syndicat avait jusqu'au 2 août pour soumettre le grief à l'arbitrage. Donc, parce que logé le 3 août, il était tardif. Le délai ne pouvait commencer à courir le 23 juillet, jour de la réception de la lettre par monsieur Batten. En effet, les représentants du local étaient au fait de la position de l'employeur depuis le 19 juillet. Par ailleurs, rien n'obligeait l'employeur à adresser une lettre au local. De toute façon, la lettre a été adressée à l'intérieur des délais car le problème existait depuis le 19 juillet, à preuve la conférence de presse du 21 juillet et à laquelle monsieur Batten a assisté. On a alors qualifié publiquement la mise à pied d'illégale. Enfin, ce dernier a reconnu que lorsqu'il a communiqué avec messieurs MacLeod et D'Aoust, il n'avait pas encore reçu la lettre. Il leur a demandé de *« pay what you own to my members »*.

[37] En réponse, Me Phillion a rappelé que, le dimanche soir, monsieur Waite a parlé à monsieur MacLeod qui l'a avisé de l'imposition du lock-out aux débardeurs et son impact sur les vérificateurs.

[38] Or le grief comporte deux éléments, l'énumération des reproches adressés à l'employeur et la réclamation des sommes perdues par les membres. Cependant, la position de l'employeur a changé. En effet, le 18 juillet, on a parlé d'un lock-out imposé

aux vérificateurs mais, le lendemain, il s'est agi d'une mise à pied. Or, dans un cas ou un autre, la réclamation demeure la même.

[39] Le 18 juillet, monsieur MacLeod n'a pas parlé du versement ou non des salaires mais il en a été question dès le lendemain, durant la conversation entre messieurs Waite et Morency. Cependant, celui-ci s'est engagé à confirmer la décision par écrit mais le syndicat n'a reçu cette lettre que le 23 juillet. Messieurs Waite et Batten voulaient connaître la position officielle de l'employeur et ce, à l'instar de leurs membres. Or, à partir du moment où une partie attend de l'autre partie la confirmation écrite de sa décision, la première peut penser que la seconde a modifié sa position. Évidemment, à la conférence de presse du 21 juillet, une pancarte qualifiait la mise à pied d'illégale mais elle n'affichait aucune réclamation.

[40] Le 23 juillet, monsieur Batten a demandé un écrit à monsieur Morency. Celui-ci lui a expliqué l'avoir adressé le 19 juillet mais il est certain que, le 23 juillet, il a adressé cet envoi par fax. Plus tard, durant la fin de l'après-midi de la même journée, monsieur Batten a parlé à monsieur Dougherty alors qu'il avait déjà cette lettre en main. Pour la première fois durant cette conversation, monsieur Batten a réclamé le versement du salaire à ses membres.

[41] De toute façon, la question de la prescription doit se résoudre par les termes de la convention collective. En effet, le sous-paragraphe 5.01 a) parle de « *jours ouvrables* » alors que le grief doit être soumis dans les 10 jours ouvrables de l'événement. Le paragraphe 5.03 ne prévoit pas que les samedis et dimanches ne sont pas des jours ouvrables mais précise, plutôt, qu'ils sont exclus du calcul prévu par la clause 5.01 a). La notion du « *jour ouvrable* » n'étant pas définie par la convention collective, on doit se référer à la jurisprudence. Les arbitres ont écrit que le jour

ouvrable est celui durant lequel l'entreprise est en activité. A contrario, comme l'A.E.M. a cessé toutes ses opérations à 8h00, la séquence du 19 au 24 juillet se composait de six jours non-ouvrables. Comme le délai a commencé à courir le 25 juillet, en l'espèce le premier jour ouvrable, le grief a été logé à l'intérieur des délais.

[42] En réplique, Me Galizia a répondu au second argument de son adversaire en invoquant le paragraphe 13.01 qui fournit un indice très important de ce qu'il faut comprendre de la notion du jour non-ouvrable. En effet, comme certains jours fériés ont été expressément qualifiés par les parties de « *non-ouvrables* », les autres jours de l'année doivent être considérés comme « *jours ouvrables*. »

MOTIFS ET DÉCISION

[43] L'arbitre reconnaît d'emblée que le syndicat a été informé, dès le 18 juillet, de la décision prise par l'employeur. Puis, durant la matinée du lundi 19 juillet, monsieur Waite a appris de monsieur Morency que les activités portuaires seraient interrompues suite au lock-out décrété par l'A.E.M. affectant les débardeurs. Ainsi, faute de travail à leur confier, les vérificateurs ne recevraient pas une affectation durant cet arrêt de travail, seraient placés en « *off duty status* » et ne bénéficieraient pas de la sécurité d'emploi.

[44] Or, la convention collective n'imposait pas à l'employeur de confirmer sa décision par un document officiel adressé au syndicat. De toute façon, l'exécutif était bel et bien informé de la situation, à preuve la pancarte aux pieds de monsieur Batten présent à la conférence de presse du 21 juillet convoquée par la direction du syndicat des débardeurs.

[45] Le 23 juillet, plus aucun doute n'était permis. Au plus tard à 14h17, monsieur Batten a reçu la note de monsieur Morency confirmant ce qu'il savait déjà de la situation, que les membres du Local 1657 étaient en mise à pied, qu'ils ne bénéficieraient pas du « *off duty status* » et que les clauses sur la sécurité d'emploi ne s'appliquaient pas à leur cas.

[46] Le procureur patronal, à partir de ces faits, a invoqué ces dispositions des paragraphes 5.01 et 5.03 pour plaider que le grief était prescrit car logé tardivement, le 3 août :

« 5.01 Tout différend quant à l'interprétation ou l'application de la présente convention ... constitue un grief au sens de ladite convention. Tels griefs sont réglés conformément à la procédure suivante :

a) Toute plainte de un ou plusieurs employés sera d'abord communiquée verbalement à l'agent d'affaires syndical qui, immédiatement, en informera verbalement le représentant de l'employeur.

Si le différend n'est pas réglé dans les cinq (5) jours ouvrables, le syndicat devra faire un grief par écrit en deçà des cinq (5) jours ouvrables qui suivent et le faire parvenir à l'Association des employeurs maritimes pour être soumis au comité des griefs.

...

5.03 Le défaut de suivre la procédure décrite ci-haut constituera un abandon de droit et l'annulation du grief ou du différend. les délais stipulés n'incluent pas les samedis, dimanches et congés statutaires mais peuvent être prolongés par consentement mutuel écrit...»

[47] Si les parties avaient prévu à la convention collective que les délais se comptent en termes de «jour » ou de « *jour de calendrier* », le grief logé le 3 août serait effectivement prescrit et l'arbitre devrait le constater. En effet, en additionnant les deux périodes de cinq jours à partir du 19 juillet mais en excluant du calcul les samedis et

dimanches comme prévu par les paragraphes 5.01 et 5.03, le délai pour loger le grief expirait le 2 août. Cependant, les parties ont prévu que ce délai doit se calculer en termes de « *jours ouvrables*. »

[48] Or, du 19 au 24 juillet inclusivement, l'ensemble des membres du Local 1657 a subi une mise à pied du fait de la paralysie du port résultant du lock-out imposé aux débardeurs. Aucun de ces employés n'a donc travaillé. Le syndicat devait réagir en logeant son grief dans les 10 « *jours ouvrables*. » Dans la version anglaise, les parties ont utilisé la notion de « *working day* » :

« **5.03**

...

If the grievance is not resolved within five (5) working days, the Union must formulate a grievance in writing within the five (5) working days following and forward it to the Maritime Employers Association to be submitted to the grievance committee. »

[49] La jurisprudence des provinces de Common Law offre des définitions de la nature du « *working day* ». Ainsi, les auteurs Palmer ont rappelé ce qu'en ont écrit certains arbitres, dans la troisième édition de leur ouvrage Collective Agreement Arbitration in Canada, Butterworths Canada Ltd, 1991, parag. (4,100) :

« Working days » means days when the plant is operating, not when the grievors are working. » National Auto Radiator Mfg 18 L.A.C. 326-

...

Implies that when adjective not used, "days" means calendar days." Town of Pembroke 18 L.A.C. 125».

[50] Les auteurs Brown et Beatty ont résumé leurs constats dans leur ouvrage

Canadian Labour Arbitration, 3^d ed. Canada Law Books inc, 2005. Ils ont écrit, parag. 4.2153 :

« ...when an issue arises as to the number of days within which a grievance must be filed or processed, arbitrators have generally concluded that to give effect to the rational supporting these provisions, “days” must be construed meaning the working or operating days of the plant rather than those to be worked by a particular grievor. »

[51] La jurisprudence québécoise est au même effet. Le 15 février 1989, l'arbitre Roger-G. Martin a rendu une sentence inédite, Enhart Canada Ltée et Syndicat des travailleurs(euses) de Enhart Ltée. Après avoir cité le Dictionnaire Canadien des relations du travail, 2^e éd. Québec P.U.L. 1586, cet arbitre a écrit, p. 4 :

« La convention actuelle prévoit la fermeture annuelle de l'usine pour une période de vacances de 3 semaines. Voilà la normalité. Il nous faut conclure que, eu égard à la définition de l'expression de « jour ouvrable » citée plus haut, il n'y a pas lieu de reconnaître des jours ouvrables pendant la fermeture de vacances. »

[52] Dans une sentence Intertape System inc. et Union des employé-e-s de service, local 800 (FTQ), DTE 91T-1245, l'arbitre René Lippé a écrit ces commentaires sur la question, p. 7 :

« Il appert de toutes ces définitions que les « jours ouvrables » sont ceux où la compagnie est en opération et, par opposition, les « jours non-ouvrables », ceux où l'employeur n'est pas en activité. »

[53] L'arbitre Claude H. Foisy a décidé dans le même sens dans une sentence Syndicat des employés du Théâtre St-Denis et Compagnie France Film, DTE 94T-1371, en décidant que les « *jours ouvrables* » dont il est question dans la convention

collective sont les jours où le théâtre est ouvert.

[54] Les arbitres Claude Rondeau, dans Équipement Labrie et Union des employées et employés de service, local 800, DTE 96T-1246, et Diane Fortier, dans SCFP, Local 866 et Matériaux spécialisés de Louiseville inc., ont tous les deux cité l'ouvrage de l'auteur Dion, Dictionnaire canadien des relations du travail:

« Jours m. ouvrables – working day, business day ; workday. Jour de la semaine durant lequel, en vertu de la loi, de la coutume ou des conventions, on s'adonne normalement au travail. Jour ouvrable s'oppose généralement à jour férié. »

[55] D'ailleurs, la logique mène à la conclusion que les parties ont voulu que les périodes de paralysie du Port de Montréal, pour une raison ou pour une autre, se constituerait de jours non-ouvrables. Il répugne à la logique de conclure qu'une journée de chômage due à une mise à pied est un jour ouvrable.

[56] En effet, d'autres clauses de la convention mènent à la même conclusion. Au paragraphe 8.07, les parties ont prévu qu'advenant la vacance d'un poste ou la création d'un nouveau poste, l'employeur doit afficher un avis invitant les employés à poser leur candidature. Or cet avis doit être gardé à vue pendant « dix (10) jours ouvrables. » Il est évident que tel avis ne peut être affiché valablement durant une période de lock-out ou de grève.

[57] La clause 8.12.2 a) prévoit que l'affichage d'un programme de formation doit s'étaler sur une période de « sept (7) jours ouvrables. » À nouveau, cet avis doit être affiché durant les opérations du port.

[58] Il en est de même en matière disciplinaire. Ainsi, une sanction disciplinaire et les motifs à son soutien doivent, selon le paragraphe 4.03, être communiqués à l'employé concerné et au syndicat dans les « *cinq (5) jours ouvrables* » de la connaissance de l'infraction. Or, si l'employé n'est pas au travail, car participant à une grève ou subissant un lock-out, le délai de communication est suspendu jusqu'au jour de la reprise des opérations.

[59] Considérant que le grief a été déposé en temps utile, soit à l'intérieur du délai de 10 jours ouvrables, l'arbitre rejette l'objection et décide que l'affaire devra se poursuivre au fond.

ANDRÉ SYLVESTRE, avocat