

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 28 octobre 2014

---

**DEVANT :** **CLAUDE H. FOISY, c.r., arbitre**

---

SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC (SPIHQ)

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

HYDRO-QUÉBEC

Ci-après appelée « l'Employeur »

Grief : collectif 2010-158 – Lettre d'entente # 17 – Prime de disponibilité

Pour le Syndicat : Me Louise Cadieux

Pour l'Employeur : Me Daniel Descôtes

Dates d'audience : Trois-Rivières et Montréal, 6 septembre et 17 octobre 2013, 3, 6 juin et 2 juillet 2014.

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Code du travail du Québec)

---

[1] Je suis saisi d'un grief collectif déposé au nom des chefs de quart de la centrale nucléaire Gentilly-2. Les chefs de quart prétendent, compte tenu de la nature de leur travail et de l'obligation de devoir porter en tout temps une pagette, qu'ils sont toujours en disponibilité après leurs heures de travail régulières et qu'ils ont droit à la prime de disponibilité B aux termes de la lettre d'entente # 17 laquelle se lit comme suit :

*« LETTRE D'ENTENTE*

*NO 17 – PRIME DE DISPONIBILITÉ ET RAPPEL SANS DÉCPLACEMENT*

*Définitions*

*Disponibilité : période de temps, en dehors de l'horaire de travail de l'employé, durant laquelle celui-ci peut être rejoint en tout temps.*

*Prime de disponibilité : montant versé à un employé pour compenser les inconvénients liés à sa disponibilité lorsqu'elle est requise par la Direction.*

*Prime d'efficienc e : montant versé à un employé, en plus de la prime de disponibilité, lorsque des critères d'efficienc e sont mesurables, quantifiables et requis par la Direction.*

*Rémunération*

*Prime de niveau « A » : une (1) heure de salaire par huit (8) heures de disponibilité*

*La prime de niveau « A » vise la situation pour laquelle les événements appréhendés sont fréquents et entraînent, par exemple et à titre indicatif, un rappel à chaque semaine.*

*Prime de niveau « B » : une demi ½ heure de salaire par huit (8) heures de disponibilité.*

*Prime d'efficienc e : Au moins 0,125 heure de salaire par huit (8) heures de disponibilité.*

*Note : Une prime de disponibilité s'applique également lorsqu'un ingénieur remplace une personne de la structure d'urgence.*

*Rappel sans déplacement*

*Lors d'une demande de travail sans déplacement, la rémunération est effectuée selon les conditions de la convention collective. »*

[2] La convention collective contient également des dispositions concernant le rappel au travail et la rémunération afférente audit rappel.

### LES FAITS

[3] En tout temps pertinent au présent litige, la centrale nucléaire de Gentilly-2 était assujettie à la Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaire <sup>1</sup> (la loi) et à la réglementation édictée par la Commission canadienne de sûreté nucléaire <sup>2</sup>.

[4] Aux termes de l'article 49 de la Loi *commet une infraction, même en cas de grève ou de lock out, toute personne travaillant dans une installation nucléaire qui omet de se présenter au travail ou quitte son poste de travail alors qu'elle est en service.* <sup>3</sup>

[5] En octobre 2010, l'Employeur avait à son embauche 12 chefs de quart. Les responsabilités générales des chefs de quart sont décrites dans la réglementation RD-204 de la Commission canadienne de sûreté nucléaire (CCSN) comme suit à la page 59 :

*« Chef de quart de centrale*

*Personne qui, dans une centrale nucléaire, a la responsabilité de superviser directement l'exploitation de la centrale et de s'assurer que les opérations et l'entretien sont conformes au permis, aux politiques et aux procédures de la centrale ainsi qu'aux exigences touchant l'exploitation de la centrale stipulées dans les lois, les règlements, les normes et les codes pertinents. Le chef de quart de centrale est le représentant de la direction de la centrale pour un quart de travail donné.*

*Chef de quart de salle de commande*

*Personne qui, dans une centrale nucléaire à plusieurs tranches, a la responsabilité, face au chef de quart de centrale, de veiller à ce que les membres du personnel de la salle de commande principale accomplissent leurs fonctions en toute sûreté, dans les limites de leurs pouvoirs, et de s'assurer que la conduite des opérations dans la salle de commande principale est conforme au permis, aux politiques et aux procédures de la centrale. »*

[6] Par ailleurs, la description de fonctions du chef de quart chez Hydro-Québec contient la description suivante de la mission de même que les tâches spécifiques # 6.

---

<sup>1</sup> L.C. 1997, CH.9

<sup>2</sup> Articles 8 et 9 de la Loi

<sup>3</sup> Article 49 b) de la Loi

« *Mission*

*Préparer et réaliser toutes les manœuvres nécessaires à la conduite efficace et sûre de Gentilly-2 selon les besoins de production et en conformité avec les exigences des organismes de réglementation.*

*Assurer le respect de la politique santé, sécurité et contrôle des pertes et la mise en application des règles générales de sécurité, telles qu'énoncées dans le manuel d'assurance de la qualité.*

*Tâche # 6*

*Diriger l'exécution de plan des mesures d'urgence à l'intérieur du site et à l'extérieur du site jusqu'à la prise en charge par les pouvoirs publics. »*

[7] Les douze (12) ingénieurs chefs de quart sont répartis en deux groupes : les chefs de quart en devoir, soit ceux travaillant sur des quarts rotatifs de 12.5 heures, chacun en charge d'une équipe (A à F) comprenant des premiers et deuxièmes opérateurs, des assistants-opérateurs et des apprentis opérateurs. Le deuxième groupe comprend six (6) chefs de quart de jour qui ont tous au préalable occupé des fonctions de chefs de quart de devoir mais qui agissent comme supports à l'exploitation. Ils travaillent un horaire de 08h00 à 16h00 du lundi au vendredi.

[8] Le chef de quart en devoir a toujours sur lui un téléphone CT2 sans fil relié au système d'intercom et une pagette. Le chef de quart de jour porte une pagette. Tous les chefs de quart doivent porter une pagette après leurs heures régulières de travail.

[9] Les chefs de quart sont tous assujettis au plan des mesures d'urgence (PMU) qui pourrait être déclenché lors de mesures d'urgence. Un tel plan pourrait être déclenché par exemple si un employé se blessait dans un local de la centrale et qu'il devrait être acheminé à l'hôpital ou dans d'autres circonstances qui demandent un confinement à la centrale. Ce serait le cas si survenaient un déversement de matériel radioactif ou la rupture de conduite. Selon le témoignage du chef d'exploitation, Robert Boisvert, une telle situation ne s'est jamais produite durant son mandat.

[10] Le chef de quart, après ses heures régulières, peut être appelé par le chef de quart en devoir pour remplacer un chef de quart qui ne se présenterait pas parce qu'il est malade. Le chef de quart peut également être appelé lors des arrêts annuels d'entretien. En résumé, le chef de quart, à l'extérieur de ses heures régulières de travail, peut être appelé dans le cadre du PMU, pour remplacer un employé malade à la dernière minute ou encore, dans le cas des chefs de quart de jour, être consultés par téléphone par le chef de quart en devoir.

[11] Lorsque le chef de quart quitte son travail, il n'a aucune restriction et il peut vaquer à ses occupations normales. Il n'est pas astreint à demeurer dans un périmètre déterminé de la centrale ou encore d'être abstinent d'alcool.

[12] Les chefs de quart avec qui on entre en contact après leurs heures régulières de travail, ne sont pas obligés de rentrer au travail et ils peuvent décliner pour des raisons qui leur sont propres. Leur refus n'entraîne pas de mesure disciplinaire. Il n'y a jamais eu de cédule de disponibilité d'établie car ce système d'avoir recours à une banque (pool) de onze (11) chefs de quart a toujours permis de trouver un remplaçant lorsqu'on en a eu besoin.

[13] Lorsqu'on communique avec un chef de quart et que ceci ne requiert pas de déplacement, c'est pour des consultations téléphoniques de courte durée, soit de 5 à 10 minutes. Lorsque les appels surviennent la nuit, il arrive que le chef de quart puisse devoir attendre une heure avant de se rendormir. Ceci peut également causer des inconvénients au conjoint(e).

[14] Les appels faits au chef de quart à l'extérieur de ses heures de travail sont payées selon les circonstances. Si ces appels surviennent avant 22h00 ou, si suivant l'opinion du chef d'exploitation, le chef de quart n'est pas dérangé, il n'est pas payé. Il n'y a jamais eu de grief déposé dans les cas où le chef de quart n'a pas été payé dans ces circonstances.

[15] C'est depuis 1993 ou 1994 que les chefs de quart ont l'obligation de porter une pagette 24 heures sur 24. Le chef de quart Martin Lyonnais a témoigné qu'en mai 2012, il a pris un congé de paternité de 16 semaines et a remis sa pagette avec l'assentiment de son patron.

[16] Avant la signature de la présente convention collective le 15 octobre 2010, il n'y avait aucune disposition relative aux primes de disponibilité telle qu'on les retrouve maintenant à la lettre d'entente # 17. Il y avait cependant des discussions au niveau local entre les ingénieurs de Gentilly et leur supérieur monsieur Robert Boisvert. Lors de la réunion du 12 octobre 2010, du comité opération de gestion (COGE) la situation des pagettes pour les chefs de quart, à savoir l'obligation qu'ils avaient de les porter, a fait l'objet de discussions. Le procès-verbal de cette réunion rapporte que :

*« Robert Boisvert va s'informer à Claude Gélinas [Ressources humaines] concernant les pagettes remises aux chefs de quart. Toutefois il serait sage d'attendre la rédaction de la nouvelle convention collective du SPIHQ. Action : Robert Boisvert. »*

[17] Lors des COGE des 24 octobre et 30 novembre, la question est revenue sur le tapis et aucune action n'a été prise par Robert Boisvert car il attendait des instructions des Ressources humaines. Le 8 décembre, lors du COGE, la situation demeurait inchangée.

[18] Lors de cette même journée, les chefs de quart ont remis une pétition à monsieur Boisvert. Les signataires réfèrent aux discussions tenues lors des COGE et le fait que malgré la signature de la nouvelle convention collective le 15 octobre 2010, ils étaient toujours en attente d'une réponse de la direction pour obtenir des primes de disponibilité. Ils avisaient qu'ils ne porteraient plus leur pagette à moins que cela soit explicitement demandé par la direction.

[19] La même journée du 8 décembre, en fin d'après-midi, Robert Boisvert répondait aux chefs de quart qui avaient signé la pétition les enjoignant de continuer de porter leur pagette. Voici les extraits pertinents de cette communication :

*« Historiquement, depuis les tous débuts de la mise en exploitation de centrale, la Direction a fourni une pagette à chacun des Chefs de Quart.*

*Je vous enjoins donc à continuer cette façon de procéder. À cet égard, vous utiliserez la pagette autant pendant les heures ouvrables que non-ouvrables. Vous devrez également vous assurer du bon fonctionnement en tout temps de la pagette fournie par la Direction.*

*Que ce soit pour le PMU ou simplement pour les remplacements imprévus sur les quarts, nous devons avoir l'assurance de pouvoir rejoindre les effectifs (chefs de quarts) suffisants afin de répondre à nos obligations réglementaires. »*

[20] Lors de l'audience j'ai entendu en plus de monsieur Boisvert, deux signataires du grief, messieurs Martin Lyonnais et Pierre Moras, lesquels ont référé à leur feuille de temps pour les périodes suivant la signature de la convention collective. Ils réclament la prime de disponibilité « B », soit une demi-heure de temps par 8 heures de disponibilité pour toutes les heures où ils sont obligés de porter la pagette en dehors de leurs heures de travail, soit pour ceux qui travaillent du lundi au vendredi, 16 heures par jour en semaine et 24 heures durant les week-ends.

### POSITION DES PARTIES

[21] Le Syndicat argumente que l'Employeur est tenu par ses obligations réglementaires d'avoir en tout temps un chef de quart dans la salle de commande. Ce chef de garde, par ailleurs, a l'obligation de se présenter lorsque requis sous peine de commettre une infraction criminelle aux termes de l'article 49 de la Loi.

[22] Pour rencontrer ses obligations statutaires, l'Employeur a privilégié la pagette comme outil de communication. La relation entre l'obligation statutaire de l'Employeur et celle de porter la pagette a été clairement affirmée par monsieur Boisvert dans sa communication du 8 décembre 2010.

[23] La lettre d'entente # 17 définit ce que les parties ont entendu par l'expression « disponibilité » et « prime de disponibilité ». Cette prime est payée pour compenser les inconvénients liés à la disponibilité. Dans l'espèce la preuve est à l'effet que le chef de quart peut être appelé la nuit tant en relation du travail exigeant son déplacement à la centrale que le non déplacement dans le cas de consultation ou encore pour lui demander s'il est disponible pour remplacer.

[24] À l'appui de ces prétentions, le Syndicat m'a référé à des décisions arbitrales <sup>4</sup>.

[25] L'Employeur plaide que la disponibilité requise du chef de quart pour répondre aux responsabilités de l'Employeur associées au PMU, est incluse dans les tâches mêmes de chef de quart pour lesquelles il reçoit un salaire de plus 200 000 \$ par année.

[26] Par ailleurs, le système de disponibilité de l'Employeur est basé sur le nombre et c'est pour cette raison qu'il n'y a pas de calendrier de disponibilité. En effet, depuis toujours, lorsqu'un chef de quart est requis, il y en a toujours un parmi le groupe qui est disponible.

[27] L'utilisation de la pagette est l'outil privilégié par l'Employeur mais il s'agit essentiellement d'un outil de communication et l'Employeur aurait pu tout aussi bien utiliser le téléphone mobile ou celui de la maison pour rejoindre le chef de quart.

[28] Par ailleurs, le chef de quart après ses heures régulières de travail n'a aucune restriction ni en terme d'éloignement de la centrale ni en terme de consommation. Il peut donc vaquer à ses occupations ordinaires et il ne subit aucun inconvénient.

[29] L'Employeur m'a également soumis de la jurisprudence à l'appui de ses prétentions <sup>5</sup>.

### MOTIFS ET DÉCISION

[30] Les parties en convenant de la nouvelle convention collective entrée en vigueur le 15 octobre 2010, se sont entendues pour donner des primes de disponibilité aux ingénieurs. À cet effet, elles ont convenu du texte de la lettre d'entente # 17. À mon avis le texte est clair et ne porte pas à interprétation.

---

<sup>4</sup> United Food and Commercial Workers, Local Union #1400 vs Securitas Canada (2010) 202LAC, 4<sup>th</sup> 80 (B. Pelton); Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec et Hydro-Québec, grief Hélène Bergeron (R. Choquette) décision non rapportée du 19 juin 2012

<sup>5</sup> Décision de l'arbitre Choquette citée par le Syndicat; Syndicat des professionnels et professionnelles du Gouvernement du Québec et Québec, (Ministère de la santé publique) AZ-50416003 (D. Gagnon); SCEP, section locale 1202 et Technocell inc., AZ-50569019, 2009T-632 (D. Provençal)

[31] Dans un premier temps, les parties ont défini ce qu'elles entendaient par « disponibilité ». Il n'est pas nécessaire, dans les circonstances, de rechercher les définitions de *disponibilité* dans les dictionnaires comme a dû le faire l'arbitre dans l'affaire Ministère de la Sécurité publique <sup>6</sup>. Où, en l'absence de définition dans la convention collective, il a dû rechercher l'intention des parties. Dans notre cas, *disponibilité* veut dire :

*« Période de temps, en dehors de l'horaire de travail de l'employé, durant laquelle celui-ci peut être rejoint en tout temps. »*

[32] Il est clair de la preuve et plus particulièrement de la réponse de monsieur Boisvert aux chefs de quart le 8 décembre 2010, que l'obligation par les chefs de quart de porter en tout temps la pagette avait pour but, pour reprendre les termes utilisés «... *d'avoir l'assurance de pouvoir rejoindre les effectifs suffisants afin de répondre à nos obligations règlementaires* ».

[33] Il n'y a donc pas de doute que l'obligation de porter la pagette tant au travail qu'à l'extérieur est motivée par la volonté de l'Employeur de pouvoir rejoindre en tout temps ses chefs de quart, que ce soit pour le PMU ou pour les remplacements imprévus sur les quarts. Le chef de quart qui porte la pagette en dehors de ses heures de travail répond donc à la définition que se sont donnée les parties de *disponibilité*.

[34] L'Employeur a plaidé que les chefs de quart n'étaient pas vraiment en disponibilité parce qu'ils n'avaient pas à rentrer dans un délai raisonnable s'ils étaient appelés pour travailler parce qu'ils n'avaient aucune contrainte et pouvaient vaquer normalement à leurs occupations après la fin de leur quart régulier de travail. Cette interprétation se base sur le raisonnement tenu par l'arbitre dans l'affaire *Ministère de la santé publique* précitée.

[35] Dans cette affaire, comme il n'y avait pas de définition du mot *disponibilité*, l'arbitre devait rechercher l'intention des parties à cet égard. La convention collective prévoyait également une prime de disponibilité correspondant à une (1) heure de salaire par huit (8) de disponibilité. L'arbitre a fait le raisonnement que si les parties avaient prévu une prime aussi importante, ceci supposait que le salarié devait se tenir prêt à répondre à un appel afin d'entrer au travail dans un délai raisonnable.

[36] Or ici comme je l'ai mentionné plus haut, il n'y a pas lieu de rechercher l'intention des parties, elle est claire et énoncée dans la définition qu'elles se sont donnée du mot « disponibilité ».

[37] De plus dans l'espèce la notion de « l'importance de la rémunération » comme fondement à la conclusion de l'arbitre que l'employé pour être disponible devait être dans une situation où il devait rentrer au travail rapidement, n'est pas applicable. En effet, les parties ont convenu de deux niveaux de primes, l'une qui vise la situation pour

---

<sup>6</sup> Citée dans le renvoi précédent

laquelle les événements appréhendés sont fréquents et entraînent par exemple à titre indicatif un rappel à chaque semaine. Dans ces cas l'ingénieur a droit à une (1) heure de salaire par huit (8) heures de disponibilité. La prime « B » qui donne droit à une demi-heure de salaire par huit (8) heures de disponibilité est payable dans les situations « pour lesquelles les événements appréhendés sont moins fréquents ».

[38] C'est donc la fréquence des événements appréhendés qui justifient le paiement d'une prime « A » ou « B ». Dans l'espèce les événements appréhendés pour lesquels les chefs de quart durant la période où ils peuvent être rejoints en tout temps, sont des événements reliés au PMU ou des remplacements imprévus sur les quarts tels que mentionnés par monsieur Boisvert dans sa lettre du 8 août 2010.

[39] En somme le raisonnement de l'arbitre dans l'affaire Ministère de la santé publique, ne peut s'appliquer ici car les parties se sont donné une définition du mot disponibilité et d'autre part elles ont prévu des primes d'une heure ou d'une demi-heure, ce qui a pour effet de relativiser le raisonnement de l'arbitre basé sur l'importance de la rémunération d'une heure par huit (8) heures de disponibilité et sur lequel il déduisait une définition du mot disponibilité basé sur l'obligation de rentrer rapidement au travail.

[40] Lorsqu'on lit les dispositions de la lettre d'entente # 17, il faut donc pour avoir droit à la prime de disponibilité « B » réclamée par les plaignants dans l'espèce, être dans une situation où on est 1- en dehors de ses heures régulières de travail, 2- que l'on peut être rejoint en tout temps (ici le port de la pagette est une preuve irréfutable à cet effet, mais cet outil aurait pu être remplacé par un autre comme un téléphone cellulaire) 3- subir des inconvénients liés à la disponibilité et 4- être dans la situation où les événements appréhendés sont moins fréquents.

[41] Les chefs de quart pour qui le grief collectif a été soumis, satisfont à toutes ces conditions.

[42] Il y a cependant lieu de s'arrêter sur les inconvénients. Les inconvénients dont il s'agit ici ne sont pas des inconvénients mineurs comme le port en lui-même de la pagette. Une indication de ce qui est considéré un inconvénient, nous est donnée par la preuve suivant laquelle les chefs de quart ont été, au cours des années, contactés à l'extérieur des heures de travail et qu'ils étaient rémunérés pour du travail seulement si de l'avis de leur patron, ils avaient subi des inconvénients assez importants. Il n'y a jamais eu de grief pour contester la décision de l'Employeur de ne pas payer si les inconvénients ne le justifiaient pas.

[43] Ici la preuve est à l'effet que, après leurs heures de travail, les chefs de quart peuvent vaquer à leurs obligations et ils n'ont aucune restriction de voyage ou de consommation d'alcool. S'ils sont contactés, ils peuvent refuser de rentrer et il n'y a pas de mesure disciplinaire. Ceci tient du fait que le pool des chefs de quart pouvant

être contactés en tout temps en dehors de leur horaire régulier, soit 11, est important et que l'Employeur peut toujours trouver quelqu'un de disponible pour rentrer au besoin.

[44] Je ne considère pas constituer un inconvénient, le fait pour le chef de quart d'être contacté, afin de savoir s'il accepte de rentrer ou non, si cet appel est fait à des heures raisonnables.

[45] En fait, la preuve du seul inconvénient causé aux plaignants est en rapport des appels qu'ils peuvent recevoir la nuit. Ces appels sont dérangeants tant pour eux que leur conjoint(e) et leur prend en moyenne une heure pour se rendormir. Je considère donc comme constituant un inconvénient, un appel pour vérifier une disponibilité reçu par les chefs de quart de jour survenant la nuit, soit entre 22h00 et 06h00. Pour les chefs de quart en rotation, c'est-à-dire ceux qui travaillent sur des quarts de 12.5 heures, les inconvénients sont ceux qui surviennent durant la période de leur sommeil, ce qui devrait correspondre à 8 heures par 24 heures.

[46] En résumé, je suis d'opinion que les chefs de quart, obligés de porter des pagettes ou tout autre instrument de communication afin d'assurer à leur Employeur la possibilité de les rejoindre en tout temps à l'extérieur de leurs heures de travail régulières, sont en disponibilité. Ils ont droit à la prime de disponibilité « B » pour les compenser des inconvénients liés à leur disponibilité, soit huit (8) heures par jour, période correspondant à leur sommeil. Ils ont droit à la prime « B » et non pas à la prime « A », parce que les événements appréhendés, soit un rappel au travail, dans l'espèce des incidents reliés au PMU et pour remplacer les absences imprévues, sont peu fréquents.

[47] Quelques mots sur la décision Hydro-Québec rendue par l'arbitre Choquette en 2012 et impliquant le Syndicat des professionnels et professionnelles d'Hydro-Québec. Dans cette affaire les dispositions de la convention collective étaient similaires à celles que l'on retrouve à notre lettre d'entente # 17. Les faits cependant étaient fort différents de ceux applicables aux chefs de quart. Dans cette autre affaire, la plaignante réclamait une prime de disponibilité parce que le chef du laboratoire lui avait délégué de façon temporaire ses responsabilités au PMU par une délégation de pouvoir. Or aux paragraphes 84 et 85 de sa décision, l'arbitre est arrivé à la conclusion que le patron de la plaignante n'avait aucune responsabilité au PMU et que par voie de conséquence, forcément la personne à qui il aurait délégué ses responsabilités ne pouvait non plus être en disponibilité à cet égard.

[48] Par ailleurs, l'arbitre au paragraphe 96 réfère à la décision de l'arbitre Gagnon dans l'affaire Ministère de la santé publique et plus particulièrement à la conclusion suivant laquelle les parties n'avaient pas convenu « *d'accorder une allocation de disponibilité à un salarié à qui on aurait remis un équipement permettant de le rejoindre plus sûrement, sans autre obligation de sa part.* »

[49] Comme j'en ai discuté plus haut, je suis d'opinion qu'il faut distinguer la décision rendue par l'arbitre Gagnon de notre affaire parce que dans l'affaire Ministère de la santé publique il n'y avait pas de définition du mot disponibilité et que tout le raisonnement de l'arbitre reposait sur cette absence de définition et son obligation de rechercher l'intention des parties pour la définir.

[50] En résumé, avant la conclusion de la présente convention collective, la question de la disponibilité et de la prime de disponibilité étaient en discussion entre les chefs de quart et monsieur Boisvert, lequel, à cet égard, était en communication avec monsieur Gélinas des Ressources humaines. La preuve ne me permet pas de déterminer quel était le rôle de monsieur Gélinas dans les négociations entre les parties pour le renouvellement de la convention collective non plus que des discussions qui ont eu lieu au sujet de la lettre d'entente # 17 à la table de négociation. Ceci n'est pas pertinent à notre affaire puisque les parties ont convenu de la lettre d'entente # 17 et en particulier d'une définition du mot disponibilité. Il n'y a donc pas lieu devant le texte clair d'aller rechercher ailleurs une intention qui est clairement définie.

[51] Il est vrai comme l'a mentionné monsieur Boisvert, que les chefs de quart portaient la pagette depuis 1994 et ce afin de permettre à l'Employeur de les rejoindre en tout temps. La question de savoir si les chefs de quart avant le 15 octobre 2010 étaient en disponibilité ou non ou avaient droit à une prime n'est pas pertinente puisqu'il n'y avait pas de disposition à ce sujet dans la convention collective. Une chose cependant est certaine c'est qu'au moment où la convention collective a été conclue, les chefs de quart de Gentilly-2 et la direction étaient en pourparlers relativement au port de la pagette et qu'ils attendaient la conclusion de la convention collective pour régler leurs différends. Lorsque la convention a été conclue, l'Employeur a continué d'agir comme si la lettre d'entente # 17 n'existait pas.

[52] L'Employeur a également plaidé que les chefs de quart n'avaient pas droit à la prime, puisque travailler dans le cadre du PMU, faisait partie de leur description de tâches. La réponse à cet argument est qu'assumer la responsabilité du PMU lorsqu'il est déclenché est une chose, être en disponibilité en est une autre. La lettre d'entente # 17 vise la situation où un chef de quart est en disponibilité non lorsqu'il est au travail.

[53] Pour tous ces motifs, j'arrive à la conclusion que l'Employeur, depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, soit le 15 octobre 2010, viole la convention collective, plus particulièrement la lettre d'entente # 17, lorsqu'il ne paie pas aux chefs de quart la prime de disponibilité « B », soit 30 minutes correspondant à huit (8) heures de sommeil par période de 24 heures durant laquelle ils sont en disponibilité, c'est-à-dire la période durant laquelle ils peuvent être rejoints en tout temps hors des heures de travail.

[54] J'accueille donc en partie le grief.

[55] J'ordonne à l'Employeur de payer aux plaignants une somme équivalente à trente (30) minutes de salaire pour tous les jours où ils étaient en disponibilité durant lesquels la prime « B » était applicable.

[56] Je réserve juridiction pour déterminer le quantum au cas où les parties ne pourraient s'entendre à ce sujet et pour régler toute difficulté d'application résultant de ma décision.

---

Claude H. Foisy, c.r., arbitre