

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : **10 juillet 2018**

---

**DEVANT L'ARBITRE :**

**M<sup>e</sup> SUZANNE MORO**

---

**SYNDICAT PROFESSIONNEL DES INGÉNIEURS D'HYDRO-QUÉBEC - SPIHQ**

Association accréditée

Et

**HYDRO-QUÉBEC**

Employeur

Griefs de l'association accréditée : 2017-074 et 2018-007  
Non-respect de l'Appendice B et al

Représentant de l'association accréditée : M<sup>e</sup> Claude Tardif  
RIVEST SCHMIDT

Représentant de l'employeur : M<sup>e</sup> Cyrille Duquette

Date de l'audience : 14 mai 2018

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## **LE LITIGE**

[1] Par ses griefs 2017-074 et 2018-007 respectivement datés des 26 octobre 2017 et 23 janvier 2018, le Syndicat Professionnel des Ingénieurs d'Hydro-Québec - SPIHQ (le syndicat) conteste le non-respect de l'Appendice B et autres de la convention collective par Hydro-Québec (l'employeur). Il réclame que la direction accorde le droit au régime de sécurité de salaire (RSS) à X (le plaignant) et une réparation pleine et entière pour les préjudices subis en raison des deux visites médicales qui n'ont pas été compensées, le tout avec intérêts, le cas échéant.

## **LES ADMISSIONS**

[2] Les parties consentent les admissions d'usage, reconnaissant ainsi que le tribunal est valablement saisi des griefs et qu'il a compétence pour trancher le litige.

## **LA PREUVE**

[3] Le plaignant est à l'emploi d'Hydro-Québec depuis 2003. Il occupe un poste d'ingénieur représenté par le syndicat depuis 2007.

### ***Santé du plaignant***

[4] Le 29 juillet 1995, le plaignant est diagnostiqué comme étant porteur de la sclérose en plaques. Il fait l'objet d'un suivi médical aux deux ans pour établir l'évolution de la maladie.

[5] En 2016, à l'occasion d'un bilan de santé, le médecin du plaignant recommande qu'il consulte un chirurgien plasticien pour une plaie au visage et lui remet une ordonnance à cet effet. Il obtient une consultation le 12 avril 2017. Lors du suivi médical, le 10 mai suivant, ce chirurgien lui remet une ordonnance pour l'ablation d'une tumeur cutanée maligne au visage (épithélioma basocellulaire). La biopsie subséquente à l'ablation démontrera l'absence de cancer.

### ***Régime de sécurité de salaire (RSS)***

[6] La convention collective 2014-2018 prévoit un régime de sécurité de salaire (RSS) pour les employés permanents. Les employés ont, suivant l'article 4.1 ou 5.1 de l'Appendice B de la convention collective, une garantie de ne pas subir de perte de salaire pour les absences compensables en vertu du RSS.

[7] Le code d'absence 4MAE est un congé de maladie payé selon le RSS. Le code 4CHV est un crédit horaire selon l'article 18.07.13 de la convention collective, accumulé en fonction de l'horaire variable.

### ***Absences du plaignant pour fin de santé***

[8] Pour la période du 15 octobre 2015 au 19 janvier 2018, le plaignant s'absente pour fins de santé aux dates et pour les raisons qui apparaissent au tableau suivant :

absences pour fin de santé				
date	médecin rencontré	endroit	raison	code de temps
2015-10-15	Dr. Marc Girard	Neurologue, hôpital Notre-Dame, Montréal	suivi aux 2 ans de ma Sclérose en Plaques	sans objet
2016-06-07	Dr. Wyszogrodski	Physimed, Montréal	bilan de santé	4CHV
2016-06-14	Dr. Wyszogrodski	Physimed, Montréal	résultat du bilan de santé	4CHV
2016-06-16	radiologue	Polyclinique, Vaudreuil	examen repas barité	4CHV
2016-06-28	Dr. Wyszogrodski	discussion téléphonique	résultat repas barité et selle	sans objet
2017-01-18			chute sur la glace	le soir
2017-01-19			travail malgré la douleur aux cotes	1PRS
2017-01-20			douleur aux cotes	4VNC
2017-01-21			douleur aux cotes	fin de semaine
2017-01-22			douleur aux cotes	fin de semaine
2017-01-23	Dr. Turcotte à l'urgence	hôpital du Suroit, Salaberry-de-Valleyfield	douleur aux cotes	4MAE
2017-01-24			douleur aux cotes	4MAE
2017-04-12	Dr. Jacques Bellefeuille	clinique dermatologie, Montréal	problème de peau au visage	4MAE
2017-05-10	Dr. Jacques Bellefeuille	clinique dermatologie, Montréal	suivi problème de peau au visage	4MAE
2017-09-27	Dr. Geneviève Mercier-Couture	clinique de plastie, Québec	préparer l'intervention au visage	4CHV
2017-10-23	Dr. Geneviève Mercier-Couture	hôpital Enfant-Jésus, Québec	intervention au visage	4MAE
2017-11-02	Gr. Marc Girard	Neurologue, hôpital Notre-Dame, Montréal	suivi aux 2 ans de ma Sclérose en Plaques	4CHV
2018-01-11			trop grippé le matin seulement	4MAE
2018-01-19	Dr. Geneviève Mercier-Couture	hôpital Hôtel-Dieu, Québec	suivi de l'intervention au visage	4CHV
			légende codes de temps	
			présence au travail	1PRS
			vacance	4VNC
			banque d'heures de l'horaire variable	4CHV
			maladie employé	4MAE

[9] Le supérieur du plaignant, Martin Longchamps, reconnaît que le plaignant est très professionnel et qu'il sait toujours où il est car il en informe son équipe.

### ***Préparation en vue d'une intervention chirurgicale***

[10] Par courriel en date du 6 septembre 2017, le plaignant avise son supérieur qu'il rencontrera un médecin spécialiste le 27 septembre suivant et s'absentera en maladie une demi-journée. Le plaignant explique à l'audience que cette rencontre est en préparation d'une intervention chirurgicale qui aura lieu le 23 octobre 2017. Monsieur Longchamps affirme qu'environ une semaine après avoir reçu le courriel du plaignant, il lui dit qu'il lui reviendra à ce sujet.

[11] Le matin du 27 septembre, le plaignant rappelle par courriel à son supérieur et à ses collègues qu'il sera absent du travail en après-midi. Martin Longchamps lui répond ce même jour d'utiliser du temps accumulé et non un congé de maladie. Le plaignant utilise donc une compensation horaire variable et son solde d'horaire variable est réduit de 3.5 heures.

[12] Martin Longchamps explique qu'il refuse au plaignant le congé de maladie en application de la règle de gestion comme le professionnel des ressources humaines lui indique de le faire, car le plaignant n'est pas invalide ou inapte au travail avant, pendant ou après son absence.

[13] Monsieur Longchamps n'a jamais discuté avec le plaignant de la règle de gestion et ne lui a pas mentionné qu'il devait obtenir au préalable une décision de la direction Santé et sécurité au travail. Le plaignant prend connaissance de la règle de gestion pour la première fois à l'audience du 14 mai 2018.

### ***Intervention chirurgicale***

[14] Martin Longchamps autorise l'absence maladie du plaignant de 3 heures et demie le matin du 23 octobre 2017 pour l'intervention chirurgicale.

### ***Suivi médical à la suite de l'intervention chirurgicale***

[15] Le 19 janvier 2018, le plaignant a rendez-vous avec le médecin spécialiste suite à l'intervention chirurgicale du 23 octobre 2017. Monsieur Longchamps refuse qu'il utilise un congé de maladie pour la demi-journée du 19 janvier 2018. Le plaignant utilise une compensation horaire variable et son solde d'horaire variable est réduit de 3.5 heures.

## **PRÉTENTIONS DES PARTIES**

### ***LE SYNDICAT***

[16] Le syndicat rappelle que la décision de l'employeur de ne pas considérer qu'une absence pour un traitement médical ou un suivi opératoire qui n'entraîne pas *d'incapacité* est couverte par le RSS est basée non pas sur le texte de l'Appendice B de la convention collective, mais sur sa Directive RH-RG-AS-03, adoptée unilatéralement.

[17] Selon le syndicat, les questions soulevées sont notamment les suivantes :

- Est-ce que la Directive RH-RG-AS-03 est valide ?
- Est-ce que les décisions prises par l'employeur respectent le texte de l'annexe B de la convention collective et le but recherché par les parties ?
- Est-ce qu'une absence pour recevoir un rendez-vous de suivi ou de contrôle est une absence compensable au sens du RSS ?
- Est-ce que les absences d'un salarié atteint d'une maladie évolutive et qui nécessite des suivis sont compensables en vertu du RSS ?
- Est-ce qu'un employé est tenu de prendre un rendez-vous médical à l'extérieur de sa plage de travail fixe pour éviter de bénéficier du RSS ?
- Est-ce qu'il doit utiliser ses banques d'heures accumulées au lieu d'une absence compensée par le RSS, si le rendez-vous est fixé durant sa plage fixe de travail ?

Ces questions doivent être résolues à la lumière du but poursuivi par l'Appendice B de la convention collective, but qui n'est pas de pénaliser le salarié lorsqu'il doit s'absenter pour les motifs qui y sont prévus.

**Directive de l'employeur**

[18] La Directive RH-RG-AS-03 ne fait pas partie de la convention collective et ne peut y être incorporée par référence. Cette règle de gestion ajoute des conditions et des exclusions qui ne sont pas prévues à la convention collective. Le RSS est déjà élaboré en profondeur par les parties à la convention collective. Si ces dernières avaient voulu y intégrer de telles conditions et exclusions, elles l'auraient fait, comme elles ont prévu des limites pour la maladie grave d'un proche parent (Appendice B, par. 6.)

**La méthode d'interprétation des dispositions d'une convention collective**

[19] Selon la méthode moderne d'interprétation, il faut lire les termes de la convention collective dans leur contexte global. Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble.

[20] Pour interpréter l'Appendice B, il faut d'abord se référer à son article 1 qui décrit le principe de base encadrant le régime de sécurité de salaire :

Les absences trop nombreuses et trop prolongées représentent une anomalie qui ne peut être tolérée pendant une longue période.

L'employé se garde en bonne santé et se procure l'aide nécessaire si son état l'empêche de travailler assidûment.

[21] Les parties ne se sont pas attardées uniquement à la *maladie* rendant l'ingénieur incapable d'accomplir sa prestation de travail. Elles imposent aussi au salarié de faire des démarches pour se garder en bonne santé afin de pouvoir travailler assidûment.

**La nature des absences compensables**

[22] Le paragraphe 2 de l'Appendice B précise que son but est notamment de définir les absences compensables en vertu du RSS. Le paragraphe 6 énumère la nature des absences compensables : maladie, accident (hors travail) de l'employé, maladie sérieuse et imprévue ou accident d'un proche parent, maladie grave d'un proche parent, ainsi que fonction publique et don de sang. Il s'agit de situations qui ne touchent pas uniquement à la santé du salarié et l'employeur a reconnu qu'il devait compenser toute absence pouvant préserver la santé de ses salariés et de leurs proches.

[23] Il ressort de l'analyse de la nature et de la variété des absences compensables en vertu du RSS que son but est d'accommoder le salarié qui prend soin de sa santé et non de le forcer à prendre ses banques d'heures accumulées en vertu de son horaire variable ou son temps supplémentaire accumulé.

[24] L'Appendice J vient compléter cette obligation de l'employeur d'accommoder le salarié en matière d'obligation familiale qui, elle, ne vise pas nécessairement des situations de maladie.

**Le sens des mots utilisés au paragraphe 6 de l'Appendice B**

[25] Pour répondre aux différentes questions soulevées par les griefs, il faut déterminer le sens du mot *maladie*. L'Appendice B parle de maladie, de maladie grave

et de maladie sérieuse. Les parties ont défini ce qu'est une maladie grave, mais pas la maladie. Il y a donc lieu de s'en remettre aux définitions des dictionnaires.

[26] Le *Petit Robert* définit la maladie comme une « Altération organique ou fonctionnelle considérée dans son évolution, et comme une entité définissable. (...) ». Le *Grand Dictionnaire Terminologique* définit quant à lui ce terme comme une « Altération de l'état de santé, attribuée à des causes internes ou externes, se traduisant par des symptômes et des signes, et se manifestant par une perturbation des fonctions ou par des lésions. ».

[27] Le syndicat soumet que le soin ou le traitement médical, qu'il soit donné afin de conserver ou de rétablir la santé, guérir ou réhabiliter ou tout simplement assurer le bien-être en atténuant ou allégeant les symptômes d'une maladie, est ultimement causé par cette maladie. À la lumière de l'article 1 de l'Appendice B qui veut que le salarié se garde en bonne santé, le rendez-vous médical ou le traitement médical qui est nécessaire afin de permettre au salarié de traiter l'altération de son état de santé est inclus dans la définition de maladie.

### ***La discrimination***

[28] Le syndicat soumet que la convention collective doit être interprétée à la lumière de la *Charte des droits et libertés de la personne* et que cette interprétation ne doit pas faire en sorte que le texte de la convention collective lui soit contraire. La *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c. C-12 prévoit que :

**10.** Toute personne a droit à la reconnaissance et à l'exercice, en pleine égalité, des droits et libertés de la personne, sans distinction, exclusion ou préférence fondée sur (...) le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire ou de compromettre ce droit.  
(...)

**16.** Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi. »

[29] De plus, la convention collective prévoit à son article 6.03 que les parties ne pratiquent aucune distinction fondée sur le handicap.

[30] Conformément aux articles 10 et 16 de la *Charte*, trois conditions doivent être réunies pour établir la présence de discrimination : existence d'une distinction, exclusion ou préférence, fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la *Charte* et ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

### *1- Existence d'une distinction, exclusion ou préférence*

[31] En raison de son handicap, le plaignant a subi une intervention chirurgicale. Cette intervention nécessitait une rencontre préopératoire et une rencontre postopératoire. C'est en raison de sa maladie qu'il subit cette intervention chirurgicale et qu'il va à ses visites médicales.

[32] Le salarié affecté d'une maladie nécessitant des visites médicales alors qu'il n'est pas au moment de la visite médicale complètement incapable d'offrir une prestation de travail subit une distinction, que ce soit parce qu'il est atteint d'une maladie qui nécessite des suivis médicaux et traitements comme une maladie dégénérative, ou parce qu'il est atteint d'une maladie qui nécessite une chirurgie comme une tumeur. Ce salarié subit une distinction en raison de la nature de sa maladie, car il ne peut avoir accès au congé maladie alors que cette absence est causée par la maladie. Il subit donc une exclusion fondée uniquement sur la nature de son handicap qui nécessite des rendez-vous/traitements médicaux sans que cela soit justifié.

### *2- Fondée sur l'un des motifs énumérés à l'article 10 de la Charte*

[33] Le plaignant a souffert d'un handicap, que ce soit la sclérose en plaques ou la tumeur cutanée maligne. Il s'agit de maladies importantes qui ne sont pas des affections normales comparables au rhume.

### *3- Qui a pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne*

[34] Le congé de maladie constituant une condition de travail, le troisième élément de la discrimination est établi : en raison de son handicap, le plaignant subit une distinction, exclusion ou différence quant à son accès au congé de maladie, ce qui a pour effet de détruire ou de compromettre son droit à des conditions de travail exemptes de discrimination fondée sur un motif prohibé, en l'occurrence le handicap.

## **Conclusions**

[35] Selon le syndicat, l'Appendice B doit être interprété à la lumière de son premier paragraphe qui prévoit que l'employé se garde en bonne santé. Personne n'osera prétendre qu'un employé qui doit subir des traitements de chimiothérapie ne doit bénéficier des congés maladie. Cette période de traitement inclut nécessairement les rendez-vous jugés nécessaires par le professionnel de la santé, qu'ils soient préopératoires ou postopératoires. Cette interprétation de l'Appendice B est conforme au but recherché par les parties, soit accorder des absences rémunérées aux ingénieurs qui sont aux prises avec une maladie afin qu'ils puissent maintenir leur état de santé.

## **L'EMPLOYEUR**

[36] L'employeur souligne que le tribunal doit seulement déterminer si les absences du plaignant les 27 septembre 2017 et 19 janvier 2018 constituent une maladie, les griefs visant ces seules absences.

[37] Il rappelle que le principe de base de l'Appendice B de la convention collective est que *les absences trop nombreuses et trop prolongées représentent une anomalie qui ne peut être tolérée pendant une longue période. L'employé se garde en bonne santé et se procure l'aide nécessaire si son état l'empêche de travailler assidûment.* Cet Appendice B a pour but *d'établir un mode d'allocations uniformes pour certains types d'absence et définir les absences compensables en vertu du présent régime.*

[38] Le dictionnaire médical de l'Académie de Médecine définit la maladie comme une *Altération des fonctions physiques ou mentales d'une personne.*

[39] Le texte de l'article 7.15 de l'Appendice B, qui énonce que l'employeur peut exiger une attestation médicale *à l'effet que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier,* permet de définir ce qu'est une maladie au sens du RSS. Il ne fait aucun doute qu'une consultation médicale ou un suivi médical n'empêche pas un employé d'accomplir son travail régulier et ne peut être considéré comme étant une absence pour maladie.

[40] Selon l'employeur, il ressort du principe de base du RSS que la maladie est un état qui empêche l'employé de travailler assidûment. Si le plaignant avait raison d'être préoccupé par sa tumeur, il demeure qu'il n'y a pas de preuve d'une maladie évolutive ou que son état l'empêchait de travailler. Ses absences ne sont donc pas couvertes par le RSS. La seule situation où le plaignant ne peut accomplir son travail est le jour de la chirurgie.

[41] L'employeur rappelle que les absences du plaignant ont quand même été rémunérées en vertu du régime d'horaire variable.

[42] La règle de gestion dont il s'est doté pour l'application du RSS n'est pas une politique, mais un outil pour aider les gestionnaires. Le plaignant a fait son bout de chemin en informant son gestionnaire, mais il n'a jamais avisé le service de santé de sa situation. Si c'est son droit d'agir ainsi, il demeure que des informations sont nécessaires pour appliquer le RSS.

[43] En l'espèce, le gestionnaire n'a pas agi de manière arbitraire ou discriminatoire. Le plaignant n'est pas en situation handicapante ou invalidante, la biopsie ayant d'ailleurs démontré que sa lésion n'était pas cancéreuse.

## **MOTIFS ET DÉCISION**

[44] En vertu des griefs dont il est saisi, le tribunal doit déterminer si les absences du plaignant des 27 septembre 2017 et 19 janvier 2018 pour des visites médicales préopératoires et postopératoires sont couvertes par le RSS prévu à l'Appendice B de la convention collective.



[45] Le tribunal ne peut déterminer si les absences d'un salarié atteint d'une maladie évolutive et qui nécessite des suivis sont compensables en vertu du RSS, les griefs ne soulevant pas cette question.

## **LE DROIT**

### **LA CONVENTION COLLECTIVE**

[46] Les dispositions suivantes de la convention collective sont pertinentes à la solution du litige :

#### **ARTICLE 1 - BUT DE LA CONVENTION**

**1.01** Cette convention collective est conclue dans le but de promouvoir des relations ordonnées entre la Direction et ses employés représentés par le Syndicat, d'établir des échelles de salaires et des conditions de travail qui soient justes et équitables et de prévoir un mécanisme pour le redressement des griefs et des désaccords qui peuvent survenir entre les parties.

(...)

#### **ARTICLE 6 - OBLIGATIONS DES PARTIES**

(...)

**6.03** Les parties ne pratiquent aucune distinction, exclusion, ou préférence fondées sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, l'exercice d'un droit reconnu aux présentes, l'appartenance ou non au Syndicat et les activités hors les heures de travail à moins que celles-ci n'affectent le rendement de l'employé au travail.

(...)

#### **ARTICLE 18 – SEMAINE ET HEURES DE TRAVAIL**

**18.01** À moins de stipulations contraires prévues dans cette convention, la semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties du lundi au vendredi inclusivement et la journée régulière de travail ne dépasse pas sept (7) heures réparties entre 7 h et 18 h, avec une période non rémunérée pour le repas du midi.

(...)

##### **18.07 Horaires variables**

**18.07.1** Tous les employés visés par l'horaire de travail décrit au paragraphe 18.01 sont régis par l'horaire variable.

(...)

**18.07.4 Plages fixes**

La journée régulière de travail comprend deux (2) plages fixes définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est obligatoire.

Les plages fixes sont réparties comme suit :

- de 9 h 30 à 11 h 30 ;
- de 13 h 30 à 15 h 30.

**18.07.5 Plages mobiles**

La journée régulière de travail comprend trois (3) plages mobiles définies comme étant les périodes où la présence de l'employé est facultative.

Les plages mobiles sont réparties comme suit :

- de 7 h à 9 h 30 ;
- de 11 h 30 à 13 h 30 ;
- de 15 h 30 à 18 h.

(...)

**18.07.8 Crédit d'heures**

- a) Le crédit d'heures correspond au total des heures de présence effectuées sur la propre initiative de l'employé au-delà des soixante-dix (70) heures régulières de travail par période de référence. Ce crédit d'heures ne peut excéder quatorze (14) heures par période de référence.
- b) Un crédit maximum de trente-cinq (35) heures peut être reporté d'une période de référence à une autre. Les crédits ainsi accumulés ne peuvent être compensés qu'en temps. Ce crédit de trente-cinq (35) heures comprend le crédit de la période de référence courante et le crédit cumulatif, et constitue un maximum. c) Advenant le cas où l'employé a accumulé un crédit d'heures supérieur à quatorze (14) heures pour la période de référence ou supérieur au crédit maximum de trente-cinq (35) heures, la Direction annule les heures qui excèdent le crédit maximum de quatorze (14) heures ou de trente-cinq (35) heures, selon le cas.
- d) Nonobstant l'alinéa précédent, l'employé qui a dû s'absenter au cours de la période de référence pour un des motifs suivants : absences pour activités syndicales, convenances personnelles et devoirs civiques, droits parentaux, de même que les motifs d'absence prévus par le RSS, le RSSS ou par le RPS en cas d'invalidité de courte durée, peut, de ce fait, terminer la période de référence avec un crédit supérieur à quatorze (14) heures ou terminer la période de référence avec un crédit supérieur au crédit maximum de trente cinq (35) heures.

Dans ce cas, l'excédent du crédit est reportable ; toutefois, le crédit doit être ramené au maximum admissible au plus tard à la fin de la période de référence au cours de laquelle l'employé revient au travail, faute de quoi, l'alinéa c) ci-dessus s'applique.

#### **18.07.9 Débit d'heures**

- a) Le débit d'heures correspond au total des heures dues par l'employé à la fin d'une période de référence où il n'a pas atteint soixante-dix (70) heures régulières de travail.
- b) Un débit maximum de sept (7) heures peut être reporté d'une période de référence à une autre. Ce débit de sept (7) heures comprend le débit de la période de référence courante et le débit cumulatif, et constitue un maximum.
- c) Advenant le cas où l'employé a accumulé un débit d'heures supérieur au maximum de sept (7) heures, la Direction procède à une coupure de salaire pour les heures qui excèdent le débit maximum de sept (7) heures.
- d) Nonobstant l'alinéa précédent, l'employé qui a dû s'absenter au cours de la période de référence pour un des motifs suivants : absences pour activités syndicales, convenances personnelles et devoirs civiques, droits parentaux, de même que les motifs d'absence prévus par le RSS, le RSSS ou par le RPS en cas d'invalidité de courte durée, peut, de ce fait, terminer la période de référence avec un débit supérieur à sept (7) heures.

Dans ce cas, l'excédent du débit est reportable ; toutefois, le débit doit être ramené au maximum admissible au plus tard à la fin de la période de référence au cours de laquelle l'employé revient au travail, faute de quoi, l'alinéa c) ci-dessus s'applique.

(...)

#### **18.07.12 Absences**

- a) Pour fins d'absences prévues à la convention collective, la journée régulière de travail est calculée à raison de sept (7) heures par journée complète et à raison de trois (3) heures trente (30) minutes par demi-journée.
- b) Nonobstant l'alinéa précédent, l'employé peut, après avoir obtenu l'autorisation préalable de la Direction, utiliser les heures supplémentaires accumulées pour fins de congé dans le cadre des horaires variables ; dans ces cas, une (1) demi-journée d'absence entraîne un débit aux heures accumulées d'au minimum deux (2) heures, alors qu'une (1) journée complète d'absence entraîne un débit aux heures accumulées d'au minimum quatre (4) heures.

**18.07.13 Utilisation des crédits et des débits**

- a) Seuls les crédits peuvent être utilisés afin de supprimer, selon le cas :
- une (1) ou deux (2) demi-journées de trois (3) heures trente (30) minutes comprenant une (1) ou deux (2) plages fixes par période de référence
- ou
- une (1) journée complète de sept (7) heures comprenant deux (2) plages fixes par période de référence.
- En plus des règles précédentes, l'employé peut, à l'occasion et après discussion et autorisation de son supérieur immédiat, supprimer le nombre de demi-journée ou journée convenu, jusqu'à concurrence des crédits accumulés.
- b) Les heures accumulées durant une période de référence ne peuvent servir à supprimer des plages fixes que dans une période de référence ultérieure.
- c) L'utilisation des crédits d'heures requiert l'autorisation préalable du supérieur immédiat.
- d) Lors de la cessation d'emploi, le solde des heures créditées ou débitées doit être à zéro (0).
- e) Le passage du régime des horaires variables à celui des horaires réguliers se fait normalement au début d'une période de référence, et vice-versa et le solde des heures créditées ou débitées doit être à zéro (0)

**ARTICLE 19 - TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE**

**19.01** Tout travail supplémentaire doit être préalablement approuvé par la direction ou ses représentants autorisés. Un employé ne peut être exempté du travail supplémentaire qui lui est assigné qu'à la condition qu'un autre employé qualifié et disponible dans la même unité consente à effectuer ce travail sans qu'il en résulte des inconvénients pour la marche efficace des travaux de la Direction. Après quatorze (14) heures consécutives de travail, un employé a droit à un repos de huit (8) heures.

**19.02** Sous réserve des dispositions contraires, le travail supplémentaire est rémunéré au taux de salaire horaire plus une demie (1/2). Le taux de salaire horaire est calculé en divisant le salaire hebdomadaire par trente-cinq (35) heures.

**19.02.1** Le temps supplémentaire peut être accumulé en temps, au choix de l'employé.

**19.02.2** Nonobstant l'article 19.02.1, pour chaque heure supplémentaire hebdomadaire entre trente-cinq (35) heures et quarante (40) heures, la demie doit être accumulée et prise en temps et est non monnayable.

La Direction pourra exiger que l'employé prenne à une date précise ce temps accumulé. Quant à l'heure résiduaire, celle-ci est monnayée ou accumulée selon les modalités de 19.05.

- 19.03** L'employé appelé d'urgence de chez lui pour se rendre au travail en dehors de son horaire de travail est rémunéré au taux de travail supplémentaire qui s'applique, mais dans aucun cas (sauf s'il doit se rendre au travail dans l'heure qui précède son horaire de travail) il ne reçoit moins que l'équivalent de cinq (5) heures à son taux de salaire.

(...)

## **APPENDICE B**

### **RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSS)**

Les dispositions de cet appendice ne s'appliquent qu'aux employés permanents.

#### **1. PRINCIPE DE BASE**

Les absences trop nombreuses et trop prolongées représentent une anomalie qui ne peut être tolérée pendant une longue période.

L'employé se garde en bonne santé et se procure l'aide nécessaire si son état l'empêche de travailler assidûment.

#### **2. BUT**

Établir un mode d'allocations uniformes pour certains types d'absence et définir les absences compensables en vertu du présent régime.

#### **3. LIGNES DIRECTRICES**

**3.1** Les employés permanents engagés à compter du 1er novembre 1999 sont assujettis aux dispositions de l'option B ci-dessous.

**3.2** Les employés permanents engagés avant le 1er novembre 1999 peuvent bénéficier, s'ils le désirent, des dispositions de l'option B ci-dessous. Ils doivent signifier leur décision par écrit; cette décision est irrévocable. Cette décision devient effective le 1er janvier suivant la date de la signature de la demande.

**3.3** Nonobstant la disposition de l'alinéa 3.2 qui précède, pour un employé recevant une compensation en vertu de l'option A du présent régime, du RSSS ou du RASILD au moment de l'entrée en vigueur prévue précédemment, la date effective de mise en application de l'option B est celle de son retour au travail.

#### **4. OPTION A : CRÉDIT PROPORTIONNEL AUX ANNÉES DE SERVICE**

**4.1** En vertu de ce régime de sécurité de salaire, chaque employé qui est admissible reçoit, proportionnellement à son nombre d'années de service continu, la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours par année et ce, selon les modalités prévues au paragraphe 6.

(...)

## 5. OPTION B : DURÉE DE VINGT-SIX (26) SEMAINES INDÉPENDANTE DES ANNÉES DE SERVICE

- 5.1 En vertu de ce régime, chaque employé admissible reçoit une garantie de ne pas subir de perte de salaire pour les absences compensables, pour les raisons décrites au paragraphe 6 et ce, selon les modalités qui y sont prévues.

(...)

## 6. NATURE DES ABSENCES COMPENSABLES EN VERTU DE CE RÉGIME ET ALLOCATIONS

Raisons des absences	Limite de temps	
	Option A	Option B
a) <u>Maladie, accident (hors travail) de l'employé.</u>	Jusqu'à concurrence du solde de son crédit	Pour une période maximale de vingt-six (26) semaines suivant la date de début de chaque absence.
b) <u>Maladie sérieuse et imprévue ou accident</u> d'un proche parent : conjoint, enfant, père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur de l'employé	<b>En autant qu'il reste un crédit, jusqu'à six (6) jours consécutifs ou non par année civile</b>	Jusqu'à six (6) jours consécutifs ou non par année civile.
c) <u>Maladie grave*</u> d'un proche parent : conjoint, enfant, père (ou second père), mère (ou seconde mère), frère, sœur, demi-frère, demi-sœur de l'employé.	<b>En autant qu'il reste un crédit, jusqu'à dix (10) jours consécutifs ou non par année civile.</b>	<b>Jusqu'à dix (10) jours consécutifs ou non par année civile.</b>
<b>d) Fonction publique</b> Les employés élus, maire, conseiller municipal ou commissaire d'école peuvent s'absenter pour accomplir les devoirs de leurs fonctions après en avoir obtenu l'autorisation. Seules les absences pour assister aux séances régulières du Conseil municipal ou de la Commission scolaire sont compensables en vertu du présent		

régime ( <b>Option A : En autant qu'il reste un crédit</b> ).
<p><b>Don de sang</b> L'employé dont l'absence est approuvée pour donner du sang peut faire débiter une demi-journée (1/2) de son solde (<b>Option A : En autant qu'il reste un crédit</b>).</p>

\* **La maladie grave est définie comme étant un état de santé qui met la vie en danger du proche parent ou une maladie terminale. Une preuve satisfaisante est requise dans tous les cas et doit démontrer la gravité de l'état de santé du proche parent. L'employé doit aviser la Direction le plus tôt possible et prendre les moyens pour limiter la prise et la durée du congé.**

## **7. RÈGLEMENTS GÉNÉRAUX**

- 7.1** Pour les fins du présent régime, les années de service continu d'un employé admissible sont comptées à partir de la date où son service continu comme permanent a débuté et se calculent, par la suite, d'anniversaire en anniversaire.
- 7.2** La première (1<sup>re</sup>) année, un crédit d'une (1) journée par mois civil complet de service est alloué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables pour la période s'écoulant de la date d'entrée au 31 décembre de l'année courante.
- 7.3** Après quoi, les crédits disponibles pour chaque employé durant une année civile sont basés, au 1<sup>er</sup> janvier, sur le nombre d'années complétées de service continu qu'atteindra l'employé durant cette civile.
- 7.4** Absence qui chevauche deux années civiles (le 31 décembre d'une année et le 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante) :
1. L'employé est compensé pour tous les jours ouvrables de son absence jusqu'à concurrence des jours qu'il avait en réserve au début de ladite absence.
  2. À son retour, l'employé doit être au travail pendant un (1) mois civil avant que se renouvelle sa réserve de jours de crédit et que s'y ajoutent les dix (10) jours auxquels il a droit pour la nouvelle année, sous réserve toutefois du point 5 de cet alinéa.
  3. Si l'employé est en absence compensable au cours de ce mois, il est compensé à condition que sa réserve de l'année précédente ne soit pas épuisée.
  4. Toute absence rémunérée, si elle dure plus de cinq (5) jours consécutifs ou non, au cours de ce mois, oblige l'employé d'être au travail durant un autre mois civil complet à compter de la date du retour de sa dernière absence avant que se renouvelle sa réserve de

jours de crédit et que s'y ajoutent les dix (10) jours auxquels il a droit pour la nouvelle année.

5. Les jours d'absence compensés durant la nouvelle année sont déduits des jours crédités à l'employé lors du renouvellement.

#### **7.5 Jour férié**

On déduit le jour férié de la réserve des jours de crédit de l'employé lorsqu'il est absent le jour précédant et le jour suivant un jour férié, pourvu que ladite absence soit compensable en vertu du présent régime et que l'employé n'ait pas épuisé la réserve allouée en vertu de ce régime.

#### **7.6 Décès de l'employé**

1. Lors du décès d'un employé en absence compensable en vertu de ce régime, la Direction verse à la succession la compensation due jusqu'à la date de son décès et non encore payée.
2. Lors du décès d'un employé en absence compensable en vertu de ce régime, la Direction verse personnellement au conjoint survivant d'abord, et à défaut de ce dernier, au tuteur attitré des enfants mineurs du défunt, le solde du salaire de la période de paie durant laquelle l'employé est décédé, ainsi que le salaire de la période de paie suivante.

- 7.7** Les crédits ne sont pas cumulatifs, mais progressifs, en ce sens qu'ils se renouvellent d'une année à l'autre, quel que soit le nombre de jours compensés l'année précédente.

- 7.8** Toute interruption de service continu annule le crédit d'un employé.

- 7.9** Si un employé en vacances ou en congé parental s'absente durant une période de temps plus longue que celle-ci pour une raison prévue par le présent régime, la compensation débutera le jour où il devait normalement se présenter au travail.

- 7.10** Dans tous les cas d'absences prévues, l'employé doit obtenir la permission du supérieur hiérarchique pour s'absenter du travail. S'il est établi que l'employé aurait pu observer ce règlement et ne l'a pas fait, l'absence est à ses propres frais.

- 7.11** L'employé doit signaler toutes les absences imprévues à la personne désignée par la Direction au plus tard une (1) heure après l'heure régulière assignée pour commencer le travail ou une (1) heure après le début de la plage fixe pour les employés qui bénéficient de l'horaire variable.

- 7.12** Les employés qui travaillent par quart doivent signaler toute absence imprévue au moins une (1) heure avant l'heure assignée pour commencer le travail.



- 7.13** Les employés qui obtiennent un congé compensé sous de faux prétextes ou qui ne se conforment pas aux règlements prévus aux présentes, sont passibles de mesures disciplinaires.
- 7.14** L'employé absent à cause de maladie pendant une période de plus de trois (3) jours doit soumettre un certificat médical à la direction - Santé et sécurité autrement, cette absence ne tombe pas sous le coup du présent régime.
- Le seul certificat médical accepté est la formule normalisée fournie par la Direction à l'usage de ses employés. Cette formule doit être remplie et signée par un médecin ou un dentiste dûment accrédité. La Direction fournit une de ces formules par la poste à tout employé absent plus de trois (3) jours.
- Cependant le fait de n'avoir pas reçu la formule ne relève pas l'employé de l'obligation d'en soumettre une dûment remplie et signée. Le certificat doit parvenir à la direction - Santé et sécurité au plus tard trois (3) semaines après le premier (1er) jour de l'absence.
- 7.15** Dans tous les cas douteux d'absence de trois (3) jours ou moins, la Direction peut exiger une attestation médicale à l'effet que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier. Cette attestation doit être demandée le premier (1er) jour de l'absence.
- 7.16** L'employé avise son supérieur hiérarchique dès qu'il change d'adresse. Lors d'une absence, l'employé qui n'est pas à l'adresse apparaissant à son dossier doit aviser son supérieur hiérarchique de l'endroit où on peut l'atteindre. Sinon, toute journée d'absence s'étant écoulée jusqu'au jour où l'avis est dûment reçu ne sera pas compensée.
- 7.17** La compensation accordée en vertu de ce régime inclut les prestations d'invalidité en provenance de toutes autres sources, sauf celles retirées en vertu d'assurances personnelles.
- 7.18** L'employé est tenu d'aviser la Direction de toute indemnité d'invalidité payable en vertu de toutes lois sous régie gouvernementale, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, et de remettre à la Direction un état ou relevé de prestations.
- 7.19** La Direction se réserve le droit d'apporter à ses procédures actuelles toutes modifications qu'elle jugera nécessaires pour l'application du présent régime.

(...)

**APPENDICE J**  
**CONGÉS SANS SALAIRE POUR RAISONS FAMILIALES**  
**OU PARENTALES**

**Objet**

Permettre à l'employé de remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

**Durée du congé**

L'employé peut s'absenter du travail jusqu'à un maximum de dix (10) journées par année, sans salaire. Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si la Direction y consent.

**Obligations de l'employé**

L'employé doit avoir pris les moyens raisonnables à la disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

L'employé doit avoir avisé son supérieur hiérarchique de son absence le plus tôt possible.

(Soulignements ajoutés.)

**LA RÈGLE DE GESTION**

[47] Les dispositions suivantes de la règle de gestion RH-RG-AS-03 sont pertinentes à la solution du litige :

**Règle de gestion – Ressources humaines**

**RÈGLES COMPLÉMENTAIRES S'APPLIQUANT AU RÉGIME DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSS), AU RÉGIME SUPPLÉMENTAIRE DE SÉCURITÉ DE SALAIRE (RSSS) ET AU RÉGIME DE CONGÉS DE MALADIE (RCM)**

**RH-RG-AS-03 modifiée le 1er mai 2010**

But de la règle

Établir les autres encadrements applicables au Régime de sécurité de salaire (RSS), au Régime supplémentaire de sécurité de salaire (RSSS) et au Régime de congés de maladie (RCM) en complément aux textes officiels décrivant ces régimes

(...)

**2. Définitions**

Aux fins de l'application et de l'interprétation des textes officiels du RSS (...), les mots ou expressions suivants désignent :

- **Maladie d'un employé** : Altération de la santé ou désordre de l'organisme d'un employé se manifestant par des symptômes et des signes, constatés par un médecin ou un dentiste, non définis comme

un accident et non reconnu par la CSST comme une lésion ou une maladie professionnelle. L'employé doit recevoir également les soins appropriés à son état de santé.

(...)

Pour les groupes d'emplois (...) ingénieurs (...) cette maladie doit empêcher l'employé d'exercer «son emploi régulier».

- **Visite médicale :** Visite auprès d'un médecin ou d'un dentiste externe, dans une clinique ou dans un hôpital, pour un examen ou un traitement.

### 3. **Règles complémentaires s'ajoutant à celles prévues par les textes officiels du RSS (...)**

(...)

#### 3.11 Visites médicales

Les visites médicales ne sont pas compensables par le RSS (...). Il existe cependant des exceptions prévues pour le RSS, soit :

- a) La disposition prévue par les conditions de travail de certains groupes d'emploi pour les employés vivant à au moins deux cent quarante (240) kilomètres des grands centres médicaux, prévoyant l'admissibilité du transport afin que l'employé se rende auprès du médecin spécialiste traitant et en revienne ;
- b) Les visites médicales reliées à la grossesse attestées par un certificat médical ;
- c) Les visites médicales reliées à un traitement médical sérieux et nécessitant des soins spécialisés, si elles ont été préalablement recommandées par la direction Santé et sécurité.

Les visites médicales prévues par les points b) et c) doivent être prises par l'employé, dans la mesure du possible, en dehors des heures régulières de travail.

(Soulignements ajoutés.)

## **Le RSS**

### **Les principes du RSS**

[48] Un des principes de base du RSS est que les absences trop nombreuses et trop prolongées représentent une anomalie qui ne peut être tolérée. On énonce ainsi que les abus ne seront pas tolérés. Mais il y a plus : le second principe est que l'employé doit se garder en bonne santé et se procurer l'aide nécessaire si son état l'empêche de travailler assidûment.

[49] En l'espèce, l'examen du dossier des absences du plaignant permet de conclure qu'il ne saurait être ici question d'absences trop nombreuses et trop prolongées, ce que l'employeur ne soulève d'ailleurs pas. De plus, il ressort de la preuve que c'est assurément pour se garder en bonne santé que le plaignant suit le conseil de son médecin et prend rendez-vous avec un spécialiste pour l'ablation d'une tumeur alors décrite comme étant maligne.

### ***Le but du RSS***

[50] Les articles 4.1 et 5.1 du RSS accordent à chaque employé admissible la garantie de ne pas subir de perte de salaire pour un certain nombre de jours par année selon les modalités prévues au paragraphe 6, ou encore de ne pas subir de perte de salaire pour les absences compensables, pour les raisons décrites au paragraphe 6 et selon les modalités qui y sont prévues. Ces absences compensables sont énumérées à l'article 6 de l'Appendice B et la maladie en est une.

### ***La signification du terme « maladie »***

[51] L'article 7.15 du RSS ne définit pas ce qu'est la maladie. Il vise uniquement les cas douteux d'absence de trois jours ou moins pour lesquels l'employeur peut exiger une attestation médicale disant que l'employé est dans un état de santé tel qu'il ne peut accomplir son travail régulier.

[52] Comme le terme *maladie* n'est pas défini à la convention collective, il faut s'en remettre à son sens ordinaire dans le contexte de l'Appendice B et de la convention collective (voir à cet effet l'ouvrage de Pierre-André Côté, *Interprétation des lois* 4<sup>e</sup> éd., Éditions Thémis, Montréal, au paragraphe 1005.)

[53] Le tribunal retient la définition du terme « maladie » du *Petit Robert*, soit une « Altération organique ou fonctionnelle considérée dans son évolution, et comme une entité définissable ».

[54] Ainsi, un employé informé qu'il doit faire enlever par un plasticien une tumeur maligne se conforme à la convention collective et respecte son obligation de se garder en santé en prenant rendez-vous avec un médecin spécialiste. La visite préopératoire comme le suivi postopératoire requis par le médecin font partie des soins de *l'altération organique ou fonctionnelle* de son état de santé *considérée dans son évolution* qu'est sa maladie.

[55] Comme le souligne le syndicat, un employé qui consulte avant et après son opération ne cesse pas d'être malade pour autant. D'ailleurs, comme le rappelle l'arbitre Gilles Ferland dans l'affaire *Commission scolaire Kativik et Association des employés du nord Québécois (CSQ), T.A., 2017-02-03, 2017 QCTA 64* :

[116] Aux termes de l'article 11 du *Code Civil du Québec*, la notion de soins comprend les examens, les prélèvements, les traitements ou toute autre intervention.

[56] Le RSS contient un ensemble de règles développées par les parties. Si elles avaient voulu y ajouter des conditions et des exclusions concernant les absences pour maladie, elles l'auraient fait de la même manière qu'elles ont prévu des limites dans le cas de la maladie grave d'un proche parent.

[57] En édictant comme principe à son article 3.11 que les visites médicales ne sont pas compensables, à l'exception des trois situations qui y sont prévues, la règle de gestion RH-RG-AS-03 de l'employeur contrevient à la convention collective en y ajoutant des conditions qui n'y sont pas prévues. L'article 3.11 de la règle de gestion est inapplicable et doit être écarté. (Voir à ce sujet : *Hydro-Québec et Syndicat des employés de métiers d'Hydro-Québec*, T.A., 1998-07-03, AZ-98142093; *Shell Canada ltée et Travailleurs unis du pétrole du Canada, section locale 121 du SCEP*, T.A. 2009-12-02, AZ-50589632; *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4238 et Boisbriand (Ville de)*, T.A., 2016-10-29, 2016 QCTA 815)

[58] Soulignons en outre que cette règle de gestion n'ayant jamais été portée à la connaissance du plaignant, l'employeur ne peut lui reprocher de ne pas l'avoir suivie en ne soumettant pas son cas à la direction Santé et sécurité. Le plaignant a respecté l'article 7.10 du RSS en obtenant la permission de son supérieur pour s'absenter du travail.

[59] Enfin, les absences du plaignant ont certes été rémunérées, mais elles l'ont été par les heures de travail qu'il avait déjà effectuées et qui étaient en banque d'horaire variable, et non par un congé maladie prévu au RSS.

[60] Le tribunal fait siens, en les adaptant aux circonstances du présent cas, les propos suivants de l'arbitre Laurent Cossette dans l'affaire *Le syndicat des employé-e-s de bureau d'Hydro-Québec, section locale 2000 (S.C.F.P.-F.T.Q.) et Hydro-Québec*, 92-073, 406-01/51 - JP/90-0222, du 23 octobre 1992, non rapportée, aux pages 8 et suivantes :

(...) l'arbitre estime que l'on ne peut définir le malade comme une personne incapable de travailler : cette interprétation (...) confinerait à un non-sens ou une absurdité; qu'il suffise de penser aux nombreux cardiaques, cancéreux ou diabétiques qui réussissent à travailler malgré leur maladie; il me semble impossible que les parties aient pu convenir d'une telle ineptie.

Le but de l'article (...) est plutôt de permettre de distinguer la maladie véritable du caprice et de contrôler le caractère sérieux d'une absence.

(...)

La démarche faite par la plaignante s'inscrivait dans la poursuite du traitement de sa maladie; cela faisait partie de son traitement (...)

(...)

La « causa causans » de l'absence de Madame (...) était donc sa maladie (...)

Nier à un salarié permanent le droit d'être compensé lorsqu'il s'absente pour se faire traiter pour la maladie qui l'affecte stériliserait le régime qui leur garantit de ne pas subir de perte de salaire en cas d'absence pour maladie.

[61] Vu sa conclusion concernant l'inapplicabilité de l'article 3.11 de la règle de gestion RH-RG-AS-03, il n'y a pas lieu que le tribunal se prononce concernant la discrimination alléguée par le syndicat.

**DISPOSITIF**

[62] Pour toutes ces raisons, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence, soupesé les arguments des parties et sur le tout délibéré, le tribunal :

**ACCUEILLE** les griefs ;

**DECLARE** que l'interdiction faite par Hydro-Québec au plaignant d'utiliser le code 4MAE (congé de maladie d'un employé) à l'occasion de ses absences des 27 septembre 2017 et 19 janvier 2018 contrevient à la convention collective ;

**ORDONNE** à Hydro-Québec d'accorder au plaignant le droit au Régime de sécurité du salaire (RSS) pour ses absences des 27 septembre 2017 et 19 janvier 2018 et de corriger la situation conformément à la convention collective en vigueur ;

**ORDONNE** à Hydro-Québec de verser au plaignant dans les dix (10) jours de la présente sentence arbitrale une réparation pleine et entière pour tous les préjudices subis, le tout avec l'intérêt prévu au *Code du travail* (RLRQ c. C -27) ;

**RÉSERVE** sa compétence pour régler toute difficulté qui pourrait survenir dans l'application de la présente sentence arbitrale.



---

M<sup>e</sup> Suzanne Moro, arbitre