

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE QUÉBEC

ARBITRAGE DE DIFFÉREND

Date : 22 février 2017
Référence : CG-11325-177-15

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : Me Carol Girard, c.r.
Arbitre

DIFFÉREND

Entre

CORPORATION DU MUSÉE DE LA NATION HURONNE-WENDAT INC.

« L'employeur »

Et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU MUSÉE DE LA NATION
HURONNE-WENDAT – CSN**

« L'agent négociateur » ou « Le syndicat »

SENTENCE ARBITRALE
En vertu l'article 88 du Code du travail du Québec
Arbitrage de différend d'une première convention collective

I- LE DIFFÉREND

- [1] Nous avons été nommé le 21 octobre 2015 par le Ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour agir en qualité d'arbitre dans le différend qui oppose le syndicat et l'employeur dans le cadre de leur convention collective originale.
- [2] Cette nomination fait suite à une demande de la Fédération nationale des communications du 14 juillet 2015, les parties n'ayant pu s'entendre après 10 séances de négociation et 8 séances de conciliation. Nous avons conclu dès la première journée d'audition qu'il est improbable que les parties aient pu en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable.
- [3] Treize témoins ont été entendus lors des 8 jours d'audition dont 2 experts et certains témoins à plusieurs reprises.
- [4] Nous prenons acte des dispositions sur lesquelles les parties se sont entendues. Ces dispositions apparaissent en jaune sur la pièce S-2.
- [5] Au départ, les clauses litigieuses sont les suivantes (pièce S-1 – Clauses non réglées).
- Libérations syndicales : 1.14.1, 1.14.3 et 1.16.1;
 - Représentation au C.A. : 2.5;
 - 4.2.3 : touche l'échelle salariale;
 - Ancienneté : 5.1.2, 5.1.3, 5.1.5, 5.3, 6.1.5 (première phrase);
 - Vacances : 8.1.1;
 - Fériés : 8.7.1, 8.9.1, 8.9.2, 8.10.2;
 - Maladie : 8.10, 8.10.1, 8.10.1;
 - Congés sociaux : 8.15.1 et 8.15.2;
 - Congés maternité, parentaux, paternité et adoption : 8.17.2;
 - Congés sans solde : 8.18.1, 8.18.2 et 8.18.3;
 - Congé à traitement différé : 8.19;
 - Pauses : 9.2.3;
 - Calcul heures travaillées, pour le temps supplémentaire : 9.7.1;
 - Salaire lors de travail à d'autres fonctions : 9.8.4;
 - Salaire : 10.2, 10.2.1, 10.2.2, 10.2.3;
 - Modifications de tâches : 10.4.2 et 10.4.3;
 - Assurances : 10.6;
 - Régime de bénéficiaires autochtones : 10.7;
 - Déficit de caisse : 10.10;
 - Durée : 12.1.1;
 - Annexe « A » : Liste d'ancienneté;
 - Annexe « B » : Description des postes;
 - Annexe « C » : Échelles salariales.

Certaines ont fait l'objet d'une entente en cours d'audition.

II- LES REPRÉSENTATIONS ET LES RÈGLES APPLICABLES

A) LES REPRÉSENTATIONS

- [6] Avant ses représentations sur chacune des clauses en litige que nous résumerons plus loin dans notre analyse, le syndicat nous réfère aux conventions collectives comparables (pièces E-13-1 à E-13-20) et aux objectifs et critères appliqués par l'arbitre Me François Hamelin en 2006 dans la décision ci-après citée.
- [7] L'employeur nous réfère à l'article 79 du Code du travail qui prévoit :
- « **79. Serment** – L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.
- Sentence** – Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise. »
- [8] Selon lui 3 critères sont applicables : l'équité, le réalisme et le coût du rattrapage (rétroactivité de 3 ans).
- [9] Nous préciserons plus loin sa position sur chacune des clauses en litige. Généralement, il souligne que nous devons tenir compte que l'employeur est une entreprise artistique qui fait partie du réseau muséal québécois créée pour la diffusion de la culture huronne-wendat et la création d'emplois.
- [10] Tout en reconnaissant que la rémunération des salariés n'est pas à la hauteur de leur mérite, il souligne l'importance des investissements depuis 2008.
- [11] L'employeur est un organisme sans but lucratif (OSBL) et ses administrateurs doivent faire preuve d'une gestion très prudente avec un budget équilibré.
- [12] Il termine en affirmant que le ratio masse salariale est dans la ligne du réseau des musées et que les choix appartiennent à l'employeur qui s'est fixé 3 priorités :
- rémunération des ressources humaines pour opérer;
 - acquérir des biens et
 - payer les dettes.

B) LES RÈGLES APPLICABLES À L'ARBITRAGE DE DIFFÉREND

[13] Le tribunal d'arbitrage présidé par feu l'arbitre Jean-Pierre Tremblay résumait clairement les règles que nous devons appliquer en arbitrage de différend¹.

« [4] L'arbitrage de différend constitue un recours relativement peu utilisé dans la pratique des relations collectives de travail au Québec. S'il est largement utilisé chez les policiers et les pompiers à l'emploi des corporations municipales, en lieu et place du recours au droit de grève ou de lock-out qui est prohibé (articles 94 à 99.11 C.T.), ce n'est que de façon consensuelle que les parties œuvrant dans d'autres secteurs d'activités y ont parfois recours, hormis les situations visées par des lois spéciales. Toutefois, à l'occasion de la négociation d'une première convention collective, le législateur a prévu que l'une ou l'autre des parties pouvait avoir recours à l'arbitrage de différend (articles 93.1 à 93.9 C.T.). C'est ce qui fut le cas dans le présent dossier.

[5] Si on peut croire que les parties hésitent à confier à un tiers l'élaboration des conditions de travail et des règles qui les régiront pendant une durée limitée, préférant atteindre cet objectif par le jeu de la négociation directe, il est des situations telles que la négociation d'une première convention collective où le recours à un tiers peut s'avérer nécessaire pour fixer les conditions de travail.

[6] L'arbitrage de différend constitue une alternative à la libre négociation collective et alors, c'est l'article 79 C.T. qui détermine à la fois les pouvoirs et les limites du tribunal d'arbitrage en ces matières :

« L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Pour rendre sa sentence, l'arbitre doit² tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise. »

[7] Dans un tel contexte, la perspective qui doit retenir le tribunal d'arbitrage chargé de décider d'un différend se situe dans une approche qui n'est pas celle que pourrait souhaiter personnellement le tribunal d'arbitrage, mais bien plutôt celle à laquelle il estime que les parties en seraient vraisemblablement arrivées d'elles-mêmes dans le cadre d'un processus de négociation collective qui aurait été mené à terme. C'est dans cette perspective que feu le professeur Claude D'Aoust soutenait qu'en arbitrage de différend :

« Le critère de décision fondamental est donc d'imposer les conditions de travail que la négociation collective aurait elle-même

¹ *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 et Sobeys Québec inc. (IGA-Extra, Les Saules)*, Tribunal d'arbitrage de différend, Me Jean-Pierre Tremblay, arbitre, monsieur André Dumas, assesseur syndical, monsieur Maurice Vincent, assesseur patronal, 25 janvier 2006.

² Le mot « doit » a été remplacé par le mot « peut » laissant plus de latitude à l'arbitre.

vraisemblablement établies si on l'avait laissée suivre son cours. »
(Réflexions sur l'arbitrage des différends, (1984) 14 R.D.U.S., p. 625-657, p. 628)

[8] En effet, contrairement à l'arbitrage d'un grief où le tribunal d'arbitrage est appelé à décider d'un conflit de droit, l'arbitrage d'un différend se caractérise par la résolution d'un conflit d'intérêts; cette décision du tribunal d'arbitrage a « **l'effet d'une convention collective signée par les parties** » (art. 93 C.T.), ce qui traduit à notre avis la portée réelle d'une sentence arbitrale de différend : si elle a l'effet d'une convention collective, la sentence arbitrale doit donc privilégier un résultat auquel les parties auraient pu, de façon réaliste et raisonnable, arriver par elles-mêmes.

[9] [...]; [10] [...]; [11] [...]; [12] [...]; [13] [...]

[14] Dans l'affaire Zellers Inc. (Succursale Aylmer) c. Syndicat des Travailleurs et Travailleuses du Magasin Zellers d'Aylmer (CSN), (1986) T.A. 34, un tribunal d'arbitrage de différend à l'occasion de la négociation d'une première convention collective s'était exprimé sur ce sujet après avoir cité avec emphase les auteurs Elkoury et Elkoury (How Arbitration Works, 3^e édit., Washington, B.N.A. Books p. 47 et 55 notamment), en rappelant que la recherche d'une solution au différend ne devait pas impliquer une conception personnelle de l'arbitre, mais bien la recherche d'une solution à laquelle les parties en seraient arrivées; le tribunal d'arbitrage présidé par Me François Hamelin s'en exprimait comme suit :

« L'arbitre de différend doit donc légiférer pour les parties en procédant lui-même à la négociation à la place de celles-ci, après qu'elles eurent failli à la tâche de conclure elles-mêmes une entente complète. Cette fonction législative du tribunal est certes différente d'une fonction adjudicative proprement dite et elle ne peut certes être assurée en utilisant les règles d'interprétation utilisées dans les conflits de droit.

D'où il s'ensuit que la norme fondamentale qu'un conseil d'arbitrage de différend doit suivre dans le règlement du différend qui lui est soumis n'est pas d'imposer sa propre conception de ce qui devrait être le contrat des parties, mais plutôt de rechercher la solution que les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global. » (p. 37)

[14] L'arbitre Me François Hamelin écrivait également dans la sentence³ qui nous a été soumise par le syndicat :

« [27] Avant d'analyser la preuve, il convient de rappeler les règles en matière d'arbitrage de différend de première convention collective.

³ *Hôtels IHG Harilela Itée et Syndicat Conseil du Québec, unité Here (FTQ)*, T.A. 2006-07-17, SOQUIJ AZ-50388233, D.T.E. 2006T-798, Me François Hamelin, arbitre, 17 juillet 2006.

[28] J'ai déjà été appelé à étudier la question par le passé, notamment dans l'affaire Zeller's, et il n'est pas inutile de reproduire certains extraits de la décision que j'ai rendue le 16 août 1985.

[29] J'y expliquais notamment que l'objectif fondamental que doit poursuivre un arbitre à qui est soumis un différend de première convention collective est la recherche de la solution dont les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, auraient dû convenir :

D'où il s'ensuit que la norme fondamentale qu'un conseil d'arbitrage de différend doit suivre dans le règlement du différend qui lui est soumis n'est pas d'imposer sa propre conception de ce que devrait être le contrat des parties, mais plutôt de rechercher la solution que les parties elles-mêmes, en personnes raisonnables, réalistes et équitables, auraient dû librement et volontairement convenir comme règlement global. L'arbitre W. McCoy l'a clairement établi dans les termes suivants :

« We take it that the fundamental inquiry, as to each issue (interest dispute) is : What should the parties themselves, as reasonable men, have voluntarily agreed. »

Cette norme a été universellement suivie aux États-Unis en matière de différend depuis 1947 et il n'y a aucune raison qu'elle ne s'applique pas ici puisque les fondements de notre système de relations de travail sont identiques sur ce point.

L'arbitre McCoy a expliqué dans la même décision, comment cette norme fondamentale devait être appliquée en arbitrage :

« We believe that an unusual demand, that is, one that has not found substantial acceptance in other properties, casts upon the union the burden of showing that, because of its minor character or its inherent reasonableness, the negotiators should, as reasonable men, have voluntarily agreed to it. We would not deny such a demand merely because it has not found substantial acceptance, but it would take clear evidence to persuade us that the negotiators were unreasonable in rejecting it. We do not conceive it to be our function to impose on the parties contract terms merely because they embody our own individual economic or social theories. To repeat, our endeavor will be to decide that issues as, upon the evidence, we think reasonable negotiators, regardless of their social or economic theories might have decided them in the give and take process of bargaining. We agree with the company that the interests of stockholders and the public must be considered, and consideration of their interests will enter into our conclusions as to what the parties should reasonably have agreed on.

(Références de bas de page et notes de bas de page retirées du texte)

[30] Le premier et le plus important critère auquel l'arbitre doit avoir recours pour atteindre cet objectif est sans contredit celui de l'égalité de traitement avec des parties placées dans des situations comparables, c'est-à-dire les employeurs et les employés qui travaillent dans le même domaine d'activités : (Références omises)

[31] Ce critère d'équité est celui que les employeurs et les syndicats utilisent depuis longtemps pour établir les conditions de travail : (Références omises)

[...]

Dans les faits, les parties recherchent donc concrètement à reproduire les ententes les plus courantes qu'ont déjà librement conclues la majorité des employeurs et syndicats placés dans des situations similaires. Assurément, il s'agit là d'une norme première inspirée à la fois de l'équité et du réalisme; c'est la principale norme qui doit s'appliquer en matière d'arbitrage de différend dans le cas d'une première convention collective parce que c'est celle qui se rapproche le plus du résultat courant établi par de libres négociations. Il va de soi que cette norme ne saurait être appliquée intégralement dans un contexte autre.

Par ailleurs, plusieurs situations peuvent être jugées comparables et alors priorité doit être donnée à celles qui se ressemblent le plus. Il y a évidemment beaucoup de discrétion qui peut être exercée sur ce point, mais l'important à retenir c'est de s'en tenir aux comparaisons que les parties ont coutume d'utiliser. À défaut de le savoir, il appartiendra au conseil d'arbitrage de l'établir en retenant un portrait d'ensemble de la situation qui lui est soumise et en recherchant les points de comparaison les plus similaires.

(Références de bas de page et notes de bas de page retirées du texte)

[32] Le critère d'équité ne saurait évidemment être appliqué intégralement dans tous les cas : il faut en effet tenir compte des circonstances spéciales de chaque affaire, comme l'incapacité de payer de certaines entreprises qui sont placées dans des situations exceptionnelles, ou la nécessité d'étaler un rattrapage important sur une longue période. »

[15] Nous appliquerons ces règles pour imposer une solution que les parties auraient dû convenir comme règlement global.

III- LA PREUVE

[16] Nous avons analysé les 48 pièces produites qui sont énumérées en annexe et analysé les témoignages des 8 témoins dont 2 experts.

LA PREUVE SYNDICALE

[17] Le syndicat est accrédité depuis le 22 novembre 2013. Il évalue le coût des demandes syndicales à 37 411,70 \$ dont 18 835,17 \$ pour les augmentations de salaire sur 3 ans et 6 093,75 \$ pour les correctifs salariaux (pièce S-9).

- [18] Selon le témoignage du conservateur qui a débuté son emploi le 10 février 2009, l'ouverture du musée remonte à 2008 sous la forme d'un organisme sans but lucratif (OSBL). La Corporation a un objectif de divulgation culturelle c'est-à-dire faire connaître l'histoire et la culture huronne-wendat à sa population et aux visiteurs.
- [19] Les seize ou dix-sept syndiqués qui y travaillent, sont membres d'une Première Nation (Huron-Wendat 90%) – deux ou trois Innus ou Cris.
- [20] Le conseiller de la Fédération de commerce du syndicat dépose les dix conventions collectives comparables (pièce S-4).

Il témoigne sur le tableau des comparables des clauses non réglées (pièces S-5-1 à S-5-15). Nous soulignons la qualité du travail, tant pour la préparation que pour les explications qui nous ont été fournies avec ces documents.

- [21] L'expert en sciences économiques dans le contexte muséal au Québec et au Canada Claude Dorion (MCE Conseils) a témoigné et produit son analyse du contexte muséal au Québec en avril 2014 (pièce S-6-2), document préparé suite au mandat reçu de la Fédération nationale des communications de « *dresser un portrait de la situation muséale au Québec et d'en dresser les perspectives.* »
- [22] De ce rapport, nous retenons principalement les éléments suivants :
- Inexistence au Québec de musées financièrement autonomes;
 - Les salaires et avantages sociaux représentent 46,3% des dépenses de fonctionnement en 2004 pour un coût moyen de 35 100,00 \$ (page 27).
- [23] Selon ce rapport, le portrait du réseau muséal au Québec pour les emplois est le suivant :

« Les statistiques sectorielles indiquent un revenu moyen de 35 000 \$ par emploi temps partiel dans le réseau en 2004, sans indication de majoration significative depuis.

Comparativement, Statistique Canada établissait le seuil de pauvreté d'une famille de 4 personnes en 2014 à 32 500 \$.

Les salariés contribuent par leurs faibles conditions de travail au maintien d'un équilibre financier précaire des institutions.

Nous devons noter parmi le rapport du Groupe de travail et des réactions de la SMQ l'absence de recommandations et de constats sur les conditions de travail.

Le réseau des musées québécois ont surtout obtenu des augmentations de financement public sur des bases ponctuelles, reliées à des projets spéciaux, ne

permettant pas de garantir une récurrence et conséquemment de s'engager à des ajustements de rémunération » (page 31)

[24] On note dans les constats généraux de l'expert que « *Au-delà des efforts d'efficience des administrations, tout gain dans les conditions de travail devra passer par un financement public bonifié.* » (page 45)

[25] L'expert en gestion et en comptabilité Guy-Albert Coulombe (MCE Conseils) a été entendu et a déposé son analyse financière sommaire (pièce S-13) préparée suite au mandat qui lui a été confié par le syndicat qu'il précise comme suit :

« Notre mandat, dans ce dossier, consiste à supporter le syndicat dans l'évaluation de la capacité de payer de l'employeur dans le cadre de la négociation d'une première convention collective.

L'employeur dispose-t-il d'une capacité suffisante pour payer les demandes présentées par le syndicat?

C'est la question à laquelle il nous est demandé de répondre.

Une analyse financière a été réalisée, mais seuls les éléments pertinents à notre mandat sont présentés dans ce rapport. Ce dernier est donc présenté comme une analyse financière sommaire. » (page 3)

[26] Compte tenu de l'ordonnance de confidentialité prononcée à l'égard des pièces « comptables » qui ont été produites nous ne précisons pas les chiffres apparaissant aux documents qui ont été analysés par l'expert. Ces informations apparaissent dans le rapport S-13.

[27] Nous retenons essentiellement les extraits suivants du rapport de cet expert, extraits qui doivent être remis dans leur ensemble pour leur appréciation :

« **La note 1** des états financiers précise que :

- a. « La continuité des activités de la Corporation dépend de sa capacité à maintenir et à renouveler le soutien financier de la Nation huronne-wendat, des organismes gouvernementaux, du public ainsi que celui de ses créanciers afin qu'elle puisse combler ses besoins de trésorerie. De l'avis de la direction, la Corporation sera en mesure de maintenir et de renouveler le financement nécessaire à la poursuite de ses opérations. »
- b. Le soutien financier, donc la continuité des activités, selon la direction de la Corporation, dans l'atteinte des objectifs de l'organisation. » (page 4)

[...]

« Nous sommes toutefois d'avis que, même si nous avons procédé à cette évaluation, les opérations auraient dégagé des liquidités importantes.

En nous basant sur ces liquidités, il est manifeste que le Musée a disposé des liquidités suffisantes pour bonifier les conditions de travail de ses employés, si telle décision avait été prise. » (page 8)

[...]

« **Commentaires généraux**

[...]

Il est donc possible que, malgré des liquidités insuffisantes dégagées par les opérations, des décaissements soient effectués pour atteindre les objectifs/décisions que l'organisation s'est fixés.

Aucune décision ou choix que fait l'organisation n'a à être qualifié ou remis en question. Toute organisation est libre de ses décisions.

[...]

Le Musée fait des choix, ainsi que des non-choix, et s'assure d'obtenir l'appui financier nécessaire pour atteindre ses objectifs.

Cela va au-delà de la capacité de payer. » (page 9)

[28] L'expert conclut :

« Les employés du Musée de la Nation huronne-wendat négocient avec l'employeur leur première convention collective.

Les opérations du Musée (activités de fonctionnement) ont généré plus de (omis)⁴ en liquidités, qui ont notamment servi à acquérir des immobilisations corporelles (omis) et à rembourser la dette à long terme, dont le solde devrait être acquitté dans environ 2 ans.

À notre avis, l'employeur n'est pas « incapable » de satisfaire les demandes syndicales, mais fait plutôt des choix en fonction de ses priorités et objectifs de gestion. » (page 10)

[29] Dans son témoignage, il précise que « *la direction fixe ses choix. On n'a pas à les qualifier de bons ou mauvais. Ça va au-delà de la capacité de payer* ».

[30] Il témoigne également sur le sommaire de la masse salariale (pièce E-18) qui fait voir que le pourcentage des avantages sociaux des employés non-syndiqués (23,83%) est plus important que celui des employés syndiqués (12,23%).

[31] Cinq employés ont également été entendus surtout pour décrire leurs tâches. Nous tiendrons compte de leur témoignage dans notre décision sur l'annexe « B » – Description des postes.

⁴ Note de l'arbitre : nous ne précisons pas les montants suite à l'ordonnance de confidentialité.

B) LA PREUVE PATRONALE

[32] L'employeur a produit les 48 pièces énumérées en annexe si l'on tient compte de l'analyse des comparables (pièces E-13-1 à E-13-20) et a fait entendre 5 témoins. Nous résumons le contenu de leur témoignage.

[33] Le président du conseil d'administration et vice-grand chef témoigne que :

- Dès le départ, on savait que le musée aurait de la difficulté, qu'il serait vraisemblablement non rentable;
- Le Conseil de la Nation Huronne-Wendat a investi 2 fois et demi de plus que ce qui était prévu dans le musée;
- Le musée est important et il le sera toujours parce qu'il est le gardien de la culture et du patrimoine et qu'il diffuse l'histoire de la Nation dans le monde entier;
- Il y a des limites que l'on ne peut dépasser;
- On ne laissera pas tomber le musée mais il faut mettre des limites;
- Les résultats sont plus sombres que les études puisque le musée est beaucoup moins rentable que prévu;
- On ne pouvait pas passer à côté de l'opportunité lors de la subvention de 100 000,00 \$ (pièce E-20) pour une période de 2 ans. Puisque la culture c'est très important, le Conseil a fait un effort supplémentaire et a accordé un soutien financier de 100 000,00 \$ le 20 septembre 2016 (50 000,00 \$ en 2016 et 50 000,00 \$ en 2017 – pièce E-21);
- Ce serait une excellente nouvelle si le musée était reconnu par les gouvernements puisque ça donnerait la possibilité de subventions récurrentes.

[34] La directrice générale témoigne sur l'ensemble des opérations de l'employeur et explique très bien les motifs du différend et les pièces qui ont été produites. En plus des éléments généraux que nous apprécierons plus loin, nous soulignons ce qui suit :

- Elle dirige les 3 entités corporatives (Corporation du Musée de la Nation Huronne-Wendat, Maison des premières nations s.e.c. et Office du tourisme de Wendake (pièce E-3) depuis le 9 octobre 2012;
- Chaque entité a son budget et son défi. Chacune doit faire preuve d'autonomie financière;

- Avant septembre 2016, le musée ne bénéficiait pas de financement public pour ses opérations;
- Son salaire est payé à 20% par le musée, 20% par l'Office du tourisme et 60% par la maison et l'hôtel;
- Suite à la subvention de septembre 2016, le conseil d'administration a décidé d'ouvrir davantage au public, ce qui fait travailler plus les employés.

[35] La directrice des finances des 3 entités depuis le 8 février 2016 témoigne. Nous retenons particulièrement ce qui suit :

- La production et l'explication des états financiers vérifiés (pièce E-18);
- La baisse du pourcentage de la masse salariale des salariés syndiqués et non-syndiqués au cours des quatre dernières années : 2013 : 82% – 2014 : 77% – 2015 : 67% et 2016 : 65%;
- En 2016 les avantages sociaux des syndiqués représentaient 12,23% et ceux des non-syndiqués 23,82% – Note : les autochtones sont exemptés de la cotisation au régime des rentes du Québec.

[36] Nous avons également entendu le représentant du régime de bénéfices autochtones. À ce sujet, il y a eu entente pour le maintien des régimes existants.

[37] La directrice des opérations et des ressources humaines a également témoigné pour produire et nous expliquer les descriptions de tâches (pièce E-1). Nous tiendrons compte de son témoignage dans notre décision sur l'annexe « B ».

IV- DÉCISION ET MOTIFS

[38] Nous décidons chacune des clauses non réglées énumérées au paragraphe [5] (pièce S-1) selon la preuve et les règles énoncées précédemment.

A) Libérations syndicales : articles 1.14.1, 1.14.3 et 1.16.1

[39] Article 1.14.1 : Demande de libérations payées de 4 heures par mois.

Presque toutes les conventions collectives comparables qui nous ont été soumises prévoient des libérations pour activités syndicales sans perte de salaire. Les 4 heures par mois demandées sont raisonnables si on les compare avec le nombre d'heures accordées dans ces comparables. Nous accordons la demande syndicale et la libération sera donc payée.

[40] Article 1.14.3 : Invoquant le petit nombre d'employés et les difficultés pour remplacer les salariés libérés, l'employeur ne veut pas cette clause dans la convention collective.

Nous accordons la demande syndicale à ce sujet puisque l'article 1.14.3 précise les modalités d'application des libérations pour activités syndicales.

- [41] Article 1.16.1 : Banque de libérations de 28 heures pour préparer la convention collective.

Nous accordons la demande syndicale pour les mêmes raisons que nous avons accordé l'article 1.14.1 puisque les comparables prévoient une banque de libération sans perte de salaire et de droits pour préparer une convention collective et que les 28 heures demandées sont raisonnables si l'on tient compte des comparables.

A) Représentation au C.A. : article 2.5

- [42] Le syndicat formule l'opportunité de demander une audition auprès du conseil d'administration deux fois par année.

- [43] Considérant la preuve que la directrice générale exerce bien son rôle de porte-parole et qu'elle amène les sujets au conseil d'administration, nous ne croyons pas que la demande du syndicat soit justifiée. Pour ne pas accorder cette demande, nous tenons compte également de la situation particulière des employés qui sont presque sinon tous membres de la Nation Huronne-Wendat et que le Conseil de la Nation n'a jamais refusé d'entendre des employés.

C) Article 4.2.3 : touche l'échelle salariale – Droit de supplantation

- [44] Puisque l'employeur s'oppose à la création des échelles salariales, le dernier paragraphe de cet article demeure en suspens jusqu'à leur création selon les modalités de l'article 10.2 de la convention collective.

D) Ancienneté : articles 5.1.2, 5.1.3, 5.1.5, 5.3, 6.1.5 (première phrase)

- [45] Article 5.1.2 : salariés à temps partiel – accumulation d'ancienneté;

Ayant comme objectif de récompenser les employés à temps partiel qui font le plus d'heures, l'employeur ne veut pas qu'ils accumulent leur ancienneté comme les employés à temps plein, c'est-à-dire un an ou 365 jours civils d'ancienneté par année de service.

Selon l'article 1.3.15, un salarié à temps partiel est le titulaire d'un poste dont l'horaire normal est de moins de 25 heures par semaine durant la haute saison.

Quoique l'objectif de l'employeur soit louable, le syndicat a raison de prétendre que de ne pas accorder ce droit aux salariés à temps partiel les obligerait à faire le plus d'heures possibles pour ne pas être désavantagés par rapport à ceux qui ont moins d'ancienneté.

Comme c'est un sujet qui concerne surtout les salariés, il y a lieu de faire en sorte que le principe habituel d'ancienneté soit respecté et d'accorder la demande du syndicat.

[46] Article 5.1.3 : Il s'agit d'un article de concordance avec l'article 5.1.2 qui prévoit le calcul de l'ancienneté pour les salariés occasionnels.

[47] Article 5.1.5 :

Compte tenu de l'article 5.1.2, il y a lieu d'accorder le texte syndical déposé le 23 mars 2016.

[48] Article 5.3 : Accumulation de l'ancienneté.

Compte tenu de notre décision précédente sur l'article 5.1.2 pour les salariés à temps partiel, de l'entente partielle des parties et de leur représentation, il y a lieu de faire une distinction pour les salariés occasionnels et de prévoir deux paragraphes pour cet article.

[49] Article 6.1.5 : mesures disciplinaires – suspension de l'ancienneté

Compte tenu, entre autres, de la clause d'amnistie prévue à l'article 6.1.6 et que la première phrase de l'article 6.1.5 a le mérite de préciser l'article 5.3, nous accordons le texte proposé par le syndicat.

E) Vacances : article 8.1.1

[50] L'employeur réfère aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail* tout en admettant qu'elles sont inférieures aux comparables. Il invoque son obligation de gestion prudente soulignant qu'il devra absorber toutes les dépenses additionnelles.

Après analyse des comparables et particulièrement les conventions collectives des musées de Sherbrooke, de Rimouski et de la Côte-Nord, nous concluons que la demande syndicale pour les vacances est justifiée.

F) Fériés : 8.7.1, 8.9.1, 8.9.2, 8.10.1 et 8.10.2

[51] Article 8.7.1 :

Le syndicat demande 14 congés fériés, chômés et payés pour les salariés permanents alors que l'employeur en offre 9 référant à la *Loi sur les normes du travail* et en ajoutant le lundi qui précède le 25 mai pour la Fête des Hurons-Wendat.

Les petits musées comparables prévoient entre 10 et 13 jours. Compte tenu de l'ensemble de la preuve, nous décidons que 12 jours incluant la Fête des

Hurons-Wendat sont appropriés. Nous retranchons de la demande syndicale les 24 et 31 décembre.

[52] Article 8.9.1 : paiement ou report d'un congé férié

À la demande syndicale ayant comme objet d'éviter qu'un employé ait plus d'heures fériées que les autres, l'employeur répond que l'article 62 de la *Loi sur les normes du travail* convient parfaitement.

Les conventions collectives comparables des petits musées sont très différentes sur le sujet. Dans les circonstances, il nous apparaît administrativement plus simple de retrancher à la demande syndicale les notions de limite d'heures et de mise à jour annuelles.

[53] Article 8.9.2 : paiement

À la demande de rémunération selon le salaire habituel, l'employeur répond par le salaire correspondant au travail effectué prévu à l'article 63 de la *Loi sur les normes du travail*. Il est administrativement plus simple de prévoir la rémunération selon le salaire habituel.

G) Maladie : 8.10, 8.10.1, 8.10.2:

[54] Article 8.10.1 :

L'employeur propose le texte suivant :

« Le salarié permanent cumule sept (7) heures de congé maladie à chaque fois qu'il effectue trois cent cinquante (350) heures de travail à compter du 1^{er} avril de chaque année jusqu'à concurrence d'un maximum de trente-cinq (35) heures de congé maladie par année. »

Le syndicat demande une banque de congé maladie équivalente à 4% du temps travaillé jusqu'à concurrence de 8 jours.

Après analyse des comparables des petits musées qui se situent entre 16 heures et 10 jours et ceux soumis par l'employeur qui prévoient de 6 à 8 jours, nous arbitrons en acceptant le texte du syndicat et en précisant une banque d'un maximum de 8 jours.

[55] Article 8.10.2 :

Pour les salariés embauchés en cours d'année, il y a lieu d'accepter le texte proposé par le syndicat avec un maximum de 8 jours.

H) Congés sociaux : articles 8.15.1, 8.15.2

[56] Article 8.15.1 :

L'employeur réfère à la *Loi sur les normes du travail* invoquant les coûts de la demande du syndicat et un mandat de limiter les coûts additionnels sauf pour l'essentiel, soit les salaires.

Après analyse des comparables, nous nous appuyerons essentiellement sur les conventions collectives du Musée McCord et du Musée du Saguenay pour accorder les congés sociaux suivants :

- 5 jours lors du décès du conjoint, d'un enfant ou de l'enfant du conjoint;
- 3 jours lors du décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur;
- 1 jour lors du décès d'un gendre, d'une bru, des grands-parents, des petits-enfants, du beau-frère, de la belle-sœur, du père et de la mère du petit-enfant;
- 1 jour additionnel si les funérailles ont lieu à plus de 200 kilomètres et que le salarié assiste aux funérailles;
- 1 jour lors du mariage ou union civile.

[57] Article 8.15.2 :

Nous accordons la demande syndicale puisque nous considérons que le salarié n'a pas à être pénalisé dans les circonstances où les congés sociaux sont applicables.

I) Congés de maternité, parentaux, paternité et adoption : 8.17.2

[58] Article 8.17.2 :

Après analyse, nous considérons la demande de 3 jours dans les circonstances demandées comme raisonnable.

J) Congés sans solde : 8.18.1, 8.18.2, 8.18.3

[59] Articles 8.18.1 et 8.18.2 :

Compte tenu des saisons hautes et des saisons basses dans les opérations de l'employeur et que les comparables des petits musées retiennent la notion de service continu, nous accordons la demande syndicale pour que les salariés de l'employeur puissent bénéficier du droit au congé sans solde selon les textes proposés par le syndicat.

[60] Article 8.18.3 :

Le texte proposé est en lien avec les échelles salariales. Cette clause sera applicable lorsque les échelles salariales seront créées.

K) Congé à traitement différé : 8.19 (8.19.1 à 8.19.6)

[61] L'employeur ne veut pas de clauses de cette nature puisque leur gestion est compliquée. Il reconnaît qu'il y a de bonnes raisons tant pour l'accorder ou ne pas l'accorder.

Considérant qu'il n'y a pas de coût direct pour l'employeur d'accorder ce droit aux salariés et que la notion de congé à traitement différé existe dans au moins 2 conventions collectives comparables pour les petits musées et dans la convention collective du Conseil de la Nation Huronne-Wendat (après 3 ans), nous accordons la demande syndicale.

L) Pauses : article 9.2.3

[62] L'Employeur veut conserver la pratique actuelle à ce sujet. Considérant que les employés ne poinçonnent pas et le témoignage de la directrice générale que les salariés bénéficient de pas mal de repos dans une journée dépendamment du nombre de visiteurs et que si la situation changeait, l'employeur accepterait le principe d'une pause rémunérée de 15 minutes après 3 heures consécutives de travail, il n'y a pas lieu de prévoir l'article 9.2.3 dans la convention collective pour le moment.

M) Calcul heures travaillées, pour le temps supplémentaire : article 9.7.1

[63] Le syndicat demande de reconnaître les congés de maladie pour le calcul du temps supplémentaire alors que l'employeur réfère à l'article 56 de la *Loi sur les normes du travail*.

Considérant que les quatre conventions collectives comparables des petits musées soumises par le syndicat prévoient que « *tous les congés et absences prévus à la convention sont considérés pour le calcul du temps supplémentaire* », nous considérons la demande du syndicat bien fondée.

N) Salaire lors de travail à d'autres fonctions : article 9.8.4

[64] L'employeur prétend que la clause n'est pas nécessaire et que la preuve n'a pas établi une étanchéité des tâches permettant le libellé d'une telle clause. Il souligne la nécessité d'un travail d'équipe où tout le monde met la main à la pâte avec flexibilité dans les tâches et les horaires.

[65] Le conseiller syndical souligne l'importance de cette clause pour éviter les diminutions de salaire au cas de remplacement dans une fonction moins bien rémunérée et permettre une augmentation lors de l'exécution d'un travail plus qualifié. Il souligne que cette clause serait applicable seulement au cas d'exécution d'une autre tâche (exemple : remplacement d'au moins une journée au cas de vacances ou maladie d'un autre salarié) et pas dans les cas d'aide au détenteur d'un poste.

[66] Considérant les représentations et l'existence d'une clause identique ou semblable dans les quatre conventions collectives de petits musées invoquées par le syndicat, nous décidons que cette clause fera partie de la convention collective.

O) Salaire : articles 10.2, 10.2.1, 10.2.2, 10.2.3

[67] Article 10.2 :

Lors de la dernière journée d'audition, le syndicat et l'employeur ont convenu de former un comité ayant comme mandat de réévaluer la structure salariale selon les modalités décrites au texte de l'article 10.2 de la convention collective.

[68] Article 10.2.1 : échelles salariales.

Le syndicat souligne la nécessité de procéder à l'évaluation des emplois et de mettre en place une structure salariale équitable pour les raisons expliquées par le conseiller syndical et à la pièce S-5-16-1 qui prévoit :

- « - Respecter la loi sur l'équité salariale;
- Respecter le décret de l'entretien dans les édifices publics; »

En cours d'audition, le syndicat a admis que ce décret n'était pas applicable à l'employeur;

- « - Établir une rémunération équitable entre les salariés;
- S'assurer d'avoir des conditions de travail et de salaire favorisant la rétention du personnel;
- Permettre d'avoir une méthode simple pour ajuster les salaires si des tâches sont modifiées ou si un poste est créé. »

[69] L'employeur prétend que la preuve ne permet pas de créer les échelles salariales. Il propose d'appliquer le pourcentage d'augmentation aux salaires existants et de confier au comité créé en vertu de l'article 10.2 le travail de faire le nécessaire pour corriger les anomalies s'il y a lieu.

[70] Nous avons tenté à partir de la preuve et des représentations qui nous ont été faites de préparer l'annexe « C » décrivant les échelles salariales.

[71] Nous en sommes venus à la conclusion que nous ne pouvons en arriver à des échelles salariales justifiables pour tous les employés et que le comité créé par l'article 10.2 pourra faire le travail approprié.

[72] En conséquence, l'article 10.2.1 de la convention collective et l'annexe « C » demeureront en suspens jusqu'à l'entente ou la décision découlant de l'application de l'article 10.2 de la convention collective.

[73] Article 10.2.2 – Rétroaction

Les parties ont convenu en cours d'audition de la rétroaction des salaires au 22 novembre 2013.

[74] Article 10.2.3 – Augmentation de salaire

Le syndicat demande des augmentations salariales équivalentes à la valeur découlant de l'équité salariale et 3% par année.

[75] L'employeur offre à compter du :

- 22-11-13 : 0,5%;
- 22-11-14 : 1,6%;
- 21-11-15 : 0,8%;
- 21-11-16 : IPC Québec.

[76] L'employeur reconnaît que ses employés ne sont pas rémunérés selon la valeur objective de leurs services et de leurs connaissances mais qu'il ne peut payer plus compte tenu de sa capacité financière, de la nature de son entreprise et de ses revenus.

[77] La preuve est volumineuse. Les parties appuient leur position par des arguments favorables qui découlent de la preuve que nous avons analysée dans les chapitres précédents.

[78] Soulignons, entre autres, en plus des témoignages, les éléments suivants :

- Pièce S-9 : évaluation du coût des demandes syndicales : 37 411,70 \$ dont 18 835,17 \$ pour les 3 ans d'augmentation de salaires et 6 093,75 \$ pour les correctifs salariaux (3% de la masse salariale);
- S-5-17-1 et -2 : Enquête nationale sur la rémunération de l'Association des musées canadiens édition 2016;
- IPC – Canada et Québec (pièces S-17 et E-26);

- L'inflation au Québec (pièce S-7) : 2013 : 0,7%; 2014 : 1,4%; 2015 : 1,1%;
- La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2015 (pièce E-25) dont une des conclusions est « *Les renouvellements de conventions collectives intervenus en 2015 ont donné lieu à une croissance annuelle moyenne du taux de salaire de 2,2%, en comparaison de 2,5% en 2014. On observe le même taux de croissance dans le secteur privé, alors qu'il est de 2,1% dans le secteur public.* » (page 17);
- L'avis de licenciement collectif du 6 août 2015 (pièce E-12) à compter du 13 octobre 2015.

[79] Les comparables du syndicat pour les petits musées (pièce S-5-16-3) prévoient des augmentations de salaire variant entre 1 et 2% avec certaines réserves pour des correctifs salariaux suite à une évaluation des emplois à compléter.

[80] Les pourcentages des comparables de l'employeur (pièce E-13-19) varient du statu quo jusqu'à 2,5% dont une prévoit un minimum de 2% et un maximum de 3% de l'IPC Canada de l'année précédente.

[81] Dans notre appréciation, nous tenons également compte du 2,1% accordé dans la convention collective de la Nation Huronne-Wendat (pièce S-10).

[82] Après analyse de l'ensemble de la preuve et des représentations, nous décidons que les pourcentages d'augmentations de salaires seront à compter du :

- 22-11-13 : 2%; 22-11-14 : 2% et 21-11-15 : 2%.

[83] Il s'agit, comme la règle l'exige, du résultat auquel les parties auraient pu, de façon réaliste et raisonnable, en arriver.

[84] Nous croyons utile d'ajouter un commentaire de la Ministre du travail du Québec lors de l'annonce de l'augmentation du salaire minimum de 0,50 \$ en mai 2017 (10,75 \$ – 11,25 \$ = 4,65%) :

« Si les entreprises ne sont plus capables de payer leurs employés et doivent diminuer les heures de travail ou pire, les licencier ou mettre la clé sous la porte, nous ne sommes pas avancés. »

Nous ajoutons à cette constatation que si l'employeur veut continuer sa mission de faire connaître la culture Huronne-Wendat, il lui faut rémunérer ses salariés le mieux possible pour conserver des employés, dont ceux qui ont été entendus, qui sont en mesure de transmettre cette culture avec passion.

[85] Le comité créé en vertu de l'article 10.2 de la convention collective (ou l'arbitre si nécessaire) décidera de l'application de ces pourcentages pour la rétroaction s'il y a des corrections aux échelles salariales.

[86] Compte tenu de l'article 65 du Code du travail⁵ qui prévoit que la durée d'une première convention collective doit être d'au plus 3 ans, nous ne nous prononcerons pas sur les augmentations de salaire à compter du 21 novembre 2016. Le comité créé en vertu de l'article 10.2 de la convention collective pourra s'y pencher et prendre en considération, s'il le juge utile, le soutien financier du Gouvernement du Québec (pièce E-20) et la résolution du Conseil de la Nation Huronne-Wendat (pièce E-21) de septembre 2016.

P) Création et modification d'un poste : articles 10.4.2 et 10.4.3

[87] Article 10.4.2 : CRT

Le syndicat demande que les modifications aux tâches ou la création d'un nouveau poste relève du CRT alors que l'employeur ne veut pas donner de droit de veto au CRT.

Compte tenu de l'entente sur l'article 10.4.3 qui prévoit que s'il n'y a pas d'entente en CRT le syndicat peut soumettre le cas à l'arbitrage, la réponse patronale est appropriée et le texte de la réponse patronale fera partie de la convention collective.

[88] Article 10.4.3 :

L'employeur est d'accord avec le texte proposé par le syndicat lorsque les échelles salariales auront été instaurées.

Q) Assurances : article 10.6

[89] En cours d'audition, lors du témoignage du représentant de RBA, les parties ont convenu d'une entente sur les articles 10.6.1, 10.6.2 et 10.6.3 pour maintenir l'assurance collective du 22 novembre 2013 en vigueur.

Compte tenu de cette entente, nous sommes d'accord avec la proposition de l'employeur de ne pas inclure l'article 10.6.4 traitant de la formation d'un comité. Cette demande pourra faire l'objet de la négociation de la prochaine convention collective.

R) Régime de bénéfices autochtones : article 10.7

[90] Les parties se sont également entendues en cours d'audition sur les articles 10.7.1, 10.7.2, 10.7.3 et 10.7.4.

⁵ **65. Durée** – Une convention collective doit être d'une durée déterminée d'au moins un an.
Première convention – La durée doit être d'au plus trois ans s'il s'agit d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation.

Pour les mêmes raisons que nous avons exprimées pour l'article 10.6.4, la demande formulée par le syndicat au paragraphe 10.7.5 ne fera pas partie de la présente convention collective.

S) Déficits de caisse : article 10.10

- [91] Référant à l'article 10.10.1 de la convention collective du Musée de Rimouski (pièce S-4.02), le syndicat demande que « *Le salarié est responsable de sa caisse, mais il n'assume pas les déficits de celle-ci.* »

Il souligne la notion d'erreur de bonne foi et la possibilité pour l'employeur d'imposer une mesure disciplinaire en cas de défaut.

- [92] Dans son courriel du 8 novembre 2016 (pièce E-28), l'employeur demande la clause suivante « *Le salarié est responsable des déficits de caisse dans la mesure prévue à la Politique de l'employeur établie à cet effet.* »

L'article 9 de la procédure concernant le balancement des encaissements (pièce E-17) prévoit : « *Les employés devront rembourser l'argent manquant dans la caisse.* »

La directrice générale témoigne que l'objectif est de rendre les employés responsables « *pour les responsabiliser et pas pour les punir.* »

- [93] La clause suivante nous apparaît répondre aux objectifs des parties et elle sera incluse dans la convention collective.

« *Le salarié est responsable de sa caisse, mais il n'assume pas les déficits de celle-ci sauf au cas de négligence ou de vol. La mesure disciplinaire et/ou la réclamation de l'employeur à ce sujet pourra (ont) faire l'objet d'un grief.* »

T) Durée : article 12.1.1

- [94] En cours d'audition, les parties se sont entendues sur l'article 12.1.1 qui prévoit :

« *La convention collective prend effet le jour du dépôt de la sentence arbitrale et se termine le jour d'anniversaire de cette date.* »

ANNEXE « A » - LISTE D'ANCIENNETÉ

- [95] L'employeur a déposé des listes (pièces E-2, E-2.1 et E-2.2) qui précisent les dates d'embauche, le statut (partiel, régulier, actif et inactif) et les postes des salariés.

- [96] Comme la liste d'ancienneté est un document qui contient des éléments matériellement prouvables et qu'elle ne semble pas contestée, nous laissons aux

parties le soin de la préparer pour qu'elle soit jointe comme annexe « A » de la convention collective.

- [97] S'il y a mécontentement à ce sujet, le litige pourra être résolu selon les modalités prévues à l'article 10.2 de la convention collective.

ANNEXE « B » - DESCRIPTION DES POSTES

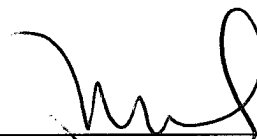
- [98] Les parties ne s'entendent pas sur la description des tâches des 6 postes (7 si on tient compte de la demande syndicale du 1^{er} novembre 2016 pour la responsable de la boutique) occupés par les salariés.
- [99] Nous devons tenir compte des droits de direction, d'administration et de gestion de l'employeur (article 1.19) et de l'article 10.4 de la convention collective relatif à la création ou la modification d'un poste pour ne pas créer et décrire le poste de responsable de la boutique.
- [100] Après analyse de la preuve et particulièrement les témoignages de la directrice générale et celui des employés le 4 octobre 2016 et des descriptions et représentations contenues dans les pièces E-1 (10-12-14 déposé le 24 mars 2016), S-16 du 1^{er} novembre 2016 et E-29 du 21 novembre 2016, nous décrivons les postes dans l'annexe « B » qui sera jointe à la convention collective.

ANNEXE « C » – ÉCHELLES SALARIALES

- [101] À venir – Articles 10.2 et 10.2.1 de la convention collective.

V- DISPOSITIF ET CONCLUSIONS

- [102] POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE :
- [103] PREND acte de toutes les ententes intervenues entre les parties;
- [104] DÉCLARE que les conditions de travail en litige sont déterminées selon la présente sentence arbitrale;
- [105] IMPOSE la convention collective annexée à la présente sentence arbitrale;
- [106] RÉITÈRE l'ordonnance de confidentialité émise en cours d'audition sur les pièces identifiées à la liste des pièces de l'employeur en annexe.



Me Carol Girard, c.r.
Arbitre de différend

Pour l'employeur : Me Serge Belleau
Gagné Letarte SENCRL, Avocats

Pour l'employeur : Me Jean Mailloux
Laroche Martin, Service juridique de la CSN

Dates d'audience : 23 et 24 mars 2016, 20 avril 2016, 26 mai 2016, 7 juin 2016, 7
octobre 2016, 11 octobre 2016, 13 octobre 2016.

Date de réception du dernier document : 22 novembre 2016

Prolongation de délai pour la sentence : 15 mars 2017

LISTE DES AUTORITÉS DÉPOSÉES PAR LES PARTIES

PAR LE SYNDICAT :

1. *Hôtels IHG Harilela Itée et Syndicat Conseil du Québec, unité Here (FTQ), T.A. 2006-07-17, SOQUIJ AZ-50388233, D.T.E. 2006T-798, Me François Hamelin, arbitre, 17 juillet 2016.*
2. *Syndicat des Employés municipaux de la Région de Québec (CSD) et Ville de Pont-Rouge, décision arbitrale de différend, Me Côme Poulin, arbitre, 14 octobre 2009.*
3. *Le Syndicat québécois des employés et employées de service – section locale 298 et Coopérative de services à domicile de la MRC de Montmagny, T.A. Me Nicolas Cliche, arbitre, 19 décembre 2008.*

PAR L'EMPLOYEUR :

1. *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 et Sobeys Québec inc. (IGA – Extra, Les Saules), Tribunal d'arbitrage de différend, Me Jean-Pierre Tremblay, arbitre, monsieur André Dumas, assesseur syndical, monsieur Maurice Vincent, assesseur patronal, 25 janvier 2006.*
2. *Syndicat des travailleuses(eurs) en CPE, région Lanaudière (CSN) et 9020-4942 Québec inc. Service de garde Les Sauterelles, T.A., Me André Matteau, 25 janvier 2010.*
3. *Valérie Tremblay c. Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57, 2002 CSC 44, le juge en chef McLachlin et les juges L'Heureux-Dubé, Gonthier, Iacobucci, Major, Bastarache, Binnie, Arbour et LeBel, 26 avril 2002.*
4. *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal (SCFP-301) c. Gilles Lavoie et Ville de Montréal, 2006 QCCA 121, Les Honorables Marc Beauregard j.c.a., André Forget j.c.a., Jacques Dufresne j.c.a., 31 janvier 2006.*
5. *Ville de Montréal (Service des incendies de la Ville de Montréal) et Association des pompiers de Montréal, 2009 CanLII 34601 (QC SAT), Me Richard Martel assesseur patronal, Me Claude Leblanc assesseur syndical, Me François Hamelin président du tribunal d'arbitrage, 18 mars 2009.*

Ville de Mirabel et Fraternité des policiers de Mirabel, 2010 CanLII 96756 (QC SAT), Me René Beaupré, arbitre, Me René Potte, assesseur patronal, Me Guy Bélanger, assesseur syndical, 30 juin 2010.
6. *Syndicat des travailleuses et travailleurs en développement régional de la Mauricie – CSN et Innovation et développement économique Trois-Rivières, 2016 CanLII 6197 (QC SAT), Me Martin Racine, arbitre, 11 février 2016.*

LISTE DES PIÈCES DÉPOSÉES PAR LES PARTIES**PAR LE SYNDICAT :**

- S-1 Clauses non réglées;
- S-2 Projet de convention collective du 5 mai 2015. Les textes en jaune sont acceptés par les parties;
- Voir article 5.1.5 (texte syndical et texte patronal manuscrits);
 - Voir article 8.10.1 – proposition patronale – texte manuscrit (23-3-16);
- S-3 Organigramme du Musée Huron-Wendat;
- S-4 10 conventions collectives comparables :
- S-4-01 : Musée de la Nature et des sciences 2012-2015;
 - S-4-02 : Musée de Rimouski 2014-2016;
 - S-4-03 : Musée Cosmodôme 09-2015;
 - S-4-04 : Musée McCord 2015-2017;
 - S-4-05 : Musée des Beaux-arts de Québec SCFP;
 - S-4-06 : Musée des Beaux-arts de Québec – Professionnels;
 - S-4-07 : Musée de la civilisation 2015-2021;
 - S-4-08 : Musée des Beaux-arts 2011-2016;
 - S-4-09 : Musée de la Pointe à Calière 2013-2015;
 - S-4-10 : Salariés et conseil de la Nation Huronne-Wendat;
- S-5 Tableaux comparatifs (témoignage de monsieur Sylvain Côté);
- S-5-1 : Libérations syndicales payées (art. 1.14.1);
Libérations syndicales payées préparation négociation (art. 1.16.1)
 - S-5-2 : Audition auprès du Conseil d'administration (art. 2.5);
 - S-5-3 : Ancienneté temps partiel (art. 5.1.2);
 - S-5-4 : Accumulation de l'ancienneté durant les absences ou congés (art. 5.3);
 - S-5-5 : Vacances (art. 8.1.1);
 - S-5-6 : Fériés (art. 8.7.1);
 - S-5-7 : Calcul du paiement du férié (art. 8.9.1);
 - S-5-8 : Congés de maladie (art. 8.10.1);
 - S-5-9 : Congés sociaux (art. 8.15.1);
 - S-5-10 : Congés adoption ou accouchement (art. 8.17.2);
 - S-5-11 : Congé sans solde (art. 8.18);
 - S-5-12 : Congé à traitement différé (art. 8.19);
 - S-5-13 : Pausas repos (art. 9.2.3);
 - S-5-14 : Reconnaissance des heures de congés dans le calcul du temps supplémentaire (art. 9.7.1);
 - S-5-15 : Intégration temporaire dans une autre échelle salariale (art. 9.8.4);
 - S-5-16-1 : article 10.2 – nécessité de procéder à l'évaluation des emplois et de mettre en place une structure salariale équitable;

- S-5-16-2 : Salaires petits musées et musées de la région de Québec et autres musées de la région de Montréal et Conseil de la Nation Huronne-Wendat;
- S-5-16-3 : augmentations en pourcentages petits musées, musées de la région de Québec, autres musées de la région de Montréal et conseil de la Nation Huronne-Wendat;
- S-5-16-4 : Décret de l'entretien ménager dans les édifices publics; Pas applicable;
- S-5-17-1 : Comparatif salaires enquête nationale sur la rémunération 2016 – Association des musées canadiens;
- S-5-17-2 : Enquête nationale sur la rémunération de l'Association des musées canadiens édition 2016;
- S-5-18 : Création et modification d'un poste (art. 10.4.2 et 10.4.3);
- S-5-19 : Déficit de caisse (art. 10.10);

S-6-1 Curriculum vitae de l'expert Claude Dorion – MCE Conseils;

S-6-2 Analyse du contexte muséal au Québec (avril 2014);

S-6-3 Impact économique et fiscal des musées québécois – rapport sommaire – mars 2015;

S-7 Tableau IPC et inflation (2010 à 2016)

S-8 Évaluation des emplois;

S-9 Évaluation du coût des demandes syndicales;

S-10 Convention collective de travail entre le Conseil de la Nation Huronne-Wendat Wendake (Québec) et le Syndicat des employé-e-s du Conseil de la Nation Huronne-Wendat (CSN) (en vigueur du 17 juin 2016 au 26 mars 2022);

S-11 Convention collective de travail entre le Conseil de la Nation Huronne-Wendat Wendake (Québec) et le Syndicat des employé-e-s du Conseil de la Nation Huronne-Wendat (CSN) pour les employés travaillant à la station d'essence (en vigueur du 17 juin 2016 au 26 mars 2022);

S-12 Curriculum vitae de l'expert-comptable Guy Albert Coulombe (MCE Conseils);

S-13 Analyse financière sommaire du Musée de la Nation Huronne-Wendat (octobre 2016);

S-14 Le Régime de rentes du Québec en chiffres (Retraite Québec);

S-15 Communiqués des 1^{er} octobre 2015, 8 août 2016 et 22 septembre 2016 de Culture et Communication Québec (11 musées reconnus et 6 soutenus en août 2016);

S-16 Descriptions de tâches modifiées par le syndicat;

S-17 Indice des prix à la consommation (1996 à 2015) – Statistique Canada);

PAR L'EMPLOYEUR :

E-1 Description de tâches de l'employeur (10-12-14) complété par E-29;

E-2 Liste des employés :

- E-2.1 Guides (2014-2015-2016);
- E-2.2 Guides (2016);

E-3 4 extraits du Registre des entreprises :

- E-3A Corporation du Musée de la Nation Huronne-Wendat;
- E-3B Maison des premières nations s.e.c.
- E-3C Maison des premières nations inc. (commandité – opère hôtel);
- E-3D Office du tourisme de Wendake;

*E-4 Tableau récapitulatif des opérations et des investissements du Conseil;

- E-4-1 Tableau récapitulatif des opérations et des investissements du Conseil;
- E-4-2 Tableau récapitulatif des opérations et des investissements du Conseil;

*E-5 États financiers vérifiés de l'employeur :

- E-5A au 31 mars 2013;
- E-5B au 31 mars 2014;
- E-5C au 31 mars 2015;

*E-6 États financiers non vérifiés de l'employeur au 31 mars 2016 :

- E-6-1 États financiers non vérifiés de l'employeur au 31 mars 2016 (maison);
- E-6-2 États financiers non vérifiés de l'employeur au 31 mars 2016 (projet de l'auditeur);

E-7 résolutions du Conseil de la Nation Huronne-Wendat :

- E-7A 21 avril 2008;
- E-7B 24 octobre 2011;
- E-7C 27 août 2012;

E-8 Plan stratégique (tiré à part) de la Nation Huronne-Wendat (2015-2020);

E-9 Assemblée publique sur les finances de la Nation Huronne-Wendat du 21 septembre 2015;

E-10 Investissement restauration de la collection (religieuse) (23 mars 2016);

E-11 Statistique de fréquentation du musée :

- E-11A Entrée totale 2007 à 2015;
- E-11B Par jour;

- E-11C Par catégorie;
- E-11D Par mois;

E-12 Avis de licenciement collectif du 6 août 2015;

E-13 Comparables :

- E-13-1 Déficit de caisse (art. 10.10);
- E-13-2 Libérations syndicales payées (art. 1.14.1);
- E-13-3 Libérations syndicales payées – préparation des négociations (art. 1.16.1);
- E-13-4 Accumulation de l'ancienneté durant les absences ou congés (art. 5.3);
- E-13-5 Audition auprès du conseil d'administration (art. 2.5);
- E-13-6 Ancienneté temps partiel (art. 5.1.2);
- E-13-7 Vacances (art. 8.1.1);
- E-13-8 Fériés (art. 8.7.1);
- E-13-9 Calcul du paiement du férié (art. 8.9.1);
- E-13-10 Congés de maladie (art. 8.10.1);
- E-13-11 Congés sociaux (art. 8.15.1);
- E-13-12 Congé sans solde (art. 8.18);
- E-13-13 Congé à traitement différé (art. 8.19);
- E-13-14 Congés adoption ou accouchement (art. 8.17.2);
- E-13-15 Pauses repos (art.9.2.3);
- E-13-16 Reconnaissance des heures de congés dans le calcul du temps supplémentaire (art. 9.7.1);
- E-13-17 (Intégration temporaire dans une autre échelle salariale (art. 9.8.4);
- E-13-18 Création et modification d'un poste (art. 10.4.2 et 10.4.3);
- E-13-19 Augmentations en pourcentage;
- E-13-20 Salaires;

E-14 Convention collective – Corporation du musée régional de la Côte-Nord inc.;

E-15 Convention collective – La Corporation du musée du Saguenay Lac St-Jean et du site de la Pulperie;

E-16 Convention collective – Musée Stewart;

E-17 Procédure concernant le balancement des encaissements (3 juin 2016);

*E-18 Sommaires de la masse salariale des employés syndiqués et non-syndiqués (2013-2016);

*E-19 Honoraires de consultation (31-03-16) et divers (2013-2014-2015-2016);

E-20 Communiqué du 22 septembre 2016 du Ministre de la culture et des communications – Gouvernement du Québec (soutien financier de 100 000,00 \$ pour une période de 2 ans);

- E-21 Résolution du Conseil de la Nation Huronne-Wendat du 20 septembre 2016 (50 000,00 \$ en 2016 et 50 000,00 \$ en 2017);
 - *E-22 Budget amendé du 4 novembre 2016 au 31 mars 2017;
 - E-23 Décision de la Commission des relations du travail – accréditation : 22 novembre 2013;
 - E-24 Convention de droit superficiaire du 14 mars 2007;
 - E-25 La croissance des taux de salaire négociés au Québec en 2015;
 - E-26 Indice des prix à la consommation – Statistique Canada – 2012 à 2016;
 - E-27 RBA Groupe financier – Régime de retraite et régime d'assurance collective;
 - E-28 Réponse de l'employeur aux engagements – Proposition de texte pour les articles 8.7.1 et 10.10;
 - E-29 Réponse du 21 novembre 2016 de l'employeur à la pièce S-16 (description de tâches) – Complément de la pièce E-1.
- *Sujets à l'ordonnance de confidentialité du 26 mai 2016.