

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 15 janvier 2020

DEVANT L'ARBITRE : M^e Diane Fortier

Syndicat des employés du CISSMO, SCFP 3247

Ci-après « le Syndicat »

et

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-ouest (CISSMO)

Ci-après « l'Employeur »

Griefs n^{os} : 2-2016-071, CRDI-2017-035, 2-3-S-2017-0034, 2-3-VS-2017-0024, 2-3 JR 2017-0112, CMR-2017-003, CRD-2017-002, 2-3 HS 2017-0007, SRSOR-2017-031 - griefs syndicaux

Conventions collectives :

Convention nationale :

Entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ) (2016-2020)

Ententes locales :

- Entre le CRDI Montérégie-Est et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est (CSN) représentant le personnel paratechnique, services auxiliaires et de métiers Catégorie 2 (2007);
- Entre le Centre montérégien de réadaptation et le Syndicat des employées et employés du CMR/CSN unité 2 (2010-

- 2015);
- Entre le CSSS du Haut-Saint-Laurent et le Syndicat des salarié-e-s du CSSS du Haut-Saint-Laurent (CSD) – Catégorie 2 (mai 2007);
 - Entre le Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon et le Syndicat du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers du CSSS Jardins-Roussillon SCFP section locale 3247 (FTQ) catégorie 2 (2008);
 - Entre Les Services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort et le Syndicat des travailleuses et travailleurs en réadaptation de la Montérégie-Ouest – CSN représentant la catégorie de personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métier (en vigueur le 29 avril 2007);
 - Entre le Centre de santé et de services sociaux du Suroît (CSSS du Suroît) et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Réseau du Suroît – CSN (STTRS-CSN) représentant le personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers catégorie 2 (le 13 décembre 2007);
 - Entre le Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges et le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) (2012-2015);
 - Entre le Centre montérégien de réadaptation et le Syndicat des employées et employés du CMR/CSN unité 3 (2010-2015);
 - Entre Le Virage, Réadaptation en alcoolisme et toxicomanie et le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) (2007);
 - Entre le CRDI Montérégie-Est et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est (CSN) représentant le personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration Catégorie 3 (2007);
 - Entre le Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Laurent et le Syndicat des salarié(es) du Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Laurent – CSD (catégorie 2 et 3) (2007);
 - Entre le Centre de santé et de services sociaux Jardins-Roussillon et le Syndicat du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration du CSSS Jardins-Roussillon SCFP section locale 3247 (FTQ) catégorie 3 (2008)
 - Entre Les Services de réadaptation du Sud-Ouest et du Renfort et le Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 3544 (SCFP-FTQ) représentant la catégorie de personnel de bureau, des techniciens et des professionnels

de l'administration (en vigueur le 16 septembre 2007);`

- Entre le Centre de santé et de services sociaux du Suroît (CSSS du Suroît) et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du réseau du Suroît – CSN (STTRS-CSN) représentant le personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration (le 13 décembre 2007);
- Entre le Centre de santé et de services sociaux de Vaudreuil-Soulanges et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de santé et des services sociaux de Vaudreuil-Soulanges (FSSS-CSN) représentant la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration (22 février 2008).

Pour le Syndicat : Madame Isabelle Doyon

Pour l'Employeur : M^e Sylvain Besombes

SENTENCE ARBITRALE

(Articles 100 et suivants du Code du travail, RLRQ, c. C-27)

[1] L'audience a été tenue à Longueuil le 19 novembre 2019 et un complément de preuve m'est parvenu le 10 janvier 2020.

[2] Neuf griefs sont déposés par le Syndicat contestant le non-respect par l'Employeur des modalités prévues par la *Loi sur la fête nationale*.

[3] Essentiellement, le Syndicat, par ces griefs, demande ce qui suit :

« ACCUEILLIR les neuf griefs;

DÉCLARER que l'Employeur a violé la *Loi sur la Fête nationale*;

ORDONNER à l'Employeur de cesser immédiatement cette pratique et qu'il se conforme aux modalités prévues et respecte les droits des salariés quant au congé de la Fête nationale;

ORDONNER à l'Employeur de verser l'indemnité prévue à la Loi à chacun des salariés lésés et visés par cette situation;

ORDONNER à l'Employeur de verser un dédommagement à tous ceux qui ont travaillé le 24 juin et qui n'ont reçu ni

compensation financière et/ou ni congé compensatoire, soit le 23 ou le 25 juin;

ORDONNER à l'Employeur de verser la somme de \$325, en vertu de l'article 9 de la *Loi sur la fête nationale*, à chaque personne salariée lésée par le comportement de l'employeur à titre de dommages punitifs;

ET RÉSERVER sa compétence pour toute difficulté rencontrée dans l'application de la sentence arbitrale; »

La preuve

[4] La preuve est uniquement constituée des admissions suivantes :

« Admissions d'intendance

1. Admissions d'usage convenues;
 - a. Le Tribunal a compétence pour décider des griefs suivants [...];
 - b. La procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective du SCFP (Conseil provincial des affaires sociales) ont été suivis;
 - c. Toute « personne salariée » s'entend au sens de l'article 1.01 de la convention collective nationale;

Admission principale

2. Les parties conviennent de procéder à partir de situations hypothétiques décrites subséquentement, chacune des situations hypothétiques soulève une situation en litige à laquelle le tribunal doit répondre;

SITUATIONS HYPOTHÉTIQUES

Cas de la salariée no 1 :

3. La salariée no 1 travaille dans un service 24h/7 jours à temps complet régulier;
4. La salariée no 1 travaille sur un horaire établi sur 4 semaines étalé sur 7 jours avec des congés hebdomadaires qui changent d'une semaine à l'autre et elle travaille une fin de semaine sur deux;
5. La salariée no 1 a travaillé les heures suivantes :
 - a) En temps régulier, le jour du 24 juin;
 - b) En temps régulier, le jour du 25 juin;

6. La salariée no 1 a reçu le salaire régulier pour les jours travaillés;
7. La salariée no 1 était en congé hebdomadaire le jour du 23 juin;
8. La salariée no 1 a obtenu son congé compensatoire de la Fête Nationale (F-13) le jour du 22 juin.
9. La salariée no 1 n'a pas reçu d'indemnité.

10. Question en litige :

Est-ce que l'Employeur avait le droit en vertu de la Loi sur la fête nationale de donner le congé compensatoire à la salariée no 1 le 22 juin?

Cas de la salariée no 2 :

11. La salariée no 2 travaille dans un service 24h/7 jours à temps complet régulier;
12. La salariée no 2 travaille sur un horaire établi sur 4 semaines étalé sur 7 jours avec des congés hebdomadaires qui changent d'une semaine à l'autre et elle travaille une fin de semaine sur deux;
13. La salariée no 2 a travaillé en temps régulier le jour du 24 juin et a reçu le salaire régulier pour cette journée;
14. La salariée no 2 était en congé hebdomadaire le jour du 23 juin et le jour du 25 juin;
15. La salariée no 2 a obtenu son congé compensatoire de la Fête Nationale (F-13) le jour du 26 juin;
16. La salariée no 2 n'a pas reçu d'indemnité.

17. Question en litige :

Est-ce que l'Employeur avait le droit en vertu de la Loi sur la fête nationale de donner le congé compensatoire à la salariée no 2 le 26 juin?

Cas de la salariée no 3 :

18. La salariée no 3 travaille dans un service 24h/7 jours à temps complet régulier;

19. La salariée no 3 travaille sur un horaire établi sur 4 semaines étalé sur 7 jours avec des congés hebdomadaires qui changent d'une semaine à l'autre et elle travaille une fin de semaine sur deux;
20. La salariée no 3 a fait la demande à l'Employeur d'obtenir son congé compensatoire à un jour autre que le 24 juin ou le jour précédent ou suivant le 24 juin;
21. Cette demande a été acceptée par l'Employeur;
22. La salariée no 3 n'a pas reçu d'indemnité;
23. La salariée no 3 a obtenu son congé compensatoire à la date qu'elle désirait;
24. Question en litige :

Est-ce que l'Employeur pouvait, en vertu de la Loi sur la fête nationale, accepter la demande de la personne salariée de prendre son congé compensatoire à la date à laquelle elle le voulait? »

[5] J'ai requis des précisions auprès du Syndicat et de l'Employeur quant aux journées travaillées par la salariée du cas type no 3, voici la réponse qui m'a été fournie:

Concernant le cas type #3, les parties s'entendent que la salariée aurait travaillé les 23, 24 et 25 juin, sans recevoir d'indemnité, et aurait fait la demande à l'Employeur de pouvoir prendre son congé compensatoire le 14 juillet au lieu du 23 ou 25 juin.

[6] Il est utile de mentionner qu'en 2016 et 2017, le 24 juin tombait respectivement un vendredi et un samedi.

L'argumentation

Le Syndicat

[7] Le Syndicat plaide que dans les trois situations soumises en preuve, l'Employeur a passé outre aux modalités impératives prévues par la *Loi sur la fête nationale*, qui est d'ordre public, en déplaçant le congé compensatoire de la fête nationale à une date autre que celle précédant ou suivant le 24 juin, et en ne versant pas l'indemnité prévue par la *Loi* aux salariés visés.

[8] Il fait valoir qu'en présence d'horaires rotatifs répartis sur 24 heures, sept jours par semaine, tous les jours sont des jours ouvrables pour les fins de l'application

de la *Loi* et que par conséquent, les salariés doivent pouvoir bénéficier soit d'un congé le 23, le 24 ou le 25 juin, soit de l'indemnité prévue par la *Loi*.

[9] Le Syndicat ajoute que l'objectif de la *Loi sur la fête nationale* étant de permettre au plus grand nombre de pouvoir être en congé payé le jour-même de la fête nationale, l'exception prévue au troisième alinéa de l'article 6 doit être interprétée restrictivement, de façon à ne viser que la situation du congé annuel, ce dont il n'est pas question ici.

[10] Si néanmoins le Tribunal devait conclure à la validité d'une entente individuelle intervenue dans un contexte autre qu'un congé annuel et permettant au salarié de déplacer son congé compensatoire à une date de son choix, le Syndicat plaide que l'Employeur devrait alors verser à ce salarié une rémunération équivalant au triple de son salaire habituel, par application de la clause 20.03 de la convention collective nationale, ce à quoi il ne s'est pas conformé non plus dans les situations rapportées précédemment.

[11] Pour ces raisons, il doit cesser sa pratique illégale et verser aux salariés visés les sommes réclamées par le Syndicat qui a déposé les autorités suivantes au soutien de sa position :

- *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, section locale 149 et Goodyear Canada Inc.*, arbitre M^e Jean-Guy Ménard, 2005, SOQUIJ AZ-50296426 (T.A.);
- *Unifor, section locale 299, FTQ et Eloi Moisan Inc.*, arbitre M^e Jean-François La Forge, 2017 QCTA 969;
- *Directeur des poursuites criminelles et pénales c. Provigo Distribution Inc.*, 2008 QCCQ 3172;
- *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes, infirmières auxiliaires du Cœur-du-Québec (SIIIACQ) (CSQ) et Centre de santé et de services sociaux de Trois-Rivières*, arbitre M^e Diane Fortier, 2010 CanLII 38714 (QC SAT);
- *Syndicat des employé-e-s de métiers d'Hydro-Québec, S.C.F.P. – Section locale 1500 et Hydro-Québec*, arbitre M^e Robert Choquette, 2013, SOQUIJ AZ-50976170 (T.A.);
- *Kruger Inc., Division du carton et Syndicat canadien de l'énergie et du papier, section locale 151*, 15 juin 2007, arbitre M^e André Bergeron;
- *SFPQ c. Québec (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 61;

L'Employeur

[12] Pour sa part, l'Employeur plaide qu'il avait le droit de donner un congé compensatoire le 22 ou le 26 juin dans les cas 1 et 2 soumis en preuve, puisqu'il s'agissait des jours ouvrables précédant ou suivant un jour de congé hebdomadaire, l'expression « jour ouvrable » utilisée dans la *Loi sur la fête nationale* devant, selon lui,

être interprétée comme un jour de travail pour le salarié, d'où l'expression « *working day* » dans la version anglaise de la *Loi*.

[13] Quant à la troisième hypothèse, il avance que bien que la *Loi sur la fête nationale* soit d'ordre public, le salarié demeure en droit de renoncer à la restriction temporelle prévue à l'article 5 pour se prévaloir plutôt d'une condition plus avantageuse prévue à la convention collective, qui lui permet de déplacer son congé sur une période plus longue que celle prévue par la *Loi*.

[14] Dans une telle situation, plaide l'Employeur, il peut valablement permettre au salarié qui en fait la demande de prendre son congé compensatoire un jour autre que le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, et n'a pas à le rémunérer à taux triple dans la mesure où il ne s'agit pas, selon lui, d'une situation visée par la clause 20.03 de la convention nationale.

[15] Il ajoute avoir, pour les trois situations, respecté l'objectif de la *Loi* qui est de permettre aux salariés de fêter la fête nationale sans subir de préjudice.

[16] Concernant la réparation de nature punitive recherchée par le Syndicat, l'Employeur rappelle que les condamnations pénales prévues par la *Loi sur la fête nationale* ne s'appliquent pas dans le cadre d'un processus d'arbitrage,

[17] Quant aux conclusions recherchant des dommages moraux, il fait valoir qu'aucune preuve n'a été faite sur la question, ajoutant par ailleurs que le présent processus d'arbitrage vise à obtenir une décision de nature déclaratoire, et non à indemniser les salariés.

[18] En dernier lieu, l'Employeur suggère un partage à parts égales des frais d'arbitrage en cas de rejet partiel des griefs, tel que le permet la clause 11.27 de la convention collective nationale.

[19] Au soutien de ses prétentions, la partie patronale a produit les autorités suivantes :

- *Syndicat des travailleurs(euses) d'abattoir de volaille de Saint-Jean-Baptiste (CSN) et Unidindon Inc.*, arbitre M^e Huguette April, 2012 CanLII 64212 (QC SAT);
- *Fraternité des policiers et policières de Montréal et Ville de Montréal*, arbitre M^e Denis Provençal, 2012 CanLII 29701 (QC SAT);

Dispositions pertinentes au litige

Loi sur la fête nationale, R.L.R.Q., c. F-1.1 [en vigueur au 1^{er} février 2017] :

« 2. Le 24 juin est un jour férié et chômé.

Toutefois, lorsque cette date tombe un dimanche, le 25 juin est, à l'égard du salarié pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable, un jour chômé pour l'application des articles 4 à 6, lesquels doivent alors se lire en substituant ce jour au 24 juin.

[...]

4. L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires. [...]
5. Dans un établissement ou dans un service où, en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu le 24 juin, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.
6. L'employeur doit accorder un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié.

Si le salarié est rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire ou lui verser l'indemnité prévue à l'article 4.

Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

[...]

8. La présente loi est d'ordre public.

Toutefois, elle ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant pour le salarié :

- a) Une indemnité supérieure à celles prévues aux articles 4, 5 et 6 ou un congé compensatoire d'une plus longue durée que ceux prévus aux articles 5 et 6;

[...]

9. Quiconque fait défaut de se conformer à une disposition de la présente loi commet une infraction et est passible d'une amende de 325 \$ à 700 \$.

[...]

- 17.1 Pour l'application de la présente loi, l'article 5 et les articles 98 à 123 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires. »

Convention collective nationale :

« 11.27 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties. [...]

[...]

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par Loi ou par décret gouvernemental.

[...]

20.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le congé férié, à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier (1^{er}) alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire tout en lui payant son congé férié au taux régulier. »

Décision et motifs

[20] Il s'agit ici de déterminer si l'Employeur, dont les activités continues s'effectuent sept jours par semaine, 24 heures par jour, a contrevenu aux dispositions de la *Loi sur la fête nationale* dans les trois situations que les parties ont qualifié d'hypothétiques mais qui, dans les faits, se sont produites et font l'objet des griefs.

[21] Le principal élément qui divise les parties sur la question est la notion de jour ouvrable au sens de la *Loi*. En effet, pour le Syndicat, un jour ouvrable est un jour

d'activité chez l'Employeur, tandis que pour l'Employeur, un jour ouvrable est un jour où il est prévu que le salarié travaille.

[22] L'arbitre Jean-Guy Ménard s'est penché sur le sujet dans l'affaire *Goodyear Canada inc.*, précitée. Bien que cette décision date de 2005, les principes énoncés sont toujours d'actualité et je crois donc opportun d'en reproduire ici l'extrait suivant, qui débute à la page 13 de sa sentence :

« D'entrée de jeu, il me paraît important de préciser que l'idée première de la Loi sur la Fête nationale est de faire du 24 juin de chaque année une journée fériée et chômée, c'est-à-dire une journée au cours de laquelle les salariés n'ont pas en principe à travailler, mais ont néanmoins droit à une rémunération.

Partant de cette règle qui, comme bien d'autres, n'a rien d'absolu, il s'agit donc de déterminer le comportement que le Législateur a voulu arrêter aux fins des trois situations qui s'avèrent possibles, à savoir celle où une personne salariée doit travailler le 24 juin d'une année parce qu'il n'y a pas cessation des opérations, celle où elle devait travailler de par son horaire mais où elle n'a pas à le faire parce qu'il y a cessation des opérations, et celle où elle ne devait pas travailler de par son horaire et ce, sans égard au fait qu'il y a ou non cessation des opérations.

Pour ce qui a trait à la première de ces situations, l'article 5 de la Loi sur la Fête nationale est explicite et ne comporte pas d'ambiguïté particulière. L'employeur qui n'interrompt pas sa production ou ses activités le 24 juin d'une année doit évidemment rémunérer celles et ceux qu'il fait travailler pour le temps qu'elles ou ils y mettent et il doit au surplus soit leur verser une indemnité conforme à l'article 4 de la loi, soit leur accorder un congé compensatoire d'une journée qu'il faut prendre la veille ou le lendemain du 24 juin.

Qu'en est-il maintenant en ce qui concerne les personnes salariées qui devaient travailler mais qui ont été libérées de leur obligation de fournir une prestation de travail parce qu'on a cessé les opérations ainsi que pour celles qui ne devaient pas travailler parce que déjà en congé de par leurs horaires? Pour répondre à cette question, il faut nécessairement se rabattre sur l'article 6 de la Loi sur la Fête nationale qui s'avère la seule disposition disponible et pertinente.

[...]

À mon sens, les deux premiers alinéas de l'article 6 établissent des principes tout comme le fait l'article 5 pour celles et ceux qui doivent travailler le 24 juin. Au troisième alinéa de l'article 6, on s'intéresse aux modalités de prise du congé compensatoire en déterminant qu'il doit se situer le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, exception faite de la situation où la personne salariée est en vacances. À ce dernier égard, on précise que le congé

compensatoire se prendra à la date convenue avec l'employeur, ce qui signifie d'aucune façon, soit dit en passant, que la personne salariée visée a nécessairement droit à un congé compensatoire, mais ce qui définit strictement la façon d'exercer ce droit quand elle peut y prétendre.

Ces éléments de base étant dégagés, il est important de remarquer qu'au premier alinéa de l'article 6 on associe une obligation d'accorder un congé compensatoire pour l'employeur, donc un droit de bénéficier d'un tel congé pour la personne salariée, à la seule occurrence où le 24 juin « tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié ». Il faut donc qu'il s'agisse d'une journée qui n'est pas habituellement ouvrable ou travaillée, ce qui restreint d'autant l'obligation imposée à l'employeur et le droit consenti au salarié. Quant au second alinéa du même article 6 qui laisse le choix à l'employeur de verser une indemnité ou d'accorder un congé compensatoire, il relie cette alternative aux « salarié(s) (qui sont) rémunéré(s) au temps ou au rendement ou sur une autre base », ce qui regroupe minimalement tous ceux qui sont en lien de préposition ou de subordination avec un employeur.

Ainsi lues et comprises, ces dispositions fournissent les réponses aux interrogations qui se posent quant aux personnes salariées qui devaient et qui ne devaient pas travailler le 24 juin d'une année selon leurs horaires. La première clé, c'est la notion de « jour qui n'est pas normalement ouvrable », donc de jour non ouvrable. Pour celles et ceux qui travaillent du lundi au vendredi, les samedis et dimanches en sont. En conséquence, un 24 juin qui tomberait l'un de ces jours leur donnerait droit à un congé compensatoire. Pour celles et ceux qui ont des horaires rotatifs sur sept (7) jours, aucun d'entre eux « n'est pas normalement ouvrable ». Partant, il n'y a pas d'autre choix que de s'en remettre, d'une part, à l'article 2 de la loi en ce qui a trait aux personnes salariées qui devaient travailler et qui n'ont pas à le faire parce qu'en décidant d'interrompre ses opérations l'employeur doit leur accorder un congé, et d'autre part, au second alinéa de l'article 6 de la même loi, en ce qui concerne les personnes qui ne devaient pas travailler en fonction de leurs horaires, peu importe qu'il y ait eu ou non cessation des opérations, et même celles qui auraient été en vacances le 24 juin.

Cette façon de comprendre les choses a, à mon avis, l'avantage d'être complètement supportée par le texte des articles 5 et 6 de la Loi sur la fête nationale et le mérite de couvrir toutes les situations prévisibles. Au surplus, elle ne conçoit qu'une forme d'exception en obligeant l'employeur à accorder un congé compensatoire dans le seul cas où le 24 juin tombe « un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié », ce qui s'explique d'autant plus que l'article 2 en représente une application. Pour le reste, qu'il s'agisse du cas où l'entreprise doit opérer vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine ou de celui où elle peut cesser ses activités pour vingt-quatre (24) heures, l'Employeur a le choix de verser l'indemnité ou d'accorder un congé compensatoire. »

[reproduit tel quel]

[23] L'arbitre Robert Choquette, dans l'affaire *Hydro-Québec*, précitée, se disait d'accord avec l'arbitre Ménard pour conclure « *qu'à l'égard des salariés qui travaillent sur un horaire rotatif [...], aucune de ces journées n'est un « jour qui n'est pas normalement ouvrable » pour ceux-ci* » (par. 39).

[24] J'étais moi-même arrivée à une conclusion semblable dans l'affaire *Centre de santé et de services sociaux de Trois-Rivières*, précitée, où je mentionnais ce qui suit :

« [44] Il n'est pas contesté que, dans l'établissement de l'Employeur où travaille le plaignant, les activités ne sont pas interrompues le 24 juin en raison de leur nature. Dans son horaire de travail, le salarié était assigné pour travailler le dimanche 24 juin. Il a d'ailleurs été à son poste ce jour-là.

[45] L'article 5 de la Loi, dans ce cas, donne le choix de verser l'indemnité prévue à l'article 4 (1/20 du salaire gagné dans les 4 semaines précédentes) ou accorder un congé compensatoire d'une journée. Toutefois, dans ce dernier cas, la Loi est impérative à son article 5 : « le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Que signifie « jour ouvrable »? Dans son *Dictionnaire canadien des relations du travail*, monsieur Gérard Dion le définit ainsi et la jurisprudence s'appuie sur cette définition lorsque les termes « jour ouvrable » sont en question :

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

Dans l'établissement de l'Employeur visé par le présent grief, on s'adonne normalement au travail 7 jours par semaine, 24 heures par jour.

[46] C'est donc dire qu'à la Résidence Cooke, le jour ouvrable précédant le 24 juin était le 23 juin, et le jour suivant, le 25 juin. Or, le 23 juin, le plaignant était en congé annuel et le 25 juin en congé hebdomadaire. Il m'apparaît évident qu'on ne peut pas accorder un congé compensatoire lorsque le salarié est déjà en congé au jour ouvrable précédent ou suivant. Devant cette impossibilité, l'Employeur doit lui verser alors l'indemnité prévue à l'article 4. Encore ici, le législateur utilise la forme impérative : « l'employeur, en plus de verser au salarié occupé le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à l'article 4. »

[47] Le législateur a prévu une exception à la règle de la remise du congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, au 3^e alinéa de l'article 6 de la Loi. Le procureur patronal a prétendu que cette exception était applicable dans la présente affaire :

« Le congé compensatoire doit, dans tous les cas être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié. »

Je ne peux, avec respect, être d'accord avec cette prétention. À mon avis, l'article 6 ne vise que la situation où le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour un salarié et, dans ce cas, son congé compensatoire doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Si, à ce moment, il est en congé annuel, son congé pourra être pris à une date convenue.

[48] L'Employeur, n'ayant pas pu accorder un congé compensatoire les 23 ou 25 juin, tel que prévu à l'article 5, avait l'obligation de payer l'indemnité compensatoire. Il va de soi que le paiement de cette indemnité devait s'effectuer sur la paie couvrant la période qui incluait le 24 juin.

[49] L'Employeur a accordé un congé compensatoire le 27 juillet suivant. Il ne respectait pas ainsi la Loi. Malgré la bonne foi de madame Bertrand, il n'était pas possible pour elle de conclure une entente avec le plaignant sur la prise du congé compensatoire, car la Loi est d'ordre public. En conséquence, je ne dois pas tenir compte de ce congé du 27 juillet. »

[reproduit tel quel]

[25] Je suis toujours du même avis et réitère cette position en l'espèce.

[26] Il est vrai que l'arbitre Denis Provençal a conclu, dans l'affaire *Ville de Montréal* produite par l'Employeur, que « *dans le sens ordinaire des termes, il est reconnu dans le monde du travail qu'un jour ouvrable ou non ouvrable signifie une journée où le salarié devait ou non travailler dans une période de temps défini et qu'il était en mesure d'accomplir sa prestation de travail* » (par. 32).

[27] Il importe cependant de souligner que cette conclusion découlait d'une analyse des dispositions conventionnelles applicables au regard du congé férié du 25 mai pour des salariés mis à pied au moment de ce congé. L'arbitre l'a ensuite appliquée aux policiers qui se trouvaient en congé de maladie le jour ouvrable précédant, le jour même et le jour ouvrable suivant la Fête nationale, pour conclure comme suit :

« [34] Tout d'abord, si le policier a droit au congé férié et chômé de la Fête nationale, il ne peut que réclamer l'indemnité prévue à la loi car le congé compensatoire doit être pris la journée ouvrable précédente ou suivante du 24 juin et ce policier est toujours dans l'incapacité de fournir sa prestation de travail ces deux journées. Je souligne qu'il n'y a aucune disposition contenue à la convention collective concernant la Fête nationale sauf le renvoi que fait l'article 17.03 a) de la convention à la LFN et selon ce qui y est écrit « *Le congé de la fête nationale doit être accordé selon les dispositions de la Loi sur la fête nationale* ». En conséquence, pour bénéficier du congé férié et

chômé de la Fête nationale, il faut que le policier soit dans une des situations décrites à la LFN.

[35] Le policier qui n'est pas dans l'obligation de fournir sa prestation de travail le jour de la Fête nationale ou le jour assimilé au 24 juin en fonction de son programme de travail ne peut réclamer une indemnité pour ce congé. Cette journée ou la journée assimilée au 24 juin n'est en aucune façon une journée ouvrable ou non ouvrable pour le policier car il n'a, en vertu de sa programmation de travail, aucune obligation de travailler. Comme le faisait remarquer l'arbitre Lussier, dans l'affaire Jay Plastics, le salarié ne peut être considéré présent ou absent du travail que si son horaire de travail prévoit qu'il doit travailler.

[36] La Fraternité a démontré lors des audiences que, selon leur programme de travail prévu à l'article 4 et à l'Annexe « A » de la convention collective, les policiers absents pour maladie devaient soit travailler ou être en congé hebdomadaire ou encore absents pour une raison prévue à la convention. À mon humble avis, le fait que le programme de travail du policier prévoit pour une longue période son horaire de travail ne change en rien le fait qu'il n'avait pas l'obligation de travailler le jour de la Fête nationale ou le jour assimilé au 24 juin et n'était pas disponible non plus pour le service à cause de son absence pour maladie. Le policier ne peut être en état de chômer une journée que s'il est en mesure de travailler. »

[28] Replacée dans son contexte, la conclusion de l'arbitre Provençal quant à la notion de jour ouvrable n'est pas, à mon avis, de nature à renverser le courant jurisprudentiel rapporté précédemment.

[29] D'ailleurs, quelques cinq mois plus tard, l'arbitre Huguette April confirmait ce courant dans l'affaire *Unidindon Inc.*, précitée, après avoir fait une revue jurisprudentielle de la question :

« [73] La clause 25.03 de la convention collective énonce deux conditions pour pouvoir bénéficier de congés fériés payés. En l'espèce, la première condition, soit « *avoir complété sa période de probation* », ne pose pas de problème. Le litige porte sur la deuxième condition, soit « *avoir été au travail la journée ouvrable qui précède et la journée ouvrable qui suit le congé férié.* »

[74] Les parties divergent d'opinions sur le sens à donner à l'expression « *jour ouvrable* ». Le Syndicat prétend que cette expression réfère à des jours où dans les différents départements de l'entreprise on s'adonne normalement à du travail. Des jours, en somme, où l'entreprise est en opération. L'Employeur plaide que cette expression telle qu'utilisée à la clause 25.03 signifie des jours où le salarié travaille.

[75] La convention collective ne définit pas la notion de « *jour ouvrable* ». En l'absence de définition dans la convention, bon nombre d'arbitres, comme

l'indique la jurisprudence déposée par les parties, réfèrent à la définition donnée par Gérard Dion dans son ouvrage *Le Dictionnaire des relations du travail*.

[76] Selon ce dictionnaire la notion de « *jour ouvrable* » signifie :

« *Jour de la semaine durant lequel, en vertu de la loi, de la coutume ou des conventions, on s'adonne normalement au travail. Jour ouvrable s'oppose généralement à jour férié.*

Syn. – jour de travail »

[77] Cette définition, à elle seule, ne permet pas d'inférer qu'il s'agit d'un jour de travail pour un salarié donné. Au contraire, un bon nombre d'arbitres interprète plutôt cette définition comme signifiant un jour où l'entreprise est en opération. Ainsi, l'arbitre Diane Fortier, dans l'affaire *Matériaux spécialisés de Louiseville inc.*, après avoir analysé des décisions des arbitres Foisy et Frumkin ainsi que la définition de « *jour ouvrable* » dans le *Dictionnaire des relations du travail*, estime qu'il ne lui appartient pas d'imposer une autre définition de la notion de « *jour ouvrable* » que celle qui est reconnue depuis fort longtemps en doctrine et en jurisprudence, à savoir un jour au cours duquel l'Employeur est en activité.

[78] L'arbitre François Blais dans une décision toute récente (avril 2012), et ce, après avoir pris en compte la définition du *Dictionnaire des relations du travail* et de la jurisprudence dont une décision de l'arbitre Me Jean-Louis Dubé, abonde dans le même sens en concluant qu'il est raisonnable de comprendre qu'un jour ouvrable est un jour où l'entreprise est en activité, où l'on s'adonne normalement à du travail.

[79] L'arbitre Roger-G. Martin dans l'affaire *Emhart Canada Ltée*, décision déposée par l'Employeur, retient une définition semblable.

[80] Il en est de même de l'arbitre Léonce E. Roy dans l'affaire *Société en commandite Hôtel Vallée des Forts* également déposée par l'Employeur. Dans cette décision, l'arbitre, après avoir pris en compte la définition de « *jour ouvrable* » dans le *Dictionnaire des relations du travail*, estime, dans un premier temps, que dans ce genre d'entreprise, à savoir l'hôtellerie, tous les jours de l'année sont ouvrables. La clause de la convention en litige dans cette décision requerrait toutefois que le salarié ait travaillé le jour précédent et suivant un congé férié pour avoir droit à ce congé férié payé, sauf si le salarié est notamment en congé hebdomadaire. L'arbitre conclut que compte tenu du libellé de cette disposition, dont la référence au congé hebdomadaire, la notion de « *jour ouvrable* » dans cette disposition devait s'interpréter comme référant à un jour où le salarié travaille.

[81] En définitive, l'arbitre Léonce Roy a mis de côté l'interprétation généralement retenue de la notion de « *jour ouvrable* » considérant le libellé de la disposition qu'il avait à interpréter et le contexte de l'entreprise.

L'arbitre Blais, dans la décision *Alimplus inc.*, s'appuyant sur la décision de l'arbitre Jean-Louis Dubé dans l'affaire *Les Produits Freddy inc.* et dont l'extrait pertinent est reproduit au paragraphe 49 de la présente, n'exclut pas, lui non plus, la possibilité pour les parties à une convention collective de mettre de côté cette interprétation objective de la notion de « *jour ouvrable* ».

[82] Il appert de cette analyse, qu'en règle générale, la notion de « *jour ouvrable* » devrait être définie selon le sens commun et général, à moins que le contexte ne s'y oppose ou de dispositions particulières dans la convention collective. Comme le souligne cependant l'arbitre Blais, il faut aussi « *retenir que la notion de « jour ouvrable » ne coïncide pas nécessairement avec les heures travaillées selon l'horaire de travail des salariés, à moins d'une définition précise dans la convention collective de la notion de « jour ouvrable » qui permettrait de s'écarter de son sens le plus généralement reconnu ou un texte incitant à une interprétation plus subjective.* »

[83] La notion de « *jour ouvrable* » peut avoir plus d'une acception et une analyse des différentes dispositions de la convention collective, utilisant cette expression, s'avère une démarche utile pour déceler l'intention des parties. Intention qui peut être encore plus difficile à percer dans un contexte où, comme c'est le cas en l'espèce, les jours ouvrables de l'entreprise et des départements, à savoir du lundi au vendredi, correspondent également, la plupart du temps, aux jours travaillés par les salariés, ce qui n'est pas le cas dans certaines entreprises où des services sont offerts tous les jours de la semaine de façon continue, sans égard aux week-end ou congés fériés, par exemple ».

[30] Il ressort de cet extrait que pour les fins de l'application de la *Loi sur la fête nationale*, la notion de jour ouvrable correspond aux journées d'opération de l'entreprise, ce qui équivaut dans notre dossier à tous les jours de la semaine.

[31] Quant à l'interprétation selon laquelle un jour ouvrable correspond à un jour de travail pour le salarié, il appert qu'elle peut être valable, mais dans les cas qui ne nous concernent pas où des dispositions d'une convention collective s'appliquent et la supportent.

[32] Pour soutenir une telle interprétation aux fins de la *Loi sur la fête nationale*, l'Employeur s'est notamment appuyé sur sa version anglaise aux articles 2 et 5. Avec égards, je suis d'avis que l'utilisation de l'expression « *regular working day* » à l'article 2 de la version anglaise de la *Loi* rejoint la notion de jour normalement ouvrable utilisée dans la version française.

[33] Seule l'expression « *working day* » utilisée à l'article 5 de la version anglaise pourrait paraître ambiguë, telle ambiguïté ayant toutefois été dissipée par le courant jurisprudentiel constant rapporté précédemment.

[34] Compte tenu de ce qui précède, il faut répondre de la façon suivante aux deux premières questions soumises par les parties :

- 1) *Est-ce que l'employeur avait le droit en vertu de la Loi sur la Fête nationale de donner le congé compensatoire à la Salariée no 1 le 22 juin?*

Non. Lorsqu'un salarié doit travailler le 24 juin, l'Employeur a l'obligation de lui accorder un congé compensatoire le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin, ou de lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 de la *Loi*.

En l'espèce, comme les activités de l'Employeur sont continues, les jours ouvrables précédant ou suivant le 24 juin sont le 23 ou le 25. La salariée no 1 étant déjà en congé le 23 juin et ayant travaillé le 25, l'Employeur avait alors l'obligation de lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 de la *Loi*.

- 2) *Est-ce que l'employeur avait le droit en vertu de la Loi sur la fête nationale de donner le congé compensatoire à la salariée no 2 le 26 juin?*

Non. Puisque la salariée no 2 était en congé hebdomadaire les jours ouvrables précédant et suivant le 24 juin, il ne restait qu'une seule possibilité à l'Employeur, soit celle de lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 de la *Loi*.

[35] Reste maintenant à traiter de la troisième situation, pour laquelle l'Employeur a plaidé que la salariée pouvait valablement renoncer à ses droits afin de se prévaloir d'un régime conventionnel plus avantageux.

[36] À cet égard, je souligne que même si, dans certains cas qui le permettent, la salariée peut avoir la faculté de renoncer à certains de ses droits, il demeure qu'elle n'a en aucun cas le pouvoir de libérer l'Employeur des obligations impératives qui lui sont conférées par le législateur en vertu d'une loi d'ordre public.

[37] L'arbitre André Bergeron exprimait d'ailleurs un avis semblable dans l'affaire *Kruger Inc.*, précitée :

« [54] L'employeur, qui a la responsabilité de voir au respect de la loi, peut – sans contrevenir à la loi – renoncer à son droit de choisir lui-même la journée où sera pris le congé compensatoire et négocier avec le syndicat la manière d'appliquer les dispositions d'ordre public contenues à la loi.

[55] C'est ce qu'il a fait en l'espèce lorsqu'il a accepté les termes du paragraphe 15.05 de la convention collective : il a accepté de ne décider de la date du congé compensatoire qu'avec l'accord du syndicat.

[56] Cet accord, il est important de le souligner, ne peut porter sur le report ou non du congé – puisque cette question est réglée par la loi qui est d'ordre

public – mais uniquement sur la journée ouvrable – celle précédant ou suivant la fête nationale – où sera pris le congé compensatoire. »

[soulignement ajouté]

[38] Quant au régime conventionnel dont il est question en l'espèce, il ne m'apparaît pas plus avantageux que celui établi par la *Loi sur la fête nationale*. Sur cette question, je réitère la conclusion énoncée dans l'affaire *Centre de santé et de services sociaux de Trois-Rivières*, précitée, où la disposition conventionnelle en cause était similaire à la clause 20.03 de la convention collective nationale applicable ici :

« [50] La procureure syndicale a soutenu que l'article 37.02 de S-1 étant plus avantageux que la Loi, le plaignant devrait recevoir le taux double de son salaire pour une journée en soustrayant celui qu'il a reçu le 27 juillet. Avec respect, je ne partage pas cette opinion. La disposition 37.02, comme l'indiquent son titre et son texte, est relative à la remise du congé férié. Le litige actuel concerne la remise d'un congé férié, en l'occurrence la Fête nationale, qui fait l'objet d'une loi spécifique et d'ordre public. Or, cette disposition de 37.02 est loin de constituer un avantage supérieur à la Loi. Au contraire, sur le moment de la reprise, la convention collective est nettement inférieure aux exigences de la Loi.

Article 5, *in fine*, de la *Loi sur la fête nationale* :

« le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. » (mon soulignement)

Article 37.03, 1^{er} paragraphe de la convention collective :

« Lorsque la salariée ou le salarié est tenu de travailler un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié. » (mon soulignement)

[51] Le taux double prévu à 37.02 n'est applicable qu'après quatre semaines suivant le congé s'il n'y a pas eu remise de ce congé. Or, la Loi exige que la remise s'effectue le jour suivant ou le jour précédent, et cette obligation est d'ordre public. Si la condition du paiement d'un taux double n'existe pas en vertu d'une loi d'ordre public, l'obligation de paiement n'existe pas non plus. »

[39] Compte tenu de ce qui précède, il faut répondre de la façon suivante à la troisième question soumise par les parties :

- 3) *Est-ce que l'employeur pouvait, en vertu de la Loi sur la fête nationale, accepter la demande de la personne salariée de prendre son congé compensatoire à la date à laquelle elle le voulait?*

Bien que la demande provînt de la salariée, je dois répondre par la négative, la date demandée étant le 14 juillet plutôt que le 23 ou le 25 juin.

[40] Considérant les réponses apportées aux trois questions en litige, il faut conclure qu'à cet égard les griefs sont juridiquement bien fondés. Cependant, il m'est impossible d'accorder les conclusions recherchant un dédommagement et le versement de dommages punitifs, pour les raisons exprimées dans l'affaire *Centre de santé et de services sociaux*, précitée, qui trouvent également application dans le présent dossier :

« [52] Le plaignant a réclamé dans son grief des dommages de 325\$. Effectivement, ce montant apparaît comme amende dans la Loi. À juste titre, le procureur patronal a précisé que le présent litige ne se situait pas dans le cadre pénal. Je n'ai pas compétence pour imposer une amende à l'Employeur. »

[53] Enfin, je n'ai pas reçu de preuve de dommages. Le plaignant a invoqué le fait que le geste de l'Employeur l'a privé de bénéfices de neuf jours consécutifs de congé. L'Employeur n'était pas tenu d'accorder le congé le 24 juin; il ne pouvait pas accorder le congé compensatoire ni le 23 juin ni le 25 juin. En conséquence, le plaignant aurait eu quand même sept jours consécutifs de congé et non neuf. Il recevra une journée de salaire due à compter de la paie du 19 juillet 2007 (S-5) au taux d'intérêt prévu au *Code du travail*, ce qui devrait compenser ses inconvénients. »

[41] Les neuf griefs syndicaux doivent par conséquent être partiellement accueillis.

[42] Comme le Syndicat avait raison sur le fond et que seules certaines de ses conclusions ne peuvent être accordées, j'estime que la totalité des frais d'arbitrage doit être assumée par l'Employeur, tel que le permet la clause 11.27 de la convention collective nationale.

Dispositif

Par ces motifs, le tribunal

Accueille partiellement les neuf griefs;

Déclare que l'Employeur a violé la *Loi sur la fête nationale*;

Ordonne à l'Employeur de verser aux salariés lésés et visés par les griefs l'indemnité à laquelle ils ont droit en vertu de la *Loi sur la fête nationale*;

Conserve compétence pour tout litige qui surviendrait sur le quantum;

Longueuil, le 15 janvier 2020



M^e Diane Fortier, arbitre de grief