

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 16 juillet 2018

---

**DEVANT L'ARBITRE : ME JEAN BARRETTE**

---

**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET  
DES SERVICES SOCIAUX (APTS)**

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, section locale 3247 (SCFP)**

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CISSMO-CSN-ESTRIE**

(ci-après le ou les « syndicat(s) »)

**ET**

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-  
OUEST**

(ci-après l'« employeur »)

**LITIGE : Griefs syndicaux (2-2010-058, 3-2010-003, 4-2010-019) & grief  
individuel (2-2011-068)**

Les syndicats représentés par : Me Sophie Brochu (APTS), Me Julie Girard-  
Lemay (SCFP) et M. Denis Sylvestre (CSN)

L'employeur représenté par : Me Catherine Brunet

Audiences : 12 septembre 2016 et  
12 février 2018

Argumentaires : 13 avril, 1<sup>er</sup> et 15 juin et 3  
juillet 2018

Décision : 16 juillet 2018

---

**SENTENCE ARBITRALE  
(ARTICLE 100 ET SUIVANTS, C.T.Q.)**

---

## I. Introduction

[1] L'arbitre soussigné était désigné pour entendre et disposer de quinze (15) griefs collectifs et de griefs individuels.

[2] Après plusieurs remises, une première journée d'audience avait lieu le 12 septembre 2016. Les parties avisaient le Tribunal que le dossier serait divisé en trois (3) parties. Le présent dossier concerne le calcul de l'indemnité de vacances. Les parties demandaient au Tribunal de fixer d'autres dates d'audience pour les autres dossiers. Le Tribunal apprenait également que le syndicat (alors FSSS-CSN) représentait trois (3) catégories de personnel toutes visées aujourd'hui par des syndicats différents mentionnés en titre (à la suite d'un maraudage intersyndical).

[3] Le Tribunal demandait une conférence de gestion le 6 février 2018. Une deuxième journée d'audience avait lieu le 12 février 2018. Dans un souci de clarté et du respect des règles de justice naturelle, il demandait aux parties de faire parvenir leur argumentaire par écrit. Il fixait un calendrier pour les argumentaires et les répliques.

## II. Le litige

[4] Les parties ne s'entendent pas sur l'interprétation des dispositions de la convention collective concernant le calcul des paies annuelles de vacances pour les salariés à temps complet et ceux à temps partiel.

[5] L'employeur n'inclut pas le temps supplémentaire effectué par ces salariés dans son calcul de l'indemnité de la paie de vacances. Les syndicats soutiennent que cette procédure est contraire aux dispositions de la convention collective en plus de contrevenir aux dispositions d'ordre public de la Loi sur les normes du travail, précisément son article 74.

[6] Depuis 2010, des griefs collectifs et continus sont déposés par le syndicat pour contester le calcul fait par l'employeur. Trois catégories de personnel sont visées : le personnel auxiliaire et de métiers (catégorie 2 – FSS-CSN), le personnel de bureau et administratif (catégorie 3 – SCFP) et les professionnels (catégorie 4 – APTS).

[7] Ainsi, les parties s'entendaient pour procéder sur deux griefs « cas types ». Ainsi, le grief de monsieur Michel Bissonnette pour les salariés à temps complet (pièce S-3) (ci-après le « plaignant temps complet ») et le grief de monsieur Frédéric Petit pour les salariés à temps partiel (pièce S-6) (ci-après le « plaignant temps partiel »).

[8] Trois (3) griefs collectifs continus sont déposés par les syndicats. Leur descriptif identique se libelle comme suit (pièce S-3, en liasse) :

« En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, nous contestons la façon de calcul établit par l'employeur concernant les paiements des vacances. Nous réclamons de l'employeur de refaire le calcul et de payer les montants dûs. »

[9] Le grief individuel énonce un libellé similaire (pièce S-6) (plaignant temps partiel).

[10] Le 12 avril 2011, le syndicat faisait parvenir une lettre de précision concernant la méthode de calcul des indemnités des congés annuels (pièce S-4) :

« Tout d'abord, il y a le calcul pour les gens à **temps partiel**.

Nous considérons que :

- Le **temps supplémentaire** effectué par les salariés à temps partiel comme du salaire au sens de l'article 8.15.
- Le paiement des **bénéfices marginaux** pour la banque de maladie ainsi que ceux pour les congés fériés comme du salaire au sens de ce même article.
- **L'indemnité de congés annuels** doit également être calculée comme du salaire.
- **La prime en psychiatrie et la prime d'ancienneté** ne sont pas exclues au sens de l'article 8.15.

Dans un deuxième temps, voici les précisions concernant le calcul des personnes à **temps complet**.

Il est précisé à l'article 21.04 de la convention collective que **la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail**.

Nous considérons :

- Qu'une personne salariée devrait recevoir une rémunération qui prend en compte le temps supplémentaire qu'elle effectue habituellement (moyenne). Sans quoi, cette personne ne reçoit pas une **rémunération équivalente** au sens de l'article 21.04.
- Que **les primes de soir, nuit et fin de semaine** ainsi que la **prime d'ancienneté** sont applicables lors de la prise du congé annuel en vertu de l'article 8.43 des dispositions nationales. »

[11] Dans les lettres d'accusé de réception de l'employeur, ce dernier indiquait que lesdits griefs étaient non fondés en faits et en droit.

[12] Les parties s'entendaient pour que le Tribunal rende une décision sur ces deux (2) cas tout en déterminant la ligne directrice à prendre pour les autres griefs. Les parties admettaient que le Tribunal avait compétence pour entendre et décider du présent dossier. Elles lui demandaient de garder compétence sur les autres griefs et sur les sommes dues, le cas échéant.

### III. La preuve

[13] Lors des audiences, les procureurs des parties ont fait entendre les témoins suivants qui occupaient les fonctions ci-après lors du litige :

#### Preuve syndicale

Monsieur Michel Bissonnette	Auxiliaire aux services de santé et sociaux - unité Lily Butters (plaignant temps complet)
Monsieur Frédéric Petit	Assistant en réadaptation, Unité St-Charles (plaignant temps partiel)
Madame Karine Michaud	Éducatrice spécialisée, Trésorière (APTS)

#### Preuve patronale

Monsieur Simon Corriveau	Soutien amélioration continue
Monsieur Thomas Bégin	Économiste pour le Comité patronal de négociation de santé et services sociaux
Madame Marie-Pier Blanchet	Conseillère-cadre aux relations de travail

[14] Ces témoignages, les documents déposés en preuve et les admissions des parties ont révélé les faits pertinents suivants :

#### A. GRIEF TYPE : TEMPS COMPLET

[15] Le syndicat a fait entendre monsieur Michel Bissonnette, auxiliaire aux services de santé et sociaux depuis juillet 2003. Il a obtenu un poste à temps complet vers la fin 2006 à l'unité St-Charles. Il occupe un nouveau poste depuis 2009 à l'unité Lily Butters. Le témoin effectue également du temps supplémentaire comme assistant en réadaptation au CRDI-TED Montérégie Est (devenu le CISSMO). Il décrit ses tâches dans les deux (2) postes.

[16] Monsieur Bissonnette dépose ses relevés de paie pour la période du 20 avril 2014 au 18 avril 2015 de même que ses relevés pour la période de vacances associée (pièce S-7). L'employeur mentionne au Tribunal que le document est incomplet.

[17] À titre d'exemple, monsieur Bissonnette explique son relevé visant la période du 20 avril au 03 mai 2014 (période 2015-03; pièce S-7, page 1). Son quart de travail est de 9,69 heures. Ainsi, il a complété 29,07 heures en temps régulier et 9,69 heures la fin de semaine soit une semaine régulière de 38,74 heures accumulées pour ses vacances. L'« Ancienneté BS » de 77,05 heures permet de calculer la prime associée à son ancienneté, soit 5,00 \$ à toutes les 38,75 heures complétées (10,00 \$ pour cette période). Il a reçu une deuxième prime pour son quart de nuit. Au bas du tableau, il indique au Tribunal qu'il a accumulé 155 heures de vacances, soit quatre (4) semaines. La banque

« TGC » de 258,77 heures correspond au nombre d'heures complétées avec la clientèle TGC (trouble grave de comportement). Il indique qu'un maximum de 500 heures peut être accumulé dans cette banque et que l'employeur peut alors verser un montant d'argent équivalent ou l'octroyer en journée. Il ajoute que cette banque s'apparente à la prime psychiatrique retrouvée à l'unité St-Charles.

[18] Comme monsieur Bissonnette occupe également un poste d'assistant en temps supplémentaire, il renvoie le Tribunal à la période de paie du 18 au 31 mai 2014 détaillant les heures accumulées (2015-05; pièce S-7, page 3). Ainsi, il a complété un quart de travail de 7,50 heures comme assistant en temps supplémentaire la fin de semaine, avec les primes associées. Comme auxiliaire, il a complété un quart de nuit de 7,75 heures en temps supplémentaire et reçu des primes d'ancienneté et de fin de semaine. Il a finalement complété 67,81 heures en temps régulier comme auxiliaire. Son temps supplémentaire complété n'est pas ajouté à sa banque de vacances, mentionne-t-il.

[19] Monsieur Bissonnette indique qu'il reçoit également des relevés de paies durant ses vacances. À cet effet, il a eu cinq (5) périodes de paie pour la période de référence 2014-2015. Ainsi, les deux premiers relevés 2016-09 et 2016-11 indiquent qu'il a reçu 804,06 \$ d'indemnité pour une semaine de vacances, soit quatre (jours) à chaque fois. De la même façon, il a pris une (1) journée de vacances pour la période 2016-25 et reçu une indemnité de 200,65 \$ et trois (3) jours de vacances pour la période 2017-01 soit 602,78 \$.

[20] Monsieur Bissonnette témoigne qu'il effectue fréquemment du temps supplémentaire : son salaire peut être bonifié entre 15 000 \$ et 20 000 \$. Ainsi, en 2014, selon le dernier relevé de paie de l'année fiscale 2015-19, il a reçu un salaire brut de 60 717,48 \$, incluant son temps supplémentaire, et donc une paie hebdomadaire moyenne de 1 167,64. Or, il n'a reçu que 804,06 \$ pour chaque semaine de vacances. Il relève donc une disparité de 363,58 \$ par semaine de vacances.

[21] Madame Karine Michaud est trésorière syndicale depuis 2010, et à temps complet depuis janvier 2016. Elle témoigne quant aux indemnités de vacances prévues par les dispositions d'ordre public. Ainsi, elle dépose un tableau des trois (3) périodes de paies de vacances de monsieur Bissonnette comparant avec l'indemnité prévue avec la Loi sur les normes du travail (pièce S-10, page 1). Selon cette Loi, il aurait dû recevoir 6 % de son salaire annuel brut soit 3 837,00 \$. Or, il n'a reçu que 3 216,25 \$ : une différence de 620,75 \$.

[22] Madame Michaud dépose également une simulation du calcul des indemnités de vacances pour un salarié qui ne complète pas de temps supplémentaire (pièce S-11). Ainsi, un salarié temps plein reçoit une indemnité hebdomadaire de 852 \$ pour chaque semaine de vacances, contrairement à monsieur Bissonnette qui n'a reçu que 804,06 \$. Ce dernier, malgré les nombreuses heures en temps supplémentaires complétées et donc sa présence plus grande au travail, a un désavantage hebdomadaire de 47,94 \$ par rapport à

un salarié qui n'effectue que ses heures régulières. Bien que le calcul est différent pour un salarié à temps partiel, l'indemnité est la même soit 852 \$.

## **B. GRIEF TYPE : TEMPS PARTIEL**

[23] Monsieur Frédéric Petit est assistant en réadaptation depuis 2008 et complète du temps supplémentaire de nuit comme auxiliaire. Il a obtenu un poste à temps complet en 2011 à l'unité St-Charles. Il dépose ses relevés de paie pour la période du 24 avril jusqu'au 17 décembre 2011 (pièce S-8). Il précise que son taux horaire est de 22,96 \$, son quart régulier est de 7,75 heures et sa semaine régulière de 38,75 heures. Il complète régulièrement du temps supplémentaire.

[24] À titre d'exemple, il présente la période 2012-03 au Tribunal. Il précise qu'il est payé aux deux (2) semaines. Ainsi, il a complété 77,50 heures. Il explique les différentes primes reçues. Il a cumulé 155 heures dans sa banque de vacances correspondant à quatre (4) semaines de vacances, soit 149 heures à titre de temps partiel.

[25] Il détaille ensuite son relevé de paie de vacances 2013-09 : 62 heures lui ont été payées pour son travail à temps partiel soit 1423,70 \$. Il a accumulé 15,5 heures pour son travail à temps complet soit deux (2) jours de vacances.

[26] Le relevé de paie 2012-19 correspond au dernier reçu pour l'année fiscal. Son salaire brut pour l'année 2011 est de 56 757,53 \$ soit un salaire hebdomadaire moyen de 1 091,49 \$. Or, ses vacances sont calculées selon son salaire hebdomadaire de 889,91 \$. La différence est donc de 201,58 \$.

[27] Monsieur Petit dépose également son relevé de paie pour la période 2014-19. Son revenu annuel était alors de 59 303,15 \$. Son salaire hebdomadaire moyen est donc de 1 140,46 \$.

[28] De la même façon, madame Michaud dépose un tableau pour le calcul des indemnités de vacances de monsieur Petit en comparaison avec les dispositions de la Loi sur les normes du travail (pièce S-10, page 2). Ce dernier a reçu 1 423,15 \$ pour l'année de référence. Il aurait dû recevoir 173,55 \$ de plus.

## **C. APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

[29] Suivant la preuve des trois (3) témoins du syndicat, l'employeur admet que le temps supplémentaire n'a jamais été calculé dans les indemnités de vacances. Il ajoute que cette façon de faire respecte la convention collective. Madame Marie-Pier Blanchet, conseillère cadre aux relations de travail, témoigne qu'aucun grief n'a été déposé entre 2000 et 2010 par le syndicat CSN sur cet aspect. Monsieur Simon Corriveau, d'abord embauché comme agent administratif de la paie en 2007 puis muté comme soutien amélioration continue en 2017, a témoigné sur le traitement de la paie des employés du CRDI-TED.

[30] Monsieur Corriveau expose que les paies sont calculées par le même système d'exploitation désormais désigné sous l'appellation Logibec. La grande

majorité des établissements du CISSMO et des centres Est et Ouest l'utilisent. Son corolaire, le système Médisolutions, est utilisé par un seul établissement de la région.

[31] Ainsi, il explique que le ministère de la Santé interprète les dispositions pertinentes des conventions collectives (CSN, FTQ, APTS et FIQ) et identifie des critères pour le calcul des indemnités de vacances. Ces derniers sont ensuite communiqués à l'équipe Logibec qui fixe les paramètres du logiciel. L'équipe n'a pas de discrétion dans les paramètres ministériels. Interrogé sur la possibilité pour les différents centres d'apporter des changements aux paramètres, le témoin explique que leur contrôle est très minime. À cet effet, il dépose un tableau pour la catégorie 2 (CSN) illustrant certains paramètres à la discrétion du syndicat (pièce E-5). Ainsi, l'établissement peut modifier l'accumulation totale de base (page 2) et celle pour en réadaptation, de même que le transfert de vacances dans une année de référence (page 9). Il précise que les tableaux pour les différentes catégories seraient identiques. Dans tous les cas, aucune modification n'a d'impact sur l'inclusion du temps supplémentaire dans le calcul de la paie de vacances, explique-t-il.

[32] Il dépose les guides de la gestion des vacances de 2010 et 2015 (pièces E-6 et E-7). Ainsi, le tableau du calcul des heures indique que l'accumulation de vacances tient compte du temps supplémentaire uniquement dans le cas des conventions collectives qui n'entérinent pas la parité salariale (pièce E-6, page 17). Il renvoie le Tribunal à la page 17 du guide qui énumère les conventions visées à lire en parallèle avec le guide des numéros du syndicat (pièce E-8). Le CRDI-TED (soit la convention 01) entérine la parité et donc les paramètres du logiciel Logibec ne tiennent pas compte du temps supplémentaire. Le guide est identique sur cet aspect pour la période commençant en 2015 (pièce E-7). À cet effet, il précise que seuls les salariés de la FIQ dans le CISSMO l'entérinent pas la parité et donc bénéficie de leur temps supplémentaire aux fins du calcul de leurs indemnités de vacances.

[33] Le témoin dépose également un document antérieur au grief datant du 14 janvier 2000 établissant cette parité (pièce E-9). Il dépose également un communiqué envoyé à tous les établissements sur le calcul de la paie de vacances (pièce E-19). Le syndicat s'oppose à leur dépôt comme il s'agit de preuves extrinsèque et de pratique passée.

[34] Monsieur Thomas Bégin est économiste pour le comité patronal national de négociation de santé et services sociaux depuis juin 2009 (FSS-CSN). Il assiste les équipes de négociations principalement dans l'évaluation des coûts. Il apporte également son support pour évaluer les répercussions financières lors de mises en place de mesures ministérielles.

[35] Monsieur Bégin explique également la notion de parité salariale prévue par les guides de gestion des vacances. Ainsi, en entérinant la parité, les parties doivent calculer le pourcentage nécessaire applicable au salarié temps partiel

afin qu'il obtienne un nombre de jours de vacances équivalent au salarié à temps complet. Il dépose une illustration du calcul (pièce E-17).

[36] En 2014, lors du renouvellement des différentes conventions collectives, il a été mandaté pour analyser la procédure de la FIQ qui considère le temps supplémentaire dans le calcul de l'indemnité de vacances pour ses employés. Après un suivi avec Logibec et Médiosolution, il confirme que c'est toujours le cas aujourd'hui (pièce E-18).

[37] Il témoigne également sur la dernière négociation en 2015. Ainsi, il indique qu'il a assisté au dépôt des demandes syndicales et qu'aucune ne porte sur l'ajout du temps supplémentaire aux fins du calcul de l'indemnité annuelle de vacances. À cet effet, il ajoute qu'une telle demande lui aurait été acheminée par l'employeur qui aurait requis l'analyse de l'impact financier d'un tel changement.

[38] Monsieur Bégin mentionne qu'il a également vérifié avec le fournisseur Logibec leur calcul pour la paie de vacances des salariés à temps partiel en 2000-2001. Le temps supplémentaire n'était pas inclus (pièce E-19). Il mentionne que Logibec est responsable du traitement des paies du CRDI-TED depuis 2000 jusqu'en 2015 (pièce E-20).

#### **D. CALCUL DE LA PAIE DES VACANCES**

[39] Monsieur Corriveau dépose quatre (4) documents qu'il a confectionnés illustrant les paies pour le grief du temps complet pour illustrer les différents calculs de l'employeur (pièces E-12 à E-15). Quatre (4) autres documents équivalents sont déposés pour le calcul des paies des temps partiel (pièces E-21 à E-24). Chaque document est divisé en cinq (5) sections : un tableau des fiches salariales, une fiche des tables de salaire pour le titre d'emploi visé, les fiches salariales complètes, un tableau illustrant l'*État des vacances*, et un sommaire comparatif entre la convention collective et la Loi sur les normes.

[40] À titre d'exemple, il prend le premier document visant monsieur Bissonnette du 25 avril 2010 au 23 avril 2011 (pièce E-12). Ce dernier a reçu un salaire brut de 48 852,10 \$ ce qui inclut le temps régulier et supplémentaire, les primes, les journées maladie et autres. Il a eu 155 heures en banque de vacances et donc un montant de 3 022,50 \$ pour ses vacances. La Loi sur les normes du travail prévoit 6 % du salaire brut et donc 2 931,13 \$. Pour cette période, monsieur Bissonnette a donc eu 122,50 \$ de plus.

[41] De la même façon, monsieur Bissonnette a reçu un salaire brut de 66 611,90 \$ pour la période du 04 mai 2014 au 02 mai 2015 et donc a reçu 3 216,25 \$ pour ses vacances (pièce E-13). Il a complété 567,66 heures en temps supplémentaire (18 741,32 \$). L'employeur admet qu'il aurait reçu 3 996,71 \$ aux fins du calcul de la Loi sur les normes du travail. Pour la période suivante de mai 2015 à 2016, il a reçu 3 264,30 \$ pour sa paie de vacances; l'employeur admet qu'il aurait dû recevoir 3 359,31 \$ selon les normes soit une

différence de 95.01 \$. Au total, 289,64 heures ont été complétées durant cette période en temps supplémentaire pour un montant de 9 383,89 \$ (pièce E-14).

[42] Le dernier document concerne monsieur Petit (pièce E-15). Pour la période du 30 avril 2016 au 03 mai 2015, il a complété 6 heures de temps supplémentaire à taux simple et 179,06 heures à taux et demi. L'indemnité de vacances reçue de 3 695,07 \$ est plus élevée que celle prévue par la Loi sur les normes du travail.

[43] Monsieur Corriveau dépose également un document établissant l'état des vacances des salariés depuis 2005 (pièce E-16).

[44] Il explique ensuite les documents concernant le calcul des vacances des temps partiel (pièces E-21 à E-24). Le premier fait état des vacances d'un salarié temps partiel pour la période 2001-2002. Les autres dressent un portrait des revenus de monsieur Petit entre 2005 et 2012. Tous démontrent que le temps supplémentaire n'a jamais été inclus dans le calcul de la paie de vacances. Aussi, l'indemnité calculée par l'employeur est supérieure à celle qui aurait été payée selon le calcul de la Loi sur les normes du travail. Monsieur Corriveau ajoute que l'échantillonnage a été fait entre 2001 et 2005 puis en 2010, mais que le calcul de Logibec est le même pour tous les salariés à temps partiel.

[45] Il dépose également un tableau sommaire comparatif (pièce E-25). Il explique que le calcul de l'employeur permet le versement d'une indemnité de vacances supérieure à celle prévue par la Loi sur les normes du travail. Seulement deux (2) calculs sont inférieurs étant donné le grand nombre d'heures supplémentaires complétées par monsieur Bissonnette.

## **IV. Les prétentions des parties**

### **A. REPRÉSENTATIONS DU SYNDICAT**

[46] Le syndicat demande au Tribunal d'analyser les dispositions pertinentes de la convention collective quant au calcul de la paie de vacances. Il soutient que l'employeur contrevient auxdites dispositions en n'incluant pas le temps supplémentaire complété dans ce calcul. Il soulève l'admission de l'employeur à cet effet. Le Tribunal doit donc déterminer si le comportement de l'employeur respecte la convention collective. Conformément aux discussions entre les parties et le Tribunal, le syndicat lui demande ensuite de rendre une décision sur les deux (2) griefs types soumis soit ceux de messieurs Bissonnette (temps complet) et Petit (temps partiel).

#### **1. Preuves de pratique passée et extrinsèque**

[47] Par ailleurs, le syndicat demande au Tribunal de ne pas faire tenir compte de la preuve extrinsèque et celle de pratique passée auxquelles il s'est opposé. D'abord, l'employeur a tenté de mettre en preuve deux (2) communiqués datant de 2010 (pièces E-9 et E-10) portant sur la parité salariale. La compétence du

Tribunal et le débat en litige portent sur l'inclusion du temps supplémentaire dans le calcul des paies de vacances et non pas sur l'inclusion d'une compensation pour les bénéfices marginaux selon le statut du salarié. La preuve extrinsèque est permise pour interpréter une disposition ambiguë de la convention collective. Ces documents ne peuvent éclairer le Tribunal à l'égard de cette interprétation comme ils ne portent pas sur les dispositions liées aux vacances. Elles ne sont pas pertinentes et donc non admissibles en preuve.

[48] Quant à la preuve de pratique passée, l'employeur doit nécessairement démontrer l'existence d'une telle pratique et les critères afférents; un fardeau qu'il n'a pas rempli. Aucune preuve de connaissance de toutes les parties syndicales n'a été faite ni la démonstration que la pratique était établie et généralisée. Au surplus, le syndicat soutient que la disposition des vacances n'est pas ambiguë et que la preuve de pratique passée n'est pas pertinente en l'instance.

## 2. Dispositions de la convention collective

[49] Le syndicat renvoie le Tribunal aux dispositions pertinentes de la convention collective. D'abord, l'article 21, pour les salariés à temps complet, traite d'une « rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail. » Se référant à la jurisprudence, il soutient que l'absence de l'expression « normalement au travail » ne permet pas d'exclure les heures supplémentaires effectuées occasionnellement par un salarié. Par ailleurs, le terme « rémunération » doit être interprété plus largement que le terme « salaire » et y inclure ce temps supplémentaire. L'employeur a décidé de calculer la prestation de vacances en fonction des heures complétées et donc doit prendre l'ensemble des heures et payer le salarié sur cette base. L'article 21 est donc clair et doit être appliqué par le Tribunal dans ce sens défini par les parties.

[50] Le syndicat se réfère ensuite à l'article 8 pour le calcul de l'indemnité de vacances des salariés à temps partiel. En fonction des termes utilisés, il soumet au Tribunal que la même interprétation doit être faite soit celle de calculer la prestation de vacances en fonction des heures complétées et d'inclure le temps supplémentaire pour lequel une prestation a été fournie.

[51] Le syndicat soumet au Tribunal que les règles d'interprétation permettent également de conclure dans le sens proposé par le syndicat. Une interprétation positive et libérale doit être préconisée.

## 3. Loi sur les normes du travail

[52] Subsidièrement, le syndicat demande au Tribunal d'analyser les dispositions de la Loi sur les normes du travail afin de déterminer si le calcul de l'employeur respecte l'article 74. L'indemnité correspondant alors à 4 % ou 6 % du salaire brut incluant le temps supplémentaire. Cette Loi est d'ordre public et seule une disposition conventionnelle équivalente ou plus avantageuse est compatible.

[53] Il soutient que la preuve a démontré que le calcul de la Loi sur les normes du travail était plus avantageux lorsque le salarié effectuait du temps supplémentaire. L'employeur a d'ailleurs admis, lors des audiences et dans son argumentaire, qu'il avait effectivement versé une indemnité de vacances moindre que celle prévue par cette Loi. L'admission de l'employeur démontre que ce dernier ne s'assure pas que les données de ces calculs respectent les normes et qu'il contrevient occasionnellement à la Loi. Or, bien que les parties aient convenu de modalités dans une entente contractuelle, celle-ci doit respecter les principes et normes minimales prévus par les lois d'ordre public. L'employeur ne peut se dégager de sa responsabilité en évoquant une contravention seulement occasionnelle. Par ailleurs, bien que le pourcentage utilisé pour l'indemnité de vacances est plus significatif dans la convention, la preuve a démontré une iniquité flagrante pour les salariés qui effectuent beaucoup d'heures supplémentaires.

[54] En résumé, le syndicat demande au Tribunal de ne pas permettre la preuve extrinsèque et celle de pratique passée, de conclure que l'employeur n'a pas respecté la convention collective et qu'il doit inclure le temps supplémentaire dans l'indemnité de vacances. De plus, que l'employeur a contrevenu à la Loi sur les normes du travail dans le calcul de cette indemnité. Il lui demande d'accueillir les griefs types avec les réparations demandées, et de garder compétence à l'égard des autres griefs.

## **B. REPRÉSENTATIONS DE L'EMPLOYEUR**

[55] L'employeur admet au Tribunal qu'il n'a jamais inclus le temps supplémentaire lorsqu'il calcule la rémunération des congés annuels des salariés. Le Tribunal doit donc interpréter les articles pertinents pour déterminer si l'employeur a violé ou respecté la convention collective.

### **1. Preuves de pratique passée et extrinsèque**

[56] Il soutient que l'interprétation de l'employeur est celle convenue par les parties. La preuve de pratique passée démontre que cette façon de faire est préconisée depuis au moins 2001 pour les salariés à temps partiel et 2005 pour ceux à temps complet. Aucun grief n'a été déposé avant 2010. Cette preuve est admissible comme l'employeur satisfait aux trois (3) critères énoncés par la jurisprudence et la doctrine. En effet, la pratique découle de la convention collective, les dispositions en litige sont ambiguës, et la pratique est uniforme, publique et généralisée.

[57] La preuve extrinsèque est recevable comme les paragraphes 21.04 et 8.15 de la convention ne sont pas clairs. S'ils l'étaient, comme le prétend le syndicat, une seule application serait possible. Or, la simple analyse grammaticale des différents termes comme « rémunération » et « salaire » pose un problème d'interprétation comme ils ne sont pas définis dans la convention collective. L'employeur est d'avis qu'à la lecture des définitions du Dictionnaire

canadien des relations de travail<sup>1</sup> et du Dictionnaire de droit québécois et canadien<sup>2</sup> de ces termes, le Tribunal ne peut conclure que l'un ou l'autre inclut le temps supplémentaire. Tant la prétention du syndicat que de l'employeur est plausible à cette étape. Il est donc nécessaire de se livrer à un exercice d'interprétation pour déterminer la réelle intention des parties.

[58] Quant au troisième critère de l'existence de la pratique, l'employeur soutient que la méthode de calcul est uniforme et appliquée fréquemment et systématique chaque année pour chacun des salariés. Par ailleurs, le syndicat ne peut prétendre son absence de connaissance de cette méthode de calcul comme l'employeur émet un relevé à chaque versement de rémunération de congé annuel indiquant le détail des sommes, et ce, depuis 2001 et 2005. La méthode de calcul est donc facilement identifiable. Les conventions collectives se sont succédé et la pratique n'a pas changé.

## 2. Dispositions de la convention collective

[59] D'abord, la preuve a démontré que les vacances d'un salarié à temps complet s'accumulaient en jours, soit 1,67 jour par mois et non pas en heures comme le soutient le syndicat. De surcroît, l'article 21.01 de la convention prévoit un nombre de jours cumulé selon la durée de service complétée. L'article 21.04 vient ensuite déterminer la méthode de calcul. Bien que le terme « rémunération » utilisé peut être parfois interprété plus largement que le terme « salaire », l'employeur est d'avis que le terme fait plutôt référence, en l'espèce, à l'échelle salariale prévue dans la nomenclature des titres d'emploi. La rémunération de la semaine de vacances correspond donc à celle que la personne salariée recevrait pour une semaine régulière. L'employeur réfère à la jurisprudence pertinente pour appuyer son interprétation. Il réitère que le syndicat n'a jamais contesté cette méthode avant 2010.

[60] Quant aux salariés à temps partiel, la disposition pertinente réfère au terme « salaire » qui n'est pas défini dans la convention. Le syndicat s'appuie sur des jurisprudences qui analysaient des conventions collectives incluant cette définition. Leurs raisonnements ne peuvent donc se transposer au présent débat. Le terme est utilisé ailleurs dans la convention notamment aux articles 8.01 et 8.20 et fait référence à celui prévu à la nomenclature d'emploi. Il n'inclut donc pas le temps supplémentaire. L'employeur réfère le Tribunal aux différents articles de la convention incluant ce terme pour appuyer son interprétation selon laquelle il correspond au salaire de base.

[61] Par ailleurs, si les parties avaient voulu l'inclure, elles auraient eu le loisir de le libeller ainsi à l'article 8.15 sous la description du pourcentage. Or, le Tribunal ne peut ajouter du texte à la convention sans excéder sa compétence. Le temps supplémentaire est une rémunération additionnelle non incluse dans le

---

<sup>1</sup> DION, Gérard. *Dictionnaire canadien des relations de travail*, 2<sup>e</sup> éd. Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1986.

<sup>2</sup> REID, Hubert. *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, 4<sup>e</sup> éd. Montréal, Wilson et Lafleur, 2010. Accessible en ligne : <https://dictionnaireid.caij.qc.ca>.

« salaire ». D'ailleurs, à ce même article, les parties réfèrent au « salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité » qui exclut nommément les heures supplémentaires à son article 22. À cet effet, le syndicat réplique que cet article réfère au « salaire hebdomadaire de base » alors que les articles pertinents réfèrent plutôt aux termes « rémunération », « salaire » et « gains ».

[62] Plus encore, la preuve a démontré que les conventions collectives entérinant la parité salariale n'incluaient pas le temps supplémentaire dans le calcul des indemnités de vacances. Si le Tribunal adhérait à l'interprétation du syndicat, il ferait échec à cette parité entre les temps complets et les temps partiels.

### 3. Loi sur les normes du travail

[63] L'employeur soumet que son calcul est moins avantageux qu'en circonstances très exceptionnelles où un salarié effectue beaucoup de temps supplémentaire ce qui a été le cas de monsieur Bissonnette pour une année de référence. Or, il admet son erreur pour ce cas, mais soutient que la Loi sur les normes du travail a été respectée dans tous les autres cas et années de référence.

[64] Pour ces raisons, l'employeur demande au Tribunal de rejeter les griefs et de déclarer que la méthode de calcul de l'employeur respecte la convention collective. Il demande au Tribunal d'ordonner à l'employeur de rembourser le manque à gagner de Michel Bissonnette pour les années 2014-2015 et 2015-2016.

## V. Dispositions légales pertinentes

[65] Les parties se réfèrent aux dispositions pertinentes de la convention collective nationale (pièce S-1) :

### « ARTICLE 8 – RÉMUNÉRATION

**8.01** À moins de dispositions contraires convenues entre les parties nationales, la personne salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

#### **Personne salariée à temps partiel**

**8.13** La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

**8.14** Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

**8.15** La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante : [...]

## 2 – Congé annuel

Un des pourcentages suivants : [tableau non reproduit]

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les primes<sup>1</sup> et la rémunération additionnelle prévue à l'Article 5 de l'annexe D et à l'article 2 de l'annexe O;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (2) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnel.

### **ARTICLE 11 - ARBITRAGE**

**11.25** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

### **ARTICLE 19 – TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**19.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvée ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

### **ARTICLE 21 – CONGÉ ANNUEL (VACANCES)**

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service a 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.

La personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

17 et 18 ans de service au 30 avril : 21 jours ouvrables

[...]

**21.04** En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un (1) statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1- une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

2- une rémunération établie conformément au paragraphe 8.15 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel. » (Référence non reproduite) (Nos soulignés)

[66] Les parties se réfèrent aux dispositions pertinentes de la Loi sur les normes du travail qui se lisent comme suit :

« **Article 74.** L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. [...]

**Article 93.** Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

**Article 94.** Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements. »

## VI. Analyse et décision

### A. NOTIONS PRÉLIMINAIRES

[67] Le Tribunal doit déterminer si le temps supplémentaire complété par un salarié doit être inclus dans le calcul de l'indemnité annuelle de vacances. L'employeur a admis dès le début des audiences qu'il n'en avait jamais tenu compte, et ce, depuis au moins 2001 pour les salariés à temps partiel et 2005 pour ceux à temps complet.

[68] Dans un premier temps, le Tribunal doit donc procéder à l'analyse des dispositions pertinentes de la convention pour déterminer leur sens et leur application et ainsi déterminer si la méthode de calcul de l'employeur contrevient aux dispositions contractuelles convenues par les parties. Il doit se pencher sur le sens des expressions choisies par les parties, soit « rémunération

équivalente » et « salaire ». Ni les dispositions locales ni celles nationales ne prévoient de définitions à cet effet.

[69] Dans un deuxième temps, le Tribunal doit déterminer si l'employeur respecte ou contrevient à la Loi sur les normes du travail.

[70] Le syndicat soutient que les dispositions sont claires et s'interprètent de façon libérale incluant ainsi le temps supplémentaire dans le calcul de la paie des vacances. Subsidiairement, il allègue que la méthode de calcul de l'employeur ne respecte pas les dispositions d'ordre public et plus particulièrement l'article 74 de la Loi sur les normes du travail.

[71] À l'opposé, l'employeur prétend que la méthode de calcul appliquée depuis le début des années 2000 et celle convenue par les parties, notamment par l'entérinement de la parité salariale, respecte la convention collective. Il soutient que les dispositions pertinentes et particulièrement les termes utilisés ne sont pas clairs puisque plusieurs interprétations sont possibles, voire défendables. Le Tribunal doit donc trancher ce problème d'interprétation afin de déterminer la réelle intention des parties. Il soutient que les preuves de pratique passée et extrinsèque éclairent le Tribunal sur celle-ci. Il ajoute que la convention doit être interprétée dans son ensemble et que seule l'interprétation de l'employeur est cohérente, dans les circonstances. Quant à l'argument subsidiaire du syndicat, l'employeur admet son erreur pour un cas de figure, mais soutient que sa méthode est plus avantageuse que celle de la LNT.

## **B. INTERPRÉTATION DES DISPOSITIONS**

[72] Les parties n'ont pas défini les termes « rémunération équivalente » et « salaire » dans la convention collective. Le Tribunal doit donc déterminer si leur interprétation ou leur application est claire à l'égard des congés annuels ou si les dispositions sont ambiguës et requièrent un exercice d'interprétation par d'autres moyens de preuve.

### **1. Le droit**

[73] Pour déterminer l'interprétation et l'application des dispositions des articles 21.04 et 8.15 de la convention collective concernant les personnes salariées à temps complet et à temps partiel, le Tribunal considère utile de se référer aux règles 1 et 2 développées par les auteurs Morin et Blouin rapportées dans leur ouvrage sur le *Droit à l'arbitrage de grief*<sup>3</sup>, au Chapitre 3 et aux pages 497 et suivantes.

[74] Elles se lisent comme suit (paragraphe VIII.42) :

« RÈGLE 1 : Les dispositions de la convention collective claires et précises ne souffrent pas d'interprétation.

<sup>3</sup> BLOUIN, Rodrigue et MORIN, Fernand. *Droit de l'arbitrage de grief*. 5<sup>e</sup> édition, Éditions Yvons Blais inc., 2000, pages 468 à 476.

RÈGLE 2 : Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble. »

[75] D'ailleurs, comme l'indiquait l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans sa décision arbitrale *La Presse Itée*<sup>4</sup> à la page 12 de sa décision : « un texte n'est clair que lorsque, dans son ensemble, il conduit à une seule application. »

## 2. L'analyse

[76] Ainsi, les dispositions des articles 21.04 et 8.15 de la convention collective sont-elles claires et précises, comme le prétend le syndicat?

[77] D'abord, pour la personne salariée à temps complet, l'article 21.04 fait référence à une rémunération équivalente à ce qu'elle recevrait si elle était au travail dans l'établissement de sa rémunération de congé annuel.

[78] D'autre part, pour la personne salariée à temps partiel, les parties, à l'article 8.15, ont plutôt fait référence au terme salaire pour le calcul de cette rémunération de congé annuel.

[79] Malgré les termes différents, le syndicat soutient qu'ils ont la même portée selon les dispositions de la convention collective. Ceux-ci incluent clairement, dit-il, le temps supplémentaire effectué par ces personnes salariées pendant la période servant à l'établissement du calcul de cette rémunération.

[80] La définition du terme « rémunération » du Dictionnaire canadien des relations de travail<sup>5</sup> citée par le syndicat laisse voir une interprétation plus large que le terme « salaire ». Il pourrait mener un Tribunal à conclure que ce premier terme englobe le prix du travail fourni en temps supplémentaire.

[81] Cependant, le Tribunal, comme l'ont souligné les parties dans leurs argumentaires écrits, est lié avant tout par les termes des dispositions de la convention collective, sous peine d'excéder sa compétence.

### a) Temps complet

[82] Commençons l'analyse par l'article 21.04 de la convention collective concernant les salariés à temps complet.

[83] La rémunération équivalente à laquelle fait référence cet article inclut-elle clairement le temps supplémentaire reçu par cette salariée pendant la même période?

[84] De prime abord, le Tribunal constate de l'analyse des dispositions de l'article 21 sur le congé annuel (vacances) que les parties semblent vouloir s'assurer que les salariés visés par celles-ci reçoivent une rémunération

<sup>4</sup> *Presse Itée (La) et Syndicat québécois de l'industrie et des communications, section locale 145*, D.T.E. 92T-254, Me Jean-Pierre Lussier.

<sup>5</sup> DION, G., *précité*, note 1.

équivalente ou semblable à la rémunération régulière qu'ils recevraient s'ils étaient au travail. Aucune mention n'est faite à l'égard de l'inclusion du temps supplémentaire dans le calcul de cette rémunération de vacances.

[85] Plus particulièrement, à l'article 20.01, cette rémunération de congé annuel fait référence à des jours de congé pour chaque mois de service, à des semaines de congés annuels payés ou à des jours ouvrables en fonction d'année de services comme quantum de congés annuels payés.

[86] Le quantum de la rémunération de congé annuel est lié au service de la personne salariée au 30 avril précédant ce congé. Ce service lui donne droit à un nombre de jours ouvrables mentionnés spécifiquement ou facilement déterminable selon lesdites dispositions contractuelles.

[87] L'article 21.04 ne peut être dissocié des autres dispositions précédentes de cet article. La rémunération équivalente qui y est mentionnée malgré son terme générique plus favorable n'indique pas clairement et encore moins de façon précise que le temps supplémentaire doit être pris en compte dans l'établissement du quantum de congé annuel des temps complet. Les parties semblent plutôt avoir voulu se référer à une journée ouvrable régulière de travail de congé annuel n'incluant donc pas le temps supplémentaire effectué par une personne salariée visée.

[88] Il aurait été facile pour les parties de préciser que le temps supplémentaire doit être reconnu ou converti en jours ouvrables aux fins du calcul de l'indemnité annuel de vacances, tout comme elles l'ont fait pour préciser les inclusions dans le pourcentage de la rémunération de congé annuel des personnes salariées à temps partiel à l'article 8.15 de la convention collective.

[89] Comme l'indiquait Me Lussier, le Tribunal ne peut, après analyse des dispositions de l'article 21 sur les congés annuels des temps complet, en arriver à la conclusion qu'une seule interprétation est possible et conduit clairement le Tribunal à conclure que le temps supplémentaire doit être pris en compte dans l'établissement de la rémunération des congés annuels des temps complet.

[90] Dans cette perspective, le Tribunal estime que la décision rendue par l'arbitre Denis Gagnon<sup>6</sup>, citée par le syndicat, trouve application à l'égard de la présente affaire. Celui-ci avait décidé avec des dispositions semblables que le temps supplémentaire ne devait pas être considéré dans le calcul des vacances annuelles.

#### b) Temps partiel

[91] Dans un deuxième temps, il faut examiner l'article 8.15 de la convention collective concernant les personnes salariées à temps partiel.

---

<sup>6</sup> *Alliance des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier Centre de la Mauricie et Centre hospitalier de la Maurice*, sentence rendue par Me Denis Gagnon, 6 avril 2015.

[92] Pour établir le quantum de rémunération du congé annuel auquel les salariés ont droit, ces dispositions ne parlent pas de rémunération équivalente, mais font plutôt référence à un pourcentage du salaire, des primes et de la rémunération additionnelle prévue l'article 5 de l'Annexe D et à l'article 2 de l'annexe O ou à d'autres formes de salaire prévues ailleurs dans la convention collective.

[93] Les parties ont plutôt ici fait référence au terme « salaire » pour le calcul des congés annuels. Le syndicat soumet que ce terme doit inclure le temps supplémentaire réalisé par ses salariés pendant l'année de référence servant au calcul du quantum de vacances annuelles.

[94] À l'opposé du terme « rémunération », les définitions des dictionnaires usuels sont plus restrictives :

« Salaire : Somme d'argent remise au salarié qui représente le prix de sa force de travail et dont le montant est fixé en tenant compte de plusieurs facteurs.<sup>7</sup>

Salaire : Somme convenue à l'avance et payée périodiquement par un employeur en contrepartie du travail accompli par un salarié.<sup>8</sup>

Salaire : Rémunération convenue d'avance qu'un employeur verse à un employé en vertu d'un contrat de travail.<sup>9</sup>»

[95] Les dictionnaires font d'emblée référence à un montant fixé ou convenu à l'avance.

[96] Le Tribunal se réfère également à d'autres dispositions prévoyant les termes à interpréter. Ainsi, le terme « salaire » est prévu notamment aux articles 1, 6, 7, 8, 9, 13, 15.

[97] À l'article 1 contenant les définitions, les parties réfèrent à l'échelle de salaire pour la promotion, le transfert et la rétrogradation. Aux articles 6 et 7, les parties prévoient le salaire d'une personne salariée en libération syndicale référant également à celui prévu à la nomenclature. Les articles 8.01 et 8.20 traitent du salaire reçu en fonction du poste occupé soit celui de la nomenclature. Il serait logique de penser que les autres paragraphes de l'article 8 référant au terme « salaire » se lisent dans le même sens. À l'article 9, les parties traitent des primes d'ancienneté, de chef d'équipe et d'assistant-chef accordées à un salarié impliquent une majoration hebdomadaire d'un certain pourcentage du salaire. Le « salaire » référerait donc à celui de la semaine régulière de travail. Appuyant ce raisonnement, les primes de soir, de nuit ou de fin de semaine sont d'ailleurs ajoutées et calculées sur le salaire journalier ou horaire en dehors du

<sup>7</sup> *Trésor de la Langue Française Informatisé* (TLFi). Nancy, CNRS, ATILF (Analyse et traitement informatique de la langue française). Accessible en ligne : <http://stella.atilf.fr/>.

<sup>8</sup> *Office québécois de la langue française* (OQLF-GDT). Gouvernement du Québec, Le grand dictionnaire terminologique. Accessible en ligne : <http://gdt.oqlf.gouv.qc.ca>.

<sup>9</sup> REID, H., *précité*, note 2.

montant de temps supplémentaire : les relevés de paie déposés se décrivent dans le même sens (pièces S-7 à S-9). À l'article 10, le montant, pour établir le budget consacré au développement des ressources humaines, est calculé en fonction de la « masse salariale » des catégories de personnel soit la somme versée à titre de salaire normal. Le terme « salariale », de la même famille que le terme à définir, ne comprend donc pas le temps supplémentaire. À l'article 15, les parties prévoient l'indemnité de mise à pied équivalente au salaire prévu à la nomenclature.

[98] Le terme « salaire » servant à l'établissement du quantum de congé annuel des temps partiel et contenu à la sa section 2 de l'article 8.15 de la convention collective fait référence au salaire reçu en fonction du poste occupé dans la nomenclature des titres d'emplois de la convention collective, il ne comprend pas le temps supplémentaire.

[99] D'ailleurs, dans le calcul du pourcentage prévu à l'article 8.15, les parties ont, de façon spécifique, prévu les sommes d'argent reçues par la personne salariée qui doivent être considérées dans l'établissement du pourcentage et énumérées plutôt dans cette décision (par. 91). Le temps supplémentaire n'est pas mentionné par les parties. La maxime légale latine *inclusio unius est exclusio alterius* (*Inclure une chose c'est exclure l'autre*) trouve application dans les circonstances.

[100] Le Tribunal ne peut non plus en arriver à la conclusion que les dispositions de l'article 8.15 de la convention collective indiquent clairement que l'employeur a l'obligation de tenir compte du temps supplémentaire effectué par les salariés à temps partiel dans l'établissement de l'indemnité du congé annuel.

[101] Dans les circonstances, le Tribunal ne peut s'arrêter au sens textuel et doit rechercher la réelle intention des parties à travers d'autres dispositions contractuelles ou par le comportement des parties dans le temps surtout lorsque la preuve prépondérante démontre que l'interprétation suivie est récurrente et non contestée.

### **C. ADMISSIBILITÉ DES PREUVES DE PRATIQUE PASSÉE ET EXTRINSÈQUE**

[102] L'employeur soulevait que l'interprétation textuelle ne permettait pas au Tribunal de conclure si le comportement de l'employeur, par sa méthode de calcul, violait la convention collective. Il soutenait que cette ambiguïté permettait la preuve de pratique passée. Le Tribunal permettait à l'employeur, malgré l'objection du syndicat, de présenter une preuve de pratique passée sur l'application des dispositions des articles 21.04 et 8.15 de la convention collective.

[103] Le Tribunal informait cependant les parties qu'il déciderait de son admissibilité lors de sa décision sur le mérite de cette affaire.

[104] À l'inverse, le syndicat soutient que les dispositions pertinentes ne souffrent pas d'ambiguïté et que l'employeur n'a pas rempli son fardeau permettant l'admissibilité de cette preuve. Par celle-ci, l'employeur tente de mettre en preuve des documents portant sur la parité salariale, alors que le débat porte sur l'inclusion du temps supplémentaire dans le calcul des paies de vacances, soumet-il.

### 1. Le droit

[105] Les auteurs Rodrigue Blouin et Fernard Morin dans leur ouvrage précité (note 3) précisent l'usage de la pratique passée comme moyen d'interprétation :

« **II.62** – Parce que les clauses d'une convention collective ne sont pas toujours énoncées en termes clairs et précis, les parties peuvent adopter à leur égard des comportements qui en précisent, à toutes fins utiles, les sens et portée. Il peut même arriver par ailleurs que les gestionnaires de la convention collective, les représentants du syndicat accrédité et de l'employeur, appliquent certaines dispositions d'une façon telle qu'on pourrait croire qu'ils en ont ainsi assoupli ou raffermi les libellés de manière à lui insuffler un sens particulier leur donnant apparemment une portée quelque peu différente. Dans quelle mesure l'arbitre peut-il tenir compte de ces attitudes et réactions pour saisir la portée du texte ou, si on préfère, dans quelle mesure une pratique, une attitude, un comportement, une manière de faire peut servir d'utile et d'efficace éclairage à l'interprétation d'une clause?

**II.63** – Suite à une évolution jurisprudentielle tatillonneuse et quelque peu frileuse, il ressort néanmoins qu'un arbitre de grief peut considérer la pratique lorsqu'il s'agit d'interpréter une règle conventionnelle, mais seulement s'il est d'abord convaincu que la clause est ambiguë en raison justement du fait d'un écart entre le libellé et le comportement des parties (II.66)<sup>50</sup>. Cette dernière notion s'entend exclusivement, à tout le moins au Québec, d'une situation où la partie qui entend établir l'existence d'une pratique amène l'arbitre à estimer vraisemblable que les termes utilisés, dans la clause pris à parti, puissent soutenir, à leur face même, un entendement contraire au sens habituel ou courant qu'on serait normalement porté à leur attribuer ou que leur donne la partie adverse<sup>51</sup>. La jurisprudence québécoise ne retient généralement pas la distinction quelquefois acceptée dans les provinces de *common law* entre *patent and latent ambiguity*, distinction fort controversée<sup>52</sup>. L'opération qui consiste à convaincre l'arbitre que la clause est ambiguë doit être menée à la face même du dispositif. L'ambiguïté s'établit d'ordinaire en raison de la dualité profonde d'un terme, de l'imprécision des expressions, de l'équivoque du tout. Par ailleurs, la pratique alléguée doit être prouvée et la démonstration relève alors de la preuve extrinsèque (VII.30). » (Nos soulignés) (Références omises)

[106] Le Tribunal croit nécessaire de citer également un autre passage de ce même ouvrage :

« La pratique d'un milieu de travail doit être avant tout bien établie. Cette condition ne sous-entend pas qu'une pratique ne puisse évoluer dans le temps pour s'adapter à la conjoncture. Elle signifie plutôt qu'il faille trouver, dans les circonstances de temps et de lieu, une attitude des parties laissant clairement

entendre ou permettant raisonnablement de comprendre qu'elles ont adopté, avec régularité et consciemment, un comportement particulier face à une situation donnée. Ces éléments devraient permettre d'établir un constat d'une même solution répétée dans le temps au point où les parties pourraient respectivement en dégager un sens et une portée pareillement significatifs. (...) En somme, l'arbitre doit pouvoir constater l'adhésion ininterrompue à un type de comportement que les parties ont réciproquement voulu ou que l'on peut raisonnablement présumer qu'elles ont accepté. »

[107] Quant à la preuve extrinsèque, ils énoncent ce qui suit aux pages 390 et 391 de leur ouvrage :

« **Sous-section 1.3 La preuve extrinsèque**

VII.30 – L'objectif de la preuve extrinsèque<sup>36</sup> n'est pas de démontrer l'existence de faits litigieux mais d'établir des faits qui servent à interpréter le droit, c'est-à-dire la disposition conventionnelle dont s'autorise un grief. Cette preuve particulière sert en quelque sorte comme moyen d'interprétation. Une partie ne peut cependant introduire une telle preuve que si elle convainc au préalable l'arbitre qu'il est en présence d'une clause ambiguë<sup>37</sup>, c'est-à-dire qui donne vraiment prise à l'interprétation. Lorsque cette condition d'utilisation de la preuve extrinsèque est satisfaite<sup>38</sup>, il est alors possible pour une partie de tenter de s'en rapporter à des faits extrinsèques et dont les plus connus sont relatifs à l'historique de la convention collective, à la pratique des parties à l'égard d'une clause, aux représentations d'une des parties quant à l'application d'une disposition de la convention collective, et autres. Il existe par ailleurs des conditions de recevabilité de ces faits extrinsèques. Ainsi, aucun fait extrinsèque n'est admissible en preuve s'il ne porte sur la convention collective telle qu'adoptée et s'il ne respecte pas de plus, en parallèle, certaines autres conditions qui se différencient selon qu'il s'agisse d'une preuve documentaire ou non.

VII.31 – S'agissant d'une preuve documentaire [...] Très exceptionnellement, une telle preuve pourrait être admissible si la partie qui s'en prévaut entend démontrer que les sens et la portée qu'elle propose ont été agréés lors du processus de négociation et qu'il ne peut y avoir eu par la suite changement de compréhension. [...] » (Nos soulignés) (Références omises)

[108] Ainsi, la preuve de pratique passée ou extrinsèque peut être admissible, à certaines conditions, comme moyen d'interprétation d'une clause ambiguë et pour faire la preuve que le sens et la portée proposés par une partie ont été agréés entre elles.

## 2. L'analyse

[109] Comme énoncé précédemment, l'employeur soumet que les dispositions pertinentes sont ambiguës et qu'il est difficile de déceler leur application sans procéder à l'examen de l'intention véritable des parties. Il ajoute que l'interprétation soutenue par l'employeur est celle convenue par les parties et que la preuve de pratique passée appuie ses prétentions. Il explique que la méthode de calcul est celle préconisée et choisie par les parties depuis au moins le début

des années 2000 suivant les négociations de la convention collective alors applicable. Il soulève le comportement du syndicat et indique qu'aucun grief n'a alors contesté cette méthode avant 2010. À cet effet, le syndicat a admis que les dispositions et les termes utilisés concernant les vacances n'ont pas changé aux renouvellements suivant la convention adoptée le 22 mai 2000, si ce n'est que des pourcentages associés.

[110] Le Tribunal croit pertinent de se référer à une décision rendue par l'arbitre François Fortier dans l'affaire *Hilton*<sup>10</sup>. Il s'agit d'un débat similaire à la présente affaire. Tout comme ici, cet arbitre relevait l'ambiguïté de clauses sur le calcul de l'indemnité de vacances. S'exprimant sur la preuve de pratique passée, il écrivait ce qui suit à la page 11 et les suivantes :

« En cas d'ambiguïté, l'arbitre est autorisé à faire appel à d'autres sources de droit comme la coutume ou l'usage, afin de voir comment les parties ont vécu ce texte de la clause 14.02.

Or, l'usage dans la présente affaire relève que par la convention collective, les parties ont reconduit un texte identique à celui que l'on retrouve à la clause 14.02

La preuve relève également que l'application de ce texte faite par l'employeur a toujours été la même pour les salariés pendant au moins six (6) ans, à travers trois (3) conventions collectives. L'application faite n'a jamais été contestée [...]

En reconduisant d'une convention collective à l'autre le même texte, sans qu'aucune contestation ne survienne, les parties en ont cautionné l'interprétation faite [...]

L'arbitre n'a pas à modifier l'interprétation donnée par les parties à une disposition conventionnelle lorsque comme dans le présent cas, un usage est bien établi. Ce serait enlever la stabilité juridique qui doit demeurer entre les parties qui ont vécu de la même façon un même texte pendant une longue période, couvrant la vie de plusieurs conventions collectives sans contestation [...] »

[111] Le Tribunal a précédemment conclu que les dispositions pertinentes présentaient certaines ambiguïtés notamment par le choix de leurs termes non définis « rémunération équivalente » et « salaire ». S'en remettant aux principes de droit et aux propos de la décision précitée *Hilton Canada*, il juge nécessaire de faire appel à la pratique passée afin de décerner l'application dans le temps de ces dispositions qui n'ont pas changé depuis 2000.

[112] L'employeur soutenait que la méthode de calcul était prévue par la convention collective. Il expliquait que les parties ont entériné, à la suite des négociations de 2000, la parité salariale. La parité salariale est l'explication même du calcul de l'employeur. Il n'avait donc le choix, dans sa preuve, de faire un exposé sur cet aspect, soumet-il au Tribunal.

---

<sup>10</sup> *Hilton Canada Inc. et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôtel Hilton Québec* (C.S.N.), T.A., 1988-03-11 (D.T.E. 88T-967).

[113] Ainsi, contrairement à la FIQ, par exemple, les parties à la convention FSSS-CSN, à l'époque pertinente, ont entériné la parité salariale prévoyant ainsi que le temps supplémentaire ne devait pas être inclus dans le calcul des indemnités de vacances. Cette méthode est prévue par les guides de gestion de vacances de 2010 et 2016, particulièrement à son article 5.2.1 (pièces E-6 et E-7), fournis par le système Logibec suivant les critères fixés par le gouvernement.

[114] Les guides prévoient que les conventions dont le numéro n'est pas énuméré dans le document sont celles qui entérinent la parité. Le Tribunal a procédé à l'exercice de vérifier les numéros associés aux conventions en cause en s'appuyant sur le guide des numéros des conventions (pièce E-8). Il constate que les conventions visées par le présent litige entérinent la parité conformément aux guides soumis.

[115] Au-delà des guides de 2010 et 2015, l'employeur indique que la parité a été entérinée plus tôt soit en 2000 lors des négociations. Ainsi, il dépose un bulletin de la CSN datant du 14 janvier 2000 (pièce E-9, page 4) et suivant la négociation de la convention collective. Ainsi, le syndicat informait ses membres salariés des nouveaux concepts découlant de la nouvelle convention :

« Dans la santé et les services sociaux, où oeuvrent les membres de la **FSSS** et de la **FP**, la parité des droits entre les salariés à statut précaire et les employés réguliers est acquise quant au calcul de l'ancienneté et celui de la rémunération des vacances, les congés fériés, les congés de maladie et les congés mobiles en psychiatrie. » (Nos soulignés)

[116] Au même effet, il dépose le communiqué envoyé par CHUM Informatique (renommé Logibec) à tous les établissements de la CSN (pièce E-10) datant du 25 mai 2000 et suivant la rature officielle de la nouvelle convention collective le 22 mai 2000. Ce communiqué informe les utilisateurs du système des répercussions de l'entérinement de la parité salariale notamment sur le calcul des pourcentages associés aux congés fériés, aux maladies, aux congés mobiles et aux vacances.

[117] Suivant les documents déposés, le Tribunal constate que l'usage, et donc la méthode de calcul, est appliqué depuis 2000. La preuve tant syndicale et patronale a démontré que le calcul était le même chaque année, et ce, pour chacun des salariés peu importe leur statut. L'application a donc toujours été la même, et ce, à travers trois (3) conventions collectives.

[118] Par ailleurs, le syndicat soulevait qu'une preuve de connaissance de la pratique devait être faite pour tous les syndicats impliqués. Or, l'employeur ne remplissait pas son fardeau en limitant sa preuve à celle de la FSSS-CSN. L'employeur répliquait que les parties avaient convenu de limiter leur preuve à la catégorie 2, soit le personnel auxiliaire membre de ce dernier syndicat. Ainsi, comme la FSSS-CSN ne pouvait ignorer raisonnablement cette méthode de

calcul appliquée depuis 2001 à l'égard de cette catégorie, il ne peut prétendre l'ignorer pour les autres catégories soumises à la même convention.

[119] À cet effet, bien que les documents de l'employeur concernant la pratique passée ne portent que sur la connaissance de la FSSS-CSN, le Tribunal constate que le dossier litigieux qui lui a été soumis, en 2013, concernait seulement cette partie. Un changement d'allégeance a suivi en 2016. La même méthode de calcul a été appliquée. Le Tribunal ne peut adhérer à la prétention du syndicat et donc à son absence de connaissance pour les autres catégories.

[120] Par ailleurs, le Tribunal ne peut retenir l'argument du syndicat selon lequel les documents passés ne concernent pas les dispositions des vacances en litige, mais bien la parité salariale. Il a été démontré que cette notion est au cœur même du calcul des pourcentages associés au calcul de l'indemnité de vacances.

a) Inclusion du temps supplémentaire

[121] Si elles avaient voulu ainsi prévoir l'inclusion du temps supplémentaire dans le calcul de la rémunération de congé annuel, elles auraient eu le loisir de l'ajouter dans les conventions subséquentes ou d'uniformiser les termes si telle était leur intention. Par ailleurs, le Tribunal ne peut faire abstraction du comportement du syndicat qui n'a pas déposé de grief sur cette question ni durant la première convention intervenue le 22 mai 2000 ni durant son renouvellement jusqu'en 2005. Le premier grief a été déposé à quelques mois de l'échéance de la troisième convention de mai 2006 à mars 2010 soit en novembre 2010.

[122] Comme l'indiquait l'arbitre Fortier dans la décision *Hilton* (page 13) :

« Si le syndicat n'est pas satisfait de l'application faite de la clause 14.02 telle que l'usage l'a démontré, c'est par la voie de la négociation qu'il devra remédier à la situation. »<sup>11</sup>

[123] Le Tribunal avait déjà constaté que les articles 21.04 et 8.15 de la convention collective ne font pas référence ou n'incluent pas le temps supplémentaire dans l'établissement du quantum de la rémunération du congé annuel des personnes salariées à temps complet ou à temps partiel.

[124] La pratique passée et la preuve extrinsèque admises par le Tribunal viennent confirmer que ces dispositions n'incluent pas le temps supplémentaire. Ainsi, le Tribunal arrive à la conclusion que la méthode de l'employeur ne contrevient pas à la convention collective : les parties n'ont pas voulu inclure le temps supplémentaire dans le calcul de l'indemnité annuelle de vacances tant pour les salariés à temps complet qu'à temps partiel.

---

<sup>11</sup> *Hilton Canada Inc.*, précité, note 10.

### 3. LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

[125] Dans un deuxième temps, le Tribunal doit déterminer si l'employeur, par sa méthode de calcul, contrevient à la Loi sur les normes du travail, comme le soutient le syndicat.

[126] Bien que le Tribunal soit arrivé à la conclusion précédemment que la méthode de calcul appliquée ne contrevenait pas aux dispositions contractuelles, il doit vérifier si elle respecte les dispositions d'ordre public (art.93 LNT).

[127] Le syndicat soulève que le calcul prévu par l'article 74 de la Loi sur les normes du travail se fait sur le salaire brut d'un salarié et donc inclut le temps supplémentaire. Il soumet au Tribunal que ce dernier doit déterminer si le calcul de l'employeur est plus généreux. Le syndicat soumet que non. À cet effet, il précise que l'employeur a admis ne jamais inclure le temps supplémentaire dans son calcul et qu'il contrevenait occasionnellement à la Loi. Le syndicat soutient que le Tribunal doit appliquer l'article 74 puisque la disposition conventionnelle est moins généreuse.

[128] L'employeur soutient que les montants résultant de ses calculs sont toujours plus onéreux que la Loi sur les normes du travail. Il admet qu'il a failli à son obligation dans des circonstances très exceptionnelles lors que le temps supplémentaire complété par un salarié est très important (soit 567,66 heures dans l'exemple en cause).

#### 1. Compétence de l'arbitre

[129] À cet effet, le principe clair établi par les articles 93 et 94 de la Loi sur les normes du travail et reconnu par nos Tribunaux prévoit qu'une disposition d'une convention collective peut être plus avantageuse.

[130] L'arrêt *Isodore Garon*<sup>12</sup> reprenait ce principe :

« En principe, la convention collective contient l'ensemble des conditions de travail incluses expressément par les parties lors de la négociation collective, mais la faculté des parties de négocier librement les normes substantielles les régissant est restreinte par l'obligation de respecter ou d'incorporer à la convention les droits ou les valeurs protégés par les chartes et les règles de droit imposées par le législateur, y compris certains principes généraux du droit commun, notamment ceux qui ont un caractère d'ordre public. Plusieurs lois québécoises contiennent des dispositions relatives au droit du travail qui sont d'ordre public, dont la L.n.t., qui énonce des seuils minimums que toute convention collective doit respecter, et le C.c.Q. » (Nos soulignés)

[131] Le syndicat demande ainsi au Tribunal de regarder si la méthode de calcul de l'employeur respecte cette norme plancher prévue à l'article 74 de la Loi sur les normes du travail.

<sup>12</sup> *Isodore Garon Ltée c. Tremblay*, [2006] 1 R.C.S. 27.

[132] Dans les arrêts *Weber*<sup>13</sup> puis *Parry Sound*<sup>14</sup>, la Cour suprême du Canada devait établir la compétence de l'arbitre de décider de la validité d'une disposition d'une convention collective. Dans *Parry Sound*, la Cour mentionnait ce qui suit aux paragraphes 26 et 28 :

« Les droits de gestion doivent être exercés non seulement conformément aux dispositions expresses de la convention collective, mais aussi conformément aux droits conférés à l'employé par la loi [...] »

[L]es droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi sont contenus implicitement dans chaque convention collective à l'égard de laquelle l'arbitre a compétence. Une convention collective peut accorder à l'employeur le droit général de gérer l'entreprise comme il le juge indiqué, mais ce droit est restreint par les droits conférés à l'employé par la loi. » (Nos soulignés)

[133] La Cour ajoutait dans *Isidore Caron* précitée (paragraphes 24 et 31) :

« Le principe qui se dégage est que si la règle est incompatible avec le régime collectif des relations de travail, elle ne peut être incorporée et elle doit être exclue, comme dans *McGavin, Hémond et Noël*. Si elle s'avère compatible et qu'il s'agit d'une norme supplétive ou impérative, comme dans *McLeod, Weber* et *Parry Sound*, l'arbitre aura compétence pour l'appliquer. [...] »<sup>15</sup>

L'arbitre a compétence sur tous les différends que le contexte factuel permet de rattacher à la convention collective. Il tranche ces différends en ayant recours aux règles conventionnelles explicites ou implicites. »

[134] Dans une affaire plus récente où la Cour supérieure<sup>16</sup> devait intervenir quant à la compétence de l'arbitre dans l'application de dispositions de la Loi sur les normes du travail, l'honorable Michel Caron concluait ainsi :

« [26] La Loi sur les normes du travail fixe les normes minimales de travail qui doivent être appliquées par tout employeur de concert avec les règles négociées de la convention collective. »

[27] L'article 56 LNT établit une norme voulant qu'aux fins de calcul des heures supplémentaires, le congé annuel et les congés fériés et payés sont assimilables à des jours de travail.

[28] La norme est d'ordre public selon l'article 93 de la *Loi sur les normes de travail*.

[29] Ainsi, en cas d'incompatibilité, c'est la *Loi sur les normes du travail* qui prévaut.

[30] Le législateur n'a pas confié à un organisme spécifique la compétence exclusive de voir au respect de la norme prévue à l'article 56 LNT<sup>3</sup>.

<sup>13</sup> *Weber c. Ontario Hydro*, [1995] 2 R.C.S. 929.

<sup>14</sup> *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157.

<sup>15</sup> *Isidore Garon Ltée, précité*, note 12.

<sup>16</sup> *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503 c. Roy*, 2007 QCCS 1172.

[31] Dans ce contexte, l'arbitre de griefs, dans l'exercice de sa compétence, devait, selon l'article 100.12 du *Code du travail*, appliquer la *Loi sur les normes du travail*, afin de décider du grief dont il était saisi. » (Références omises) (Nos soulignés)

[135] Ainsi, le Tribunal peut appliquer la convention collective en combinant les dispositions de la Loi sur les normes du travail. Il doit toutefois s'assurer que l'indemnité de vacances calculée par l'employeur, en fonction de la convention collective, respecte la norme d'ordre public.

## 2. L'analyse

[136] Le syndicat admettait, dans son argumentaire, que les pourcentages utilisés dans la convention collective pour le calcul de l'indemnité annuelle des vacances étaient plus significatifs que ceux de 4 et 6 % prévus par la Loi sur les normes du travail. À la lecture des dispositions litigieuses, le Tribunal constate que les pourcentages se situent entre 8,77 % et 11,21 % pour les salariés à temps partiel, en fonction de leurs années de service (soit entre 20 et 25 jours ouvrables). Le même nombre de jours est prévu pour les salariés à temps complet.

[137] Le syndicat soulignait que le pourcentage, bien que plus significatif, une « iniquité flagrante » résulte du calcul de l'employeur pour les salariés qui effectuent beaucoup d'heures supplémentaires.

[138] Par ailleurs, les témoins du syndicat déposaient plusieurs périodes de paie pour le plaignant temps complet et le plaignant temps partiel. Pour chacune de celles-ci, le syndicat énonce le « manque à gagner » correspondant à l'équation suivante : salaire brut divisé par le nombre de semaines annuellement (52 semaines), moins le montant réellement reçu. L'employeur répliquait que l'employeur avait une obligation en deux (2) temps : soit celle de calculer la paie des vacances en fonction de la méthode convenue, puis celle prévue par la LNT et d'octroyer l'indemnité la plus élevée des deux.

[139] Le Tribunal constate que le « manque » identifié par le syndicat est plutôt le montant désiré par ce dernier. Or, ce dernier ne correspond pas nécessairement à l'indemnité de la Loi sur les normes du travail. De la même façon, le syndicat suggérait par sa preuve que les salariés n'effectuant pas de temps supplémentaire recevaient une indemnité hebdomadaire plus élevée que le salarié qui en effectuait régulièrement; ce qui créait une disparité. Le Tribunal souligne qu'il n'a pas à décider de ces aspects, mais bien de déterminer si l'indemnité calculée et octroyée par l'employeur est plus généreuse que celle découlant du calcul de l'article 74 de la Loi sur les normes du travail.

[140] Les propos de l'arbitre Fortier dans *Hilton* précités par le Tribunal à son paragraphe 123 selon lesquels la négociation est la voie à choisir pour remédier à cette situation s'appliquent à nouveau.

[141] Le Tribunal a fait l'exercice de vérifier les différentes méthodes de calcul avec une année de référence pour le plaignant temps complet. Ainsi, selon la preuve présentée et prépondérante, ce dernier pour l'année 2010-2011 a eu un salaire brut de 48 852,10 \$. Il a reçu 3 022,50 \$ pour ses vacances. Il aurait reçu 2 931,13 \$ selon le calcul de la Loi sur les normes du travail. Il aurait dû recevoir 939,46 \$ pour chaque semaine de vacances selon la logique du syndicat soit 3 757,85 \$ pour quatre (4) semaines. Le calcul du syndicat est nettement plus avantageux. Or, le Tribunal ayant conclu précédemment que la méthode de calcul convenue par les parties et appliquée par l'employeur depuis 2001 selon la preuve prépondérante respecte les dispositions de la Loi sur les normes du travail. Il n'appartient pas au Tribunal de déterminer si l'employeur devrait octroyer plus dans l'optique où il respecte déjà les normes d'ordre public.

[142] Néanmoins, de l'admission de l'employeur, le Tribunal relève que certaines paies accordées étaient effectivement moins avantageuses suivant le calcul de la convention collective. En effet, il note que les indemnités accordées étaient inférieures pour les périodes de paies suivantes : 2010- pour le cas type du plaignant temps partiel. Dans tous les cas, l'indemnité reçue était plus avantageuse que celle découlant du calcul de la Loi sur les normes du travail.

[143] L'employeur doit s'assurer que l'indemnité afférente au congé annuel ou la rémunération de ce congé respecte également la norme d'ordre public. Il est de son obligation d'effectuer les calculs en conformité avec l'article 74 de la Loi sur les normes du travail pour s'assurer que le montant versé aux personnes salariées à temps complet ou à temps partiel est conforme à cette Loi. De son admission, tel n'a pas été le cas avant ou après 2010, soit après le dépôt des griefs dont le Tribunal est saisi.

[144] Le Tribunal est d'avis que l'employeur doit également énoncer un calcul de l'indemnité selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail dans les relevés de paie de congé annuel remis à toutes les personnes salariées pour les renseigner et corriger les erreurs du passé.

#### **D. CONCLUSION**

[145] En raison de l'ambiguïté des termes utilisés dans les dispositions des articles 21.04 et 8.15 de la convention collective, le Tribunal admet la preuve de pratique passée et la preuve extrinsèque pour déterminer la portée réelle et intentionnelle des parties quant à l'inclusion ou non du temps supplémentaire dans le calcul de la rémunération du congé annuel de vacances des salariés.

[146] Comme l'a énoncé et décidé le Tribunal, à moins de situations particulières où un grand nombre d'heures supplémentaires est accompli par les plaignants, l'employeur a respecté les dispositions des articles 21.04 et 8.15 de la convention collective lors de son calcul des paies de vacances en ne tenant pas compte des heures supplémentaires accomplies par les salariés pendant la période de référence. Les dispositions contractuelles n'obligent pas l'employeur à tenir compte dudit temps supplémentaire.

[147] Cependant, en raison d'un grand nombre d'heures supplémentaire accompli, le Tribunal constate que l'employeur a fait défaut, à certaines occasions, de respecter les dispositions de l'article 74 de la Loi sur les normes du travail. L'employeur a d'ailleurs admis n'avoir jamais tenu compte du temps supplémentaire dans son calcul de l'indemnité annuelle de congé. Il ne s'est pas assuré non plus que les salariés recevraient les minimums requis par cette Loi.

[148] La preuve a démontré que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations légales en vertu de la Loi sur les normes à l'égard du plaignant temps complet, mais non à l'égard du plaignant temps partiel. À cet effet, l'employeur demande d'accueillir en partie les griefs collectifs des salariés à temps complet et de rejeter le grief individuel du plaignant temps partiel de même que les griefs collectifs des personnes à temps partiel.

[149] Le mandat du Tribunal était de rendre une décision de principe à partir des deux (2) cas types. La preuve a visé des salariés de catégorie 2, de consentement des parties : aucune autre preuve n'a été présentée pour les autres salariés quant au respect de la convention collective en regard de la Loi sur les normes, surtout que l'employeur a admis n'avoir jamais fait une telle vérification.

[150] S'agissant de grief de nature continue à compter de 2010, le Tribunal croit plutôt opportun d'accueillir en partie les griefs et d'enjoindre l'employeur de faire les calculs qui s'imposent pour tous les salariés à temps complet ou à temps partiel visés par les griefs comme il l'a fait pour messieurs Bissonnette et Petit, afin de s'assurer du respect des dispositions de la Loi sur les normes. L'employeur devra ensuite soumettre ces résultats au syndicat dans un délai raisonnable afin de décider des quantum dus, s'il y a lieu ou d'informer le Tribunal de la suite de ces dossiers de griefs. En cas de désaccord, le Tribunal conserve compétence pour régler tous litiges qui pourraient survenir.

## **E. FRAIS D'ARBITRAGE**

[151] Considérant que le Tribunal a accueilli en partie les griefs des syndicats et des plaignants, a constaté le retard à agir du syndicat et le défaut de l'employeur de s'assurer du respect d'une loi d'ordre public, en l'occurrence la Loi sur les normes du travail, le Tribunal est d'avis que la responsabilité des parties aux frais de l'arbitrage doit être assumée à parts égales entre celles-ci.

## VII. Dispositif

[152] Pour tous les motifs ci-haut mentionnés, après avoir reçu et analysé la preuve et les argumentaires écrits des parties et vérifié le droit et la jurisprudence, le Tribunal :

- FAIT DROIT à la preuve de pratique passée et à la preuve extrinsèque;
- ACCUEILLE en partie les griefs des plaignants à temps complet et à temps partiel, depuis 2010;
- ORDONNE à l'employeur de faire les calculs de la paie de congé annuel de tous les salariés à temps complet et à temps partiel de toutes les catégories de personnes visées par les griefs depuis 2010 dont le Tribunal est saisi et de remettre au syndicat, dans un délai raisonnable, les résultats de ces calculs afin de s'assurer du respect de la Loi sur les normes du travail;
- ORDONNE à l'employeur de rembourser aux personnes salariées à temps complet et à temps partiel le reliquat des sommes d'argent qui leur sont dues afin de s'assurer du respect de la Loi sur les normes du travail depuis 2010;
- CONDAMNE les syndicats et l'employeur, à parts égales, quant aux frais d'arbitrage;
- RÉSERVE sa compétence quant à l'application de la présente décision en cas de mésentente entre les parties;
- DEMANDE aux parties de prévenir le Tribunal sur la suite des autres dossiers de griefs, s'il y a lieu.

Signée à Bromont, ce 16 juillet 2018



*Me Jean Barrette*  
Arbitre