

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 7 novembre 2023

DEVANT L'ARBITRE : Alain Turcotte

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 5007

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent

Ci-après appelé « l'employeur » ou le « CISSS »

Plaignant : Syndicat

Grief : n° du syndicat CISSS 2022-500

Convention collective : 2021-2023

SENTENCE ARBITRALE

Article 100 du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

APERÇU DU GRIEF

[1] Le litige porte sur le taux de rémunération du temps supplémentaire effectué le jour de Noël ou le jour de l'An, lorsque ces congés fériés tombent une fin de semaine.

[2] L'article de la convention collective traitant de la rémunération stipule que le salaire régulier d'une personne qui travaille effectivement le 25 décembre ou le 1^{er} janvier est

majoré de 50 %. La divergence de vues entre les parties repose sur le taux applicable sur ce salaire augmenté lors de ces deux journées.

[3] Le syndicat invoque la clause sur le temps supplémentaire dont le second alinéa prévoit un taux double de salaire quand il est effectué durant un congé férié. Selon lui, c'est celui-ci qui s'applique.

[4] L'employeur explique que la convention prévoit treize congés fériés. Chaque année, il fournit une liste qui distingue le jour férié de la date où il sera chômé qui, elle, est toujours un jour ouvrable rapproché de la fin de semaine. Ainsi, lorsque les fêtes de Noël et du jour de l'An surviennent un samedi ou un dimanche, elles sont chômées le lundi suivant.

[5] Dans le cas de figure qui est soumis, l'employeur soutient que c'est la règle générale du temps supplémentaire (premier alinéa : taux du salaire majoré de 50%) qui prévaut. Pour adopter le taux double, il faudrait que le temps supplémentaire soit travaillé lors de la journée chômée de la semaine qui est associée à Noël ou au jour de l'An.

QUESTION EN LITIGE

[6] La convention utilise le terme « congé férié ». Il faut examiner en quoi consiste ce terme puisque la clause du paiement du temps supplémentaire renvoie à cette expression. Dans ce cadre, il faut se demander la question suivante quand ces deux fêtes sont un samedi ou un dimanche :

Est-ce que le jour chômé de la semaine qui est associé à Noël et au jour de l'An constitue le congé férié prévu à la convention ?

[7] Pour les raisons qui suivent, le Tribunal est d'avis que l'application de la convention fait en sorte que le congé férié se place lors d'un jour ouvrable de semaine. Lorsque Noël et le jour de l'An sont un samedi ou un dimanche, ils seront nécessairement repris. Durant la fin de semaine, c'est donc la règle générale du taux supplémentaire qui s'ajoute au salaire déjà augmenté pour ces fêtes. Le grief est rejeté.

EST-CE QUE LE JOUR CHÔMÉ DE LA SEMAINE QUI EST ASSOCIÉ À NOËL ET AU JOUR DE L'AN CONSTITUE LE CONGÉ FÉRIÉ PRÉVU À LA CONVENTION ?

[8] Il s'agit d'une divergence sur l'interprétation des textes de la convention.

LE DROIT

[9] Dans l'affaire *Uniprix*¹, la Cour suprême détermine une démarche d'interprétation des contrats et rappelle les principes en la matière.

¹ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43, [2017] 2 R.C.S. 59.

[10] Il faut procéder à une première analyse du texte selon le sens ordinaire, spécialisé ou juridique des termes, qui se dégage de la structure lexicale ou grammaticale. L'objectif est de déterminer si le texte à interpréter est clair ou ambigu. Si la volonté des parties est manifeste, le contrat clair s'impose au décideur².

[11] Si cet exercice ne permet pas de dégager la volonté des parties contractantes, il faudra recourir aux principes d'interprétation et à la preuve administrée pour trouver le sens du texte à étudier.

[12] Nous procéderons donc d'abord avec l'analyse du texte de l'article. Dans un deuxième temps, il faudra considérer les autres dispositions de la convention. En effet, il ne faut pas se limiter aux seuls mots du texte à examiner. Dans la décision *Uniprix*, la Cour écrit :

[35] Si cette étape se fonde d'abord et avant tout sur l'étude des termes eux-mêmes, elle ne s'y limite pas nécessairement dans tous les cas puisque le texte d'un contrat peut parfois ne pas être fidèle à l'intention commune des parties [...]. En effet, « [r]eplacés dans le contexte des autres stipulations de la convention ou celui des circonstances de sa conclusion, les termes apparemment limpides d'une stipulation peuvent [parfois] se révéler ambigus et contredire l'économie du contrat, la véritable intention des parties » [...]. De même, une stipulation qui pourrait être perçue comme ambiguë peut être parfaitement claire lorsque considérée dans son contexte.

[13] Dans le domaine des relations de travail, c'est le constat qu'ont fait les auteurs Rodrigue Blouin et Fernand Morin dans leur ouvrage classique sur l'arbitrage des griefs³. Dans le chapitre portant sur les onze règles d'interprétation de la convention collective, la Règle 2 est la suivante : « *Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble* »⁴.

LE CONTEXTE

LES CONGÉS FÉRIÉS

[14] L'article 20 de la convention collective nationale⁵ est intitulé « CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS ». La première clause prévoit ceci :

² Paragraphe 34 de la décision *Uniprix*.

³ F. MORIN, R. BLOUIN avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012.

⁴ « Elle [la Règle] postule que l'on ne saurait sans danger dégager le sens véritable de l'une d'elles en l'isolant ou l'extirpant de son milieu. » (à la page 503, par. VIII.48).

⁵ L'employeur est soumis à la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ, c. R-8.2 (la Loi). Elle prévoit qu'il y a des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale (la convention nationale) et à l'échelle locale (l'entente locale).

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.

[15] Dans l'entente locale, ces congés sont énumérés à la clause 11.01. En plus des jours fériés de la *Loi sur les normes du travail* (la LNT)⁶ et de la Fête nationale⁷, l'employeur reconnaît à la fois le Vendredi saint et le lundi de Pâques ainsi que la veille et le lendemain de Noël et du jour de l'An.

[16] En janvier ou février de l'année civile, l'employeur communique une liste de ces congés pour l'ensemble du personnel (pour les catégories 1 à 4 travaillant au CISSS)⁸. Comme mentionné, elle associe le jour férié avec la date de la semaine où il sera chômé. Par exemple, en 2022, le jour de Noël était un dimanche. Dans la liste de cette année-là, le jour chômé est le lundi 26 et le « lendemain de Noël » est le mardi 27 décembre.

[17] Le conseiller de relations du travail du CISSS déclare que l'employeur procède de cette manière depuis au moins 2015, date où il a commencé à travailler au Centre.

[18] Ajoutons que si une personne salariée est tenue de travailler l'un de ces congés fériés, l'employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent (clause 20.03 de la convention nationale)⁹. Quant à elle, la clause 20.06 de la convention nationale est claire : « *En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.* »

LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

[19] La convention nationale édicte ceci au sujet des heures supplémentaire :

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

19.02 La personne qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante :

1- Au taux et demi de son salaire, en règle générale.

2- Au taux double de son salaire si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

⁶ RLRQ, c. N-1.1, cette loi prévoit sept jours fériés et chômés: 1^{er} janvier, Vendredi saint **ou** lundi de Pâques (au choix de l'employeur), le lundi qui précède le 25 mai, le 1^{er} juillet (ou le 2, si cette date tombe un dimanche), le 1^{er} lundi de septembre, le 2^e lundi d'octobre et le 25 décembre.

⁷ Elle est régie par une loi particulière, la *Loi sur la Fête nationale*, RLRQ, c. F-1.1.

⁸ À l'audience, l'employeur dépose les listes des années 2020-2021 à 2023-2024.

⁹ Il est possible d'en mettre cinq en banque selon la clause 7.14 de la convention nationale et la clause 11.02 de l'entente locale.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

[20] Le syndicat dépose une note de service de l'employeur du 1^{er} décembre 2022 sur les modalités entourant la rémunération du 25 décembre et du 1^{er} janvier suivants (un dimanche). Celle-ci énonce qu'un salarié qui travaille effectivement le jour de Noël ou du jour de l'An reçoit un salaire majoré de cinquante pour cent. Ceci constitue un « *salaire régulier* » et non une rémunération en temps supplémentaire.

[21] La note continue en précisant que lorsque du temps supplémentaire est effectué le 25 décembre ou le 1^{er} janvier, la personne salariée est rémunérée à taux et demi, majoré automatiquement de 50%. C'est la position patronale.

ANALYSE

LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

[22] Le syndicat plaide que la clause 19.02 de la convention nationale est claire : « [...] *Au taux double de son salaire si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.* »

[23] Comme le montre la preuve, l'employeur a l'habitude de publier un calendrier des congés fériés depuis plusieurs années. Cependant, la partie syndicale soutient ne pas avoir consenti pour autant à l'interprétation patronale de la rémunération du temps supplémentaire lors de Noël ou du jour de l'An durant une fin de semaine.

[24] Lors des plaidoiries, il ressort que le litige ne porte pas sur l'application de cette clause 19.02. Il ne semble pas faire de doute dans l'esprit des parties que le taux double s'applique lorsque le temps supplémentaire est effectué durant le congé férié. C'est plutôt qu'elles ne s'entendent pas sur ce qui constitue un congé férié.

LA DÉFINITION DE « CONGÉ FÉRIÉ »

[25] La convention collective est plus généreuse que ce qui est accordé par la législation¹⁰. Il faut porter notre attention sur ce qu'elle prévoit. Cela étant, les parties n'ont pas adopté de définition particulière de « congé férié ». Le *Dictionnaire canadien des relations du travail*¹¹ fournit les définitions suivantes :

¹⁰ L'article 59.1 de la LNT énonce que la section III (Les jours fériés, chômés et payés) du chapitre IV (NORMES DU TRAVAIL) ne s'applique pas à une personne salariée qui en vertu d'une convention collective bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la section s'applique (les non-syndiqués).

¹¹ Gérard DION, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, 2^e édition, Québec, Presses de l'université Laval, 1986.

Congé : Jour rémunéré ou non pendant lequel, en raison d'une fête quelconque, d'une coutume établie, ou d'une loi ou proclamation de l'État, les salariés d'une organisation ne travaillent pas. (Page 111)

Jour férié : Période de vingt-quatre heures fixée en vertu d'une loi ou reconnue par la coutume pour marquer la commémoration d'un événement civil ou religieux. La plupart des jours fériés sont chômés. Si le salaire est payé quand même, on dira qu'il s'agit d'un congé payé ou d'un jour férié rémunéré. (Page 269)

Jour férié payé : Jour férié auquel un salarié a droit, sans perte de salaire, en vertu de la loi, de la convention collective ou de la coutume. Si un salarié doit travailler quand même, l'employeur lui donne un congé compensatoire ou il lui versera, en plus du salaire prévu pour le jour férié, le salaire correspondant à sa journée de travail, soit à taux simple, à taux majoré de moitié, ou même à taux double, selon le cas. [...] (Page 270)

[26] C'est donc dire que le « congé férié payé » de la convention est une journée pour laquelle les salariés sont dispensés de travailler, mais pour laquelle ils sont payés. Or, la plupart des salariés du CISSS travaille du lundi au vendredi. Le samedi et le dimanche sont donc des jours habituels de repos.

[27] Les parties sont conscientes que ce ne sont pas tous les jours fériés qui sont des jours ouvrables. La clause 20.04 de la convention nationale protège cet avantage :

Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

[...]

(Notre souligné)

[28] Dans ce cadre, quelle est l'application de ces dispositions ? La preuve montre que l'observance d'un congé férié n'est pas liée obligatoirement à sa date réelle. Les listes déposées illustrent clairement une volonté de procurer des fins de semaine prolongées aux salariés.

[29] Bien entendu, certaines fêtes légales, qui sont incluses dans la convention, sont des jours ouvrables déjà jumelés à la fin de semaine. Le Vendredi saint termine la semaine. Le lundi de Pâques, la fête des Patriotes, la fête du Travail et l'Action de grâces commencent toujours une semaine. Par définition, ces fêtes prolongent les journées de repos du samedi et dimanche.

[30] Toutefois, la convention procure sept autres congés fériés. Selon l'année, ils seront déplacés pour accorder un congé global plus long avec la fin de semaine.

[31] Prenons l'exemple de la fête de la Confédération qui est le 1^{er} juillet. En 2023, elle a été chômée le vendredi 30 juin. Encore plus significatif, en 2020, elle était un mercredi, mais a été chômée le vendredi 3 juillet. En 2021, elle tombait le jeudi et a été observée le lendemain.

[32] Quant à elles, les fêtes de Noël et du jour de l'An qui tombent un samedi ou un dimanche sont célébrées le lundi, un jour ouvrable.

[33] En ce qui concerne la veille et le lendemain de ces fêtes, il est évident que ce terme est indicatif. Si l'on s'attardait au seul sens premier, ces congés ne pourraient se prendre que le 24 et 26 décembre et le 31 décembre et 2 janvier. Pourtant, on les reporte pour qu'elles coïncident avec un jour ouvrable. Ainsi pour l'année 2023, Noël et le jour de l'An étant un lundi, la liste des jours fériés qualifie de veilles de ces fêtes les dates des vendredis 22 et 29 décembre.

[34] Il n'y a pas de preuve que cette façon de faire ait été contestée¹².

[35] Bref, si le congé férié survient une fin de semaine, il n'est pas considéré comme tel puisqu'il est nécessairement reporté, le samedi et le dimanche étant des jours de repos hebdomadaire. Au sens de la convention collective, il faut donc conclure qu'il n'existe pas de « congé férié » un samedi ou un dimanche.

[36] Le Tribunal est d'avis que cette interprétation représente la volonté des parties : assurer treize congés fériés qui permettent de procurer de longues fins de semaine.

[37] On ne peut donc décider que Noël et le jour de l'An ne peuvent être observés respectivement que le 25 décembre et le 1^{er} janvier, même si c'est un samedi ou un dimanche. Il faudrait alors en faire autant pour la veille et le lendemain de ces fêtes. De même manière, on ne peut interpréter que Noël et le jour de l'An sont des congés fériés le samedi et le dimanche, tout en étant reportés au lundi suivant. Ce serait leur accorder une sorte de double statut que la convention ne leur donne pas.

Les autres dispositions de la convention

[38] La lecture des autres textes ne démontre pas de contradictions avec la conclusion précédente.

[39] C'est l'entente locale (clause 11.01) qui énumère les treize congés fériés. Cependant, il ressort de la preuve que certains services doivent être offerts en continu ce qui inclut les fins de semaine et les congés fériés. On voit la préoccupation d'assurer une

¹² La seule exception à cette volonté de prolonger les fins de semaine est le jour de la Fête nationale. Selon la loi, elle doit être observée le 24 juin. En 2021, c'était un jeudi et cette année-là, les salariés ont dû retourner au travail le lendemain. L'article 6 de la *Loi sur la Fête nationale*, précitée note 7, édicte qu'un congé compensatoire d'une durée d'un jour normal de travail doit être accordé lorsque le 24 juin tombe *un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié*. Il doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24, sauf en cas de période de vacances du salarié.

équité dans les équipes qui sont appelées à assurer la continuité des activités malgré la fermeture de leur service :

11.02 La personne salariée doit prendre son congé férié la journée où son service est fermé, le cas échéant. Toutefois, l'Employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi d'un congé compensatoire lorsque la personne salariée a été tenue de travailler l'un des congés fériés.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

11.03 Répartition équitable

L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

L'Employeur accorde, si possible, à la personne salariée qui en fait la demande, un congé prévu à la convention au début et à la fin de ses vacances pour compléter une fin de semaine.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 11.02, la personne salariée a droit à un minimum de quatre (4) jours consécutifs de congé, incluant soit la fête de Noël ou la journée du jour de l'An. Pour l'octroi de ces congés, les parties conviennent de l'alternance entre les personnes salariées d'année en année.

(Nos soulignés)

[40] Bref, ces clauses précisent les accommodements octroyés aux salariés qui doivent travailler alors que leurs collègues sont en congé.

LES FÊTES DE NOËL ET DU JOUR DE L'AN

[41] La partie syndicale met l'accent sur le caractère familial de ces deux fêtes qui justifie la compensation qui doit être accordée aux salariés qui doivent y renoncer. De l'avis du Tribunal, les parties y ont déjà pourvu. Le principe énoncé à la clause 20.06 de la convention nationale est le paiement du salaire régulier lors du congé férié. Or, à l'article qui traite de la rémunération, la précision suivante est apportée :

7.11 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50%).

[42] L'emploi de l'adverbe « *effectivement* » signifie « réellement » ou « en fait ». De plus, on utilise l'article défini « *le* » dans l'expression « le jour » ce qui détermine précisément ce dont on parle. Dans cette clause, c'est le travail accompli le 25 décembre et le 1^{er} janvier qui est clairement visé.

CONCLUSION

[43] Par la combinaison de ces différents éléments, le Tribunal conclut que le congé férié au sens de la convention est la journée qui est chômée dans la liste soumise en début d'année. Il s'ensuit logiquement que le taux double du second alinéa de la clause 19.02 s'appliquera lorsque le temps supplémentaire est effectué lors de cette journée chômée.

[44] Peu importe le jour de la semaine où tombent Noël et le jour de l'An, la clause 7.11 est incontournable. Cependant, du point de vue « congé férié » de la convention, ces deux fêtes n'ont pas lieu un samedi ou un dimanche. Ou bien elles surviennent lors d'une journée habituellement ouvrable, c'est-à-dire en semaine, ou bien elles sont déplacées au lundi. Cela signifie que le temps supplémentaire accompli lors d'une fin de semaine qui comprend le 25 décembre et le 1^{er} janvier est soumis à la règle générale, soit le taux et demi du salaire après application de la clause 7.11.

PAR CONSÉQUENT, LE TRIBUNAL

REJETTE le grief CISSS 2022-500.

M^e Alain Turcotte, arbitre

Pour le syndicat : M^e Stéphane Brassard

Pour l'employeur : M^e Nancy Lajoie

Erreur ! Signet non défini.

PAGE : 10

Date d'audience : 19 octobre 2023

Date de délibéré : 19 octobre 2023