

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 18 février 2025

SOUS LA PRÉSIDENTENCE DE : **Maître André G. Lavoie**

ENTRE

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE
4475 SCFP**

Ci-après le *syndicat*

ET

**CENTRE INTÉGRÉ DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE
L'ESTRIE – ESTRIE-CHU**

Ci-après l'*employeur*

GRIEFS: SCFP2023-06-01 et SCFP2023-06-15

Pour l'employeur : Maître Alexandre Guertin-Fleurant
CIUSSS ESTRIE-CHU

Pour le syndicat : Madame Mélanie Cloutier
SCFP

DÉCISION ARBITRALE

(En vertu du Code du travail du Québec, articles 100 et suivants)

L'INTRODUCTION

[1] J'ai reçu le mandat des parties afin d'entendre les griefs déposés par le syndicat, contestant l'interprétation et l'application de l'employeur, eu égard aux dispositions de la convention collective, et ce relativement à la rémunération des chefs d'équipe.¹

[2] Les procureurs ont convenu des admissions d'usage quant à ma juridiction et au respect des dispositions de la procédure de grief.

[3] Il est entendu que le fardeau de la preuve appartient à la partie syndicale.

LE CONTEXTE

[4] L'employeur est un centre universitaire intégré de santé et de services sociaux de la région de l'Estrie.

[5] Le syndicat est accrédité pour représenter les salariés de la catégorie 2.

[6] Les parties ont déposé en début d'audience, à titre de preuve commune, une liste d'admission qu'il convient de reprendre ci-après.

LES PARTIES, PAR LEURS PROCUREURS SOUSSIGNÉS, FONT LES ADMISSIONS SUIVANTES :

A. Admissions d'usage

1. Le Syndicat et l'Employeur (ci-après les « Parties ») reconnaissent que les griefs SCFP-2023-06-01 et 2023-06-15 déposés respectivement le 1er juin 2023 et le 15 juin 2023 (ci-après les « Griefs ») ont été soumis conformément à la procédure d'arbitrage de griefs établie par la convention collective, que le présent Tribunal d'arbitrage (ci-après le « Tribunal ») a été régulièrement constitué et qu'il a compétence pour entendre et disposer des griefs : SCFP-2023-06-01 et SCFP-2023-06-15.

¹ Pièce S1 et S2

B. Pièces communes produites dans le cadre du présent litige

1. Afin que soit tranché le litige, les Parties ont produit les pièces communes suivantes :

a. Grief 2023-06-01, Pièce S1;

b. Grief 2023-06-15, Pièce S2;

c. Entente intervenue entre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie et le Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie-CHUS ayant pour objet règlement des griefs POM 2017-05-17, SCFP 2018-02-06, SCFP 2019-02-03, SCFP 2019-02-04, SCFP 2019-11 48, SCFP 2021-02-02 et POM 2021-03-31 – chef d'équipe signée le ou vers le 7 mai 2022 (ci-après « Entente chef d'équipe »), Pièce S3;

d. Certificat de dépôt de l'entente au Ministère du travail, Pièce S4;

e. Dispositions nationales de la convention collective intervenues entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et le Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), en vigueur du 24 octobre 2021 au 16 juin 2024, incluant les lettres d'entente et annexes jointes à cette dernière (ci-après les « Dispositions nationales »), Pièce S5;

f. Dispositions locales de la convention collective intervenues entre le Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke (CIUSSS de l'Estrie - CHUS) et le Syndicat des employé(e)s du CIUSSS de l'Estrie -CHUS, SCFP section locale 4475 (AM-2001-8044), signées le 17 septembre 2019 (ci-après les « Dispositions locales »), Pièce S6.

C. Exposé commun des faits

a. Dans le cadre de la médiation du 6 novembre 2024, les Parties ont convenu des admissions suivantes :

- b. L'Employeur verse la prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe lors :
- i. D'une journée de congé férié payé prévue à l'article 20 des Dispositions nationales au cours d'une semaine de travail;
 - ii. D'une journée de congé annuel (vacances) prévue à l'article 21 des Dispositions nationales;

iii. D'une journée de congé pour maladie prévue aux paragraphes 23.41 et 23.43 des Dispositions nationales;

c. La prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe ne doit pas être versée lorsqu'une personne salariée exerçant la fonction de chef d'équipe reçoit, tel que prévu au paragraphe 7.14 des Dispositions nationales, le monnayage de congés notamment les fériés, vacances et maladie).

d. La fonction de chef d'équipe doit être affichée conformément aux paragraphes 9.02 des Dispositions nationales et 7.15 des Dispositions locales.

e. À partir du moment où une personne salariée occupe la fonction de chef d'équipe ou assistant-chef d'équipe, les tâches effectuées dans son titre d'emploi n'ont pas d'impact sur le versement de la prime. En effet, il est prévu à 9.02 des Dispositions nationales que la personne salariée exerce la fonction « tout en travaillant elle-même », et il est prévu que la personne salariée qui se voit confier les fonctions prévues en vertu des paragraphes 9.02 A et 9.02 B doit continuer d'effectuer de façon représentative des tâches relatives à son titre d'emploi.

f. La prime de chef d'équipe doit être versée au prorata des heures travaillées pour les personnes salariées à temps partiel conformément à 7.12 des Dispositions nationales.

g. La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée à temps partiel conformément à 18.14 des Dispositions nationales. En conséquence, le point f de la présente entente s'applique pour la durée du congé partiel sans solde.

h. L'Employeur verse un prorata en fonction des heures travaillées de la prime de chef d'équipe lorsqu'une personne salariée exerçant la fonction de chef d'équipe effectue du temps supplémentaire, et ce, bien que le Syndical ait nommé que cela allait à l'encontre de leur interprétation.

i. Lorsque la personne salariée qui occupe la fonction de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe est remplacée de façon ponctuelle, l'Employeur fractionne la prime versée en fonction des heures travaillées dans la fonction de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe.

j. Lorsqu'une personne salariée exerçant la fonction de chef d'équipe ou assistant chef d'équipe a eu une ou des absences non rémunérées, notamment :

i. Absence non autorisée;

- ii. Suspension sans solde;
- iii. Journée de maladie non rémunérée;

L'Employeur ne verse pas la prime de chef d'équipe ou assistant chef d'équipe pour cette journée d'absence.

2. LITIGE

Les Parties ne s'entendant pas sur les éléments suivants, et souhaitent confier à l'arbitre André G. Lavoie le mandat de trancher de ces questions :

a. Lorsque la personne salariée qui occupe la fonction de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe est remplacée de façon ponctuelle, l'Employeur doit-il verser à la personne salariée effectuant le remplacement la prime (de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe) dans sa totalité hebdomadaire comme le prétend le Syndicat ou doit-il la fractionner en fonction des heures travaillées dans la fonction de chef d'équipe tel qu'il le fait présentement

b. Lorsqu'une personne salariée exerçant la fonction de chef d'équipe ou assistant chef d'équipe a eu une ou des absences non rémunérée(s), notamment :

- i. Absence non autorisée;
- ii. Suspension sans solde;
- iii. Journée de maladie non rémunérée;

L'Employeur doit-il :

- i. Verser la prime de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe dans sa totalité hebdomadaire comme le prétend le Syndicat ou;
- ii. Ne pas verser la prime de chef d'équipe ou assistant chef d'équipe pour cette journée d'absence, tel que l'Employeur le fait présentement.

c. Les Parties conviennent que l'arbitre Me André G. Lavoie conservera compétence pour trancher la question du quantum quant aux dommages advenant que l'interprétation proposée par le syndicat soit retenue ou partiellement retenue. Également, il conservera compétence pour adresser les difficultés d'application en lien avec le projet d'admission et en lien avec

l'application de l'éventuelle décision sur les questions en litige. Advenant de telles difficultés, une nouvelle audience devra alors être fixée à ce sujet.

[7] Il convient d'ajouter ici que les parties se sont entendues que, malgré la mention au chapitre des pièces communes, au paragraphe c., d'une l'entente intervenue le 7 mai 2022, je n'ai pas à en tenir compte, dans l'analyse des questions en litige qui me sont soumises.

LES MOTIFS ET LA DÉCISION

[8] Les questions en litige, telles que formulées par les parties, soulèvent manifestement une question d'interprétation et d'applications des dispositions de la convention collective nationale.

Le droit

[9] En cette matière, que l'on qualifie d'administrative, d'aucuns s'entendent pour dire que la convention collective constitue la loi des parties.

[10] En cela, il importe d'ajouter que le choix des mots appartient aux parties, qui conviennent et agrèent des dispositions d'une convention collective, présumant ainsi que la portée de celles-ci entraîne un effet cohérent et raisonnable, qui reflète alors leur véritable intention.

[11] Si le sens littéral apparaît être logique et conséquent avec le contexte et la portée de la disposition, l'arbitre doit alors s'en tenir à donner effet au texte clairement exprimé, prenant pour prémisse qu'elles l'ont voulu ainsi.

[12] Voici ce que les auteurs Morin et Blouin nous enseignent

Si le sens littéral et le sens juridique d'une même disposition coïncident, si le premier sens que l'on comprend d'une modalité est conforme à l'esprit qui se dégage normalement de l'ensemble, l'arbitre doit s'en tenir à donner effet à ce qui est ainsi clairement exprimé, formulé sans ambiguïté et considéré voulu de toute évidence par les parties.²

² Morin, F., Blouin, R., Brière, J.-Y. et Villagi, J.-P., « Onze règles d'interprétation de la convention collective », Droit de l'arbitrage de griefs, 6e édition, 2012, VIII.44 et VIII.47

[13] Pour le dire autrement, les parties ne parlent pas pour ne rien dire et en cela, il n'appartient pas à l'arbitre de soustraire, ajouter ou changer les termes choisis par celles-ci, sous peine d'excéder sa juridiction.³

[14] D'autres l'auront dit avant moi, les parties s'en remettent à l'arbitre pour interpréter les dispositions de la convention collective et non pour l'écrire.

[15] Sur ce terrain, il n'est pas superflu de rappeler ici les principes retenus par la Cour suprême dans l'affaire Uniprix⁴, reprenant les étapes auxquelles doit s'astreindre le décideur confronté à un exercice interprétatif.

[16] C'est ainsi que l'analyse des textes doit se faire en deux temps : d'abord en déterminant si le texte, tel que rédigé et pris dans son contexte, est clair ou s'il souffre d'ambiguïté.

La première étape de l'exercice d'interprétation d'un contrat est de déterminer si ses termes sont clairs ou ambigus (*Droit de la famille — 171197*, 2017 QCCA 861, par. 62 (CanLII); *Samen Investments Inc. c. Monit Management Ltd.*, 2014 QCCA 826, par. 46 (CanLII)). Cette étape, que certains auteurs identifient comme la règle de l'acte clair (Gendron, p. 27), vise à empêcher le ou la juge de déroger, volontairement ou inopinément, à la volonté manifeste des parties. Bref, le contrat clair s'impose au juge. Ainsi, cette étape « joue le rôle de rempart » contre le risque d'une interprétation qui écarterait la volonté réelle des parties et bouleverserait l'économie de leur convention » (Baudouin et Jobin, no 413 (référence omise); voir aussi Lluelles et Moore, no 1570).

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 (Lluelles et Moore, no 1574; *Droit de la famille — 171197*, par. 62). En effet, « replacés 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 » (Baudouin et Jobin, no 413; voir aussi Lluelles et Moore, nos 1572-1574; Tancelin, no 316; Gendron, p. 27, 31 et 34; *Éolelectric inc. c. Kruger, groupe Énergie*, 2015 QCCA 365, par. 18-19 (CanLII); *Rouge Resto-bar inc. c. Zoom Média inc.*, 2013 QCCA 443, par. 78-79 (CanLII)). De même, une stipulation qui pourrait être perçue comme ambiguë peut être parfaitement claire lorsque considérée dans son contexte. (Notre soulignement)

³ Pièce S5 – article 11.12

⁴ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43 (CanLII), 2017 2 RCS 59.

[17] Si l'analyse amène alors le décideur à conclure que le texte est ambigu ou incertain, la seconde étape :

« consiste à « rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés » (art. 1425 C.c.Q.). Dans cet exercice, il faut tenir compte des éléments intrinsèques du contrat, tels que les termes de la disposition en cause et les autres clauses du contrat, afin de donner un effet utile à chacune d'entre elles et de les interpréter les unes par les autres (art. 1427 et 1428 C.c.Q.; Baudouin et Jobin, no 417; Lluelles et Moore, nos 1593-1594). L'interprétation du contrat doit également s'appuyer sur sa nature, de même que sur son contexte extrinsèque, qui inclut notamment les circonstances factuelles entourant sa conclusion, l'interprétation que les parties lui ont donnée et les usages (art. 1426 C.c.Q.; Baudouin et Jobin, no 418; Lluelles et Moore, nos 1600, 1603 et 1607). »

[18] C'est dire que placé devant une disposition claire, l'arbitre s'en remet d'abord au sens commun des termes que les parties ont choisi d'utiliser, et ce, sans pour autant négliger le contexte et l'objet de la disposition en cause.

[19] À l'inverse, si la disposition laisse croire à l'arbitre que les parties ne se sont pas exprimées clairement sur la portée et l'application de celle-ci, il doit alors s'astreindre à un exercice d'interprétation à la lumière des règles qui sont généralement reconnues pour ce faire.

[20] Cela étant, et comme le souligne la Cour suprême, il importe de préciser que, quel que soit l'exercice interprétatif, il ne peut se dissocier d'une analyse contextuelle, rappelant ainsi le principe voulant que les dispositions de la convention collective doivent se lire dans leur ensemble, en les interprétant les unes par rapport aux autres, afin de leur donner un sens et un effet.

*« Comme notre Cour l'a maintes fois répété : [TRADUCTION] « Aujourd'hui il n'y a qu'un seul principe ou solution : il faut lire les termes d'une loi dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur » [...] Cela signifie que, comme on le reconnaît dans *Rizzo & Rizzo Shoes*, « l'interprétation législative ne peut pas être fondée sur le seul libellé du texte de loi » (par. 21).⁵*

⁵ *Ville de Montréal c. 2952-1366 Québec inc.*, [2005] 3 R.C.S. 141, par. 8, 10 et 12. Voir également Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) et Société Radio-Canada SRC, DTE 2005-489, Me Nathalie Faucher arbitre de grief.

Prétentions des parties

[21] Pour la procureure de la partie syndicale, le libellé choisi par les parties en ce qui concerne l'article 9.02, permet de conclure que la prime versée pour une personne salariée à temps complet n'est pas fractionnable.

[22] Prenant assise sur le libellé des dispositions accordant également des primes dans certaines circonstances, elle argue que si les parties avaient choisi de fractionner la prime de chef d'équipe, elles l'auraient mentionné.

[23] Elle poursuit du même souffle en affirmant que l'on doit donc interpréter ce silence comme une interdiction de le faire, puisque lorsque les parties choisissent la possibilité de fractionner la prime, elle le prévoit expressément.

[24] Pour le procureur de la partie patronale, l'article 9.02 ne prévoit aucune situation de remplacement et d'absence et le silence ne doit pas être interprété comme empêchant le fractionnement.

[25] Qualifiant cette disposition d'ambigüe, il soutient que pour en déterminer une interprétation juste on doit recourir à la méthode d'approche globale, permettant de donner un sens cohérent à celle-ci.

[26] C'est ce qui lui fait dire que la recherche de l'équité nous oblige à revenir à la règle de base qui veut que l'on soit payé pour les heures travaillées.

[27] Cette façon de payer, ajoute-t-il, a assurément l'avantage d'être en harmonie avec l'ensemble des dispositions de la convention collective.

L'analyse

[28] Disons d'entrée de jeu que le litige, tel qu'il m'est présenté, se circonscrit aux salariées à temps complet, et ce sous deux occurrences :

1. La salariée qui occupe la fonction de chef d'équipe de façon ponctuelle, en remplacement de la salariée titulaire de cette fonction;
2. La salariée chef d'équipe qui s'absente sans rémunération.

[29] Pour la partie syndicale peu importe le temps travaillé dans l'une ou l'autre des circonstances, l'employeur doit verser la totalité de la prime prévue à la convention collective.

[30] Pour la partie patronale, la prime doit être calculée au prorata des heures travaillées à titre de chef d'équipe.

[31] À l'analyse, il se dégage des deux questions en litige qui me sont soumises, un dénominateur commun qui se résume ainsi : l'employeur peut-il fractionner la prime de chef d'équipe, et ce aux termes de l'article 9.02 de la convention collective nationale.

[32] Reprenons donc le libellé de l'article 9.02 de la convention collective nationale, lequel, me semble-t-il, est au cœur de la présente affaire.

9.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

A) Chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000) qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

La ou le chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :
Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 35.14\$ (\$) - Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 35.84 (\$) - Taux à compter du 2022-04-01 36.56 (\$) :

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

Personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers ou de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration, à l'exception des techniciens et des professionnels (codes 1000 et 2000), qui partage la responsabilité de la ou du chef d'équipe et la ou le remplace durant son absence.

L'assistante ou assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :
Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 21.04 (\$) Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 21.46 (\$) Taux à compter du 2022-04-01 21,89 (\$) :

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

[33] À sa lecture, deux constats s'imposent :

1. La prime de chef d'équipe est une prime dont le montant est hebdomadaire;
2. Rien dans le libellé de l'article 9.02 ne fait mention d'un fractionnement de cette même prime au prorata des heures travaillées.

[34] Comme je le mentionne plus haut, il est maintenant acquis que toute analyse interprétative doit se faire en deux étapes, et que la première consiste à déterminer si la disposition est ambiguë ou si, au contraire, les termes sont clairs, laissant ainsi transparaître l'intention manifeste des parties.

[35] Cela étant, faut-il le rappeler, l'interprétation d'une disposition conventionnelle ne peut se faire en vase clos et dans le cadre de cet exercice, l'arbitre ne doit pas se limiter à l'analyse des termes utilisés, mais les replacer dans le contexte des autres dispositions, afin d'en dégager une vue d'ensemble.

[36] Parce que, faut-il le rappeler, « *replacés 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.* »

[37] Sur cet aspect, le procureur de la partie patronale m'invite à conclure que l'article 9.02, tel que libellé, est ambigu et commande ainsi que l'on passe à la deuxième étape de l'exercice d'interprétation, tel que le suggère la Cour suprême dans l'affaire Uniprix.

[38] Je partage également cet avis.

[39] Comme le souligne la Cour d'appel « *En définitive, un texte doit être soumis à l'analyse interprétative dès lors que son libellé ou son effet soulève un doute quant à la conformité de la volonté déclarée à la volonté réelle des parties, la seconde devant en tout temps prévaloir.* »⁶

[40] Si tant est que le silence de l'article 9.02, quant au possible fractionnement de la prime, lors de remplacements ponctuels ou lors d'absences non rémunérées, puisse constituer l'ambiguïté, j'estime qu'à tous égards, on ne peut appliquer cette

⁶ Langlais c. Sennheiser (Canada) inc., 2020 QCCA 723, par. 22.

disposition, sans d'abord rechercher, au-delà des termes, la commune intention des parties.

[41] Pour la procureure de la partie syndicale, cette intention se matérialise, justement par l'absence de stipulation, eu égard au fractionnement de la prime accordée.

[42] C'est au demeurant, l'exercice auquel elle me convie en argumentation, faisant un tour d'horizon des dispositions de la convention collective traitant du fractionnement d'une prime ou d'un paiement au prorata des heures travaillées.

9.04 - Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée de la catégorie du personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers, de la catégorie du personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration ou de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, reçoit une prime de 2 % de son salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe H, pour chaque quart de travail lors duquel elle est chargée d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

9.05 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

9.09 Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins majorés

A) Prime de soins critiques

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures travaillées dans les services mentionnés au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe.

9.11 Prime de tri de linge souillé

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri et à l'acheminement du linge souillé vers

la salle de lavage reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de :
(...)

Quant à la personne salariée qui y est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire, pour toute heure travaillée à ces tâches, une prime de :
(...)

9.13 Prime de fin de semaine

(...)

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.
(Nos soulignements)

[43] Elle en tirera d'ailleurs une conclusion lapidaire ; lorsque les parties ont eu l'intention de permettre le fractionnement d'une prime, elles l'ont clairement exprimée.

[44] Sur ce terrain, le procureur de la partie patronale m'incite à la prudence, insistant pour dire que l'interprétation de la volonté implicite négative qui peut ressortir d'une disposition est assurément à proscrire.

[45] En raison du silence de l'article 9.02, il soutiendra que l'on doit donc s'en remettre au principe général, plus logique selon sa prétention, et pour lequel la rémunération est toujours calculée en fonction des heures travaillées.

[46] Ce qui lui fait dire qu'à la lecture de l'article 9.02, si l'intention des parties est difficile à cerner, la meilleure méthode à appliquer est conséquemment l'approche globale, qui permet une interprétation juste et équitable.

[47] Il en veut pour preuve l'iniquité que soulèverait l'interprétation de la partie syndicale, permettant à une salariée de recevoir une prime équivalente à une semaine de travail, pour seulement une journée en fonction à titre de chef d'équipe.

[48] Voyons ce qui en est.

[49] Comme mentionné plus haut, la formulation de 9.02, telle qu'elle se présente, ne règle pas, en termes clairs, la question du fractionnement de la prime dont la base du paiement se veut être hebdomadaire.

[50] Disons d'emblée, que ce silence, milite en faveur de l'interprétation à contrario que propose la procureure de la partie syndicale. Si les parties n'ont pas prévu le fractionnement, c'est qu'il n'est pas possible.

[51] Il est vrai que ce genre d'interprétation, voulant que les termes utilisés par les parties dans d'autres dispositions, les exclus forcément des dispositions qui n'en font pas la mention, pourra servir, à certaines occasions, de piste de réflexion.

[52] Cela étant, elle ne doit pas mener, par ailleurs, à un résultat qui soit incohérent ou contraire à l'économie générale de la convention collective.

[53] Pour en revenir à notre affaire et avec égard, j'estime que cette interprétation a le désavantage de créer une iniquité et une injustice, que les parties n'ont certainement pas voulues.

[54] Je ne peux me convaincre que les parties aient souhaité créer un régime permettant à une salariée de recevoir une prime complète alors qu'elle n'a occupé que partiellement la fonction.

[55] Sur cet aspect, je reprendrai à mon compte ce qu'écrivent les auteurs Morin et Blouin :

La convention collective doit être considérée comme l'œuvre de personnes raisonnables, normalement intelligentes et auxquelles l'absurdité, le non-sens et l'incohérence répugnent. À titre de réciprocité, on présume également que ces dernières ont cru que l'interprète de leur œuvre commune serait aussi intelligent et raisonnable et qu'il rechercherait une interprétation cohérente, raisonnable et respectueuse de l'économie générale de leur convention collective et lois applicables. En partant de cette approche, il résulte que l'arbitre doit rechercher un sens ou une portée respectueuse des dispositions de la convention collective. Il ne lui suffirait pas de circonscrire l'impasse, selon son entendement dans laquelle les parties se seraient placées. Il doit faire un effort pour découvrir le sens le plus cohérent et le plus réaliste de la disposition qui suscite ces difficultés.⁷ (Notre soulignement)

[56] À mon sens, et dit avec respect pour l'opinion contraire, l'interprétation intelligible et raisonnable, qui conforte l'idée selon laquelle l'incohérence répugne aux parties, est à l'effet que la prime de chef d'équipe doit être versée au prorata des heures effectuées à ce titre.

[57] Si la prime s'exprime par un montant hebdomadaire, comme spécifié à l'article 9.02, elle doit, pour être juste et rencontrer le principe général d'une

⁷ Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, Droit de l'arbitrage de grief, 6e éd., Éditions Yvon Blais, 2012, VIII.31.

rémunération en fonction des tâches occupées, être payée au prorata du temps occupé à titre de chef d'équipe.

[58] Dit différemment, pour donner un sens à la qualification d'hebdomadaire, telle que choisie par les parties, je suis d'avis qu'on ne peut conclure que la prime soit payable en totalité, et ce pour une seule journée de travail.

[59] Le faire autrement serait injuste pour les salariées qui occupent la fonction à temps complet, sans s'absenter.

[60] C'est ainsi que je répondrai aux deux questions qui me sont posées de la façon suivante :

1. Lorsque la personne salariée qui occupe la fonction de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe est remplacée de façon ponctuelle, l'Employeur doit verser à la personne salariée effectuant le remplacement la prime (de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe) en la fractionnant en fonction des heures travaillées dans la fonction de chef d'équipe.
2. Lorsqu'une personne salariée exerçant la fonction de chef d'équipe ou assistant chef d'équipe a eu une ou des absences non rémunérée(s), l'Employeur n'a pas à verser la prime de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe pour cette journée d'absence.

[61] Conformément aux dispositions de la convention collective, les frais relatifs au présent arbitrage seront à la charge de la partie syndicale.

[62] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage :

REJETTE le grief;

DÉCLARE que lorsque la personne salariée qui occupe la fonction de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe est remplacée de façon ponctuelle, l'Employeur doit verser à la personne salariée effectuant le remplacement la prime (de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe) en la fractionnant en fonction des heures travaillées dans la fonction de chef d'équipe.

DÉCLARE que lorsqu'une personne salariée exerçant la fonction de chef d'équipe ou assistant chef d'équipe a eu une ou des absences non rémunérée(s), l'Employeur n'a pas à verser la prime de chef d'équipe ou d'assistant chef d'équipe pour cette journée d'absence.

Sainte-Anne-des-Lacs, ce 18 février 2025



Maître André G. Lavoie
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec