

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 27 avril 2027

DEVANT L'ARBITRE : Me Rosaire S. Houde

Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux--CSN

Ci-après appelé « le syndicat ou la partie syndicale »

Et

Santé Québec, CISSS des Laurentides

Ci-après appelée « l'employeur, le CISSS ou la partie patronale »

Plaignant : Griefs collectifs

Pour le syndicat :	Me Catherine Sauvé	Laroche Martin
Pour l'employeur :	Me Jean-Guy Payette	Monette Barakett

Dates d'audience	18 novembre 2022, 13 mars 2023, 6 et 18 novembre 2024, 22 septembre 2025, 17 octobre 2025 et 4 novembre 2025
------------------	--

Date de prise en délibéré	9 décembre 2025, prolongation obtenue
Convention collective	2016- 2020 et 2021-2023

SENTENCE ARBITRALE

[1] Je suis désigné par le greffe des affaires sociales pour disposer, à l'origine, de trois griefs, deux individuels, S-2 et S-3 et un grief collectif 2019-10-001, (S-2). En cours d'instance les parties ajoutent quatre griefs individuels et deux griefs collectifs 2020-05-00 (S-3), et 2021-04-001 (S-24).

[2] En cours d'instance, les griefs individuels sont réglés sans admission et il ne reste plus qu'à disposer des trois griefs collectifs 2019-10-001(S-2), 2020-05-002 (S-4) et 2021-04-001 (S-24).

[3] Les parties procèdent aux admissions d'usage et il y a réserve de compétence sur un éventuel quantum.

[4] Je souligne que la preuve, à cette étape, ne comprend pas la liste des personnes salariées visées par les griefs. La preuve syndicale ne concerne que quelques cas illustratifs de ses prétentions, lesquels sont certains des cas supportés par les griefs individuels réglés.

[5] Ces griefs collectifs disent, pour l'essentiel :

En vertu des dispositions de la convention collective et des lois en vigueur (sic), le syndicat conteste pour l'ensemble du personnel de la catégorie 2 et la catégorie 3 la façon dont l'employeur calcul (sic) les indemnités pour les vacances pour l'année en cours.

Le syndicat réclame que l'employeur refasse les calculs pour l'ensemble du personnel de la catégorie 2 et la catégorie 3 et réclame aussi que l'employeur paie (sic) aux salariés les montants qui leur sont dus.

...

(je souligne)

[6] Pour les motifs qui suivent, je fais droit aux trois griefs collectifs.

LA PREUVE

[7] Outre une personne salariée, le trésorier du syndicat et la vice-présidente aux griefs du syndicat, le syndicat produit aussi un comptable à qui le statut judiciaire de témoin expert est reconnu.

[8] Cette preuve syndicale démontre les calculs d'indemnité de congés annuels effectués en appliquant les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*¹(la *LNT* ou la *Loi*), les Arrêtés ministériels (les *Arrêtés*) pris en vertu de la *Loi sur la santé publique*² pendant l'état d'urgence pandémique de 2020 et 2021. Il y a aussi le rapport d'expertise du témoin expert.

[9] De façon générale, cette preuve factuelle n'est pas contredite.

[10] Les calculs effectués par le trésorier du syndicat et par le témoin expert, bien que comportant certains écarts d'imprécision, démontrent bien la prétention syndicale. Il s'agit simplement d'appliquer le pourcentage prévu à l'article 74 *LNT* au salaire brut gagné par la personne salariée pendant la période de référence (du 1^{er} mai au 30 avril).

¹ RLRQ, c. N— 1,1

² RLRQ, c. S— 2,2

[11] Ce montant est ensuite comparé avec l'indemnité de congé annuel reçu.

[12] L'employeur, bien qu'il ne soit pas d'accord avec certains détails des calculs syndicaux, reconnaît qu'en vertu des *Arrêtés*, il y a une somme importante de montants et d'avantages supplémentaires qui est versée aux personnes salariées, à certaines conditions, pendant la pandémie. On parle d'heures supplémentaires (notamment à taux double), de primes et de congés spéciaux.

[13] La partie patronale, de son côté, produit comme témoin une analyste en rémunération du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux (CPNSSS), une agente de gestion du personnel au service du guichet d'accès rémunération et avantages sociaux de l'employeur. Elles ne sont pas témoins experts, elles exposent des faits qui, selon elles, supportent la position patronale.

[14] La partie patronale affirme que je dois « distinguer » une condition de travail d'une norme. De plus, il faut déterminer si l'on peut « diviser légalement une norme », et, le cas échéant, jusqu'à quel point.

[15] Elle soulève aussi les difficultés liées aux notions de salaire utilisées dans la *LNT* et dans la convention collective³. Elle plaide que « d'intégrer » à la convention collective des éléments de la *LNT* crée des incohérences. Elle traite aussi d'enrichissement sans cause découlant d'un double avantage.

[16] Sa preuve est très technique, complexe, et fait ressortir ce qu'elle considère les difficultés de considérer les deux régimes à la fois, les incohérences qui résultent de l'application, d'une année à l'autre, d'un régime et de l'autre.

[17] Évidemment, la convention collective, c'est bien connu, est très détaillée et prévoit toutes sortes d'avantages qui comportent toutes autant de dispositions particulières.

[18] Ces dispositions peuvent être très difficiles d'application dans le régime simple de la *LNT* quant au calcul de l'indemnité de congé annuel. La partie patronale donne l'exemple du congé à traitement différé. Il y a aussi ces congés supplémentaires accordés en vertu des *Arrêtés* et qui, en date de l'audience, représentent encore un passif important pour l'employeur sans qu'il puisse prévoir quand ces congés, crédités pendant la pandémie, seront utilisés par les personnes salariées.

[19] La partie patronale me rappelle que mon analyse doit tenir compte du fait que les *Arrêtés* adoptent des mesures directement liées à la présence au travail. Elles ne devraient donc pas être considérées pour l'indemnité de congé annuel parce que la personne salariée n'est pas au travail pendant son congé annuel. L'inconvénient n'étant pas subi, la prime n'est pas due.

³ Je désignerai ainsi S-1A et S-1B

La méésentente

[20] La méésentente en est donc une de droit, et non de faits.

[21] La partie syndicale ne prétend pas que les dispositions de la convention collective soient, de façon générale, plus avantageuses que la norme sur les congés annuels payés de la *LNT*.

[22] Elle reconnaît que l'employeur a adéquatement appliqué les conventions collectives S-1A (2016-2020) et S-1B (2021-2023) en ce qui a trait au calcul de l'indemnité pour congé annuel.

[23] Elle plaide toutefois que l'application des dispositions de la convention collective, quant à l'indemnité de congé annuel, donne un résultat inférieur à ce qu'accorde l'article 74 *LNT* pour certaines personnes salariées.

[24] Ce n'est que dans le cas de certaines personnes salariées qu'elle invoque la nullité des dispositions de la convention collective et réclame l'application du régime de la *LNT*. C'est lorsque le salaire brut, calculé suivant la définition donnée au sous-paragraphe 9 de l'article 1 *LNT*, la « *rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié* », est suffisamment supérieur au salaire versé pendant le congé annuel, calculé suivant les dispositions de la convention collective, qu'elle fait cette réclamation.

L'indivisibilité de la norme

[25] Il faut remarquer, bien que ce ne soit pas là un outil d'interprétation incontournable, que le titre du Chapitre IV de la *LNT* est « *Les normes du travail* » et celui de la section IV de ce chapitre est « *Les congés annuels payés* » (je souligne)⁴.

[26] Ce dernier intitulé indique que la norme comprend non seulement un nombre de jours de congé, mais aussi l'indemnité « *afférente* » (art. 74 *LNT*).

[27] L'argumentaire patronal se base notamment sur l'indivisibilité de la norme.

[28] L'employeur avance qu'il ne faut pas retirer de la *LNT* une disposition particulière pour l'appliquer dans la convention collective.

[29] Il plaide que le régime des congés annuels de la *LNT* doit être considéré au complet, parce que chacune de ses composantes est reliée aux autres (période de référence, quantum de jours de congé, salaire brut) et forment un tout cohérent, comme l'est d'ailleurs le régime prévu à la convention collective.

⁴ Voir en ce sens, *Sobeys Québec et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce* (T.A., 2003-12-30), SOQUIJ AZ-50213853, DTE 2004T-150, par. 30. Me Louise Doyon, arbitre

[30] Au paragraphe 413 de son plan d'argumentation, la partie patronale écrit :

Le Tribunal n'a d'autre choix, à notre avis, que de substituer minimalement le quantum, l'indemnité et la période de référence à ceux prévus dans la convention collective pour que le tout formé par cet ensemble demeure cohérent.

[31] En tout respect, la partie syndicale ne demande pas de changer une composante dans l'un ou dans l'autre des régimes.

[32] À la lumière des griefs, de la preuve et de l'argumentation du syndicat, ce qu'il demande, c'est une comparaison, une personne salariée à la fois, entre le résultat que donne pour celle-ci le régime de la *LNT* avec celui de la convention collective.

[33] Il ne demande pas un régime mixte ou hybride, qui emprunterait des éléments à la fois au régime de la *LNT* et au régime conventionnel.

[34] La partie patronale aussi parle de cette comparaison qu'il faut effectuer entre la norme (en vertu de la *LNT*) et la condition (en vertu de la convention collective). Au paragraphe 240 de son plan d'argumentation, cependant, la partie patronale m'invite à une comparaison globale tenant en compte « *l'interaction entre ses diverses composantes interreliées afin de déterminer si, globalement, la convention collective est plus avantageuse que le seuil minimum prévu à la LNT* ».

[35] Je ne dois pas procéder à un tel exercice au risque de comparer des choses qui ne se comparent pas et qui ne sont pas en litige ici.

[36] Je crois que ce à quoi le droit m'invite ici, c'est à comparer ce qui est directement comparable⁵.

[37] Le litige concerne le montant de l'indemnité afférente au congé annuel, je dois donc comparer les composantes qui, dans chacun des régimes, permettent d'établir cette indemnité afférente. Comme l'écrit un arbitre dans une affaire concernant les congés pour obligations familiales :

[89] L'exercice impose plutôt de s'attarder à ce dont traite réellement une disposition par-delà les différences d'appellation d'un texte à un autre. Dans la même veine, il exige de tenir compte de la configuration des divers éléments dont fait partie, ou sur lesquelles se détache la condition particulière soumise à la comparaison, comme en l'espèce le congé de maladie ou, selon le cas, ce qui en tient lieu, et le congé pour obligations familiales. C'est en gardant ces considérations en tête qu'il convient maintenant d'examiner la nature et l'objet de la condition que vise le grief, et partant la convention collective et la Loi.⁶ (je souligne)

La comparaison

⁵ Fernand MORIN, Jean-Yves BRIÈRE, Dominic ROUX et Jean-Pierre Villaggi, *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e éd. Montréal, Wilson & Lafleur, 2010, n° III— 210

⁶ *Les Boulangeries Weston Québec Limitée et Syndicat des salariés de l'alimentation* 2020 QCTA 164

[38] Même si généralement on peut croire que c'est le salaire considéré dans l'un et l'autre régime qui fera que l'un sera plus avantageux que l'autre, il faut quand même examiner les composantes.

[39] Comme dit plus haut, les trois composantes de la norme en vertu de la *LNT* que nous devons comparer avec les composantes correspondantes de la condition en vertu de la convention collective, sont la période de référence, le quantum de jours de congé et le salaire brut.

La période de référence

[40] La période de référence est pratiquement la même dans les deux régimes. Elle s'étend du 1^{er} mai au 30 avril (art. 66 *LNT* et art 21.02 de la convention collective). Dans le régime conventionnel, elle sert notamment à fixer la période de prise des vacances, ce qui est la même chose dans la *LNT* (art 70 1^{er} alinéa).

Le quantum de jours de congé

[41] La durée du service qui sert à déterminer le quantum de jours de congés annuels n'est pas traitée par les parties. Selon la convention collective, il est objet d'une négociation locale.

[42] Je constate⁷, du moins quant à la catégorie 3, que « *service continu* » de travail, au sens de la durée de l'emploi, n'est pas défini dans les dispositions locales. Le seul « *service* » qui est défini (art. 2.02) est l'entité administrative ou opérationnelle.

[43] J'en conclus que les parties s'entendent sur le sens usuel donné à l'expression « *service continu* », à savoir le temps écoulé depuis l'embauche. Ce qui paraphrase le texte du paragraphe 12 de l'article 1 *LNT* qui définit le « *service continu* ».

[44] À cet égard, le mode de calcul du service en vertu de la *LNT* est le même pour la personne salariée à temps partiel que pour la personne salariée à temps complet.

[45] La convention collective fixe le calcul du quantum de jours de congé en fonction du service accumulé au 30 avril.

[46] Elle crédite un jour et deux tiers de congé par mois de service⁸ à la personne salariée qui compte moins d'une année de service au 30 avril. Si elle compte une année de service à cette même date, mais moins de 17 ans, on lui crédite quatre semaines de congés annuels. À compter de 17 années de service au 30 avril, on lui ajoute un jour de

⁷ DISPOSITIONS LOCALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE intervenues entre le Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides et le Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux — CSN catégorie 3 (AM-2001-7595). Révisées le 28 juin 2019, [CSN3 Dispositions locales en vigueur.pdf](#)

⁸ Si la personne salariée à temps complet est embauchée entre le premier et le quinzième jour du mois, on lui compte le mois au complet de service (par. 21.02 de S-1A et S-1B)

plus pour chaque deux années de service jusqu'à ce qu'elle cumule 25 ans et plus de service et qu'on lui accorde cinq semaines de congé annuel payé.

[47] Il est clair que ce quantum de jours de congé annuel accordé par la convention collective est supérieur à ce que prévoient les articles 67, 68, et 69 *LNT*⁹. Cette dernière accorde, notamment pour celui qui compte trois années de service et plus, une durée minimale de trois semaines continues de congé annuel (Art. 69 *LNT*).

[48] Ceci ne suffit pas à déclarer que la convention collective offre une condition supérieure à ce que la *LNT* prévoit.

[49] Je le répète, il faut comparer toute la norme, le congé annuel payé, qui est constituée de ses composantes, avec toute la condition de travail qui est constituée des composantes correspondantes dans le régime conventionnel.

Le salaire

[50] C'est le salaire qui pose la véritable difficulté : quelle est l'assiette de ce calcul, le salaire sur lequel appliquer le pourcentage prévu à la *LNT* ou appliquer le régime conventionnel ?

La convention collective

[51] La convention collective ne définit pas le mot salaire. Son article 8 qui compte 40 paragraphes, traite de rémunération. Et ailleurs dans la convention collective, il y a aussi des dispositions s'appliquant à des situations particulières (voir notamment l'article 34 et en particulier son paragraphe 34.6 d).

[52] Pour le congé annuel payé, la convention collective décrit dans le détail les montants sur lesquels le pourcentage est applicable pour la personne salariée à temps partiel (par. 8.15 [2]). Il est clair de la note infrapaginale qui suit cette description dans la convention collective que certaines primes¹⁰ ne sont pas considérées.

[53] D'autres circonstances peuvent, aussi, entraîner un calcul prospectif désavantageux de l'indemnité de congé annuel. En effet, lors de certaines absences, seul le salaire à partir duquel une indemnité est établie est considéré pour la personne salariée à temps partiel (par. 8.15(2)).

[54] Il va pourtant sans dire que, lorsqu'on regarde rétrospectivement la période de référence comme le prescrit la *LNT*, ce sont là des avantages ayant une valeur pécuniaire reçus par la personne salariée à temps partiel pour le travail effectué pendant l'année de

⁹ Je laisse de côté les articles 68.1, 70 et 71 *LNT* qui prévoient des modalités particulières, notamment en ce qui a trait au devancement ou au report des congés annuels à une autre année ; la convention collective comprend diverses dispositions qui peuvent être assimilées

¹⁰ Il s'agit des primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine

référence. Ceci ne suffit cependant pas à déclarer la condition contraire à la *LNT* pour la personne salariée à temps complet.

[55] La convention collective ne demande pas ce regard rétrospectif pour la personne salariée à temps complet.

[56] Il n'y a pas de pourcentage à appliquer. La convention collective prévoit simplement qu'elle reçoit « *une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail* » (art. 21.04 de la convention collective). Le mot rémunération n'est pas défini, notamment pas à l'article 1 ni à l'article 21 de la convention collective qui traite du congé annuel pour la personne salariée à temps complet.

[57] L'indemnité de congé annuel, la rémunération que doit recevoir la personne salariée à temps complet pendant son congé annuel, est la rémunération qu'elle reçoit au moment de la prise des vacances. Ce qui est normalement avantageux par rapport à la *L+++NT* si, depuis le 30 avril, la fin de la période de référence, par exemple, la personne salariée a une augmentation de salaire.

La *LNT*

[58] La *LNT* prescrit d'utiliser 4 % du salaire brut gagné pendant l'année de référence pour les personnes salariées qui ont moins de trois années de service (art. 68 de la *LNT*), et 6 % pour celles comptant plus de trois années de service (art 69 de la *LNT*). Le statut d'emploi n'implique pas d'autres pourcentages que ceux-ci.

[59] La personne salariée comptant moins d'une année de service continu à la fin de la période de référence, reçoit jusqu'à dix jours ouvrables de congé, à raison d'un jour ouvrable par mois de service continu (art 67 de la *LNT*).

[60] L'article 74 de la *LNT* prescrit d'utiliser le salaire brut pour établir l'indemnité afférente au congé annuel.

[61] Par ailleurs, le paragraphe 9 de l'article 1 *LNT* définit le salaire comme « *la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié* ».

[62] Il est cependant reconnu par les tribunaux que cet article n'est pas d'ordre public.

[63] Utiliser le salaire décrit par la convention collective en effectuant le calcul prévu à la *LNT*, implique que le régime devienne hybride. Et la comparaison entre la norme et la condition est alors faussée, la condition étant maintenant non plus conventionnelle ni celle de la *Loi*, mais hybride.

[64] La Cour supérieure, en 2006, écrit :

[56] Avec égard, le Tribunal estime que l'arbitre ne pouvait incorporer une norme de la Loi, soit celle de l'article 74, deuxième paragraphe, quant au calcul de l'indemnité de vacances,

et l'arrimer à la « condition de travail plus avantageuse » de la convention collective, au sens de l'article 94 de la Loi. Ce faisant, il modifiait la convention collective et la Loi.¹¹

[65] Dans cette affaire il est question d'une convention collective qui ne prévoit pas comment calculer l'indemnité de la personne qui s'absente pendant l'année de référence. L'arbitre¹² utilise le second paragraphe de l'article 74 de la *Loi* et le quantum de congés prévus à la convention collective (quatre semaines), d'où la conclusion que l'arbitre ajoute à la convention collective, et modifie la *Loi* en y introduisant le quantum conventionnel au lieu de ne retenir que le quantum de la *LNT*.

[66] Il faut reconnaître que les conditions varient en fonction de ce qui prévaut dans chaque milieu de travail, en vertu de chaque convention collective, s'il en est. Malgré ces variations, le législateur déclare que la *LNT* est d'ordre public et doit être respectée par tous, sauf pour la bonifier (Art. 93 et 94 de la *LNT*). La norme d'ordre public, le minimum requis, ne peut pas ainsi varier d'un milieu à l'autre.

[67] Certes, les personnes salariées profitant de la convention collective ne sont pas ces personnes salariées à qui le législateur veut, au premier chef, offrir une certaine protection. Elles jouissent de conditions de travail enviables. Mais procéder à l'interprétation et à l'application de l'un ou l'autre des régimes en ne retenant que ce seul aspect de la question implique de porter un jugement de valeur auquel je ne peux pas judiciairement procéder. Chose certaine, le législateur ne les a pas exclues de la portée de la *Loi* (voir les articles 2, 3 et 3.1 de la *LNT*).

[68] De la même manière, le salaire prévu à l'article 74 *LNT* ne peut pas être le salaire érigé en norme par les articles 40 et 41 *LNT*, à la Section I du Chapitre IV de la *Loi*, le « *salaire minimum* ». Autrement, c'est restreindre l'application de la Section IV du Chapitre IV de la *Loi* aux seules personnes salariées qui reçoivent le salaire minimum. Ce n'est manifestement pas l'objectif du législateur. Ce n'est certes pas une application libérale comme le requiert la *LNT*. Et ce qui est manifestement rendrait de telles mesures d'ordre public très, pour ne pas dire trop faciles à éluder.

[69] Il reste le salaire défini au paragraphe 9 de l'article 1 *LNT*.

[70] Et c'est la solution que retient notamment l'Honorable Stephen W. Hamilton, alors à la Cour supérieure, quand il écrit :

[25] Pour le Tribunal, il est clair que le calcul de l'indemnité de vacances payable par la Ville en vertu de la convention collective doit se faire en fonction des définitions de la convention collective, dont la définition de salaire. La convention collective doit se lire comme un tout. Il ne peut être question d'appliquer en partie la convention collective et en partie la LNT et de faire un genre d'hybride où l'indemnité de vacances en vertu de la convention collective est calculée en mettant de côté les dispositions complexes sur

¹¹ *Provigo Distribution inc. C Corriveau*, (C.S., 2006-06-28), 2006 QCCS 3746, SOQUIJ AZ-50382708, D.T.E. 2006T -80 2006 QCCS 3746, Juge Louis Lacoursière

¹² *Provigo Distribution inc. (Ste-Agathe-des-Monts) et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500** (Louise Paradis), (T.A., 2005-12-15), SOQUIJ AZ-50348025

le salaire négocié par les parties et en leur imposant la définition de salaire prévu à la LNT.¹³

[71] La partie patronale cite ce passage dans son plan d'argumentation (par. 343). Elle reproduit ensuite immédiatement les deux paragraphes qui suivent dans la décision de l'Honorable Hamilton :

[26] Toutefois, il est également clair pour le Tribunal que l'indemnité calculée selon la convention collective doit respecter la norme d'ordre public prévue à l'article 74 LNT. Dans l'application de cette norme, il faut interpréter les termes utilisés dans l'article 74 LNT selon la LNT. Par exemple, lorsque l'article 74 LNT fait référence à « l'année de référence », il est clair que le législateur fait référence à l'année de référence qu'il a défini quelques articles plus tôt à l'article 66 LNT. De la même façon, lorsque l'article 74 fait référence au « salaire », il faut se référer à la définition de « salaire » prévue à l'article 1(9) LNT. Les mots introductifs de l'article 1 sont clairs, « Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :... » et les mots et leurs définitions suivent. Rien dans le contexte de l'article 74 LNT n'indique que le mot « salaire » à l'article 74 LNT doit avoir un sens différent qu'ailleurs dans la LNT.

[27] Conclure autrement mène à un non-sens. Si l'article 74 LNT est d'ordre public et établit une norme de 4 % ou de 6 % (dépendant des années de service), mais qu'il laisse aux parties le soin de déterminer sur quel montant on calcule les 4 % ou les 6 %, la norme n'a aucune valeur. On ne peut pas dire à l'employeur qu'il a l'obligation absolue de payer 4 % ou 6 %, sans préciser 4 % ou 6 % de quoi.

[72] La partie patronale voit là une contradiction avec le passage précédent de la décision du Juge Hamilton.

[73] En tout respect, je crois au contraire que tout ceci est très cohérent.

[74] Le Juge Hamilton formule comme suit la question qui se pose en révision :

[11] La seule question en litige est de savoir s'il était raisonnable pour l'arbitre de conclure que, dans l'application de la norme d'ordre public prévue à l'article 74 LNT, il pouvait retenir la définition de « salaire » convenue par les parties dans la convention collective plutôt que la définition de « salaire » prévue à l'article 1(9) LNT.

[75] À son premier paragraphe, le Juge écarte la comparaison de régimes hybrides. Il prône la comparaison des régimes, chacun avec leurs composantes propres.

[76] Dans ses deux paragraphes suivants, il explique que le « *salaire* » du régime de la LNT est défini au paragraphe 9 de l'article 1 LNT, le texte introductif de l'article 1 LNT étant très clair à cet égard.

[77] Ce faisant, il compare les résultats des deux régimes, chacun établi à partir de ses propres composantes.

[78] Il conclut que la décision de l'arbitre est déraisonnable.

¹³ Association des pompiers de Montréal inc. c. Tremblay C.S., (2015-11-04), 2015 QCCS 5382, SOQUIJ AZ-51231623, 2015EXP-3527, 2015EXPT-2243, J.E. 2015-1930, D.T.E. 2015T-891

[79] J'abonde dans le sens du Juge Hamilton. Comme l'article 74 *LNT* est d'ordre public, il est d'ordre public d'utiliser le « *salaire* » comme le définit la *Loi* à son paragraphe 9 de l'article 1. Le texte introductif de l'article 1 *LNT* est effectivement très clair.

Le salaire brut

[80] Le « *salaire brut* » n'est pas défini dans la *LNT*, ni dans la convention collective.

[81] On doit s'en remettre au sens usuel accordé à cette expression en relations du travail. On comprend qu'il s'agit du salaire duquel on n'a pas encore déduit les prélèvements à la source pour, notamment, les charges sociales et les impôts.

[82] La personne salariée doit déclarer ses revenus dans l'année fiscale où elle les reçoit, ce qui est une période différente de la période de référence.

[83] Le salaire de la personne salariée est affaire de comptabilité de caisse des avantages ayant une valeur pécuniaire qu'elle reçoit pendant l'année de référence

[84] C'est ce dont traite le premier alinéa de l'article 74 *LNT* qui réfère au « *salaire brut* » gagné « *durant la période de référence* ».

[85] Que l'année de référence, qui correspond aussi à l'année financière de la partie patronale, soit différente de l'année fiscale des personnes salariées n'est pas une difficulté incontournable. On l'a vu de la preuve syndicale. Il faut trouver le salaire brut reçu pendant l'année de référence qui chevauche deux années fiscales.

[86] Bien que la partie patronale plaide que l'ajout du mot « *brut* » impose une définition différente du « *salaire* », ce n'est pas là la source véritable du litige entre les parties de toute manière.

[87] C'est plutôt la notion de salaire elle-même qui pose un problème.

[88] La partie syndicale utilise le « *salaire brut* » tel qu'il apparaît au talon de paie pour effectuer ses simulations de calculs. Elle se limite aux dates marquant la période de référence.

[89] Ceci exclut forcément les congés reportés, les banques de temps qui ne sont pas liquidées pendant l'année de référence et ne sont pas tenus en compte dans la comptabilité de caisse du « *salaire brut* » servant au calcul de l'indemnité de congé annuel.

[90] La partie patronale, quant à elle, plaide que certains éléments, bien qu'ayant une valeur pécuniaire, ne doivent pas être considérés bien que pouvant être comptés dans le « *salaire brut* ».

[91] Elle me cite les sentences arbitrales *APTS c. CISSSL*¹⁴, et *CIUSSSOIM et APTS*¹⁵. Il n'y est cependant pas question des dispositions de la *LNT* et de l'indemnité de congé annuel.

[92] Il y est question d'établir le montant des prestations devant être versées lors de certaines absences.

[93] Il est discuté de l'ajout de primes de 4 % et 8 % établies par les *Arrêtés* 2020-007, 2020-015 et 2020-023 (et qui n'ont rien à voir avec la *LNT*) aux prestations d'assurance-salaire et de maternité.

[94] Ces deux sentences¹⁶ établissent clairement que certaines primes liées à la présence au travail établies par les *Arrêtés* ne doivent pas être comptées dans le salaire de la personne qui s'absente et qui ne subit pas l'inconvénient pour lequel la prime est établie. La seconde sentence cite d'ailleurs d'autres arbitres qui en viennent tous à la même conclusion.

[95] Ce qu'il faut retenir de cette jurisprudence, c'est que la prime n'est pas payable quand l'inconvénient n'est pas subi. Et ceci existe en jurisprudence même avant les *Arrêtés*. Je rappelle la note infrapaginale dans la convention collective à laquelle je fais référence plus haut, au paragraphe 52.

[96] En d'autres mots, si pendant la période de référence, la personne salariée s'absente pendant un certain temps, les primes liées à la présence au travail, notamment, ne seront pas considérées pour la période de l'absence. Pour le reste de la période de référence, elles seront comptées, puisqu'elles sont un avantage à valeur pécuniaire lié au travail de la personne salariée.

[97] Ceci correspond bien à la définition donnée au paragraphe 9 de l'article 1 *LNT* où on parle « *des avantages... dus pour le travail ou les services d'une personne salariée* ».

[98] Dans l'affaire *Métallurgistes d'Amérique, section locale 6833 et SEBJ*¹⁷, le syndicat réclame que la prime d'éloignement soit considérée dans l'établissement de l'indemnité de congé annuel de « *10 % du salaire brut gagné* ».

[99] L'arbitre écrit :

¹⁴ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) c. Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière* 2023 CanLII 115110 (QC SAT)

¹⁵ *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), (grief syndical)*, 2024 CanLII 99684 (QC SAT)

¹⁶ Il est intéressant de noter que, dans ces deux sentences, les dispositions ont été jugées non discriminatoires

¹⁷ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 6833 (FTQ) et Société d'énergie de la Baie-James (grief collectif)*, SOQUIJ AZ-50309881

[49] *En bonne interprétation de convention collective, les articles s'interprètent les uns par les autres et dans le but de donner un sens complet au texte. Ici, on sait que le salaire est celui prévu aux annexes qui est versé en contrepartie de l'exercice d'un emploi qui contient diverses tâches.*

[50] *C'est sur cette contrepartie qui peut être majorée de certaines primes qui touchent l'exécution du travail que l'Employeur calculera le 10 % de vacances, soit sur le salaire brut gagné à chaque période de paie.*

[51] *Pour en arriver à inclure dans le salaire gagné la prime d'éloignement, il faudrait considérer que celle-ci n'est pas le versement d'un dédommagement pour la difficulté de vivre aux chantiers et d'être éloigné de chez soi ou des grands centres, mais qu'elle est accordée pour le travail accompli et qu'à ce moment-là, elle serait considérée comme du salaire, une conclusion à laquelle il n'est pas possible d'arriver.*
(je souligne)

[100] Encore une fois ici, bien qu'il ne soit pas question des dispositions de la *LNT*, on calque cette dernière en écrivant :« *sur cette contrepartie qui peut être majorée de certaines primes qui touchent l'exécution du travail* ».

[101] Si l'inconvénient n'est pas subi pendant la période de référence ou une partie de celle-ci, et toute autre prime qui ne compense pas un inconvénient lié à l'emploi (par exemple, la prime d'éloignement, bien que ceci puisse varier d'une convention collective à l'autre).

[102] Le second alinéa de l'article 74 *LNT* prévoit d'ailleurs un mode alternatif de calcul lorsque certaines absences (maternité et paternité notamment) ont pour effet de réduire l'indemnité de congé annuel. Si la personne salariée compte moins d'un an de service continu et a droit à moins de deux semaines de congé annuel, elle a aussi droit à ce mode alternatif de calcul.

[103] Je ne considère pas comme de l'enrichissement injustifié, ou un double avantage, que l'assiette du calcul comprenne, par exemple l'indemnité de congé annuel reçu pendant l'année de référence. En effet la définition de salaire implique que cette indemnité reçue pour le congé pris pendant l'année de référence soit incluse dans l'assiette du calcul de l'indemnité pour le congé annuel à venir. Comme ceci est une obligation découlant de la *LNT*, l'article 1494 du *Code civil du Québec* justifie l'enrichissement. Il en est de même si l'obligation découle de la convention collective.

Conclusion sur le fond des griefs

[104] Je retiens que la partie syndicale a fait la démonstration que pour certaines personnes salariées, l'indemnité de congé annuel calculé comme prescrit par l'article 74 *LNT* est plus avantageuse que l'indemnité que leur reconnaît la convention collective.

[105] Même si la preuve syndicale manque de précision sur certains détails, notamment du fait que le témoin expert utilise notamment des moyennes, celle-ci est prépondérante.

[106] Ce faisant, je n'utilise pas un système hybride. Je compare le résultat du calcul effectué conformément au système conventionnel avec ce que donne l'application du calcul effectué, cette fois, à partir des dispositions de la *LNT*.

[107] J'adopte ici l'approche du Juge Hamilton dans sa sentence *Association des pompiers de Montréal*¹⁸, décision bien postérieure aux propos des plus hauts Tribunaux sur la hiérarchie des sources de droit¹⁹.

[108] Les parties, en particulier la partie syndicale, traitent de cette évolution jurisprudentielle dans le complément d'arguments qu'elles me transmettent en réponse à une question que je leur pose eu égard notamment au remède demandé.

Le remède demandé

[109] Dans les griefs (et sa plaidoirie) la partie syndicale demande que j'ordonne à l'employeur de refaire « *les calculs de l'indemnité (de congé annuel) pour l'ensemble du personnel de la catégorie 2 et de la catégorie 3 et réclame aussi que l'employeur paie (sic) aux salariés les montants qui leur sont dûs (sic) » pour les années 2019, 2020 et 2021.*

[110] En cours de délibéré j'ai demandé aux procureurs de me transmettre leurs représentations sur la question qu'elles résument toutes deux comme suit :

Dans l'hypothèse où le Tribunal en vient à la conclusion que l'application de la Loi sur les normes du travail est plus avantageuse pour certaines personnes salariées, a-t-il compétence pour prononcer l'inapplicabilité d'une ou des dispositions de la convention collective.

[111] Les deux parties reconnaissent que le Tribunal a en effet cette compétence. Mais là n'est pas la réelle difficulté.

[112] Il s'agit beaucoup plus de savoir, en déclarant les dispositions de la *LNT* plus avantageuses pour certaines personnes, qu'arrive-t-il aux autres personnes pour qui le régime conventionnel est plus avantageux alors que le second alinéa de l'article 93 *LNT* déclare la nullité absolue de la disposition conventionnelle ?

[113] J'avais besoin de connaître la position des parties à cet égard. Surtout qu'elles me semblaient tenir des propos pouvant mener à des conclusions opposées.

¹⁸ Précitée, note 13 par. 25

¹⁹ Voir notamment : *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, (C.S. Can., 2010-07-29), 2010 CSC 28, SOQUIJ AZ-50660164, 2010EXP-2493, 2010EXPT-1751, J.E. 2010-1392, D.T.E. 2010T-503, [2010] 2 R.C.S. 61, par. 39

[114] La partie patronale se déclare en accord avec la partie syndicale quant à cet aspect du dispositif que je dois rendre.

[115] Il suffit donc de faire référence à certaines décisions qui tranchent l'affaire.

[116] D'abord l'arrêt de la Cour d'appel, en 2011, dans *Syndicat des métallos, section locale 2843 c. 3 539 491 Canada inc.*²⁰ mettant en cause l'arbitre Claude Lauzon. L'Honorable Rochon écrit :

[52] Dans ce contexte, l'arbitre n'a pas commis d'erreur. La convention collective prive le salarié d'une condition de travail contenue dans la L.n.t. Partant, il se devait de constater la nullité de la disposition contraire à l'ordre public et décider des réparations appropriées pour remédier à la situation illégale. À cette fin, il lui était permis d'appliquer les articles 82 et 83 L.n.t. (article 100.12 C.t.). C'est ce qu'il a fait.

[53] Cela est particulièrement vrai dans le cas qui nous occupe, puisque le texte de la convention collective démontre que les parties ont voulu confier à l'arbitre toute mésentente relative aux mises à pied. Il m'apparaît important de noter que la clause 9.07 D) n'est pas frappée de nullité dans tous les cas. La condition de travail qui y est énoncée demeure valable lorsque la mise à pied est d'une durée inférieure à six mois. Ce n'est que si la mise à pied excède six mois que la disposition conventionnelle se trouve privée d'effet, autrement elle s'applique. (je souligne)

[117] Ensuite, la seconde décision de la Cour supérieure rendue par le Juge Luc Lefebvre²¹ entre les parties *AGC Flat Glass North America LTD et le Syndicat national de l'automobile* mettant en cause l'arbitre Marcel Morin :

[66] Or, comme la disposition contenue à l'article 8.10 de la convention est, pour certains salariés syndiqués, moins avantageuse que celles prévues à la Lnt dans le cas d'un licenciement collectif, l'Arbitre devait appliquer la convention telle que modifiée par l'effet de l'ordre public, en raison de la hiérarchie des sources de droit. En conséquence, l'Arbitre avait compétence pour appliquer, pour ces mêmes salariés, les dispositions des paragraphes 84.0.1 et 84.0.13 Lnt.

[67] Vu ce qui précède, le Tribunal estime que si le jugement de la Cour suprême dans S.F.P.Q. et celui de la Cour d'appel dans Syndicat des métallos avaient été rendus avant ceux des juges Blanchet et Giroux, le résultat aurait été le même : l'Arbitre aurait dû appliquer les dispositions des articles 84.0.4 et 84.0.13 de la Lnt en raison de la hiérarchie des sources de droit. (je souligne)

²⁰ *Syndicat des métallos, section locale 2843 (Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 2843) c. 3 539 491 Canada inc.* (C.A., 2011-02-10), 2011 QCCA 264, SOQUIJ AZ-50719806, 2011EXP-689, 2011EXPT-431, J.E. 2011-367, D.T.E. 2011T-140

²¹ *AGC Flat Glass North America Ltd. c. Morin** (C.S., 2011-10-06), 2011 QCCS 5,447, SOQUIJ AZ-50796053, 2011EXP-3466, 2011EXPT-2035, J.E. 2011-1924, D.T.E. 2011T-747; *Requête pour permission d'appeler* accueillie (C.A., 2011-11-11) 500-09-022131-114, 2011 QCCA 2094, SOQUIJ AZ-50804595. *Appel rejeté* (C.A., 2013-03-01) 500-09-022131-114, 2013 QCCA 381, SOQUIJ AZ-50942147, 2013EXP-944, 2013EXPT-554, J.E. 2013-515, D.T.E. 2013T-187. *Requête pour suspendre l'exécution du jugement* accueillie (C.A., 2013-06-04) 500-09-022131-114, 2013 QCCA 1007, SOQUIJ AZ-50973990. *Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême* rejetée (C.S. Can., 2013-09-05) 35340.

[118] Enfin, dans l'arrêt où elle rejette l'appel de cette sentence de la Cour supérieure, la Cour d'appel²² écrit :

[38] En l'espèce, la Cour est d'avis que le juge de première instance a bien appliqué ces principes. C'est à bon droit qu'il estime que l'arbitre devait lire la convention collective telle que modifiée par les dispositions d'ordre public de la L.n.t. La convention collective telle que rédigée privait certains salariés du préavis auquel ils avaient droit en vertu de cette loi. L'arbitre devait constater la nullité de cette stipulation et appliquer les dispositions de la loi.

[39] L'appelante formule un argument additionnel reconnaissant que pour certains employés, la clause 8.10 de la convention collective est plus généreuse que la loi, elle propose que si la clause en question est nulle et doit être corrigée par les dispositions d'ordre public, cela doit aussi s'appliquer aux employés pour lesquels elle est plus avantageuse que la loi. Ainsi, elle pourrait reprendre ce qu'elle a versé en surplus de ce que la loi oblige.

[40] Cet argument a aussi été rejeté dans Syndicat des métallos. Au paragraphe 53, le juge Rochon apporte cette précision :

[53] Cela est particulièrement vrai dans le cas qui nous occupe, puisque le texte de la convention collective démontre que les parties ont voulu confier à l'arbitre toute mésentente relative aux mises à pied. Il m'apparaît important de noter que la clause 9.07 D) n'est pas frappée de nullité dans tous les cas. La condition de travail qui y est énoncée demeure valable lorsque la mise à pied est d'une durée inférieure à six mois. Ce n'est que si la mise à pied excède six mois que la disposition conventionnelle se trouve privée d'effet, autrement elle s'applique.

[41] Dans le présent dossier, ce ne sera donc que dans les cas où elle est moins généreuse que la L.n t. que la clause contestée sera privée d'effet. Pour les autres employés qu'elle ne pénalise pas, elle demeure valable.

[42] Une fois constatée la nullité de la clause 8.10 pour les employés pour qui elle est moins généreuse que les articles 84.0.4 et suivants de la L.n.t., l'arbitre était compétent pour appliquer la convention collective, telle que modifiée par les dispositions susdites d'ordre public. (références omises et je souligne)

[119] Ces principes, issus de sentences traitant de dispositions concernant les licenciements collectifs, s'appliquent, selon moi, dans notre affaire qui concerne le congé annuel payé.

[120] En conséquence, je dois déclarer que si les dispositions de la convention collective sont moins avantageuses pour certaines personnes salariées que ne le sont les dispositions de la LNT eu égard au congé annuel payé, les dispositions de la convention collective seront déclarées inopérantes pour ces personnes salariées.

²² AGC Flat Glass North America Ltd. c. Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada)* (C.A., 2013-03-01), 2013 QCCA 381, SOQUIJ AZ-50942147, 2013EXP-944, 2013EXPT-554, J.E. 2013-515, D.T.E. 2013T-187 ; Requête pour suspendre l'exécution du jugement accueillie (C.A., 2013-06-04) 500-09-022131-114, 2013 QCCA 1007, SOQUIJ AZ-50973990. Requête pour autorisation de pourvoi à la Cour suprême rejetée (C.S. Can., 2013-09-05) 35340 ; dans cette même affaire, sont très intéressants les propos du Juge Gilles Blanchet de la Cour supérieure, 2010 QCCS 564, par. 54 et 56, et de l'Honorable Lorne Giroux 2010 QCCA 827 par. 3 alors que la Cour d'appel refuse la permission d'en appeler de la décision du Juge Blanchard

[121] Évidemment, l'employeur devra payer à ces personnes salariées, l'écart entre l'indemnité de congé annuel déjà versée à ces personnes salariées et l'indemnité qu'elles auraient dû recevoir en vertu des dispositions de la convention collective.

[122] Mais la difficulté est que ces personnes salariées, sauf pour de très rares exceptions peut-être, sont actuellement inconnues.

[123] Comme dit plus haut, les trois griefs collectifs ne disent pas quelles personnes salariées sont visées et la preuve n'en traite pas²³.

[124] Je suis réticent à ordonner à l'employeur de lui-même procéder à la recherche qui mènera à autant de réclamations alors qu'en vertu du droit, c'est celui qui réclame qui a le fardeau de la preuve.

[125] Ce principe devra pourtant pouvoir être appliqué dans ce genre d'affaires.

[126] Mais la proportionnalité et l'efficience veulent ici que ce soit lui qui la fasse.

[127] Il lui est en effet possible de retracer les données pertinentes depuis mai 2018 (pour calculer 2019-2020) jusqu'à mai 2021 (pour calculer 2020-2021 et 2021 -2022). Ces données pertinentes sont ce qui compose le « *salaire brut* » de l'année de référence et l'indemnité de congé annuel versé en vertu de la convention collective.

[128] De toute manière, si j'ordonnais en l'instance au syndicat de procéder lui-même à ces recherches, la partie patronale serait très sollicitée. Je crois éviter des échanges inutiles, et peut-être « *des expéditions de pêche* », en ordonnant à l'employeur de procéder à la recherche.

[129] Dans ces circonstances, notamment l'absence du nom des personnes salariées dans les griefs collectifs, je décide que la période de l'intérêt et de l'indemnité supplémentaire prévus *au Code du travail* débute à la date de la présente sentence.

[130] J'accorde à la partie patronale, compte tenu des vacances estivales qui approchent, jusqu'au 25 septembre 2026 pour transmettre à la partie syndicale le résultat de ses recherches.

[131] Elle peut aussi s'inspirer de la méthode du seuil salarial décrit par l'expert de la partie syndicale au Tableau 8 de son rapport S-22.

[132] Évidemment il peut y avoir des mésententes sur ce qui doit être compté dans le « *salaire brut* » de l'année de référence (ce qui compose le « *salaire total* » suivant l'expression utilisée par l'expert). Je donne déjà des indications claires dans la présente

²³ Voir *Droit de l'arbitrage de grief*, Morin, Fernand, Blouin, Rodrigue, Brière Jean-Yves et Villagi, Jean-Pierre, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, Coywansville, 2022, voir la note infrapaginale 73 du paragraphe III.44

sentence. Je crois qu'en bout du compte, les mécontentes qui resteront ne seront pas très nombreuses ou concerneront des détails particuliers.

En conséquence de quoi, le Tribunal, ayant révisé la preuve, soupesé les arguments, considéré les autorités et sur le tout dument délibéré

FAIT DROIT aux griefs collectifs 2019-10-001, 2020-05-002 et 2021-04-001

ORDONNE à l'employeur de procéder à la recherche du salaire brut des années de référence 2018-2019, 2019-2020 et 2020-2021 et des indemnités de congé annuel versées aux personnes salariées des catégories 2 et 3 durant les années de vacances correspondantes, afin de comparer les indemnités de congé annuel dues aux personnes salariées pour les années de vacances 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022 en vertu de la *Loi sur les normes du travail* avec celles versées en vertu de la convention collective

ORDONNE à l'employeur de transmettre à la partie syndicale le résultat de ses recherches au plus tard le 25 septembre 2026

ORDONNE à l'employeur de verser aux personnes salariées le montant de l'écart, s'il en est, entre l'indemnité de congé annuel calculée suivant la *Loi sur les normes du travail* et l'indemnité reçue en vertu de la convention collective pour les trois années de vacances visées par les griefs

ORDONNE à l'employeur de verser à ces personnes salariées, en sus du montant de cet écart, l'intérêt et l'indemnité supplémentaire prévus à l'article 100.12 du *Code du travail*, mais à compter de la date de la présente

RÉSERVE ma compétence eu égard à toute difficulté d'application de la présente et à la preuve relative au quantum pouvant être dû à une ou des personnes salariées (paragraphe 11.23 de la convention collective)

CONDAMNE l'employeur aux frais et honoraires de l'arbitre conformément au paragraphe 11.38 de la convention collective



Me Rosaire S. Houde
Arbitre et médiateur
Membre du Barreau du Québec