

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2012-5245

Griefs nos : 60255 et 60859

Date : Le 5 avril 2012

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : ME FRANÇOIS BLAIS, ARBITRE

ALIMPLUS INC.

Ci-après appelé « l'employeur »

Et

**TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES UNIS DE L'ALIMENTATION ET DU
COMMERCE (TUAC), SECTION LOCALE 501**

Ci-après appelé « le syndicat »

SENTENCE ARBITRALE

Les préliminaires

[1] Le 18 février 2011, les parties ont désigné l'arbitre soussigné afin d'entendre et de disposer du grief collectif 60255. Le 16 février 2012, les parties ont ajouté au mandat de l'arbitre, le grief collectif 60859.

[2] Une audience a été tenue à Montréal le 24 février 2012, concernant ces deux griefs de même nature. Les parties étaient représentées par Me Carl LaRoche pour l'employeur et Me Richard A. Moss pour le syndicat.

[3] Dès le début de l'audience, les procureurs des parties ont fait les admissions d'usage, à savoir que la procédure de grief prévue à la convention collective avait été régulièrement suivie et que j'étais, à titre d'arbitre, valablement saisi du litige.

[4] Le procureur du syndicat a déposé la convention collective de travail en vigueur à compter du 1^{er} mai 2007 au 30 avril 2011 (pièce S-1). Cette convention collective s'applique au grief collectif 60255 en date du 21 janvier 2011 (pièce S-2).

[5] Le procureur du syndicat a, de plus, déposé la convention collective de travail (2011-2016) en vigueur entre les parties (pièce S-3). Cette convention collective s'applique au grief collectif 60859 en date du 10 janvier 2012 (pièce S-4).

Les griefs

[6] Le grief collectif 60255, en date du 21 janvier 2011, signé par le délégué syndical monsieur Jean-François St-Cyr expose ce qui suit (pièce S-2).

[7] S-2 – extrait :

« *Nature du grief :*

Violation des articles 13.16, Abus du droit de gérance ainsi que tout autre article pertinent de la convention collective.

Réf : Heures travaillées par les salariés le 30 décembre 2010.

Règlement requis :

Application et respect des articles ci-haut mentionnés, paiement à taux double en sus du paiement de leur congé pour la journée du 30 décembre 2010 (congé civil du 1er janvier reporté au 30 décembre) donc, remboursement aux salariés concernés la différence entre le taux temps demi et taux double comme le stipule l'article 13, le tout sans perte de droits, salaire et privilèges avec dommages et intérêts. »

(Note du soussigné : L'arbitre corrige d'office la référence à l'article 13.16 comme étant plutôt la violation alléguée des articles 13 et 16 la convention collective (pièce S-1).

[8] Le grief collectif 60859, en date du 10 janvier 2012, signé par le délégué syndical monsieur Jean-François St-Cyr expose ce qui suit (pièce S-4).

[9] S-4 – extrait :

« *Nature du grief :*

Violation des articles 13 et 16. Abus du droit de gérance ainsi que tout autre article pertinent de la convention collective.

Réf : Congés civils du 25 et 31 décembre 2011.

Règlement requis :

Application et respect des articles ci-haut mentionnés. Paiement à taux double des heures travaillées le 22 décembre pour tous les salariés dont la semaine de travail est du lundi au jeudi (4 jours de 10h) et paiement à taux double des heures travaillées le 30 décembre pour tous les salariés dont la semaine de travail comporte 4 jours de 10h par jour pour la semaine du 25 décembre 2011, le tout, sans perte de droits et privilèges avec dommages et intérêts.

**Le syndicat se réserve le droit d'amender le grief. »*

[10] Selon le procureur du syndicat, le litige concerne l'application des congés civils reportés, afin de déterminer comment les salariés devraient être rémunéré lorsqu'il y a un tel congé.

[11] Les dispositions de la convention collective concernant les congés civils sont prévues à l'article 16 de la convention collective (pièce S-1).

[12] S-1 – extrait :

« **ARTICLE 16 CONGÉS CIVILS**

(...)

16.02 *Congés civils reportés*

Si un congé civil coïncide avec un jour non ouvrable, il sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant, tel que déterminé par l'Employeur qui en informe les salariés un (1) mois à l'avance.

16.03 *Réduction de la semaine de travail*

Les semaines où surviennent un ou plusieurs congés, la semaine normale de travail sera réduite d'un ou de plusieurs jours selon le cas et la journée équivaldra à huit (8) heures pour l'horaire de cinq (5) jours et à dix (10) heures pour l'horaire de quatre (4) jours. »

(...)

[13] Des dispositions identiques se retrouvent à l'article 16 de l'autre convention collective (pièce S-3).

[14] Les dispositions de la convention collective concernant les heures supplémentaires sont prévues à l'article 13 de la convention collective (pièce S-1).

[15] S-1 – extrait :

« **ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

13.01 *Les salariés qui travaillent au-delà des heures normales quotidiennes, ou le samedi ou le dimanche, sont rémunérés à leur taux normal majoré de moitié. Malgré ce qui précède, les heures de travail effectuées le dimanche par les salariés dans le cadre de leur quart de travail hebdomadaire ne constituent pas du temps supplémentaire et sont payées au taux normal.*

Les salariés qui effectuent des heures supplémentaires lors d'un congé civil sont rémunérés au taux double en sus du paiement de leur congé. »

(...)

[16] Une disposition identique à l'article 13.01 (pièce S-1) se retrouve à l'article 13.01 A) de l'autre convention collective (pièce S-3) sous réserve de l'ajout des paragraphes B) et C) de l'article 13.01 dans cette convention collective (pièce S-3).

[17] S-3 – extrait :

« ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES

13.01 (...)

B) *Lors d'une semaine où survient un congé civil pour les salariés 4 X 10, toute heure travaillée la cinquième journée sera payée en temps supplémentaire sauf s'il y a eu absence sans permission ou raison valable dans ladite semaine. Une absence due à l'imposition d'une mesure disciplinaire n'est pas considérée comme étant une absence valable au sens du présent alinéa.*

C) *Lors d'une semaine où il n'y a pas de congé civil, tout employé 4 X 10 qui aura effectivement travaillé au moins trente-cinq (35) heures pendant son horaire régulier de la semaine sans toutefois avoir pu compléter quarante (40) heures de travail à cause d'une raison valable ou avec la permission de l'Employeur, sera payé en temps supplémentaire pour toute heure travaillée la cinquième journée. »*

(...)

[18] Le grief reproche à l'employeur de ne pas avoir réduit la semaine de travail, conformément à l'article 16.03 des conventions collectives (pièces S-1 ou S-3).

[19] S-1 ou S-3 – extrait :

« **ARTICLE 16 CONGÉS CIVILS**

[...]

16.03 *Réduction de la semaine de travail*

Les semaines où surviennent un ou plusieurs congés, la semaine normale de travail sera réduite d'un ou de plusieurs jours selon le cas et la journée équivaldra à huit (8) heures pour l'horaire de cinq (5) jours et à dix (10) heures pour l'horaire de quatre (4) jours. »

[20] Par ailleurs, le fait de ne pas avoir réduit la semaine normale de travail, conformément à l'article 16.03 des conventions collectives, selon le procureur du syndicat, a fait en sorte que les salariés ont travaillé un jour férié sans avoir été rémunérés au taux double, comme le stipule le deuxième alinéa de l'article 13.01 ou 13.01 A) des conventions collectives applicables en l'espèce (pièces S-1 et S-3).

[21] S-1 ou S-3 – extrait :

« **ARTICLE 13 HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

13.01 (...)

Les salariés qui effectuent des heures supplémentaires lors d'un congé civil sont rémunérés au taux double en sus du paiement de leur congé. »

[22] Le procureur du syndicat a fait entendre comme témoin, le délégué syndical, monsieur Jean-François St-Cyr. Le procureur de l'employeur n'a pas fait entendre de témoin.

Les faits

[23] L'employeur exploite une entreprise de distribution comme grossiste en alimentation. Il dessert des clients institutionnels comme les restaurants, les hôpitaux et les clubs de golf. À cette fin, il exploite un entrepôt où il reçoit des marchandises, prépare les commandes et les fait livrer par camion. Monsieur St-Cyr occupe la fonction de chauffeur chez l'employeur depuis 15 ans et agit comme délégué syndical depuis septembre 2006.

[24] L'horaire de travail des employés est établi selon l'article 11 des conventions collectives (pièces S-1 et S-3) concernant les heures de travail, notamment par ce qui suit :

[25] S-1 ou S-3 – extrait :

« ARTICLE 11 HEURES DE TRAVAIL

11.01 A) La semaine normale de travail est de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures par jour ou en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi, selon les besoins des opérations et les horaires suivants :

<i>- équipe de jour :</i>	<i>entre 06 :00 et 18 :00 heures</i>
<i>- équipe de soir</i>	<i>entre 16 :30 et 04 :30 heures</i>
<i>- équipe de nuit :</i>	<i>entre 21 :00 et 09 :00 heures</i>

(...) »

[26] On constate donc que les salariés sont susceptibles de travailler quarante (40) heures par semaine, réparties en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures par jour, ou en cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures par jour, du lundi au vendredi. C'est ce que les parties définissent comme étant la semaine normale de travail.

[27] Afin de faciliter le déroulement de l'audience, monsieur St-Cyr a déposé l'horaire de travail qui lui a été remis par le procureur de l'employeur, au tout début de l'audience, concernant le grief 60255. Il s'agit de l'horaire de travail appliqué par l'employeur, pour les semaines du 27 au 31 décembre 2010, concernant le département Manutention – Jour (pièce S-5 en liasse, à la page 1), celui du département Manutention – Soir pour la semaine du 26 au 30 décembre 2010 (pièce S-5 en liasse, à la page 2) et celui du département Chauffeurs pour la semaine du 27 au 31 décembre 2010 (pièce S-5 en liasse, à la page 3).

[28] Monsieur St-Cyr a déposé un aide-mémoire relatif aux employés avec un horaire 4 X 10 heures pour la semaine du 26 décembre 2010 au 1^{er} janvier 2011 (pièce S-6 en liasse). Ce document a été admis en preuve, ainsi qu'un autre aide-mémoire pour les semaines du 18 décembre au 24 décembre 2011 (pièce S-7 en liasse, aux pages 1 et 2) et du 25 décembre 2011 au 31 décembre 2011 (pièce S-7 en liasse aux pages 3 et 4), sous réserve qu'ils ne remettent pas en cause la programmation des horaires et servent plutôt à illustrer le report des congés fériés, comme il aurait dû être fait par l'employeur, selon le syndicat.

[29] Dans le premier exemple (pièce S-6 en liasse), les employés avec un horaire 4 X 10 heures (probablement ceux du département Manutention – Jour) ont un horaire de travail pour lequel deux congés fériés ont été fixés par l'employeur durant la semaine du 26 décembre 2010 au 1^{er} janvier 2011. Il s'agit du lundi 27 décembre et du vendredi 31 décembre. Selon monsieur St-Cyr, l'employeur a produit un horaire de cinquante (50) heures pour cette semaine-là, sans toutefois réduire la semaine normale de travail.

[30] Toujours selon monsieur St-Cyr, l'employeur a payé un congé férié, celui du 1^{er} janvier 2011, qui a été remis au 31 décembre 2010 à taux et demi au lieu de le payer à taux double, le 30 décembre 2010, comme il aurait dû le faire s'il avait réduit la semaine normale de travail, conformément à l'article 16.03. Par conséquent, l'horaire pour cette semaine de travail aurait dû être le suivant, congé férié le 27 décembre et congé férié le 30 décembre, ce qui implique que l'employeur aurait dû payer à taux double la journée du jeudi 30 décembre, conformément au deuxième alinéa de l'article 13.01 de la convention collective. Il en est de même pour les salariés avec un horaire de nuit (Département – Manutention – Soir) dont le congé férié aurait dû être le 29 décembre, plutôt que le 30 décembre, si l'employeur avait réduit la semaine normale de travail pour tenir compte des deux congés de cette semaine normale de travail.

[31] Monsieur St-Cyr a repris les mêmes explications à l'égard du grief 60859 (pièce S-4) pour la semaine du 18 décembre 2011 au 24 décembre 2011 (pièce S-7 en liasse, aux pages 1 et 2), pour lequel l'horaire de travail de la semaine du 19 au 23 décembre 2011 concernant le département Manutention – Jour (pièce S-8 en liasse, à la page 1), celui du département Manutention – Soir pour la semaine du 18 décembre 2011 au 22 décembre 2011 (pièce S-8 en liasse, à la page 2) et celui du département Chauffeurs pour la semaine du 19 au 23 décembre 2011 (pièce S-8 en liasse, à la page 3) a été déposé devant l'arbitre.

[32] Il en est de même pour la semaine du 25 décembre au 31 décembre 2011 (pièces S-7 en liasse, aux pages 3 et 4) pour lequel l'horaire de travail des semaines du 25 au 30 décembre 2011 concernant le département Manutention – Jour (pièce S-9 en liasse, à la page 1) a été déposé. L'horaire de travail pour la semaine du 25 au 29

décembre 2011 concernant le département Manutention – Soir (pièce S-9 en liasse, à la page 2) et l'horaire de travail de la semaine de travail du 25 décembre 2011 au 30 décembre 2011 concernant le département Chauffeurs a également été déposé devant l'arbitre.

[33] En contre-interrogatoire, monsieur St-Cyr a admis que la semaine de travail, celle où l'employeur est en affaires, s'étalait du lundi au vendredi, en excluant les samedis et les dimanches. Par ailleurs, monsieur St-Cyr a admis que certains chauffeurs avaient un horaire de travail réparti sur cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures par jour. Il y en a d'autres qui ont un horaire de travail de quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures par jour répartis du mardi au vendredi, alors que d'autres chauffeurs ont un horaire réparti du lundi au jeudi. Monsieur St-Cyr s'est déclaré d'accord pour reconnaître qu'il y a trois (3) types d'horaires susceptibles de s'appliquer aux chauffeurs de l'entreprise. Même chose pour les salariés de l'entrepôt, c'est-à-dire que leur horaire est susceptible d'être réparti en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi. En outre, les employés du département de manutention au service sur le quart de soir voient également leur horaire de travail réparti sur quatre (4) jours du lundi au jeudi, et de nuit du dimanche au mercredi. Certains d'entre eux sont susceptibles de travailler selon un horaire brisé qui s'établit le dimanche et lundi soir, ils ne travaillent pas le mardi, et travaillent le mercredi et jeudi soir. Il y a donc là trois (3) types d'horaires possibles à l'égard de ces employés.

[34] Par la suite, monsieur St-Cyr a admis que le grief 60255 (pièce S-2) ne visait que les employés ayant un horaire de travail de quarante (40) heures réparties en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures. Tous les autres employés ayant un horaire de

travail de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures étaient exclus de la réclamation du syndicat.

[35] Par ailleurs, le grief 60859 (pièce S-4) vise deux semaines de programmation, celle du 18 au 24 décembre 2011 (pièces S-7 en liasse aux pages 1 et 2 et S-8 en liasse) et du 25 décembre au 30 décembre 2011 (pièces S-7 en liasse aux pages 3 et 4 et S-9 en liasse). Le grief concerne les chauffeurs et manutentionnaires de jour qui ont travaillé du lundi au jeudi, ceux de l'équipe de nuit qui ont travaillé du dimanche au mercredi, mais ne vise pas les employés ayant un horaire de travail de cinq (5) jours et ceux du mardi au vendredi. Par conséquent, monsieur St-Cyr a admis que le congé férié appliqué le vendredi de cette semaine du 18 au 24 décembre 2011 ne posait pas de problème en ce qui concerne les employés ayant un horaire de cinq (5) jours consécutifs répartis sur huit (8) heures par jour. Il en est de même à l'égard de ceux qui ont travaillé sur l'équipe de jour, du mardi au vendredi, le 25 décembre, ayant été observé le 23 décembre comme jour férié.

[36] En outre, il en est de même pour la réclamation concernant la semaine du 25 décembre 2011 au 31 décembre 2011, celle-ci ne vise que ceux ayant un horaire de travail réparti en quatre (4) jours consécutifs de dix (10) heures. La réclamation ne vise pas les employés ayant un horaire de travail de cinq (5) jours consécutifs de huit (8) heures par jour.

[37] Revenant au grief 60255 (pièce S-2), monsieur St-Cyr a admis que la semaine normale de travail serait réduite d'une journée s'il survenait un congé férié durant cette semaine. Ainsi, la semaine serait réduite à trois (3) jours et si deux congés surviennent, la semaine normale de travail serait réduite à deux (2) jours. Le procureur de

l'employeur a repris l'horaire de travail pour la semaine du 27 au 31 décembre 2010 (pièce S-5 en liasse). Monsieur St-Cyr s'est déclaré d'accord pour dire que le congé civil du 26 décembre a été reporté au 27 décembre. Les salariés n'ont pas travaillé le 27, mais ont été payés. Le mardi, les salariés ont travaillé selon l'horaire programmé de dix (10) heures et ont été payés comme tel, le mercredi également et, à ce moment-là, la semaine normale de travail était terminée, parce qu'elle était réduite de deux jours. Les employés qui ont dû travailler le jeudi et ont été payés en heures supplémentaires à taux et demi par l'employeur.

[38] Le procureur de l'employeur lui a alors demandé la raison pour laquelle les employés avaient été payés à taux et demi, au lieu du taux double. L'objection du procureur du syndicat à cette question a été rejetée parce qu'elle était pertinente au litige. Monsieur St-Cyr a répondu qu'il n'en connaissait pas la raison. Il a toutefois admis qu'un salarié sera rémunéré à son taux normal majoré de moitié, c'est-à-dire en heures supplémentaires, s'il travaille au-delà de la semaine normale de travail.

[39] Or, les salariés n'ont pas travaillé le vendredi, mais ont été rémunérés au taux régulier pour cette journée tenant lieu du congé férié. Par conséquent, monsieur St-Cyr a admis que les salariés avaient été rémunérés pour au moins deux jours fériés durant cette semaine de travail. C'est pourquoi ils ont été rémunérés pour cinquante (50) heures, sans avoir travaillé cinquante (50) heures. Cependant, monsieur St-Cyr souligne que le syndicat réclame le paiement à taux double, pour le jeudi 30 décembre 2010, qui aurait dû être reporté comme congé férié par l'employeur, pour les employés qui ont travaillé le jeudi, selon la prétention du syndicat.

[40] Par ailleurs, monsieur St-Cyr a soutenu que le syndicat avait la même prétention à l'égard du grief no 60859 (pièce S-4), l'employeur ayant procédé de la même manière. Prenons, par exemple, le cas de monsieur Gilles Éthier visé par un horaire de dix (10) heures (pièce S-8 en liasse). Monsieur Éthier a travaillé le lundi, 10 heures, à taux régulier, le mardi, le mercredi, 10 heures à taux régulier, alors que le jeudi, il a travaillé à taux et demi et n'a pas travaillé le vendredi mais a été payé pour un congé férié. Monsieur St-Cyr a confirmé que monsieur Éthier avait été payé à taux et demi pour la journée du jeudi, bien que cette information ne ressorte pas comme tel de l'horaire de travail déposé en l'espèce (pièce S-8 en liasse). Même chose pour la semaine suivante, celle du 25 ou 30 décembre 2011 (pièce S-9 en liasse) où, là encore, monsieur Éthier a travaillé selon son horaire de travail le jeudi et a été payé à taux et demi pour cette journée de travail. Dans ces deux derniers cas, monsieur St-Cyr a souligné que l'employeur aurait dû payer monsieur Éthier à taux double s'il avait réduit la semaine de travail, conformément à l'article 16.03 de la convention collective.

L'ARGUMENTATION

Argumentation du syndicat

[41] Le procureur du syndicat souligne d'abord que la semaine normale de travail est définie à l'article 11.01 et s'étale du lundi au jeudi ou du mardi au vendredi, pour un horaire de travail de 40 heures réparties en 4 jours consécutifs de 10 heures. Ensuite, il faut tenir compte du deuxième alinéa de l'article 13.01 ou 13.01 A) concernant les heures supplémentaires rémunérées au taux double, en sus du paiement du congé civil.

[42] Le procureur du syndicat fait également remarquer que l'alinéa B) de l'article 13.01 exige que l'employeur, lors d'une semaine où survient un congé civil, paie toute heure travaillée la cinquième journée en heures supplémentaires. C'est, selon lui, cette disposition que l'employeur a appliquée lorsqu'il a payé, par exemple, monsieur Éthier à taux et demi le jeudi, lors des semaines réclamées par le syndicat à l'égard du grief no 60859 (pièce S-4).

[43] Ainsi, la convention collective reconnaît un congé chômé et payé selon l'article 16.01 et le report au jour ouvrable précédent ou suivant, selon l'article 16.02. Mais, l'employeur, lors des semaines où surviennent un ou plusieurs congés, doit réduire la semaine de travail d'un ou plusieurs jours, selon le cas. Le procureur du syndicat souligne qu'il s'agit d'une disposition claire, qui ne comporte pas d'ambiguïté et doit amener l'employeur à réduire la semaine normale de travail. En l'espèce, le litige découle de la semaine normale de travail s'étalant sur 4 jours consécutifs de 10 heures par jour, c'est donc dire qu'il y aura nécessairement une journée de moins s'il y a un congé civil dans la semaine. D'ailleurs, si le salarié travaille cette journée de congé férié, il est rémunéré à taux double.

[44] Le procureur du syndicat reconnaît que l'employeur peut déterminer le jour ouvrable du congé civil. Cependant, la semaine normale de travail devrait être réduite de ce congé civil et la semaine normale de travail en sera nécessairement affectée. C'est ainsi que, si l'employeur reporte le congé civil un vendredi et que la semaine de travail est du lundi au jeudi, on ne peut pas dire que cette semaine normale de travail a été réduite pour les salariés ayant cet horaire de travail. Par conséquent, il faut que le congé férié coïncide avec un des jours de la semaine normale de travail, soit le jeudi,

parce que c'est la dernière journée dans la semaine normale de travail du salarié qui a un horaire de 4 jours consécutifs de 10 heures par jour et c'est la seule façon de respecter les dispositions visant à réduire la semaine normale de travail lors d'un congé férié. Par conséquent, l'employeur ne peut pas déterminer le congé férié comme étant le vendredi, puisqu'il se situe en dehors de la semaine normale de travail des employés pour lesquels le grief réclame le congé férié, soit ceux de 4 jours consécutifs de 10 heures de travail.

[45] Le procureur du syndicat soumet que la place du congé dans la semaine ne devrait pas influencer le mode de rémunération. Il souligne à cet égard le passage suivant du jugement de la Cour supérieure dans l'affaire *Distagro (entrepôt) une division de Métro Richelieu inc. c. Me Léonce-E. Roy et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503*, 2009 QCCS 3132, à la page 5 :

« [27] De plus, les jours fériés, chômés et payés étant **assimilés** à des jours de travail suivant l'article 56 L.N.T., il faut en conclure que le salarié est réputé être au travail lors des jours fériés et donc, qu'il **exécute** un travail au sens de l'article 55 L.N.T. »

[46] Par conséquent, selon le procureur du syndicat, l'employeur n'a pas réduit la semaine de travail conformément à l'article 16.03.

Argumentation de l'employeur

[47] Selon le procureur de l'employeur, le litige se résout en fonction des articles 16.02 et 16.03 de la convention collective. Il souligne qu'il serait d'accord avec l'argumentation du syndicat, si l'article 16.02 définissait un jour non ouvrable et un jour ouvrable en fonction de l'horaire du salarié. Mais cette mention n'apparaît pas au texte de l'article 16.02 et il faut retenir qu'un jour ouvrable est un jour où l'entreprise est en

affaires. Selon le procureur de l'employeur, le syndicat confond deux notions dans l'application des dispositions de la convention collective : la réduction de la semaine normale de travail et le devoir de reporter un jour férié qui tombe un jour non ouvrable. Il s'agit de deux exercices d'interprétation différents, selon lui.

[48] En l'espèce, la preuve a révélé que les jours ouvrables, ceux qui correspondent au fonctionnement de l'entreprise, s'étalent du lundi au vendredi et que, dans chacun des cas visés par les griefs, l'employeur a effectivement reporté le congé férié au premier jour ouvrable de l'entreprise.

[49] La preuve a fait état de plusieurs programmations d'heures pour diverses classifications d'emploi. Les griefs ne visent pas toutes les classifications d'emploi; seules celles qui correspondent à l'horaire de travail de quatre (4) jours consécutifs sur dix (10) heures. Il faut donc en conclure que la détermination par l'employeur des jours ouvrables dans les autres cas était conforme aux dispositions de la convention collective. De plus, le syndicat ne conteste pas que les jours fériés reportés ont été payés à taux et demi dans le cadre d'une semaine normale de travail réduite.

[50] Or, l'employeur doit réduire la semaine de travail lors d'un ou plusieurs congés civils. S'il survient un congé, l'employé travaille alors selon une semaine réduite de 3 jours consécutifs de 10 heures et si l'employeur veut faire travailler le salarié plus de 3 jours, ce qui était le cas, il doit le rémunérer en heures supplémentaires. Cette quatrième journée a été rémunérée en heures supplémentaires à taux et demi. Elle aurait été rémunérée à taux double si les salariés avaient travaillé durant le congé férié, ce qui n'est pas le cas, puisque la journée du congé férié a coïncidé avec le premier jour ouvrable pour l'entreprise qui était le vendredi. Le même raisonnement s'applique

pour les semaines où il y a eu deux (2) jours fériés dans la semaine. Le procureur de l'employeur ajoute que le salarié doit avoir été au travail durant le congé férié pour être rémunéré à taux double. Or, en l'espèce, les salariés n'étaient pas au travail durant le congé férié et ont quand même été rémunéré pour cette journée de congé reporté.

[51] Le procureur de l'employeur a déposé les sentences arbitrales suivantes concernant la notion de jour ouvrable :

- *Le Syndicat des salariés des produits Freddy inc. (CSN) c. Les Produits Freddy inc.*, décision arbitrale en date du 1^{er} février 1996 rendue par l'arbitre Me Jean-Louis Dubé;
- *Intertape System Inc. et L'Union des employé-e-s de service, local 800 – FTQ*, décision arbitrale rendue le 30 août 1991 par l'arbitre Me René Lippé;
- *Les métallurgistes unis d'Amérique, local 6435 et Les industries Cooper (Canada) inc.*, décision arbitrale rendue le 23 juin 1987 par l'arbitre Me Michel Bergevin;

[52] Le procureur de l'employeur a déposé la sentence arbitrale suivante concernant la nécessité d'avoir travaillé le jour du congé férié pour être rémunéré à taux double :

- *Les travailleu(rs)ses unis de l'alimentation et du commerce et la Compagnie Alimplus inc.*, décision arbitrale rendue le 11 octobre 2004 par l'arbitre Me Jean Denis Gagnon.

La décision

[53] En l'espèce, l'article 16.01 des conventions collectives (pièces S-1 et S-3) définit les 1^{er} janvier, 25 décembre et 26 décembre comme donnant droit aux congés chômés et payés. L'article 16.02 stipule que, si un congé civil, c'est-à-dire un congé chômé et payé, coïncide avec un jour non ouvrable, il sera observé le jour ouvrable précédant ou suivant, tel que déterminé par l'employeur qui en informe les salariés un (1) mois à l'avance.

[54] Les conventions collectives ne contiennent pas de définition de la notion de jour ouvrable, il faut donc s'en remettre à ce que la jurisprudence arbitrale a décidé sur cette question. Dans l'affaire *Les Produits Freddy Inc.*, l'arbitre souligne ce qui suit à la page 21 :

« Cependant, en jurisprudence arbitrale québécoise, il est maintenant bien établi qu'en l'absence d'indication claire à l'effet contraire, un jour ouvrable est un jour où l'employeur est en activité, où l'entreprise est en opération normalement. On rencontre une telle affirmation entre autres dans l'affaire Métallurgistes unis d'Amérique, local 6435 et Industries Cooper Canada inc. Il en est de même dans l'affaire Laiterie Etchemin inc. et Syndicat des salariés de la Laiterie Etchemin inc. (CSD), où l'on rencontre les propos suivants dans le résumé de l'arrêtiste :

« La jurisprudence a maintes fois défini la notion de « jour ouvrable », lui donnant le sens de jour « où l'usine est opérée, où l'employeur est en activité ». Ces jours sont « les mêmes pour tous les employés d'une même entreprise ». Ces définitions s'accordent avec celles du dictionnaire. Le « jour ouvrable » se distingue du « jour effectivement travaillé » mais s'interprète en tenant compte du genre d'activités de l'entreprise et du genre de travail de l'employé. »

De même, dans la décision Intertape System inc. et Union des employés de services local 800 (FTQ), on retrouve les propos suivants dans le résumé de l'arrêtiste :

« Ainsi, le qualificatif n'a rien à voir avec le fait qu'un salarié soit absent ou en congé et exclut toute connotation subjective. Un jour est « ouvrable » si l'entreprise est en activité et il l'est pour tous les employés de l'entreprise, sauf disposition expresse à l'effet contraire. »

Il faut aussi souligner la définition de « jour ouvrable » que l'on trouve dans le Dictionnaire canadien des relations du travail :

« Jour de la semaine durant lequel, en vertu de la loi, de la coutume ou des conventions, on s'adonne normalement au travail. »

On voit donc que selon cette interprétation qui est la plus généralement reconnue, la notion de « jour ouvrable » doit être considérée à l'égard de l'entreprise dans son ensemble. Ainsi, les jours ouvrables sont les mêmes pour tous les employés d'une entreprise. En accord avec cette interprétation objective, il apparaît donc que dans notre

cas le premier jour ouvrable après un jour férié était le 3 janvier 1995. En effet, à cette date, l'entreprise était en activité puisque plusieurs employés y ont travaillé. D'ailleurs, il est intéressant de noter que, d'après les faits connus et la nature de l'entreprise, il semble être normal et habituel que l'entreprise puisse être en opération même s'il y a un nombre restreint de travailleurs qui sont à l'ouvrage. »

[55] Après avoir analysé plusieurs sentences arbitrales au même effet que les sentences arbitrales mentionnées dans l'affaire *Les Produits Freddy Inc.*, l'arbitre dans l'affaire *Intertape System Inc.* souligne ce qui suit à la page 7 :

« Il appert donc de toutes de ces définitions que les « jours ouvrables » sont ceux où la compagnie est en opérations et par opposition, les « jours non ouvrables », ceux où l'employeur n'est pas en activité. »

[56] Par conséquent, il est raisonnable de comprendre qu'un jour ouvrable est un jour où l'entreprise est en activité, où on s'adonne normalement au travail. En l'espèce, il n'est pas contesté qu'il n'y a pas d'activités de l'entreprise les samedis et les dimanches et qu'elle est en opération du lundi au vendredi, selon la programmation et les classifications des employés.

[57] Par conséquent, un jour ouvrable est un jour où l'entreprise s'adonne à ses activités, en l'espèce du lundi au vendredi.

[58] Dans cette perspective, l'article 16.03 des conventions collectives impose à l'employeur de réduire la semaine de travail dans les cas où surviennent un ou plusieurs congés. Cet article stipule que la semaine normale de travail sera réduite d'un ou plusieurs jours selon le cas. La journée équivalent à huit (8) heures pour l'horaire de cinq (5) jours et à dix (10) heures pour l'horaire de quatre (4) jours.

[59] Alors, l'employeur, dans l'exercice d'interprétation qu'il doit faire pour appliquer les dispositions de la convention collective, doit commencer par réduire la semaine de

normale de travail du nombre de congé qui survient dans la semaine normale de travail. Après cet exercice, l'employeur appliquera les dispositions relatives aux heures supplémentaires, le cas échéant. Elles sont de deux ordres : d'abord, ce sont les heures de travail qui sont accomplies par les salariés qui travaillent au-delà des heures normales quotidiennes, ou le samedi ou le dimanche. Ces heures de travail sont rémunérées à leur taux majoré de moitié, selon le premier alinéa des articles 13.01 (pièce S-1) ou 13.01 A) (pièce S-3) des conventions collectives. Ensuite, si les salariés effectuent des heures supplémentaires lors d'un congé civil, ils sont rémunérés au taux double en sus du paiement de leur congé, selon le deuxième alinéa des 13.01 (pièce S-1) ou 13.01 A) (pièce S-3) des conventions collectives. Il faut remarquer que, dans tous les cas, les heures supplémentaires dont on parle dans ces articles sont des heures de travail effectuées par des salariés.

[60] Afin d'illustrer l'application de ces articles, prenons par exemple la semaine du 26 décembre 2010 au 1^{er} janvier 2011. Il y a deux congés civils dans cette semaine, ce sont les 26 décembre 2010 et le 1^{er} janvier 2011 (pièce S-6 en liasse). L'employeur doit donc réduire la semaine normale de ces deux congés. Le congé du 26 décembre 2010 tombe un dimanche, jour non ouvrable, il est donc reporté par l'employeur au jour ouvrable qui suit immédiatement ce congé, soit le 27 décembre 2010. Le 1^{er} janvier 2011 tombe un dimanche, il est donc reporté par l'employeur, le 31 décembre 2010, soit le jour ouvrable précédant le congé civil.

[61] En l'espèce, nous avons vu que les parties n'ont pas défini la notion de jour ouvrable dans les conventions collectives (pièces S-1 et S-3). Comme nous l'avons vu précédemment nous devons donc lui donner l'interprétation la plus généralement

reconnue, c'est-à-dire comme étant du lundi au vendredi. Par conséquent, le report des congés dans la semaine du 26 décembre 2010 au 1^{er} janvier 2011 (pièce S-6 en liasse) est conforme aux dispositions de la convention collective (pièce S-1).

[62] Le syndicat prétend que le congé civil aurait dû être reporté au 30 décembre 2010, afin de réduire la semaine normale de travail des employés qui ont horaire de travail 4x10 heures. En d'autres termes, c'est cet horaire que l'on retrouve dans la convention collective et c'est cet horaire qui doit être réduit en conséquence. L'employeur réplique que pour faire droit aux griefs (pièces S-2 et S-4), il eut fallu trouver une définition de la notion de jour ouvrable ou de jour non ouvrable en fonction de l'horaire du salarié et qu'il a réduit et payé la semaine normale de travail conformément aux prescriptions des conventions collectives (pièce S-1 et S-3).

[63] Dans l'affaire *Les Produits Freddy Inc.*, l'arbitre souligne que l'interprétation objective de la notion jour ouvrable, retenue en l'espèce, peut être mise de côté par les parties. Il écrit ce qui suit à la page 22:

« Il est certain que cette interprétation objective de l'expression « jour ouvrable » peut être mise en échec par les parties. En effet, certaines clauses comportent les expressions « son jour ouvrable » ou « leurs jours ouvrables ». Dans ces cas, on ne donnera pas une interprétation objective et générale pour l'entreprise de l'expression « jour ouvrable ». On donnera plutôt une interprétation que l'on peut qualifier de subjective, c'est-à-dire personnalisée à chaque salarié et on devra donc considérer cette expression à l'égard de chaque employé pris individuellement. Mais comme cela est évident à la simple lecture du texte, il est impossible d'interpréter le paragraphe c) de l'article 17.02 de cette façon car il ne comporte pas les mots « son » ou « leurs ». Ajoutons qu'on peut même présumer de l'absence de ces mots que les parties n'avaient pas l'intention de donner un sens subjectif et personnalisé à la notion de jour ouvrable. (...)

[64] En l'espèce, le langage utilisé par les parties dans les conventions collectives de travail (pièces S-1 et S-3) laisse entendre que les parties n'avaient pas l'intention de

donner un sens subjectif à la notion de jour ouvrable, afin de réduire la semaine normale de travail en fonction de l'horaire du salarié, ou d'un horaire de travail spécifique, notamment celui des employés 4x10 heures. Par conséquent, comme les salariés n'ont pas travaillé durant un congé civil, l'employeur n'avait pas à les rémunérer au taux double comme il est réclamé dans les griefs, mais ils devaient les rémunérer en heures supplémentaires, à taux et demi, s'ils travaillaient, selon le cas, au-delà des heures normales quotidiennes dans le cadre d'une semaine normale de travail réduite.

[65] C'est ainsi que, par exemple, le congé civil du 26 décembre étant reporté au 27 décembre, les salariés n'ont pas travaillé le 27 et ont été payés. Le mardi, les salariés ont travaillé selon l'horaire programmé de dix (10) heures et ont été payés comme tel, le mercredi également et, à ce moment-là, la semaine normale de travail était terminée parce qu'elle était réduite de deux jours. Les employés qui ont dû travailler le jeudi ont été payés en heures supplémentaires à taux et demi par l'employeur. En effet, un salarié sera rémunéré à son taux normal majoré de moitié, c'est-à-dire en heures supplémentaires, s'il travaille au-delà de la semaine normale de travail, ce qui est le cas ici, puisque le congé férié du 1^{er} janvier 2011 était reporté par l'employeur le vendredi 31 décembre 2010.

[66] Or, les salariés n'ont pas travaillé le vendredi, mais ont été rémunérés au taux régulier pour cette journée tenant lieu du congé férié. Par conséquent, les salariés ont été rémunérés pour au moins deux jours fériés durant cette semaine de travail. Ils ont été rémunérés pour cinquante (50) heures, sans avoir travaillé cinquante (50) heures.

[67] Les mêmes remarques s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, dans le cas des autres semaines (pièces S-7, S-8 et S-9 en liasse) visés par les griefs (pièces S-2 et S-4).

[68] Pour résumer, il faut retenir que la notion de jour ouvrable ne coïncide pas nécessairement avec les heures travaillées selon l'horaire de travail des salariés, à moins d'une définition précise dans la convention collective de la notion de jour ouvrable, qui permettrait de s'écarter de son sens le plus généralement reconnu, ou d'un texte incitant à une interprétation plus subjective. Par conséquent, l'arbitre n'a pas d'autres choix que d'interpréter la notion de jour ouvrable à l'égard de l'entreprise dans son ensemble, comme étant un jour où l'entreprise est en activité, où elle s'adonne à ses activités.

POUR TOUS CES MOTIFS :

Les griefs sont REJETÉS

Montréal, ce 5 avril 2012

Me François Blais, arbitre

Pour l'employeur : Me Carl LaRoche

Pour le syndicat : Me Richard A. Moss

Date d'audience : 24 février 2012