

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

n° de dépôt : 2014-2675

Date : 7 février 2014

DEVANT L'ARBITRE : ME DENIS GAGNON

**Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval
(APAPUL)**

« l'association »

Et

Université Laval

« l'employeur »

Grief : n° 2012-08

Nature du litige : Interprétation et application du programme de conciliation travail et vie
personnelle à l'occasion du congé des Fêtes.

Procureure de l'association : Me Sophie Cloutier

Procureure de l'employeur : Me Eve Chabot-Pettigrew

Date d'audience : 19-12-13

SENTENCE ARBITRALE

PRÉLIMINAIRES

[1] L'association a déposé un grief le 17 décembre 2012 (S2). Ce grief pose la question de savoir comment les congés fériés du 24 décembre 2012 au 2 janvier 2013 doivent être rémunérés lorsqu'il y a 5 jours fériés durant la même semaine, pour les salariés qui se sont prévalus de l'option C du programme de conciliation travail et vie personnelle, option qui prévoit 32 heures de travail sur 4 jours par semaine.

[2] L'association prétend qu'ils ont droit à l'équivalent de 35 heures de rémunération pour ces 5 jours fériés. L'employeur prétend plutôt qu'ils ont droit à leur paie régulière de 32 heures rémunérées.

RÉSUMÉ DE LA PREUVE

[3] Frédéric Lavigne, conseiller en relations de travail pour l'Association et Dominique Drolet, directrice adjointe au VRRH ont rendu des témoignages qui établissent des faits non contredits.

[4] Le programme conciliation travail et vie personnelle (PCTVP) a été introduit dans la convention collective précédente et bonifié dans la convention actuelle. Notamment, on y a ajouté les options B et C.

[5] Le programme est prévu aux articles 132.1 à 132.8 de la convention collective (S1). Les clauses pertinentes à la résolution du grief sont les suivantes :

132.1. Objectif et nature du programme

Le programme vise à favoriser la conciliation travail et vie personnelle tout en assurant le maintien de la qualité du service à la clientèle. L'adhésion au programme demeure strictement libre et volontaire.

Le programme ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus à la convention collective, sauf pour ce qui y est expressément prévu. Il est entre autres inconciliable avec le programme de congé à traitement différé ou anticipé et le programme de retraite graduelle.

132.4. Modalités d'application

Le membre du personnel professionnel ne peut se prévaloir que d'une seule des trois options qui suivent par période de 12 mois.

Option A- Congés additionnels

...

Option C – Réduction de la semaine de travail

Le membre du personnel professionnel réduit sa semaine de travail à 32 heures qu'il exécute en quatre jours. Sa rémunération est alors réduite de 8,57%.

L'adhésion à cette option est soumise à l'approbation de la supérieure immédiate ou du supérieur immédiat qui ne peut la refuser sans motif valable.

[6] L'article 132.7 de la convention collective prévoit que les conditions de travail suivantes sont maintenues sans égard à la participation du membre au programme : années de service et ancienneté, réduction des heures de travail durant l'été, crédit de vacances, durée du travail et travail supplémentaire le cas échéant, et les régimes de retraite et d'assurances collectives.

[7] La convention collective prévoit l'étalement des heures de travail :

128. La durée de la semaine normale de travail pour un poste à temps complet est de trente-cinq (35) heures.

...

130 Étalement des heures

Les heures de travail d'un membre du personnel professionnel sont étalées sur une période de huit (8) semaines. Toutefois, le membre du personnel professionnel et sa supérieure ou son supérieur immédiat peuvent convenir d'une autre période d'étalement plus courte.

[8] Les clauses concernant les congés fériés prévoient notamment ceci :

183. Fériés

L'Université reconnaît comme fériés, les jours suivants, qu'elle traite comme jours chômés et rémunérés :

- Les jours compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement qui font partie de l'horaire normal du membre du personnel professionnel;
- ...

183.1. Si l'un des jours prévus à l'article 183 survient un samedi ou un dimanche, il est observé le jour ouvrable précédant ou suivant cette fête, à moins que l'Université ne fixe d'autorité une autre date de la reprise du congé...

183.2. À l'exception des jours prévus dans la période du 24 décembre au 2 janvier inclusivement, si l'un des jours fériés prévus à l'article 183 coïncide avec l'un de ses deux jours de repos hebdomadaire autre que le samedi et le dimanche, le membre du personnel professionnel visé bénéficie alors d'un report du jour férié à une date convenue entre lui et sa supérieure ou son supérieur immédiat.

184. Ces jours de congé ne sont pas crédités à l'intérieur d'une période de congé de maladie ou de congé non rémunéré.

[9] Après la signature de la convention collective le 24 novembre 2011, on s'est posé beaucoup de questions concernant les options B et C. Le 5 juin 2012, et après plusieurs discussions et projets, Frédéric Lavigne et Dominique Drolet convenaient de modalités d'application du programme (S3). Aucune discussion n'a porté sur la règle selon laquelle les

fériés valent 7 heures. Il n'y a eu aucune discussion à savoir ce qui arriverait dans le cas où il y a 5 jours fériés durant la même semaine.

[10] Le document n'a pas été déposé au ministère du Travail. Il a été distribué aux cadres et aux professionnels. Pour Frédéric Lavigne, c'est une lettre d'interprétation dont l'objectif est de montrer l'interprétation commune des parties. Il prévoit notamment les modalités suivantes :

Préambule

Un membre du personnel professionnel qui a adhéré à l'une ou l'autre des options du *Programme de conciliation travail vie personnelle* (PCTVP) prévu aux articles 132.1 à 132.8 garde, selon les besoins de l'unité et la nature du poste, la possibilité de faire varier son horaire, et ce, dans l'esprit de l'article 128 de la convention collective.

Par contre, après entente avec la supérieure ou le supérieur, il sera possible exclusivement pour les personnes qui ont adhéré au PCTVP, de déclarer des vacances en heures afin de compléter leur horaire normal de travail lorsque la situation le requiert.

Pour les trois options A, B et C du programme, les conditions de travail, telles que années de service, ancienneté, crédit de vacances, régimes de retraite et assurances collectives sont calculées comme si la professionnelle ou le professionnel ne participait pas au programme.

L'application des options du programme se fera de la façon suivante :

Option A : ...

Option C : Réduction de la semaine de travail (32 heures en 4 jours) (article 132.4)

Le principe à respecter est le suivant :

Heures travaillées + heures de vacances + congé férié = 32 heures

Le système PeopleSoft-RH gère cette option

Des horaires de travail de 4 jours de 8 heures sont prévus dans le système auxquels s'ajoute une journée non travaillée de 3 heures non rémunérées afin de permettre le cumul des conditions de travail sur un régime d'emploi à temps plein. *Cette journée de 3 heures ne doit pas être prise en compte par la professionnelle ou le professionnel dans sa déclaration de temps.*

- Vacances

...

- Congés fériés (article 183)

Un congé férié a une valeur de 7 heures.

Le système PeopleSoft RH ne gère pas la déclaration des congés fériés. Le traitement doit se faire de façon locale.

La semaine où il y a un jour férié, la professionnelle ou le professionnel doit travailler 25 heures [32 heures moins 7 heures] en 3 ou 4 jours. S'il ne désire pas modifier son horaire habituel, il peut déduire, après entente avec sa supérieure ou son supérieur, une heure de sa banque de vacances afin de compléter sa semaine de travail. Si le férié coïncide avec la journée de son congé, il doit s'entendre avec sa supérieure ou son supérieur pour déplacer sa journée de conciliation.

[11] Le 6 décembre 2012, Frédéric Lavigne envoie un courriel aux membres qui bénéficient du PCTVP qu'il transmet aussi à Dominique Drolet (S4). Il y explique l'objet du désaccord entre le syndicat et l'employeur qui a été exprimé lors d'une rencontre du CRT du 3 décembre. Il mentionne que la position de l'Université pour la semaine du 24 décembre pendant laquelle tous les jours sont fériés est de payer 32 heures de fériés et que la position de l'Association est qu'elle devrait leur payer les fériés 35 heures à raison de 7 heures par jour. Ainsi, comme ils ont payés pour 32 heures, l'employeur leur doit 3 heures fériés. Il leur demande de se conformer à la position de l'employeur mais les informe que le syndicat fera un grief.

[12] Le 10 décembre, Dominique Drolet informe les gestionnaires de cette position (U1).

[13] Les parties s'entendent quant à la semaine du 31 décembre au cours de laquelle il y a 3 jours fériés. Le salarié de l'option C a droit à 7 heures de fériés par jour pour un total de 21 heures. Comme il doit faire 32 heures durant la semaine, il lui reste, pour le 3 ou 4 janvier, 11 heures à travailler, à prendre en vacances ou autre. La différence est que l'association prétend que, comme l'employeur doit 3 heures pour la semaine précédente, le salarié n'aurait que 8 heures à travailler.

[14] Frédéric Lavigne dit qu'en application des articles 128 et 130, on fonctionne sans horaire précis et le professionnel doit faire 280 heures étalées sur 8 semaines. Le salarié ayant l'option C est toujours payé pour 32 heures à chaque semaine. Le logiciel PeopleSoft RH tient pour acquis qu'il fait 35 heures seulement pour assurer le maintien des conditions de travail dont il continue d'avoir le plein bénéfice.

[15] Les parties s'entendent à l'effet que les congés fériés valent 7 heures. Le férié a toujours été payé 7 heures et il n'y a jamais eu une formule de prorata dans la convention collective. Frédéric Lavigne dit qu'on n'avait pas à prévoir les fériés à l'article 132.7 parce qu'on savait qu'ils valaient 7 heures.

[16] Le salarié qui a un férié durant une semaine de 4 jours selon l'option C, est payé 32 heures. Il travaille 3 jours. Comme il est payé pour 32 heures et que le férié vaut 7 heures, il doit faire 25 heures durant ses trois jours de travail ou prendre une heure compensée à partir de sa banque de vacances ou autrement. Si le férié tombe le jour où il est en congé, il peut le déplacer après entente avec son supérieur.

[17] Selon Frédéric Lavigne, comme il y a 8 jours fériés du 24 décembre 2012 au 2 janvier 2013, pour un total de 56 heures fériées, le salarié de l'option C doit travailler 8 heures pour

couvrir les 64 heures ouvrables de ces deux semaines. Il explique que, pour l'année 2013-2014, la situation est simple et il n'y a pas de problème parce que, pour chaque semaine, il y a 1 jour travaillé et 4 jours fériés.

[18] Frédéric Lavigne dit que la position de l'employeur a pour effet de faire perdre 3 heures de fériés lors d'une semaine de 5 fériés. Comme il est possible que l'employeur ait une créance d'une heure lorsqu'il n'y a qu'un férié dans une semaine, il peut aussi avoir un débit de 3 heures qui pourront être prises en temps et non en argent parce que le salarié est toujours payé 32 heures. En fait, si on doit une heure lorsqu'il y a un férié dans une semaine, c'est parce qu'il faut toujours considérer que le férié vaut 7 heures.

[19] Dominique Drolet dit que la position de l'employeur est basée sur le fait que le professionnel est payé selon son horaire normal en vertu de l'article 183 et que l'horaire normal à l'option C est de 32 heures, ce qui correspond au principe à respecter tel qu'établit à S3. Même s'ils ont droit à 4 jours fériés à 7 heures pour un total de 28 heures, on paie quand même 32 heures, le professionnel ayant toujours la même paie.

SOMMAIRE DE LA POSITION DES PARTIES

[20] **Pour l'association**, le but du programme est de considérer le salarié qui en bénéficie comme étant un salarié à temps complet. Comme on a prévu qu'il ne doit pas avoir d'avantages additionnels, on a prévu que les fériés seraient de 7 heures et non de 8 heures. Lors d'un férié isolé, on reconnaît que le salarié doit 1 heure de travail. Dans la situation inverse où il y a 5 jours fériés consécutifs, le salarié doit avoir droit à 35 heures. Comme il est rémunéré pour 32 heures, il doit bénéficier d'un crédit de 3 heures.

[21] **Pour l'employeur**, le programme prévoit que la semaine normale est de 32 heures et le salarié est payé pour 32 heures. Par ailleurs, il prévoit qu'il n'y a pas d'avantages additionnels sauf les exceptions prévues à la clause 132.7 et ces exceptions ne comprennent pas les congés fériés. La recherche de l'intention des parties force à conclure que le programme ne doit pas créer un avantage additionnel ce qui serait le cas si on accordait 35 heures de fériés alors que la semaine normale est de 32 heures.

ANALYSE ET DÉCISION

[22] Le document S3 n'a pas été inséré dans la convention collective et n'a pas été déposé au ministère du Travail. Cependant, il a été préparé conjointement par les représentants

mandatés des parties. Il s'agit d'une entente intervenue entre les parties concernant les modalités d'application du programme. De plus, ni l'une ni l'autre des parties n'en conteste la validité et elles s'entendent sur le fait que l'arbitre doit l'appliquer.

[23] La description du programme aux clauses 132.1 à 132.8, avec l'effort que les parties ont fait pour en préciser les modalités d'application, permet de cerner l'intention des parties à plusieurs égards :

- Le programme vise à favoriser la conciliation travail et vie personnelle (132.1).
- Il ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages prévus à la convention collective (132.1).
- L'option C permet de réduire la semaine de travail à 32 heures au lieu de 35 heures, effectuées sur 4 jours (132.4).
- Le salarié continue d'avoir accès à l'étalement des heures de travail sur 8 semaines (130).
- Il continue de bénéficier de certaines conditions de travail (132.7) comme s'il travaillait à temps complet.
- La liste des congés fériés (183) est inchangée.
- Un congé férié a une valeur de 7 heures (S3).

[24] On voit que l'intention des parties a été clairement exprimée à plusieurs égards. Mais elle est bien difficile à cerner quant aux congés fériés du salarié de l'option C lorsqu'il y a 5 jours fériés consécutifs dans la même semaine. Cette difficulté a entraîné le présent litige.

[25] Comme son nom l'indique, le programme vise à favoriser la conciliation travail et vie personnelle en permettant la réduction des heures et des jours de travail, tout en conservant intactes certaines conditions de travail prévues à la clause 132.7.

[26] La position de l'association a pour effet d'octroyer au salarié de l'option C le même nombre d'heures fériées et payées annuellement qu'au salarié à temps complet. La position de l'employeur a pour effet de lui octroyer 3 heures de moins chaque fois qu'il y a 5 jours fériés consécutifs, ce qui survient durant la période des Fêtes lorsque le 24 décembre n'est pas un mardi.

[27] Je suis d'avis que la convention collective et les modalités d'application du programme comportent des indications qui supportent la position de l'employeur plutôt que celle de l'association.

[28] D'abord, les congés fériés ne sont pas mentionnés à la clause 132.7. L'association prétend que ce n'était pas nécessaire parce qu'on a prévu une valeur de 7 heures à chaque

congé. Je suis plutôt d'avis que cette valeur de 7 heures devait être établie en concordance avec le 2^e alinéa de la clause 132.1 qui prévoit que le programme ne doit pas avoir pour effet d'augmenter les avantages. Si on n'avait pas établi cette valeur, le salarié assujéti à l'option C aurait eu des congés fériés de 8 heures ce qui lui aurait donné un avantage supérieur au salarié à temps complet.

[29] Cette valeur de 7 heures par congé ne permet donc de conclure qu'on a voulu nécessairement octroyer le même nombre d'heures fériées et payées annuellement.

[30] De plus, la clause 183 prévoit la liste des jours fériés. Elle a ceci de particulier que les jours compris dans la période du 24 décembre au 2 janvier qui font partie de l'horaire normal sont fériés, chômés et rémunérés. Alors que l'établissement est fermé, ce texte fait en sorte que tous les jours où le salarié aurait dû travailler, mais seulement ceux-ci, sont des congés fériés. Les autres jours sont des congés hebdomadaires.

[31] Par exemple, le salarié dont l'horaire normal est de 35 heures par semaine, sur 5 jours de 7 heures du lundi au vendredi, aura entre 6 et 8 jours fériés d'une année à une autre. Les 10 jours de calendrier du 24 décembre au 2 janvier seront des congés fériés et payés ou des congés hebdomadaires. Si le 24 décembre est un lundi, comme en 2012-2013, il aura 8 congés fériés et 2 congés hebdomadaires. Si le 24 décembre est un vendredi ou un samedi, il aura 6 congés fériés et 4 congés hebdomadaires. Si le 24 décembre est un jeudi ou un dimanche, il aura 7 congés fériés et 3 congés hebdomadaires.

[32] Le régime de congés fériés de la clause 183 est donc structuré d'une façon particulière. Il identifie un certain nombre de congés fixes, le Vendredi saint, le lundi de Pâques etc. Mais, pour la période des Fêtes, il n'identifie pas un nombre de congés fériés précis. Il vise essentiellement à faire en sorte que les salariés soient en congé pendant 10 jours consécutifs sans perte de traitement. Au cours de cette période de 10 jours, il y aura, pour le salarié à temps complet, entre 6 et 8 congés fériés et entre 2 et 4 congés hebdomadaires.

[33] Et, puisque la période visée comprend 10 jours de calendrier, elle s'étend sur 2 semaines au cours desquelles il y aura forcément des jours ouvrables dont le nombre variera selon le jour de la semaine que sera le 24 décembre.

[34] Comme nous l'avons vu, quand le 24 décembre est un mardi comme cette année 2013-2014, il y aura 4 fériés et un jour ouvrable dans chacune des deux semaines, situation qui ne pose pas de problème selon l'admission des parties. Dans tous les autres cas, c'est-à-dire

quand le 24 décembre n'est pas un mardi, il y aura une des deux semaines avec 5 jours fériés et il y aura 1, 2 ou 3 jours fériés durant l'autre semaine, donc 4, 3 ou 2 jours ouvrables selon le cas.

[35] Maintenant, il faut déterminer, dans ces situations où il y a une semaine de 5 jours fériés consécutifs, quels sont les congés fériés du salarié dont les heures de travail sont de 32 heures par semaine sur 4 jours. C'est l'objet du litige.

[36] Comme le soumet l'employeur, le texte de la clause 183 prévoit : «les jours... qui font partie de l'horaire normale du membre...». Or, l'horaire normal de l'option C est de 32 heures sur 4 jours. Dans la semaine du 24 décembre 2012 qui débute un lundi, il est en congé férié et payé pour toute cette période de 32 heures sur 4 jours.

[37] La position de l'employeur pose la difficulté suivante. Elle a pour effet de donner une valeur de 8 heures à chaque jour férié, contrairement à ce que les parties ont convenu. Malgré cela, j'estime qu'il faut retenir cette position d'abord parce que la clause 183 prévoit un régime particulier pour la période des Fêtes, mais aussi parce que, selon la clause 184, les congés fériés ne sont pas crédités à l'intérieur d'une période de congé non rémunéré et le salarié bénéficie effectivement d'un congé non rémunéré de 3 heures pour l'une des 5 journées de cette semaine.

[38] Je conçois bien que la clause 184 n'a pas été écrite spécifiquement pour cette situation. Elle visait sans doute au premier chef le salarié absent en congé sans solde. Mais elle établit quand même le principe voulant que le salarié ne puisse pas acquérir des crédits de congé férié à l'intérieur d'un congé non rémunéré.

[39] L'association prétend que, puisque le salarié a un débit d'une heure lorsqu'il y a un jour férié dans une semaine, il doit pouvoir bénéficier de la situation inverse et d'avoir un crédit. Cela serait exact s'il fallait conclure que les parties ont voulu accorder annuellement au salarié de l'option C le même nombre d'heures fériées et payées qu'au salarié à temps complet. Mais, pour les raisons déjà mentionnées, j'estime que les articles 132.7, 183 et 184, ainsi que le principe établi aux modalités du programme incitent plutôt à conclure que le salarié de l'option C a droit à 3 heures de moins lorsqu'il y a 5 jours fériés consécutifs durant la même semaine.

[40] Je ne dis pas que les parties n'auraient pas pu convenir d'accorder aux salariés de l'option C autant d'heures de congés fériés dans une année qu'au salarié à temps complet.

Mais si c'est ce qu'elles avaient voulu faire, elles l'auraient exprimé précisément à la clause 132.7 dans laquelle elles ont énuméré les avantages qui demeuraient inchangés.

Pour ces motifs, le grief #2012-08 est rejeté.

Denis Gagnon, arbitre