

**Guilde canadienne des médias et Cogeco Média inc. (grief
syndical et grief d'interprétation)**

2022 QCTA 330

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 27 juillet 2022

DEVANT L'ARBITRE : Me HUGUETTE APRIL

LA GUILDE CANADIENNE DES MÉDIAS

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

COGECO MÉDIA INC.

Ci-après appelé « l'Employeur »

GRIEF : Syndical – congé férié- Journée nationale de la vérité et de la
réconciliation

NATURE DU LITIGE : Grief d'interprétation

Date d'audience : 14 juillet 2022

SENTENCE ARBITRALE

En vertu du *Code canadien du travail*

I. APERÇU

- [1] Le grief dont je suis saisie conteste le refus de l'Employeur de reconnaître le congé férié de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, violant ainsi l'article 19.02 a) de la convention collective ainsi que le *Code canadien du travail* et autres lois et règlements pertinents.
- [2] À titre de correctif, il est demandé à l'arbitre de déclarer que l'Employeur a violé la convention collective, lui ordonne de reconnaître ce congé et d'indemniser les salariés pour la perte subie.
- [3] Le litige entre les parties porte particulièrement sur l'interprétation de la clause 19.02 a) et, plus spécifiquement, sur la phrase soulignée :
- « Toutes les personnes salariées régulières reçoivent un total de douze (12) jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Sont incluses parmi ces douze (12) congés, toutes les fêtes légales déclarées comme telles par le législateur. Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue au même titre que celles qui existent présentement, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective. »*
- [4] Selon le Syndicat, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ayant été instituée « congé férié » par le gouvernement fédéral après la signature de la convention collective, ce congé férié (ci-après appelé « JNVR ») doit s'ajouter aux 12 congés fériés prévus à l'article 19.01.
- [5] Au soutien de cette allégation, il dépose plusieurs décisions¹ après avoir fait une analyse du libellé de la clause 19.02 a) et des autres dispositions de l'article 19 traitant des congés fériés afin de démontrer que telle était l'intention des parties.
- [5.1] Si l'arbitre a un doute quant à l'intention des parties suite à l'interprétation de cette clause selon, notamment, les enseignements de la doctrine, dont les règles 1 et 2 d'interprétation énoncées par les auteurs Morin et Blouin², le Syndicat

¹ La liste de ces décisions est en annexe.

² Dans le volume *Droit de l'arbitrage de grief*, référence en annexe.

rappelle que selon la règle no 11, la clause s'interprète en faveur des salariés afin qu'ils puissent bénéficier de la pleine réalisation de cette disposition. Les enseignements des auteurs Brown and Beatty³ sont au même effet.

- [6] L'Employeur ne partage pas cette interprétation. Il souligne que la clause 19.02 a) prévoit la reconnaissance aux salariés d'un nombre total de 12 congés fériés, la JNVR doit faire partie de ces 12 jours. Aussi, il faut s'entendre avec le Syndicat du congé à supprimer de la liste afin de maintenir le nombre total de congés fériés à 12.
- [7] Il souligne que le libellé de la clause 19.02 a) est unique et se distingue du libellé des clauses interprétées dans les décisions déposées par le Syndicat.
- [8] Les parties ont demandé que l'arbitre se prononce d'abord sur la portée de la clause 19.02 a) de la convention collective et de conserver compétence pour déterminer, le cas échéant, le quantum, à défaut pour les parties de s'entendre.

II. LA QUESTION EN LITIGE ET LA RÉPONSE À CETTE QUESTION

- [9] La question en litige peut être formulée ainsi :

« L'Employeur viole-t-il la convention collective, et plus particulièrement la clause 19.02 a), en ne reconnaissant pas, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation comme étant un jour férié chômé et payé aux personnes salariées régulières alors que les parties ne se sont pas entendues ? Cette fête légale doit-elle être ajoutée à la liste des congés sans qu'il soit requis que les parties s'entendent pour l'ajouter ? »

- [10] Pour les motifs plus amplement décrits ci-après, le tribunal répond par la négative à cette question.

III. LE CONTEXTE LÉGISLATIF ET LES DISPOSITIONS PERTINENTES

- [11] Le Syndicat représente les salariés de Cogeco Média Inc., au nombre de 9 au moment du litige, travaillant à la station de radio CKOF-FM à Gatineau (Québec).
- [12] L'entreprise est de compétence fédérale. Le *Code canadien du travail* s'applique.

³ *Canadian Labour Arbitration*, référence en annexe.

[13] *La Loi modifiant la Loi sur les lettres de change, la Loi d'interprétation et le Code canadien du travail (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)*⁴, sanctionnée le 3 juin 2021 institue, à compter du 30 septembre 2021, un jour férié portant le nom indiqué dans le titre de cette Loi, soit la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation.

[14] L'objet de cette loi est ainsi énoncé :

« **Objet**

1 La présente loi a pour objet de donner suite à l'appel à l'action numéro 80 de la Commission de vérité et réconciliation du Canada, en instituant la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation comme jour férié pour rendre hommage aux survivants des Premières Nations, des Inuits et des Métis, à leurs familles et à leurs collectivités, et veiller à ce que la commémoration de leur histoire et des séquelles des pensionnats demeure un aspect essentiel du processus de réconciliation. »

[15] Cette loi modifie les articles 166 et 193 du *Code Canadien du travail*.

A. Le Code canadien du travail

[16] À la suite des modifications apportées par la Loi instituant le congé férié JNVR, les articles pertinents se lisent ainsi :

« **Art. 166 Définitions**

Les définitions qui suivent s'appliquent à la présente partie

[...]

Jours fériés : Le 1er janvier, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui a lieu le 30 septembre, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël ; s'entend également de tout jour de substitution fixé dans le cadre de l'article 195. (general holiday) »

(Nos soulignés)

⁴ L.C. 2021, ch. 11.

Art. 193 Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé

193 (1) *Sauf disposition contraire de la présente section et sous réserve du paragraphe (2), quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, l'employé a droit à un congé payé; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et son employeur*

Jours fériés tombant un samedi ou un dimanche

(2) *Sous réserve des autres dispositions de la présente section, l'employé a droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1er janvier, la fête du Canada, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël quand ces jours fériés tombent un dimanche ou un samedi chômé.*

Art. 194 *L'article 193 ne s'applique pas aux employés régis par une convention collective leur donnant droit, chaque année, à au moins neuf jours de congé payé, en plus du congé annuel.*

Art. 195 (1) Substitution — employés liés par une convention collective

L'employeur peut, à l'égard d'un ou de plusieurs employés liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie — les jours qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés à la condition de s'entendre par écrit sur la substitution avec le syndicat.

195(2) Substitution – employés non-liés par une convention collective

[...]

B. La Loi sur les normes du travail

[17] Les parties ayant constaté que des congés fériés prévus à la convention collective se retrouvent, soit dans le *Code canadien du travail* ou dans la *Loi sur les normes du travail*, l'entreprise étant située au Québec, il est pertinent de citer les articles suivants bien que cette Loi ne s'applique pas dans notre affaire, les relations de travail étant régies par le *Code canadien du travail*.

« Les Jours fériés, chômés et payés

59.1. *La présente section ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un*

nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique; la présente section ne s'applique pas non plus à un autre salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret.

Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret l'indemnité pour un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

60. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

- 1° le 1er janvier;
- 2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- 3° le lundi qui précède le 25 mai;
- 4° le 1er juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- 5° le 1er lundi de septembre;
- 6° le deuxième lundi d'octobre;
- 7° le 25 décembre.

C. La Loi sur la fête nationale (ch. FI-I)

- [18] Cette loi d'ordre public prévoit que le 24 juin est le jour de la Fête nationale et est un congé chômé et payé.

D. Les dispositions de la convention collective

- [19] Les dispositions pertinentes se lisent ainsi :

« ARTICLE 19 CONGÉS CHÔMÉS ET PAYÉS

19.01 Pour toutes les personnes salariées régulières, les jours suivants sont considérés comme chômés et payés :

- 1. le Jour de l'An
- 2. le lendemain du Jour de l'An
- 3. le Vendredi Saint
- 4. le Lundi de Pâques
- 5. la Fête de la Reine ou la Fête des Patriotes
- 6. la Fête nationale
- 7. la Fête de la confédération
- 8. le premier lundi du mois d'août

9. la Fête du Travail
10. le jour de l'Action de Grâce
11. le Jour de Noël
12. le lendemain du Jour de Noël

19.02 a) *Toutes les personnes salariées régulières reçoivent un total de douze (12) jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Sont incluses parmi ces douze (12) congés, toutes les fêtes légales déclarées comme telles par le législateur. Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue au même titre que celles qui existent présentement, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective.*

b) *Sauf s'il s'agit d'une absence prévue à l'horaire ou pour force majeure ou avoir obtenu la permission de l'Employeur, pour avoir droit au paiement d'un congé férié, une personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et travailler le jour immédiatement qui suit le congé.*

c) *Toute personne salariée a droit à un (1) congé mobile par année de calendrier complète de travail. La date de la prise du congé mobile doit être déterminée avec l'accord du supérieur immédiat de la personne salariée. Aux fins de l'administration de cet article, les vacances et les jours fériés sont réputés être des journées travaillées.*

19.03 *Tout travail exécuté par une personne salariée régulière à la demande de l'Employeur pendant la période de travail où elle aurait dû bénéficier d'un congé selon les dispositions du présent article est payé à temps et demi pour le temps travaillé pendant la susdite période avec une garantie d'un minimum de surtemps de quatre heures et demie (4 ½) au niveau de la rémunération régulière.*

19.04 *Ces congés statutaires sont des jours chômés et payés et ne remplacent pas le congé hebdomadaire. Lorsque certains de ces congés surviennent durant les vacances d'une personne salariée régulière, ils ne comptent pas comme des jours de vacances et la personne salariée régulière concernée peut les prendre consécutivement à ses vacances. Lorsque certains de ces congés surviennent un jour non ouvrable, il est soit reporté à une autre date, soit remboursé en temps ou en argent, au choix de la personne salariée après accord au préalable avec l'Employeur.*

19.05 *Dans le cas où les personnes salariées ont accumulé des jours fériés ou des jours de congés non pris pour les reporter à plus tard, ces jours fériés doivent être pris à l'intérieur de la période du 1er septembre au 31 août suivant l'année en cours de laquelle ils*

ont été accumulés ou à défaut, être monnayés après entente avec l'Employeur.

19.06 a) Tous congés accumulés ou vacances annuelles ne peuvent être annulés ou retirés pour des raisons administratives ou économiques.

b) En cas de conflit d'horaire, ces congés ou vacances pourront être monnayés ou reportés à la suite d'une entente écrite entre les parties.

19.07 L'employeur paie pour chaque heure travaillée par une personne salariée à temps partiel et surnuméraire une prime de 3,6 % sur chaque heure régulière travaillée pour le paiement des jours fériés. Lors de la prise de tout congé férié, la personne salariée à temps partiel et surnuméraire ne reçoit aucune rémunération. Seuls les jours fériés prévus au Code canadien du travail s'appliquent à la personne salariée à temps partiel et surnuméraire. »

IV. ANALYSE

[20] La démarche pour résoudre ce litige en est une d'interprétation.

[21] La Cour suprême du Canada, dans l'arrêt *Uniprix v. Gestion Gosselin et Bérubé*⁵, a rappelé succinctement les principes qui guident cet exercice en droit civil québécois, principes auxquels réfèrent la Cour supérieure en 2019 alors qu'elle est saisie d'une demande introductive d'instance de pourvoi en contrôle judiciaire d'une sentence arbitrale.

[22] Dans cette décision de la Cour supérieure⁶, la juge Dominique Poulin rappelle, dans un premier temps, que la règle de base en matière d'interprétation des clauses contractuelles veut qu'à défaut d'ambiguïté, les clauses n'ont pas à être interprétées. Elle souligne que cette règle trouve également application en matière d'interprétation des conventions collectives, citant la première règle énoncée par les auteurs Morin et Blouin dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*.⁷

⁵ *Uniprix c. Gestion Gosselin et Bérubé*, [2017] 2 R.C.S. 59.

⁶ *Vidéotron Ltée c. Nadeau*, 2019 QCCS 3840.

⁷ Supra note 5, paragr. 45 et 46; MORIN, Fernand et BLOUIN, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6ème édition, Éditions Yvon Blais, p. 498.

- [23] Cette précision apportée, le juge résume ainsi la démarche décrite par la Cour suprême dans l'arrêt *Uniprix*, laquelle peut comprendre deux étapes :

« [48] Dans une première étape, il doit être déterminé si les termes d'un contrat sont clairs ou ambigus. La Cour suprême qualifie cette étape de « rempart » contre les risques d'une interprétation qui ne respecterait pas la volonté des parties.

[49] Cette étape se fonde sur l'étude des termes eux-mêmes, mais elle ne s'y limitera pas dans tous les cas. Des termes apparemment clairs pourront ne pas révéler la commune intention des parties transparaissant du contexte et de l'ensemble de leurs stipulations. À cette étape, le juge pourra tenir compte du contexte, mais il ne doit en principe pas recourir aux règles d'interprétation. L'interprétation est plus superficielle à cette étape qu'à la seconde.

[50] Dans une deuxième étape, devant l'apparence d'une ambiguïté dans les termes du contrat, celle-ci devra être résolue en recherchant la commune intention des parties. Les règles d'interprétation seront utiles à cet exercice. À cette étape, la commune intention des parties sera déterminée en tenant compte des éléments intrinsèques du contrat, en interprétant les clauses du contrat les unes par les autres, en leur donnant un effet utile et en tenant compte des circonstances factuelles entourant la conclusion du contrat, l'interprétation que les parties lui ont donnée et les usages.

[51] Selon la Cour suprême, la distinction entre les deux étapes est parfois difficile à cerner, mais elle est fondamentale. »

- [24] Déterminer si un texte est clair ou ambigu n'est pas toujours un exercice facile ou évident. Comme le soulignait la Cour suprême, dans l'arrêt *Ville de Montréal c. 2952-1366 Québec Inc.*⁸, le seul libellé d'une disposition ne suffit pas pour l'interpréter correctement. Propos dont la Cour d'appel estime pertinent de rappeler en 2018⁹ :

[10] Des mots en apparence clairs et exempts d'ambiguïté peuvent, en fait, se révéler ambigus une fois placés dans leur contexte. La possibilité que le contexte révèle une telle ambiguïté latente découle logiquement de la méthode

⁸ [2005] 3 RCS 141, 2005 CSC 62 ; voir aussi le paragr. 12 : « À notre avis, malgré sa clarté apparente, le paragraphe souffre d'ambiguïté. La règle directrice qui guide l'interprétation d'une loi est la recherche de l'intention du législateur. Pour la trouver, il ne suffit pas de regarder le texte de la loi. Il faut aussi considérer son contexte.

⁹ *Commission de la santé et de la sécurité au travail c. 9069-4654 Québec Inc.*, 2018 QCCA 95.

*moderne d'interprétation. Qu'il s'agisse d'un règlement municipal plutôt que d'une loi ne modifie pas l'approche imposée par les règles modernes d'interprétation : P.-A. Côté, *Interprétation des lois* (3e éd. 1999), p. 31. »*

[25] Cette méthode moderne d'interprétation législative s'applique également pour l'interprétation des dispositions d'une convention collective, celle-ci étant la loi des parties.¹⁰

[25.1] À cet égard, on peut lire sous la plume des auteurs Morin et Blouin et leurs collaborateurs à l'égard de la première règle d'interprétation voulant que les dispositions de la convention collective claires et précises ne souffrent pas d'interprétation, règle invoquée par le Syndicat lors de ses représentations :

« Cette première opération permet de vérifier si le sens littéral apparaît, à première vue, plausible et permet de comprendre et d'appliquer la disposition d'une manière qui ne perturbe pas nécessairement ni brusquement l'esprit et la logique de l'ensemble. S'il croit qu'il en serait ainsi, l'arbitre doit justifier cette décision préalable avant de poursuivre sa démarche d'interprétation ou d'y mettre fin. En somme, la conclusion voulant qu'une disposition soit claire doit elle-même résulter d'une appréciation autre qu'une simple analyse sémantique : elle doit être en rapport avec son contexte et son objet. »¹¹

A. La première étape

[26] Qu'en est-il en l'espèce de la clause 19.02 a) ? Cette disposition est-elle claire ou ambiguë ou du moins a-t-elle une apparence d'ambiguïté permettant de passer à la deuxième étape selon les principes énoncés par la Cour suprême et repris par la Cour d'appel ?

¹⁰ *Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université de Sherbrooke (SEESUS) et L'Université de Sherbrooke*, arbitre Martin Racine, 2020 CanLII 30653 (QC SAT), paragr. 31. L'arbitre cite un extrait de cette décision de la Cour d'appel : voir également *Syndicat des cols bleus regroupés de Montréal, section locale 301 et Ville de Montréal (Johanne Lavoie)*, 2018 QCTA 642, Denis Nadeau arbitre ; *Teamsters/Conférence des communications graphiques section locale 555M et Journal de Montréal, une division de Média QMI inc. et Imprimerie Québecor Média (2015) inc.*, (Réjean Lallier), 2020 QCTA 236, paragr.13 et 14, arbitre Nathalie Massicotte ; *Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège LaSalle*, 2021 CanLII 132050 (QC SAT), paragr. 10 et 11, arbitre Francine Lamy.

¹¹ Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6ème édition, Éditions Yvon Blais, p. 502.

[27] Il est pertinent de reproduire à nouveau cette disposition :

« 19.02 a) Toutes les personnes salariées régulières reçoivent un total de douze (12) jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Sont incluses parmi ces douze (12) congés, toutes les fêtes légales déclarées comme telles par le législateur. Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue au même titre que celles qui existent présentement, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective. »

[28] Lors de l'analyse de cette disposition, dans le cadre de leurs représentations, les parties ont fait ressortir certains mots ou temps des verbes utilisés, notamment, qui militaient davantage en faveur de leur interprétation respective.

[29] Ainsi, selon le Syndicat, le fait d'utiliser le verbe « être » au présent dans la mention « *Sont incluses parmi ces douze congés fériés, les fêtes légales déclarées comme telles par le législateur* » vise essentiellement les fêtes déclarées au moment de la signature de la convention.

[29.1] L'utilisation du participe présent « Advenant », lequel signifie « au cas où »¹², confirme qu'il est fait référence à un événement futur qui peut se produire. Une telle fête légale n'est pas visée par la phrase reproduite en italique dans le paragraphe précédent.

[29.2] Si une fête légale est ainsi décrétée, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés fériés prévus à la clause 19.01. « S'entendre » réfère à une entente déjà intervenue. À titre d'exemples, il réfère aux décisions portant les numéros 15 et 16 en annexe.

[29.3] Il ne peut être ignoré que les parties réfèrent au verbe « ajouter » et non « substituer ».

[29.4] Toujours selon le Syndicat, l'utilisation du vocable « législateur », sans plus de précision, alors que les parties l'ont fait à la clause 19.07¹³, laisse entendre qu'il est fait référence tant au législateur de niveau fédéral qu'au niveau provincial. Il reconnaît néanmoins, qu'en l'espèce, il n'est pas requis, pour disposer du litige, de déterminer si le vocable législateur englobe le législateur québécois, l'entreprise étant située au Québec.

¹² Selon le Multi dictionnaire de la langue française, dans la langue juridique, le verbe s'emploie au participe présent au sens de « dans le cas où ».

¹³ À la clause 19.07, il est fait référence spécifiquement au *Code canadien du travail*.

- [30] L'Employeur, comme déjà mentionné, ne partage pas cette interprétation de la clause 19.02 a). Il souligne qu'il est fait spécifiquement mention dans cette clause d'un total de 12 jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Il insiste sur le vocable total, lequel s'applique chaque année de la convention.
- [30.1] Il souligne également qu'il est aussi spécifiquement écrit que les parties s'entendront pour l'ajout à la liste. Une entente est nécessairement requise, notamment sur le congé à enlever de la liste pour ajouter la JNVR afin de respecter le nombre total de 12 jours fériés et payés chaque année de la convention.
- [30.2] L'explication du Syndicat quant à la signification « de s'entendre » est peu convaincante ainsi que les décisions déposées au soutien de cette interprétation.
- [31] Force est de constater que l'analyse différente faite par les parties de la clause 19.02 a) ainsi que sa lecture suscitent un certain nombre de questions, dont les suivantes :
- Comment peut-on respecter le total de 12 jours fériés et payés et ajouter un ou plus d'un congé décrété par le législateur au cours de la durée de cette convention ?
 - Comment concilier la référence à un total de 12 jours fériés et payés chaque année de la convention et la mention que les parties s'entendront pour ajouter à la liste ?
- [32] Dans ce contexte, il ne peut être nié que la clause 19.02 a) soulève une ambiguïté ou, à tout le moins, une apparence d'ambiguïté et que pour la dissiper, il y a lieu de passer à la deuxième étape de la démarche d'interprétation.

B. La deuxième étape

- [33] Selon les enseignements de la Cour suprême dans l'arrêt *Uniprix*, notamment, devant l'apparence d'une ambiguïté dans les termes de la disposition en litige, il y a lieu de rechercher la commune intention des parties afin de la résoudre.
- [34] Les auteurs Brown and Beatty décrivent ainsi l'approche moderne d'interprétation incluant les conventions collectives :

« In the interpretation of collective agreement, their words must be read in their entire context, in their grammatical and ordinary sense,

harmoniously with the scheme of the agreement, its object and the intention of the parties »¹⁴

In searching for the parties' intention with respect to a particular provision in the agreement, arbitrators have generally assumed that the language before them should be viewed in its normal or ordinary sense unless to do so would lead to some absurdity or inconsistency with the rest of the collective agreement, or unless the context reveals that the words were used in some other sense. Furthermore, where there are French and English versions, the interpretation to be sought is one which is coherent in both texts. It has been stated, however, that where there is no ambiguity or lack of clarity in meaning, effect must be given to the words of the agreement, notwithstanding that the result may be unfair or oppressive, or that they were deliberately vague to permit continuing consensual adjustments.¹⁵ »

(Références omises)

[35] Les règles d'interprétation sont utiles à cet exercice.

[36] En l'espèce, bien que le Syndicat plaide que la clause 19.02 a) est claire et ne souffre pas d'ambiguïté, il m'invite, néanmoins, en plus des enseignements des auteurs Brown and Beatty dont les extraits sont reproduits au paragraphe [34], à analyser cette clause en prenant en compte les règles 2 et 11 énoncées par les auteurs Morin et Blouin.

[37] Ces règles se lisent comme suit :

« Règle 2 : Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble.

Règle 11 : Si on ne peut par ailleurs préciser l'intention commune des parties, la disposition de la convention collective s'interprète en faveur de celle qui ne pourrait autrement bénéficier de la pleine réalisation de cette disposition suivant les véritables sens, esprit et fin.¹⁶ »

[38] L'article 19 traite des congés chômés et payés. Les différentes clauses prévues dans cet article sont reproduites au paragraphe [18].

¹⁴ *Canadian Labour Arbitration*, no 4 :20.

¹⁵ *Canadian Labour Arbitration*, no 4 :21.

¹⁶ *Précis de l'arbitrage de grief*, no VIII.42 p. 498.

i) L'article 19 - jours chômés et payés

a) La clause 19.01

[39] À la clause 19.01, sont énoncés les jours, au nombre de 12, considérés comme chômés et payés pour les personnes salariées régulières.

[40] Cette liste ne laisse entrevoir aucun autre ajout contrairement aux libellés des clauses analysées par les arbitres dans les décisions déposées par le Syndicat où on peut lire, notamment, après la liste des congés fériés reconnus, la mention suivante : **Any other holiday proclaimed [...]**¹⁷.

[41] Ainsi, pour ne donner qu'un exemple, l'arbitre Koml Kandola, notant cet ajout à la fin d'une liste de congés fériés, écrit :

« [19] Article 21.01 states that "the following are recognized statutory holidays", listing 12 such days, **and goes on to include "or any other day not related to the above holidays so declared a holiday by order in council by the Federal or Provincial Governments". In defining recognized statutory holidays, Article 21.01, by its express words, recognizes that those are not limited to the 12 listed holidays. [...]**¹⁸ »

[42] Certains des jours indiqués à la clause 19.01 sont également mentionnés dans la liste des congés fériés à l'article 166 du *Code canadien du travail*. D'autres ne le sont pas, à savoir le lendemain du Jour de l'An, le lundi de Pâques, la Fête nationale et le premier lundi du mois d'août. Par ailleurs, le jour du Souvenir indiqué à l'article 166 du *Code canadien du travail* ne se retrouve pas à l'article 19.01 ainsi que la JNVR, cette dernière journée ayant été proclamée jour férié après la signature de la convention collective. Telle n'est pas la situation toutefois pour le jour du Souvenir, bien que ce congé, appelé avant 2018 le jour de l'Amnistie, était un congé férié bien avant la signature de la convention collective en novembre 2019.¹⁹

[42.1] Il y a peu de différence entre les jours fériés prévus à l'article 166 du *Code Canadien du travail* et la *Loi sur les normes du travail* en prenant en compte que la Fête Victoria correspond au Québec au lundi qui précède le 25 mai et du congé du Vendredi saint ou de Lundi de Pâques est au choix de l'employeur au Québec alors que dans le *Code canadien*, le Vendredi Saint a été retenu. S'ajoutent au

¹⁷ Le libellé des dispositions pertinentes dans les différentes décisions est cité en annexe.

¹⁸ Décision no 12 de l'annexe.

¹⁹ *Loi instituant des jours de fête légale*, L.R.C. (1985) ch. H-5 dernière modification 2018-03-01. Il est fait référence à cette fête dans la décision no 14 de l'annexe.

fédéral, le jour du Souvenir et la nouvelle JNVR instituée en 2021. La Fête nationale ne se retrouve pas dans la liste des jours fériés dans le *Code canadien du travail*.

b) La clause 19.07 eu égard à la clause 19.01

[43] La clause 19.07 s'applique aux personnes salariées à temps partiel et surnuméraires. Il y est stipulé que ces personnes reçoivent une prime de 3,6 % pour chaque heure travaillée pour le paiement des jours fériés. De plus, il y est spécifié, et c'est important de le souligner, que seuls les jours fériés prévus au *Code canadien du travail* s'appliquent à ces personnes, lesquels jours fériés sont pris sans que les personnes salariées soient rémunérées autre que la prime de 3.6 %.

[43.1] Il nous faut comprendre, eu égard à la clause 19.01, que sont exclus le lendemain du Jour de l'An, le Lundi de Pâques, la Fête nationale et le premier lundi du mois d'août. Sont toutefois inclus, contrairement à la clause 19.01, le jour du Souvenir et la JNVR, ces deux jours étant indiqués dans la liste des congés fériés à l'article 166 du *Code canadien du travail*. Les jours fériés sont pris sans rémunération, faut-il répéter, et le pourcentage de 3.6 % versé pour chaque heure travaillée demeure le même pour la durée de la convention en l'absence de disposition contraire, et ce, même si une fête légale peut s'ajouter au *Code canadien du travail* comme cela est le cas pour la JNVR.²⁰

c) La clause 19.02 a)

[44] La clause 19.02 a) concerne encore que les personnes salariées régulières. Il y est précisé que ces personnes reçoivent un total de 12 jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Le qualificatif « total » avec, en plus, la précision que ce « nombre total vaut pour chaque année de la convention collective » ne peut être ignoré.

[45] Il est de plus spécifié que sont incluses parmi ces douze congés toutes les fêtes légales déclarées comme telles par le législateur.

[45.1] Pourquoi avoir précisé que sont incluses parmi les 12 jours fériés toutes les fêtes légales déclarées par le législateur si cette mention vise essentiellement les fêtes déclarées au moment de la signature de la convention ? La liste des 12 fêtes est

²⁰ Une augmentation de 1 % aux clauses 33.01 et 33.02 pour le montant versé pour l'éloignement et le *per diem* pour les repas, par exemple.

dressée à la clause 19.01 et il nous faut comprendre que cette liste devrait comprendre déjà ces fêtes légales.

- [45.2] Or, comme mentionné au paragraphe [42] ce ne sont pas toutes les fêtes légales qui sont indiquées à la clause 19.01, le jour du Souvenir n'apparaît pas dans la liste des congés à la clause 19.01. Les parties ont-elles, comme elles peuvent le faire selon l'article 195 du *Code canadien du travail* par entente lors de la négociation de la convention collective notamment, substitué ce congé par un autre, la clause 19.01 listant quatre congés fériés non prévus à l'article 166 du *Code canadien du travail* en vigueur au moment de la signature de la convention collective en 2019 ?
- [46] Toujours à la clause 19.02 a), il est écrit « Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue au même titre que celles qui existent présentement, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective. » Ce libellé, dont les termes soulignés, suscite les observations suivantes :
- [46.1] Par cette phrase, les parties ont pris en compte que le législateur pourrait décréter pendant la durée de la convention collective d'autres fêtes légales d'où, notamment l'utilisation du participe présent « Advenant », lequel signifie « au cas où », « dans l'éventualité ».
- [46.2] L'expression « au même titre » a comme synonyme, notamment, l'expression « de la même façon ». Pourquoi ce membre de phrase « *au même titre que celles qui existent présentement* » qui alourdit la phrase ? Les parties auraient tout simplement pu écrire : « *Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective* ».
- [46.3] Les parties ne parlant pas pour ne rien dire, selon un adage bien connu, il faut y trouver un sens.
- [46.4] Le début de cette phrase précise de quelle fête il s'agit, à savoir une autre fête légale décrétée par le législateur et qui n'est pas prévue dans la convention collective. L'expression « au même titre que celles qui existent déjà » peut difficilement référer à cette première partie de phrase puisque celles qui existent déjà sont incluses dans la liste prévue à la clause 19.01. Cette expression est plutôt en lien avec la seconde partie de la phrase. Cette phrase pourrait se lire ainsi sans en changer le sens :

« Advenant que le législateur décrète une autre fête légale non encore prévue de la même façon ou tout comme celles qui existent déjà, les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective.

- [46.5] Je souligne que la liste des congés fériés prévue à la clause 19.01 qui omet d'inclure le Jour du Souvenir, mais comprend des congés qui ne sont pas des fêtes légales est le résultat d'une entente entre les parties (Voir le paragr. 45.2). »
- [47] Je note que les parties, à la fin de cette phrase, réfèrent à la liste des congés de la convention collective. Il n'est pas fait référence spécifiquement à la liste prévue à la clause 19.01 ni spécifié que c'est selon les mêmes modalités.
- [48] Il est par ailleurs écrit dans la dernière phrase de la clause « les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés prévus à la convention collective ». Ce membre de phrase est particulièrement important, les parties, comme mentionné aux paragraphes [29.2] et [30.1], interprètent différemment le verbe « s'entendre » et en tirent une conclusion différente.
- [49] Quelle interprétation retenir dans celles proposées par les parties ?
- [50] Selon la jurisprudence, en matière d'interprétation, il convient de lire une disposition législative dans son contexte immédiat, élargi et général.²¹ Cet exercice permet de voir si les parties utilisent de la même façon les mêmes termes ou expressions portant à interprétation. Comme le soulignent les arbitres dans certaines décisions déposées par le Syndicat :

« There are certain additional principles of interpretation, relied on by arbitrators, that are relevant to interpreting the provisions of the collective agreement at issue in this matter. First, the parties are presumed to say what they mean and mean what they say. Second, where the parties have used the same words they should be given the same meaning and where parties have used different words they should be given a different meaning [...]. »²²

d) Les clauses 19.02 b) à 19.06)

- [51] Selon la clause 19.02 b), sous réserve de certaines absences, une personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et travailler le jour immédiatement qui suit le congé.
- [52] Selon la clause 19.02 c), toute personne salariée a droit à un congé mobile par année de calendrier. Les modalités pour la prise de ce congé sont énoncées. Il y est indiqué, notamment que la date de prise de ce congé doit être déterminée avec l'accord du supérieur immédiat.

²¹ *Précis de l'arbitrage de grief*, no VIII.46 p. 502.

²² Annexe, décisions no 7 (paragr. 26), no 9 (paragr.24), no10 (paragr.16) et no 1 (paragr.15).

- [53] Les clauses 19.03 à 19.06 portent sur les différentes modalités concernant les congés prévus à l'article 19, dont le paiement à temps et demi pour les heures travaillées lors d'un de ces congés, ce qu'il advient lorsque ces congés surviennent pendant les vacances ou un jour non ouvrable, la possibilité d'accumuler des jours fériés ou des congés et l'obligation de les prendre à l'intérieur d'une période donnée ainsi que la confirmation que ces congés ou les vacances ne peuvent être annulés ou retirés pour des raisons administratives.
- [54] Pour certaines de ces modalités, il est prévu qu'un accord est requis avec le supérieur immédiat (19.02 c) ou avec l'employeur (19.04) ou après une entente écrite entre les parties pour monnayer ou reporter les congés ou les vacances en cas de conflit d'horaire (19.06).
- [55] L'analyse de ces dispositions est peu pertinente eu égard à la question en litige. Je note toutefois qu'à la clause 19.02 b), alors que les parties ont énoncé une condition impérative pour avoir droit au congé férié payé, qu'elles ont aussi précisé les raisons permettant de ne pas répondre à cette condition impérative.

C. La convention collective

- [56] Une lecture de la convention collective permet de constater que les parties utilisent le verbe « s'entendre » ou l'expression « il est entendu » à quelques reprises. Ainsi, elles ont écrit :

« [33.05] L'Employeur, la personne salariée et le Syndicat s'entendront sur les exigences de la mission commandée. (Art. Voyages et missions extérieures traitant des conditions de travail (frais de déplacement, allocation d'un per diem, primes d'éloignement etc.) pour une personne salariée qui est envoyée en service commandé dans une ville, une province ou un pays étranger).

[35.06] Si les parties ne peuvent s'entendre sur la nomination d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties pourra demander au ministre fédéral du Travail de désigner immédiatement l'arbitre. (Procédure de règlement des griefs et arbitrage).

[3.05] Il est aussi entendu qu'aucun pigiste ne peut en aucun temps être supplanté par une autre personne salariée de CKOF-FM. (Pigiste)

[7.05] Toute pièce d'équipement nécessaire au travail de la personne salariée est remplacée dans les meilleurs délais. Toutefois, il est entendu que l'Employeur se réserve le droit de ne

*pas la remplacer dans la mesure où celle-ci n'est plus utile.
(Sécurité d'emploi)*

[8.01] Toute personne salariée qui désire suivre un cours de perfectionnement professionnel, dans le but de parfaire sa compétence, de s'adapter aux nouvelles méthodes de travail ou pour se recycler, doit en faire la demande à l'Employeur. Il est entendu que cette demande sera accordée à la personne salariée à moins qu'un motif valable ne l'empêche [...]. (Formation professionnelle)

[24-05] Il est entendu que la personne salariée qui obtient un congé en vertu des paragraphes a) ou b) de l'article 24.01, peut demander de prolonger sa période d'absence en puisant dans sa banque de congé de vacances annuelles ou par un congé sans solde, après avoir reçu l'autorisation de son supérieur immédiat. (Congés sociaux) »

- [57] Selon le dictionnaire Le Robert, « s'entendre » signifie, notamment, se mettre d'accord. Il y est mentionné à titre de synonyme de s'entendre sur : s'accorder sur, se mettre d'accord, se concerter.
- [58] Selon le dictionnaire Larousse, « s'entendre » signifie, notamment, se mettre, tomber d'accord avec quelqu'un alors que l'expression « c'est entendu » signifie, être décidé, être convenu.
- [59] Selon le Multi dictionnaire de la langue française, la locution conjonctive « il est entendu » a le même sens « qu'il est convenu que ».
- [60] « S'entendre sur » demande que les parties se mette d'accord, l'entente n'étant pas encore conclue alors que l'expression « il est entendu » exprime le résultat d'une entente. C'est convenu. Cette différence ressort clairement à la lecture de la clause [33.05] et de la clause [8.01] pour ne donner qu'un exemple.
- [61] Je note que les parties ont écrit à quelques reprises qu'elles ont convenu de : En voici quelques exemples :

« 10.03] Les parties conviennent que l'annexe "A" de la présente convention constitue, à la date de la signature de cette dernière, les listes officielles d'ancienneté des personnes salariées par fonction et d'ancienneté générale. (Ancienneté)

[12.15] Il est convenu expressément que dans les cas hors du contrôle de l'Employeur dus notamment à la non-disponibilité du personnel régulier, l'Employeur pourra faire face à l'urgence de la situation en opérant certains changements temporaires dans les

assignments, les fonctions et les horaires réguliers en avisant le Syndicat à cet effet. (Mouvement de personnel)

[18.07] Les parties conviennent de se rencontrer afin de faire le point s'il y avait une situation connue et/ou dénoncée par toute victime potentielle de discrimination ou de harcèlement au travail [...]. (Comité de relations du travail) »

D. Conclusion de cette analyse

[62] L'analyse de l'article 19, plus particulièrement de la clause 19.02 a), et des dispositions de la convention collective utilisant le verbe pronominal « s'entendre » ou expression pouvant se ressembler m'amène à formuler les observations suivantes :

- a) La liste des congés chômés et payés à la clause 19.01 est une liste qui peut être qualifiée de fermée contrairement aux listes dans les décisions déposées par le Syndicat où il est mentionné : et/ou tout autre fête proclamée par le législateur ou le gouvernement²³.
- b) La clause 19.02 a) stipule expressément que toutes les personnes salariées régulières reçoivent un total de douze (12) jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Aucune réserve n'est faite comme les parties ont su le faire dans le même article, à la clause 19.02 b) où la condition est énoncée comme une obligation pour avoir droit au paiement d'un congé férié, (la personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable qui précède et travailler immédiatement le jour qui suit) sauf s'il s'agit d'une absence prévue à l'horaire [...]. Autre exemple : bien qu'il soit mentionné à la clause 23.01 que le nombre total de jours de congé pour le Syndicat est de quarante (40) jours par année de calendrier, pour la durée de la présente convention, il est précisé à la clause 23.03 que l'employeur peut accorder d'autres congés avec ou sans solde pour des raisons qu'il juge valables.
- c) Tout en étant conscient que le législateur pourrait, pendant la durée de la convention collective, décréter une nouvelle fête légale²⁴, les parties ont écrit qu'elles s'entendront pour ajouter cette fête aux

²³ Selon les auteurs Morin et Blouin, une liste de cette nature est considérée exhaustive., Précis de l'arbitrage de grief VIII.63.

²⁴ Le législateur pourrait même décréter plus d'une fête légale au cours de la durée de la convention collective. Le singulier incluant généralement le pluriel.

congés de la convention collective , et ce, alors que dans la même clause, elles ont stipulé expressément que toutes les personnes salariées régulières reçoivent un total de 12 jours fériés et payés chaque année de la convention collective sans prévoir de réserve comme elles l'ont fait, notamment, aux clauses 19.02 b) et 23.03. Il est difficile de penser que les parties, en écrivant qu'elles s'entendront pour ajouter une fête légale, ignoraient ou avaient oublié la limitation d'un total de 12 jours fériés et payés chaque année de la convention collective. Je souligne que dans les décisions déposées par le Syndicat, il n'est pas fait référence à un nombre total de jours pour chaque année de la convention collective.

- d) La clause 19.02 b) doit être lue comme un tout et, comme mentionné aux paragraphes [46.2] à [46.4], il faut donner un sens à l'expression « au même titre que celles qui existent déjà », expression qui signifie aussi de la même façon ou tout comme.
- e) On ne peut lire la clause 19.02 a) et, particulièrement la dernière phrase énonçant que les parties s'entendront pour ajouter à la liste des congés prévus à la convention collective, comme étant synonyme de l'expression « il est entendu que toute nouvelle fête légale sera ajoutée [...] » ou encore « il est convenu » ou « les parties conviennent ». À cet égard, je note que dans une des décisions déposées, l'employeur s'est engagé dans la convention à reconnaître toute nouvelle fête légale proclamée par le gouvernement.²⁵

[63] Pour faire droit au grief, il nous faudrait lire la clause 19.02 a) ainsi :

« Toutes les personnes salariées régulières reçoivent douze (12) jours fériés et payés chaque année de la convention collective sauf si le législateur décrète une autre fête légale (non encore prévue). Il est entendu que cette fête légale sera ajoutée à la liste des congés fériés de la convention collective. »

[64] Force est de constater que pour pouvoir lire ainsi cette disposition, il faut la modifier, ce que l'arbitre ne peut faire.

[65] Le Syndicat plaide, selon l'interprétation de l'Employeur, qu'il aurait accepté de négocier ultérieurement cet ajout si une nouvelle fête légale était proclamée après la signature de la convention collective au lieu d'en convenir lors de la

²⁵ Annexe, décision no 8.

négociation de cette convention, ce qui n'a pas de sens à ses yeux, son pouvoir de négociation étant moins important en cours de convention. Pourtant, une négociation se fait difficilement sans concession de part et d'autre et devant une impasse, il arrive que les parties trouvent différentes solutions pour reporter à plus tard leur discussion surtout quand leur différend porte sur une éventualité.

- [66] Bien que la proclamation de nouvelle fête légale ne soit pas fréquente, il peut s'avérer difficile d'accepter, au moment de la négociation d'une convention d'une durée de plus de trois ans²⁶, d'ajouter non pas une nouvelle, mais toute nouvelle fête légale ²⁷ dans les congés prévus dans la convention. On ne peut, dans ce contexte, considérer déraisonnable la mention que les parties s'entendront pour ajouter la nouvelle fête légale proclamée dans la liste des congés prévus dans la convention collective.
- [67] Le Syndicat a souligné qu'il est écrit que les parties s'entendront pour ajouter cette fête et non pour la substituer à une autre déjà prévue dans la liste. Le verbe « ajouter » est effectivement utilisé, mais il n'en demeure pas moins que les parties ont écrit qu'elles s'entendront pour l'ajouter à la liste. Une entente est requise que ce soit pour ajouter une fête ou pour la substituer à une autre prévue à la liste des 12 énumérées à la clause 19.01.
- [68] Dans le cadre de discussion menant à une entente, il est possible de convenir que cette nouvelle fête légale peut être prise sans être rémunérée, comme c'est le cas pour les salariés à temps partiel (cl. 19.07), pour les salariés qui souhaiteraient s'absenter le jour de cette fête ou encore, il pourrait être accepté de l'ajouter à titre de concession pour obtenir autre chose. Discuter pour s'entendre afin d'ajouter une fête légale proclamée la dernière année de la convention est différent de le faire pour ajouter toute nouvelle fête légale qui pourrait être proclamée pendant la durée de la convention.
- [69] Écrire à la clause 19.02 a) que les parties s'entendront pour l'ajouter à la liste des congés de la convention collective laisse plus de latitude à la discussion dans un contexte où, dans la même clause, elles ont convenu d'un nombre total de 12 jours fériés payés chaque année de la convention collective.
- [70] Conclure que l'expression « les parties s'entendront pour ajouter une nouvelle fête légale à la liste des congés de la convention collective » signifie que les parties doivent s'entendre, doivent en arriver à une entente et non que les parties

²⁶ La convention collective continue de s'appliquer jusqu'à son renouvellement (art.36.01).

²⁷ Dans le présent dossier, il est demandé d'ajouter la JNVR, mais il pourrait en être ainsi pour une autre fête légale proclamée par le gouvernement fédéral et, selon le syndicat, par le gouvernement provincial.

ont déjà convenu d'ajouter cette fête, comme le prétend le Syndicat, permet de concilier la première partie de la clause 19.02 a) avec la fin de cette clause.

V. CONCLUSION

[71] Pour les différentes raisons mentionnées dans la section IV - Analyse, le tribunal est d'avis qu'il faut répondre par la négative à la question formulée au paragraphe [9].

VI. DISPOSITIF

REJETTE le grief syndical CKOF 2021-01 réclamant que la Journée nationale de la vérité et réconciliation soit ajoutée aux congés fériés prévus à l'article 19 de la convention collective.

Me Huguette April, arbitre et
Membre du Barreau du Québec

Pour le Syndicat : Me Deborah Guterman
Pour l'Employeur : Me Michel Towner

Date d'audience : 14 juillet 2022

Date de la décision : 27 juillet 2022

ANNEXE A

Autorités déposées par le Syndicat

- 1) Projet de loi C-5 sanctionné le 3 juin 2021 ;
- 2) *Code canadien du travail*, L.R.C. (1985) ch. L-2 (extrait) ;
- 3) MORIN, Fernand et BLOUIN, Rodrigue, avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLLAGGI, *Droit à l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Éditions Yvon Blais, Ch. 3 Onze règles d'interprétation;
- 4) Brown and Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5th Edition « The Object of Construction » : Intention of the Parties, « Introduction » 4:20 ;
- 5) Brown and Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 5th Edition « *The Object of Construction* » : Intention of the Parties, Normal or Ordiner Manning, 4 :21 ;
- 6) DION, Gérald, *Dictionnaire canadien des relations du travail*, (2^e édition), « Jour férié » ;
- 7) *Labourers' Union of North America, Local 1059 and London and District Formwork Contractors' Association*, 2021 CanLII 94043 (ON LA). Les dispositions pertinentes se lisent ainsi :

« 29.01 *The following days are recognized by the Employer as Statutory Holidays for employees, other than employees to whom Schedule "B" applies: New Year's Day Good Friday Victoria Day Canada Day Civic Holiday Labour Day Thanksgiving Day Christmas Day Boxing Day Family **Day Any other holiday proclaimed by the Provincial or Federal Government*** »

7.01 *The following days are recognized by the Employer as statutory holidays for employees: a) New Year's Day e) Labour Day b) Good Friday f) Thanksgiving Day c) Victoria Day g) Christmas Day d) Dominion Day h) Boxing Day i) Family Day. **Any other holiday proclaimed by the relevant government is to be a paid statutory holiday If [...]** »*

- 8) *Sodex Canada Ltd. and Labourers' International Union of North America, Local 1059*, 2021CanLII 145655 (ON LA). Les dispositions pertinentes se lisent ainsi :

« 8.01 The following Statutory Holidays shall be recognized: New Year's Day Canada Day Christmas Day Good Friday Easter Monday Labour Day Boxing Day Victoria Day Thanksgiving Day Civic Holiday Remembrance Day Family Day.

[8.03] An employee [...]

The Employer will recognize any new statutory Holiday proclaimed by the government »

- 9) *Windsor (Corporation of the City) v Canadian Union of Public Employees, Local 543*, 2022 CanLII 4641 (ON LA) (Steinberg). Les dispositions pertinentes se lisent comme suit :

« ARTICLE 14-STATUTORY HOLIDAYS

14.01 Subject to Article 12.06 (temporary employees) and Article 20.13 (regular part-time employees), all employees within the scope of this agreement shall be paid at the regular rate of pay for each of the following legal holidays: New Year's Day Labour Day Family Day Thanksgiving Day Good Friday Remembrance Day Easter Monday Christmas Day Canada Day Boxing Day Civic Holiday and the Birthday (or day fixed by Proclamation for the celebration of the Birthday) of the reigning Monarch, **and any other day declared by a competent authority to be a holiday.** »

- 10) *Olympic Motors (WC1) Corporation (d.b.a. Richmond Subaru) and International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local 1857*, 2021 CanLII 122325 (BC LA), les dispositions se lisent comme suit :

« Article 11.02 reads as follows: All employees shall receive **ten (10)** statutory holidays with pay at the regular straight time rate. The designated days shall be: New Year's Day, Labor Day, Family Day, Thanksgiving Day, Good Friday, Remembrance Day, Victoria Day, Christmas Day, Canada Day, B.C. **Day or any other day proclaimed by the provincial or federal government.** »

L'arbitre se demande si le fait d'avoir indiqué le nombre de congés fériés, soit 10 et avoir utilisé le mot **or** faisaient en sorte qu'un congé additionnel proclamé par le gouvernement devenait un congé additionnel ou s'il devait plutôt être substitué à un des 10 de la liste comme le prétendait l'employeur.

L'arbitre est d'avis que l'utilisation de la conjonction « or » est utilisée pour décrire le contexte où le congé férié a été institué. Ainsi, il conclut comme suit :

« *In other words, a day may qualify as a holiday because it is one of the ten days in the list set out in Article 11.02, or it may qualify as a holiday because it is proclaimed by the provincial or by the federal government.* »

- 11) *Pacific Honda and International Association of Machinists and Aerospace Workers, Local Lodge 1857, 2022 CanLII 51911 (BC LA).* La disposition pertinente se lit comme suit » :

« **10.02** *Statutory Holidays: All employees shall receive eleven (11) Statutory Holidays and one (1) “floater” day with pay at their regular straight-time rate. To qualify for the Floater Holiday, an employee must have been employed for six (6) consecutive months. The floater will be granted on a day or half (1/2) day(s) basis as mutually acceptable to the Company and the Employee. Ninety (90) days prior to December 31st of each year, the Employer may schedule any remaining Floaters that the employee has outstanding. The designated Statutory Holidays shall be: New Year’s Day, Labour Day, Family Day, Thanksgiving Day, Good Friday, Remembrance Day, Victoria Day Christmas, Day Canada Day, Boxing Day, B.C. Day, Floater Day and any other day proclaimed by the Provincial or Federal Government when the Company is forced by legislation to close down its operation.*

L’arbitre formule ainsi la question en litige :

Article 10.02 of the Collective Agreement designates 12 statutory holidays “and any other day proclaimed by the Provincial or Federal government when the Company is “forced by legislation to close down its operation.” The dispute is whether the NDTR is caught by this closing proviso. »

- 12) *Johnson Controls and International Brotherhood of Electrical Workers, Local 213, 2022 CanLII 48624 (BC LA) (Kandola).* La disposition pertinente se lit ainsi :

« **21.01** *Statutory Holiday List*

The following are recognized statutory holidays: New Years Day, B.C. Day, Good Friday, Labour Day, Easter Monday, Thanksgiving Day, Victoria Day Remembrance Day, Dominion Day, Christmas Day, Boxing Day, Family Day or any other day not related to the above holidays so declared a holiday by order in council by the Federal or Provincial Governments. »

- 13) *United Food and Commercial Workers Local 1006A and National Grocers Co. Ltd., 2021 CanLII 105251 (ON LA).* La disposition pertinente se lit ainsi :

« 12.01 (a) *The following Paid Holidays shall be recognized as legal holidays: New Year's Day Labour Day Good Friday Thanksgiving Day Victoria Day Christmas Day Canada Day Boxing Day Civic Holiday Family Day*

(b) In the event that the federal or provincial governments should declare any other day(s) a legal holiday, the Company agrees to recognize such day(s) as a Paid Holiday »

- 14) *Canadian Union of Public Employees, Local 65.04 v Northwest Catholic District School Board*, 2020 CanLII 16717 (ON LA). La disposition pertinente est similaire à celle indiquée dans les autres décisions. Le litige est à l'égard de la fête du Souvenir qui ne se retrouve pas dans cette liste ;
- 15) *Droit de la famille – 072741*, 2007 QCCS 5305 (CanLII); La Cour supérieure prend acte de l'entente entre les parties sans la commenter. Une disposition de cette entente se lit ainsi : « *Les parties s'entendront pour inscrire les enfants à un service de garde* » ;
- 16) *Protection de la jeunesse – 1610232*, 2016 QCCQ 19453 (CanLII). La Cour du Québec prend acte, sans commenter, du fait que si le père, pour une raison ou pour une autre, est dans l'impossibilité de prendre charge de l'enfant, le père et la Directrice de la protection de la jeunesse s'entendront pour que l'enfant soit confié à madame C. Elle ordonne, par ailleurs, que les contacts entre l'enfant et madame C soient déterminés par entente entre les parties ;
- 17) *Loi sur les lettres de change*, L.R.C. (1985), ch. B-4 ;
- 18) *Loi sur les normes du travail*, L.r.Q., c. n-1.1.