

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4134 et
Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu (grief syndical)**

2022 QCTA 295

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 30 juin 2022

DEVANT L'ARBITRE : Me Jean Allard

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 4134
Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu
Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignant : Grief syndical

Grief : n° du syndicat BUR-2021-010

Convention collective : Du 1^{er} janvier 2018 au 31 décembre 2024

SENTENCE ARBITRALE
Art. 100 et s. du Code du travail, c. C-27

BUR-2021-010

PAGE : 2

I- SOMMAIRE

[1] Le 12 octobre 2021, le syndicat dépose un grief (S-1) dans lequel il allègue que le ou vers le 30 septembre 2021, l'employeur a refusé d'octroyer le congé férié appelé *Journée nationale de la vérité et de la réconciliation* à tous les salariés inclus dans l'unité d'accréditation des employés de bureau.

[2] Le syndicat allègue que l'employeur a imposé aux salariés de travailler cette journée-là et refusé de les rémunérer au taux de temps supplémentaire comme cela est pourtant prévu à l'article 10.02 a) la convention collective en vigueur (S-2).

[3] Le syndicat demande que ce congé férié soit ajouté à la convention collective.

[4] Il réclame finalement que l'employeur verse à tous les salariés régis par la convention collective au 30 septembre 2021 la « *somme équivalente au congé férié* » à laquelle ils ont droit, ainsi qu'une somme pour le temps supplémentaire plus les intérêts au taux légal.

[5] La clause de la convention collective de l'article 13.02 en litige prévoit que :

Toute nouvelle fête civique décrétée par les autorités fédérales, provinciales ou municipales, à l'occasion d'un événement spécial, est fériée payée le jour même de la fête ou à une autre date déterminée par les parties dans le cas où tel décret ne le prévoit pas.

(Nos soulignés)

[6] Les parties reconnaissent que l'article 193 (2) du *Code canadien du travail*¹ (CCT) contient un nouveau jour férié désigné comme la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation mentionnée ci-dessus et qu'elle était observée le 30 septembre 2021.

[7] Le législateur fédéral a en effet adopté 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)*², sanctionnée le 3 juin 2021.

[8] Cette dernière loi prévoit à son premier article, les raisons de l'ajout de cette journée :

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.

(Nos soulignés)

[9] L'article 193 du *Code canadien du travail* prévoit donc au 30 septembre 2021 :

¹ L.R.C. (1985), ch. L-2.

² L.C. 2021, ch. 11.

BUR-2021-010

PAGE : 3

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 1^{er} 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.

(Notre souligné)

[10] L'employeur s'oppose au grief, car il est d'avis que le syndicat a, par le passé, omis de soulever la clause en litige pour bénéficier du jour férié du Souvenir, également contenu au CCT. Selon lui, le syndicat a, par conséquent, renoncé à l'application de cette clause pour la durée de la convention collective en vigueur.

[11] Une preuve extrinsèque du contenu des négociations et des échanges entre les parties est administrée à cet effet par l'employeur, mais avec une objection syndicale, prise sous réserve.

[12] L'employeur plaide ensuite que la nouvelle fête n'est pas survenue « *à l'occasion d'un événement spécial* » qui est une condition nécessaire à l'application de la clause en litige.

[13] L'employeur prétend finalement qu'il n'est de toute façon pas soumis à la juridiction des autorités fédérales en ce qui concerne l'ajout d'un congé férié à la convention collective.

[14] Le Tribunal est d'avis que le premier argument de la partie patronale ne peut être retenu car, même si la preuve extrinsèque de l'employeur est recevable, celle-ci ne lui permet pas de soulever valablement un argument d'estoppel. En effet, l'intention des parties ne se dégage pas « *indubitablement* » de la preuve extrinsèque administrée. La preuve a donc peu ou pas de valeur probante.

[15] L'employeur reconnaît ne pouvoir démontrer aucun exemple concret de « *à l'occasion d'un événement spécial* », mais plaide que les circonstances ayant mené à l'adoption de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ne sont pas l'occasion d'un événement spécial. Selon lui, ces mots signifient des « *enterrements ou des couronnements* ». En outre, il allègue qu'un tel « *événement spécial* » ne peut être récurrent en se basant sur des définitions du dictionnaire.

[16] Le Tribunal est d'avis que les mots « *à l'occasion d'un événement spécial* » peuvent très bien s'appliquer à la situation sociale et historique canadienne qui a amené le législateur fédéral à adopter un nouveau congé férié de « *commémoration* » et « *pour rendre hommage aux survivants* ». Les parties n'avaient aucune obligation de s'arrimer à

BUR-2021-010

PAGE : 4

ce mécanisme, mais puisqu'elles l'ont fait dans leur convention collective, le Tribunal se doit de respecter cette volonté.

[17] Finalement, l'employeur prétend qu'un nouveau jour férié au *Code canadien du travail* ne peut s'appliquer à lui dont les relations de travail sont de juridiction provinciale.

[18] L'argument de l'absence de juridiction de l'autorité fédérale d'imposer un congé férié à un employeur de juridiction provinciale ne peut être retenu puisque l'obligation découle de l'application de la convention collective convenue librement par les parties et non pas de la volonté du législateur fédéral.

[19] Le Tribunal accueille donc le grief et réserve sa juridiction sur le quantum si les parties ne s'entendent pas à cet égard.

II- ANALYSE

[20] Le premier moyen de l'employeur repose sur une preuve extrinsèque du contenu des négociations et du comportement des parties afin d'opposer une fin de non-recevoir au syndicat qui aurait renoncé, par son comportement, à se prévaloir de la clause en litige.

[21] L'employeur produit plusieurs conventions collectives antérieures s'étendant de 2002 à 2017 (E-2, E-3, E-4) qui contiennent toutes un texte pratiquement identique à la clause en litige.

[22] L'employeur soumet au Tribunal l'affaire *Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée, SCFP, section locale 1417 et Vidéotron Limitée*³. Au paragraphe 119 de sa décision, l'arbitre Nadeau cite avec approbation son collègue Jean-Pierre Lussier qui est tenant d'une ouverture plus grande à la recevabilité de la preuve extrinsèque. L'arbitre Lussier tient les propos suivants dans *Société des casinos du Québec Inc. et SCFP, section locale 3939* :

Même si, comme je l'ai écrit, je suis conscient que les tribunaux persistent à refuser une telle preuve malgré l'entrée en vigueur de l'article 1426 C.c., *il m'apparaît plus prudent, avec égard pour ceux qui ne sont pas de mon avis, d'admettre cette preuve quitte à ne lui accorder de valeur probante que dans les seuls cas où l'intention des parties se dégage indubitablement de ce contexte [...] ».*

(Nos soulignés)

[23] Ceci signifie que même en faisant preuve d'ouverture pour accepter une preuve extrinsèque, encore faut-il, selon cette citation de l'arbitre Lussier, épousée par l'arbitre Nadeau, que cette preuve soit particulièrement convaincante pour avoir une quelconque valeur probante.

[24] Or, c'est loin d'être le cas en l'espèce. Madame Isabelle Sirois, agente de griefs, témoigne que le syndicat n'a pas réclamé le jour du Souvenir en application de la clause

³ Sentence arbitrale rendue le 9 septembre 2008 par l'arbitre Me Denis Nadeau, 2008 CanLII 51919 (CA SA), DTE 2009T-408.

BUR-2021-010

PAGE : 5

en litige parce qu'il ne s'agissait pas d'une « *nouvelle fête* » et non pas parce que le syndicat renonçait à l'application de cette clause.

[25] Madame Sirois ajoute, au surplus, que le syndicat a plutôt demandé directement l'ajout du jour du Souvenir à la liste des jours fériés prévus à la convention collective lors de négociations antérieures pour une raison différente.

[26] Cette demande s'inscrivait, selon Madame Sirois, dans une approche « créative » pour obtenir des gains monétaires additionnels, car l'unité des policiers, qui avait réglé sa convention collective, n'avait obtenu que 2 % d'augmentation de salaire. Or, historiquement, selon la compréhension de cette représentante du syndicat, l'employeur n'accorde pas davantage aux autres unités de négociations que l'augmentation donnée aux policiers.

[27] L'employeur prétend, avec cette preuve et les autorités soumises, que la clause en litige de la convention collective (S-2) ne peut lui être opposée de par le comportement antérieur du syndicat.

[28] Or, la preuve ne permet pas de soutenir, selon le Tribunal, à une renonciation par le syndicat à l'application de la clause en litige, bien au contraire. La preuve extrinsèque du comportement ou de la compréhension des parties ne permet pas d'opposer une fin de non-recevoir au syndicat.

[29] Finalement, l'employeur affirme que le jour du Souvenir n'est que la nouvelle appellation du jour férié de l'Armistice qui commémore la fin de la Première Guerre mondiale. On ne peut donc raisonnablement référer au jour du Souvenir comme une « *nouvelle fête* », alors qu'il ne s'agit que d'une nouvelle désignation du même jour férié.

[30] La preuve sur le comportement des parties eu égard à l'utilisation de la clause en litige ne permet donc pas de soutenir que le syndicat a renoncé, par son comportement, à son application. Ce premier moyen de l'employeur ne peut, par conséquent, être retenu.

[31] Sans minimiser aucunement l'importance des événements qui auraient mené les autorités fédérales à adopter ou décréter un nouveau congé férié pour favoriser la réconciliation avec les peuples autochtones, l'employeur plaide, comme deuxième moyen, qu'il ne s'agit pas de « *l'occasion d'un événement spécial* », selon sa compréhension de ces mots.

[32] Interrogée par le procureur de l'employeur sur son interprétation des mots « à *l'occasion d'un événement spécial* » dans la clause en litige, Madame Sirois affirme qu'il s'agit bien, en l'espèce, d'un événement spécial, car « *nous avons un devoir de mémoire suite à un génocide culturel* ».

[33] Le témoin Sirois ajoute que la découverte de nombreux restes humains non identifiés sur les terrains d'anciens pensionnats autochtones est un signe de « *génocide culturel* » et l'adoption d'un congé férié pour favoriser la réconciliation avec les communautés autochtones, dans ce contexte, est survenue suite « à *l'occasion d'un événement spécial* ». Le témoignage de Madame Sirois n'a pas été contredit ou mis en doute.

BUR-2021-010

PAGE : 6

[34] L'interprétation de Madame Lebeau, représentante de l'employeur qui a également témoigné, est plutôt qu'un événement spécial est un « *deuil national ou le couronnement d'une nouvelle reine* ».

[35] Par ailleurs, Madame Lebeau reconnaît que sa patronne, Madame Maude Clossey, dans ses échanges (S-3) avec le syndicat suite au grief, refuse d'octroyer le congé férié payé au motif de l'absence d'applicabilité du congé au Québec, ou de juridiction de l'autorité fédérale. Madame Clossey n'a pas soulevé, à ce moment-là, la question de l'absence d'événement spécial.

[36] Il s'agit, selon le Tribunal, de témoignages subjectifs. Chacun y va de sa compréhension de l'interprétation à donner à la convention collective des mots « *à l'occasion d'un événement spécial* ».

[37] Un enterrement est-il vraiment une occasion spéciale, alors qu'il y en a tous les jours ? Il l'est sûrement pour la famille et les proches du défunt, mais l'est-il pour des inconnus ? Un couronnement n'a pas lieu tous les jours bien sûr, mais est-il « spécial » ou est-il plutôt « rare » ? L'occasion d'un événement spécial est donc aussi une question de perspective.

[38] Le Tribunal est d'avis, notamment selon la preuve, que les événements ayant mené les « *autorités fédérales* » à décréter l'adoption de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ne sont pas moins « *l'occasion d'un événement spécial* » qu'un couronnement ou un deuil, même national.

[39] Mais il y a plus, car l'autorité fédérale a décrété un 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.* ».

[40] Le Tribunal ne peut voir comment ce contexte historique et social, récemment révélé au grand jour, est moins une « *occasion d'un événement spécial* » au Canada, que l'enterrement ou le couronnement d'un membre de la famille royale.

[41] Les parties n'ont pas parlé du mot « *civique* » qui qualifie la nouvelle fête dans la clause en litige. Or « *civique* » est un adjectif dont la définition est : « *Qui concerne le bon citoyen* », selon un dictionnaire courant. Des synonymes, tels que « *patriotique, vertueux ou nationaliste* » sont associés au mot « *civique* ». Un antonyme de civique est : « *antipatriotique* ».

[42] Donc, toute nouvelle fête qui concerne le bon citoyen décrétée par, notamment l'autorité fédérale, à l'occasion d'un événement spécial est visée par la clause en litige.

[43] Le Tribunal est d'avis que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation concerne tous les citoyens du Canada.

BUR-2021-010

PAGE : 7

[44] Le Tribunal opine donc que le syndicat a démontré de manière prépondérante que la nouvelle fête civique, intitulée Journée nationale de la vérité et de la réconciliation a été effectivement décrétée « *à l'occasion d'un événement spécial* ».

[45] L'employeur ajoute, en terminant ses représentations sur cette condition, que l'événement spécial se doit d'être « *ponctuel* » et ne peut pas être un événement récurrent.

[46] Le Tribunal ne peut ajouter des mots à la convention collective. Il ne faut pas ici confondre cause et conséquence et c'est à l'occasion d'un événement spécial qu'une nouvelle fête civique est décrétée. Or, les parties ont choisi d'adopter dans leur convention collective cette fête décrétée par l'autorité fédérale et d'en faire une journée fériée et payée.

[47] Un événement spécial est bien sûr généralement ponctuel par définition, mais il est justement ici l'occasion ou la cause pour décréter une fête civique qui, elle, peut être récurrente chaque année, ou non. L'armistice du 11 novembre 1918 n'est survenu qu'une seule fois, mais le congé férié qui commémore cet événement unique survient, par ailleurs, chaque année.

[48] Le Tribunal ne peut également pas ajouter des mots à la convention collective pour préciser le sens ou la portée dans le temps de « *l'occasion spéciale* ». Le Petit Larousse définit « *spécial* » comme suit : « *Particulier à une espèce de personnes ou de choses ; approprié à un but. [...] Qui n'est pas commun ;* ».

[49] Le Tribunal est d'opinion que les mots utilisés par le législateur fédéral pour expliquer l'adoption de cette journée, décrivent sans nul doute, une situation qui n'est pas commune ou qui est « *spéciale* ».

[50] Bref, la preuve et l'intention se dégageant des propos du législateur fédéral soutiennent que la fête qui concerne les citoyens, soit la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, a été décrétée « *à l'occasion d'un événement spécial* ». Il devient alors un congé férié qui s'ajoute à la convention collective, selon la volonté des parties.

[51] Le troisième et dernier moyen de l'employeur porte sur l'absence de juridiction de l'autorité fédérale d'imposer un congé férié à un employeur dont les relations de travail sont de juridiction provinciale.

[52] Ceci signifierait pratiquement que les parties ont parlé pour ne rien dire dans la clause en litige lorsqu'elles ont décidé que des congés fériés seraient ajoutés à leur convention collective à l'avenir, au gré d'une autre autorité qui n'a pas juridiction pour ce faire.

[53] L'employeur soulève la juridiction exclusive du gouvernement du Québec d'établir les congés fériés applicables dans sa *Loi sur les normes du travail*⁴ (LNT).

⁴ Ch. N-1.1.

BUR-2021-010

PAGE : 8

[54] Les parties auraient aussi parlé pour ne rien dire en ajoutant les mots « *fédérales* » et « *municipales* », puisque ces dernières n'ont bien sûr pas le pouvoir de modifier la *Loi sur les normes du travail*, qui établit la liste des congés fériés dont doivent bénéficier au minimum les salariés soumis à cette loi.

[55] L'article 59.1 de la LNT prévoit que la section III sur les congés fériés ne s'applique pas aux employés couverts par une convention collective qui contient un nombre de jours chômés et payés au moins égal au minimum prévue par cette loi :

SECTION III
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.

(Nos soulignés)

[56] Or, la convention collective S-2 contient davantage de congés fériés que ceux établis par la LNT.

[57] Ceci signifie que les parties à la convention collective ne sont pas soumises à l'article 59.1 LNT. Les parties peuvent évidemment choisir quels jours seront fériés pour eux, sous réserve de la fête nationale. Or, si les parties sont libres de choisir ces congés fériés, pourquoi ne le seraient-elles pas pour choisir par quel mécanisme un congé férié serait ajouté à leur convention collective ?

[58] Bref, rien n'interdit aux parties de convenir dans leur convention collective que les futurs congés fériés contenus au *Code canadien du travail* s'ajoutent à ceux déjà prévus à l'article 13.02. Cette convention peut évidemment contenir des conditions particulières pour ce faire. Dans le présent cas, ces conditions sont remplies.

[59] La liberté contractuelle permet aux parties de s'arrimer aux congés fériés prévus par le CCT. Ceci est particulier, sinon étonnant, mais c'est leur choix. L'argument d'absence de juridiction de l'autorité fédérale ne peut donc être retenu, car le congé férié ne découle pas de l'application du CCT, mais de la convention collective.

[60] Le CCT n'est qu'une référence au même titre qu'une référence courante dans les conventions collectives à un indice d'inflation pour ajuster les salaires, qui est notamment publié par Statistiques Canada.

BUR-2021-010

PAGE : 9

III- DISPOSITIF

POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS, le soussigné :

ACCUEILLE le grief S-1 (BUR-2021-010);

DÉCLARE que la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation mentionnée au *Code canadien du travail* est un congé férié, chômé et payé pour les salariés couverts par la convention collective S-2, rétroactivement au 30 septembre 2021;

ORDONNE à l'employeur de verser aux salariés éligibles la rémunération prévue et payable pour ce congé férié;

AVEC intérêts au taux légal applicable depuis le 30 septembre 2021;

RÉSERVE sa juridiction sur le quantum si les parties ne s'entendent pas à cet égard.

Me Jean Allard
Arbitre de grief

Pour le syndicat : Mme Marie-Claude Lessard

Pour l'employeur : Me Marie-Josée Sigouin

Date d'audience : 8 juin 2022