

## EYB 2017-294694 – Résumé

### Tribunal d'arbitrage

*Unifor, section locale 299, FTQ et Éloi Moisan inc. (grief syndical)*  
2017-9389 (approx. 8 page(s))  
3 novembre 2017

### Décideur(s)

La Forge, Jean-François

### Type d'action

GRIEF afin de réclamer l'application de l'article 6 de la *Loi sur la fête nationale*.  
ACCUEILLI.

### Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; ARBITRAGE DE GRIEFS; PREUVE; scierie; horaire de travail normal atypique afin de permettre aux salariés de terminer plus tôt le vendredi; fête nationale le vendredi; *Loi sur la fête nationale*; calcul de l'indemnité

### Résumé

L'employeur est une scierie. Deux groupes de salariés travaillent selon des horaires différents au sein de l'entreprise. Alors que le premier groupe travaille selon un horaire de 40 heures par semaine réparties du lundi au jeudi à raison de 10 heures par jour, le second groupe travaille 41 heures sur cinq jours, mais le vendredi, ces salariés travaillent cinq ou six heures dans la journée. En 2016, la fête nationale était un vendredi. L'employeur a payé les salariés du deuxième groupe cinq ou six heures selon leur horaire habituel. Le syndicat dépose un grief afin de réclamer l'application de l'article 6 de la *Loi sur la fête nationale* (la Loi) qui prévoit que l'indemnité pour le jour férié doit être égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes précédant la semaine du 24 juin.

L'article 8 de la Loi confirme son caractère d'ordre public. La convention collective est silencieuse au sujet du paiement des jours fériés lorsque ces derniers tombent le vendredi. La Loi ne prévoit qu'un seul mode de calcul, peu importe le nombre d'heures travaillées et le statut du salarié, plein temps ou temps partiel. Cette méthode de calcul est claire et précise et aucune exception n'est prévue.

Dans ces circonstances, le grief syndical est accueilli. L'employeur devra rembourser aux salariés visés la différence entre l'indemnité correspondant à 1/20 du salaire des quatre semaines précédant la semaine du 24 juin et le salaire effectivement versé.

### Suivi

os recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

2017-9389

**17-11024**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC  
No. : 17-102-13

**Grief: 12596**

**Date de la décision : 3 novembre 2017**

---

**DEVANT: Me JEAN-FRANÇOIS LA FORGE**

---

**Unifor, section locale 299, FTQ**

et

**Éloi Moisan Inc.**

Nature du grief: indemnité pour la fête nationale  
Objets de la décision: calcul de l'indemnité .

Convention collective: 23 octobre 2014 au 17 juin 2017

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

## 1. OBJET DU LITIGE

[1] Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté la **Loi sur la fête nationale**, c. F-1.1, pour certains employés à temps complet mais ne prestant que 5 ou 6 heures le vendredi.

## II. LES FAITS

[2] L'employeur opère une scierie et est également un marchand de bois. Il y a principalement deux groupes de travail. Pour les fins de la présente décision, le groupe A obéit à un horaire de 40 heures par semaine, du lundi au jeudi, 4 x 10 heures. Le groupe B est soumis quant à lui à une semaine de 41 heures. Les salariés visés travaillent du lundi au jeudi à raison de 8.75 heures par jour et complètent la semaine le vendredi avec 6 heures (planeur), certains autres avec heures prestées (équipe de jour).

[3] En 2016, la fête nationale était un vendredi.

M. Jacques Douville

[4] Il est président du syndicat depuis 15 années. Il explique les différents horaires de travail plus amplement décrits à la clause 7.01 de la convention collective. C'est au cours d'une réunion syndicale pour pourvoir au remplacement d'un représentant démissionnaire que la question de l'indemnité relative à la fête nationale a été soulevée.

[5] Le président de la section 299, M. Yves Guérette, leur précisera que l'indemnité pour ce jour férié doit être égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.

[6] Il Y aura alors des discussions entre les parties. Ce sont les employés du groupe B qui posaient problème. Certains proposèrent de travailler 3 heures pour être rémunérés 8 heures. L'employeur refusa pour leur offrir une indemnité égale aux heures normalement travaillées le vendredi, soit 5 heures pour l'équipe de jour et 6 heures pour le planeur.

[7] Cette année, la fête nationale était un samedi et a donc été devancée au vendredi. Même si les employés concernés par le groupe B ont été payés comme à l'habitude (5 ou 6 heures), il reconnaît qu'il n'y a pas eu de grief déposé.

M. François Moisan

[8] Il a été Directeur général de 1995 à 2017 et occupe le poste de Président depuis cette année. Des 60 personnes qui y travaillent, environ 50 sont syndiquées.

[9] La récession a fait mal à l'entreprise et elle accuse des retards au niveau de la livraison. Il voulait dans un premier temps faire travailler l'équipe de nuit le jeudi soir en temps supplémentaires parce que cet horaire finissait le vendredi férié. Il essuya un refus catégorique.

[10] Des discussions seront ainsi entreprises avec M. Guérette. Il s'est entendu avec lui pour donner congé à ceux sur l'horaire le jeudi (le groupe A) pour compenser leur congé et ils se sont également entendus pour que les salariés du vendredi soient payés 5 ou 6 heures dépendamment de leur horaire normal (le groupe B). Ainsi ils auraient tous droit à une semaine de paie régulière.

[11] Le lundi suivant la réunion syndicale, il vérifiera auprès de quelques employés si effectivement M. Guérette leur a parlé de l'entente. Il s'est fait confirmer qu'elle leur avait été expliquée. Les conseillers juridiques de l'entreprise lui recommanderont de s'en faire confirmer les termes par écrit.

[12] Cette démarche sera un échec, l'échange de courriel S-4 devenant alors une fin de non-recevoir de la part du syndicat. À partir de ce moment, il ne semble plus y avoir de place à la négociation, M. Guérette le référant à la **Loi sur la fête nationale** pour exiger le paiement de l'indemnité équivalant à 1/20. Le dernier courriel de l'échange S-4 est ainsi rédigé:

Si vous ne respectez pas la loi sur la fête nationale, pour ceux qui ont un horaire de 40 heures sur 4 journées de travail, les salariés ont droit à un congé compensatoire de 10 heures tel que défini à l'article 6 alinéa 1 de la loi et pour ceux qui avaient un horaire prévu pour la journée du 24 juin, la loi prévoit que l'employeur doit calculer le 1/20 des 4 semaines précédant la fête nationale et l'article 8 de la loi est d'ordre public et si cette procédure n'est pas respectée, la procédure de grief devra s'appliquer tel que prévu à la convention collective à l'article 10. Je crois que vous avez tous les éléments pour procéder au paiement de la fête nationale.

[13] Devant cette fin de non-recevoir, il appliquera ce qui lui paraît honnête, juste et équitable, soit l'objet premier de l'entente et qui correspond au salaire qui aurait été payé, n'eut-été de la fête. Ainsi, ceux ayant l'horaire de 5 heures sont payés 5 heures et ceux dont l'horaire prévu était de 6 heures furent payés pour ces 6 heures. Enfin, ceux faisant partie du groupe du jeudi ont été en congé et furent payés 10 heures.

### III. ARGUMENTATION

## ARGUMENTATION SYNDICALE

[14] La **Loi sur la fête nationale** est une loi d'ordre public. Il faut vérifier si la convention collective est conforme à cette loi et, si elle ne l'est pas, il faut se demander si elle accorde un avantage supérieur. Dans la négative, la loi doit s'appliquer et avoir préséance sur toute disposition de la convention collective.

[15] Il n'y a pas eu d'entente et de toute façon, il ne pouvait y en avoir qui aurait contrevenu à la loi en accordant une indemnité moindre que ce qui y est prévu.

[16] Les 5 ou 6 heures prestées le vendredi n'équivalent pas à 1/20 du salaire gagné. Étant donné qu'il s'agissait alors d'un jour ouvrable, la règle de l'article 4 de la loi s'appliquait.

## ARGUMENTATION PATRONALE

[17] La convention collective ne prévoit aucune disposition pouvant être utile au cas soumis. Il faut donc se référer à la loi.

[18] Les salariés du groupe A ont eu un congé compensatoire et ils ont reçu la même paie que les semaines précédentes. L'employeur aurait pu appliquer la règle du 1/20 moins généreuse dans ce cas mais il ne l'a pas fait pour respecter l'entente concernant les autres salariés du groupe B.

[19] La méthode retenue par l'employeur respecte l'esprit de la loi dont le seul but est de ne pas pénaliser monétairement un salarié en raison du jour férié et chômé. Or, les salariés du groupe B n'ont pas reçu moins que ce qu'ils auraient reçu lors d'une semaine normale de travail.

[20] L'article 4 de la Loi était adopté pour les salariés ayant des horaires atypiques, tel qu'il appert du **Journal des débats de la Commission de l'économie et du travail**, Assemblée Nationale, du mardi 10 décembre 2002, Vol. 37, no 68 :

Deuxième modification, c'est que, la base de référence, au lieu d'en faire une période calculée sur la période de paie, qui peut être très modifiée selon le nombre de jours, pour ceux qui sont vraiment à temps partiel, le nombre de jours qu'ils peuvent avoir travaillé dans la semaine qui précède le moment du congé, là on fait une référence sur le mois qui précède à 1/20. Donc, ça équilibre le calcul de l'indemnité pour tout le monde.

( ... )

Parce que ça, ça veut vraiment viser la situation des gens qui ne font pas des semaines régulières.

[21] Le législateur visait à prévenir une perte de revenu et non à créer un enrichissement sans cause ou injustifié. Toutefois, si le tribunal décidait d'obliger l'employeur à respecter la règle du 1/20, il doit le faire pour tous les salariés et permettre à l'employeur de récupérer le trop versé concernant le groupe A.

#### **IV. DISPOSITIONS LÉGISLATIVES**

[22] À défaut de clauses pertinentes à la convention collective, il faut se tourner vers **la Loi sur la fête nationale**, c. F-1.1 :

**2.** Le 24 juin est un jour férié.

**4.** L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.

Toutefois, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre 1-3), cette indemnité se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

**6.** L'employeur doit accorder un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié.

Si le salarié est rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire ou lui verser l'indemnité prévue à l'article 4.

Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

**8.** La présente loi est d'ordre public.

Toutefois, elle ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant pour le salarié:

une indemnité supérieure à celles prévues aux articles 4, 5 et 6 ou un congé compensatoire d'une plus longue durée que ceux prévus aux articles 5 et 6;

## V. LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[23] Il n'est pas usuel de constater des horaires de salariés à temps plein obéir à un mécanisme autre que 5 jours égaux pour former une semaine complète. C'est pourtant le cas ici. Un groupe de salariés dont la semaine normale de travail est de 41 heures ne font que 5 heures le vendredi:

$4 \times 9 \text{ heures} = 36 \text{ heures (lundi au jeudi)}$

$1 \times 5 \text{ heures} = 5 \text{ heures (vendredi)}$

Total = 41 heures par semaine.

[24] La convention collective est silencieuse sur ce sujet pour le moins inusité. La **Loi sur la fête nationale** quant à elle ne prévoit qu'un seul mode de calcul qui s'applique à tous les salariés, qu'ils soient à temps partiel ou à temps complet, peu importe le nombre d'heures prestées par jour. La formule retenue est la plus susceptible d'assurer à tous une indemnité qui sera représentative de ce qui est gagné habituellement. C'est ce que le législateur soutient.

[25] La règle du 1/20 devrait ainsi équivaloir à une journée complète de travail pour un salarié à temps complet et, en prévoyant une moyenne établie sur 4 semaines, à une indemnité raisonnable pour les salariés à temps partiel ou soumis à des horaires atypiques ou fluctuant. Toutefois, cette règle sans exception ne tient pas compte des horaires de travail agencés pour permettre aux salariés de terminer plus tôt le vendredi. Ainsi, une semaine de travail normale peut prévoir 8 heures par jour du lundi au jeudi et 4 heures le vendredi pour une durée totale de 36 heures. La règle du 1/20 donnera alors 7.20 heures d'indemnité, peu importe le jour de semaine, au lieu des 8 heures que la logique imposerait pour un 24 juin tombant entre lundi et jeudi.

[26] L'article 4 de la Loi ne prévoit pas d'exception. Le législateur aurait pu adopter une disposition accordant pour les salariés à temps plein ou à horaire fixe une indemnité équivalente au salaire normalement gagné cette journée fériée ou accorder en bout de course la paie d'une semaine régulière de travail. Il n'en est rien. La seule façon retenue de calculer l'indemnité est celle prévue à l'article 4 de la loi et cette disposition n'a pas besoin d'être interprétée, étant claire et précise. Il ne s'agit pas alors d'équité comme le souhaiterait l'employeur mais de calcul mathématique.

[27] Le tribunal comprend fort bien l'employeur qui argumente avoir payé ce que les salariés auraient normalement gagné. Effectivement, les salariés ne perdaient pas de salaire à cause de ce jour férié. Toutefois, même s'il s'agit d'une aberration involontaire, le tribunal ne peut faire autrement que d'interpréter le texte législatif tel qu'il a été adopté, sans pouvoir le modifier. Le texte de loi adopté par l'assemblée nationale ne reprend pas les subtilités discutées en commission parlementaire.

[28] L'article 4 prévoit une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des 4 semaines précédant la semaine du 24 juin. Cette indemnité donne plus que les 5 ou 6 heures payées (environ 3 heures de plus) et l'employeur devra compenser les salariés visés par le grief pour la différence.

[29] Faute de grief patronal, la demande de récupérer ce qui aurait été versé en trop est irrecevable. Le tribunal n'a pas juridiction d'ordonner compensation dans un tel cas. De toute façon, ce que l'employeur a payé est réputé conforme à l'article 4 ou à l'indemnité supérieure prévue à l'article 8.

[30] Enfin, l'argument soulevant une entente intervenue entre les parties ne tient pas. L'échange de courriel est éloquent en ce sens et contrairement à la démarche suggérée par les procureurs patronaux, aucun écrit n'est venu concrétiser les discussions entreprises après l'assemblée syndicale. Au surplus, l'entente aurait été inopposable compte tenu que la loi est d'ordre public et que l'employeur offrait une indemnité inférieure à ce qu'elle prévoit.

## **VI. DISPOSITIF**

Pour ces motifs, le tribunal:

**ACCEUILLE le grief 12596 ;**

**CONDAMNE** l'employeur à rembourser dans les 30 jours de la présente à tous les salariés concernés la différence entre l'indemnité correspondant à 1/20 du salaire des 4 semaines précédant la semaine du 24 juin et le salaire effectivement versé, avec intérêts et l'indemnité additionnelle depuis la date du dépôt du grief;

**RÉSERVE** juridiction pour décider de toute difficulté d'exécution de la présente sentence.

Québec, 3 novembre 2017



14 NOV 17 PM 2:03



Me Jean-François La Forge, arbitre

*Pour le Syndicat : Me Claudie-Anne Grégoire Simard, conseillère syndicale  
Pour l'Employeur : Me André Lepage, BCF, avocats*

*Audition tenue le 11 octobre 2017*