

EYB 2018-303428 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des travailleurs d'usine de Convoyeur Continental (FISA) Convoyeur Continental et usinage ltée Thedford Mines (Québec)

(approx. 22 page(s))

18 octobre 2018

Décideur(s)

April, Huguette

Type d'action

GRIEF réclamant le paiement d'un congé social. ACCUEILLI.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; CONTENU ET FORMALITÉS; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; soudeur assembleur et chef d'équipe; décès de sa grand-mère; notion de funérailles

Résumé

Le salarié est soudeur assembleur et chef d'équipe au service de l'employeur. Il s'est absenté du travail le vendredi 20 octobre 2017 en raison du décès de sa grand-mère. L'employeur ne l'a pas rémunéré pour son absence, les funérailles étant prévues le samedi. Le salarié s'est toutefois présenté au salon funéraire dès la journée du vendredi. Il dépose un grief réclamant le paiement de sa journée de congé social.

Les parties ne s'entendent pas quant à la définition de funérailles prévue à la convention collective. Cette dernière prévoit le paiement d'une journée au taux horaire régulier du salarié afin qu'il assiste aux funérailles notamment de sa grand-mère. Selon les définitions prévues aux dictionnaires, le mot « funérailles » ne réfère pas nécessairement à une seule journée. Le syndicat affirme que selon la pratique passée, l'employeur paie le congé de décès pour la période pendant laquelle se déroulent les funérailles, ce qui ne vise pas la seule journée des funérailles. Comme l'affirme l'employeur, le recours à la pratique passée n'est possible qu'en présence d'une clause ambiguë. Il est toutefois reconnu que les dispositions d'une convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble. En l'espèce, plusieurs dispositions concernent le congé social pour décès. Dans les faits, la convention collective prévoit cinq, deux ou une journées de congé selon le lien de parenté avec le défunt, mais il n'est nullement mentionné que le congé doit être pris le jour des funérailles. Dans ce contexte, la simple mention « afin que le salarié assiste aux funérailles » n'a pas la clarté alléguée par l'employeur. La jurisprudence confirme que le terme « funérailles » inclut la période pendant laquelle se déroulent les funérailles.

En considérant que le but de la clause de congé social est d'accorder un avantage au salarié et en absence de définition dans la convention collective, il y a lieu d'accorder au terme « funérailles » le sens large prévu par les dictionnaires et qui ne vise pas la seule journée des funérailles. Dans ces circonstances, le grief est accueilli. L'employeur devra rembourser au salarié le salaire et les avantages perdus pour la journée du 20 octobre 2017.

Suivi

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

Jurisprudence citée

1. *Lafarge Canada Inc. (Lafarge groupe matériaux de construction) usine de Saint-Laurent et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 15403*, T.A., 7 octobre 1999, arb. Gravel, AZ-99141311
2. *Montréal (Ville de) et Fraternité des policiers et policières de Montréal*, T.A., no 2017-017, 20 septembre 2018, arb. Bergeron, 2018 CanLII 87559
3. *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 648 et Emballages Mitchel-Lincoln Limitée*, T.A., 10 août 2005, arb. Tousignant, AZ-50333893
4. *Syndicat de l'enseignement de la région de La Mitis et Commission scolaire des Phares*, [EYB 2017-288262](#), 2017 CanLII 71613 (T.A.)
5. *Syndicat de l'Enseignement de la Rivière-du-Nord et Commission scolaire de la Rivière-du-Nord*, T.A., 13 mars 2007, arb. Doré, 2007 CanLII 10221
6. *Syndicat de l'enseignement de Lanaudière et Commission scolaire des Samares*, T.A., 21 août 2012, arb. Flynn, 2012 CanLII 89871
7. *TCA-Québec et Disque Améric Inc.*, T.A., 8 décembre 2005, arb. Dubé, AZ-50352935
8. *Union des employés et employées de service-local 800 et Compagnie Rocktenn du Canada inc.*, [EYB 2014-240808](#), 2014 CanLII 30472 (T.A.)

Doctrine citée

1. BLOUIN, R., MORIN, F., BRIÈRE, J.-Y. et VILLAGGI, J.-P., *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2012, 878 p., nos II.54-II.70, p. 115-125, nos VIII.45, VIII.6, p. 501
2. DI ORIO, N., « Les rapports collectifs de travail » dans *Droit du travail*, Collection de droit 2017-2018, École du Barreau, vol. 9, Montréal, Éditions Yvon Blais, 2017, p. 248-251

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 18 octobre 2018

DEVANT L'ARBITRE : Me HUGUETTE APRIL

**SYNDICAT DES TRAVAILLEURS D'USINE DE CONVOYEUR CONTINENTAL
(FISA)**

Ci-après appelé le « Syndicat »

Et

CONVOYEUR CONTINENTAL & USINAGE LTÉE THEDFORD MINES (QUÉBEC)

Ci-après appelée l' « Employeur »

GRIEF : 2017-02 M. Rémy Daigle

NATURE DU LITIGE : Congés sociaux (décès)

Date d'audience : 11 octobre 2018

**SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100. C.T.Q.)**

I. LE GRIEF

- [1] Le Syndicat, au nom de M. Rémy Daigle, a déposé, le 6 novembre 2017, un grief pour contester le refus de l'Employeur de lui payer, conformément à l'article 26 de la convention collective, son absence du vendredi 20 octobre 2017 en raison du décès de sa grand-mère. Dans ce grief, il est également allégué qu'en pareilles circonstances, l'Employeur a toujours payé le congé de funérailles (S-1).
- [2] En plus des admissions d'usage, à savoir que la procédure de règlement de grief et d'arbitrage a été suivie, que l'arbitre est valablement saisie du grief et qu'elle a compétence pour le trancher, les parties ont fait les admissions suivantes (S-3) :
- a) Les funérailles de la grand-mère de Stéphan Levasseur ont eu lieu le samedi 13 décembre 2014. Il a été rémunéré pour la journée du 12 décembre 2014. L'avis de décès est produit ;
 - b) Les funérailles du grand-père de Christian Bolduc ont eu lieu le samedi 30 septembre 2017. Il a été rémunéré pour la journée du 29 septembre 2017. L'avis de décès est produit ;
 - c) Les funérailles des grands-parents de Patrick Giroux ont eu lieu le samedi 17 mai 2014. Il a été rémunéré pour les 9 et 16 mai 2014. L'avis de décès est produit ;
 - d) L'Employeur admet que si Steeve Albert venait témoigner, il dirait que les funérailles de sa grand-mère ont eu lieu le 11 juillet 2009 et qu'il a été rémunéré pour le 10 juillet 2009. L'avis de décès est produit.

II. LA PREUVE

- [3] Le Syndicat a fait entendre en preuve principale M. Rémy Daigle, le plaignant, et en contre-preuve, M. Mario Grégoire, président du Syndicat.
- [4] L'Employeur, pour sa part, a fait entendre Mme Stéphanie Couture, responsable des Ressources humaines, et M. Trevor Lynn, directeur et l'un des propriétaires de la Compagnie.
- [5] En plus des admissions formulées au paragraphe [2], la preuve est relativement simple et est résumée dans les paragraphes qui suivent.
- [6] **M. Daigle** travaille pour l'Employeur depuis le 26 avril 2006. Il est soudeur assembleur et chef d'équipe.

- [7] Le jeudi 19 octobre 2017, il a avisé M. David Vachon, son contremaître, qu'il serait absent le lendemain pour aller au salon funéraire, car sa grand-mère était décédée le 17 octobre. Environ une heure après avoir informé son contremaître, ce dernier lui a mentionné qu'il avait communiqué avec Mme Couture et qu'il croyait qu'il ne serait pas payé pour l'absence du vendredi. M. Daigle a demandé s'il devait fournir une preuve et M. Vachon lui a répondu que c'est Mme Couture qui s'en occupait.
- [8] M. Daigle s'est effectivement absenté le vendredi 20 octobre 2017 et il n'a pas été payé pour cette journée. Il a pu le constater sur son relevé de paie de la semaine du 15 au 21 octobre 2017 (S-5).
- [9] M. Daigle a déclaré avoir également parlé de cette absence à M. Yanick Beaudoin, autre contremaître. Ce dernier lui a dit qu'il travaillait pour cet employeur depuis 20 ans et, selon lui, l'Employeur a toujours payé pour ces absences.
- [10] L'avis de décès de la grand-mère de M. Daigle a été déposé (S-4). La date du décès est indiquée comme étant le 17 octobre 2017. En plus du nom et du lien de parenté des personnes qu'elle laisse dans le deuil, il est écrit : « *La famille recevra les condoléances le vendredi 20 octobre de 14h à 16h et de 19h à 22h ainsi que le samedi, jour des funérailles à compter de 10h à la Résidence [...]. Les funérailles seront célébrées le samedi, 21 octobre à 12h30 en l'église [...]* » (S-4).
- [11] **Mme Stéphanie Couture** est responsable des Ressources humaines depuis le mois d'août 2012.
- [11.1] Ses responsabilités sont variées, étant seule pour s'occuper d'environ 115 employés, dont 70 sont syndiqués. L'entreprise œuvre dans la conception et fabrication de systèmes de manutention de transport en vrac. Il y a parmi le personnel, des soudeurs, machinistes, peintres, ferblantiers. D'autres employés travaillent à la conception de ces systèmes.
- [11.2] À titre de responsable, elle s'occupe de la santé et sécurité au travail (prévention, réparation et gestion (accident du travail, assignation, etc.), gestion de la formation (1 % de la masse salariale), des relations du travail, dont les rencontres et échanges avec le Syndicat, des dossiers disciplinaires (rédaction des avis des différentes sanctions, rencontre du salarié concerné en présence d'un représentant du Syndicat), gestion des avantages sociaux (assurances collectives, régime de retraite, etc.). Depuis le mois de novembre 2013, elle s'occupe également de la gestion de la paie, laquelle est émise chaque semaine.
- [12] En ce qui concerne ses interventions au niveau des absences, Mme Couture a expliqué que le salarié doit remplir un formulaire lors d'une absence indiquant la raison. Ce formulaire est remis au contremaître pour autorisation. Elle reçoit ce

formulaire pour le traitement de la paie, notamment. Elle souligne que les salariés ne le remplissent pas toujours. La paie est émise chaque semaine. Elle doit avoir les informations au plus tard le mardi. En l'absence du formulaire, elle peut vérifier auprès du contremaître du motif de l'absence pour la confection de la paie. Elle ne coupera pas la journée d'absence si elle a obtenu l'information du contremaître. Après l'émission de la paie, elle doit s'assurer que les documents requis sont dans les dossiers. Il lui arrive d'oublier de le faire, étant prise par les nombreuses activités quotidiennes.

- [13] Elle confirme que le contremaître, David Vachon, l'a appelé le 19 octobre 2017 pour lui demander si M. Daigle avait droit à une absence rémunérée le vendredi à la suite du décès de sa grand-mère. Elle lui a mentionné qu'elle devait vérifier dans la convention collective et elle lui a lu le texte. Le jour des funérailles étant le samedi, il n'avait pas droit au paiement, car ce n'est pas un jour ouvrable. Elle n'a pas reparlé de cela avec M. Vachon et lors de la confection de la paie, elle a considéré que le vendredi était une absence non rémunérée.
- [14] Le 1^{er} novembre 2017, elle a rencontré le président du Syndicat, M. Grégoire, avec M. Daigle. Ce dernier était mécontent, il avait constaté sur son relevé de paie qu'il n'avait pas été payé pour le vendredi 20 octobre 2017.
- [15] Pour se préparer à cette rencontre, elle a vérifié comment l'absence de M. Christian Bolduc, lors du décès de son grand-père, avait été traitée à la fin du mois de septembre 2017. Elle était certaine qu'il n'avait pas été payé et elle voulait donner cet exemple lors de sa rencontre du 1^{er} novembre. L'avis de décès n'était pas dans le dossier, elle a cherché sur Internet et elle a constaté que le jour des funérailles était un samedi. Or, à sa grande surprise, M. Bolduc avait été payé pour son absence du vendredi. Elle a donné cette information lors de la rencontre le 1^{er} novembre en mentionnant qu'il s'agissait d'une erreur. Au moment de la confection de la paie, elle n'avait pas sa feuille d'absence ni l'avis de décès et elle croyait que les funérailles du grand-père de M. Bolduc avaient eu lieu le vendredi. Elle a vérifié auprès du contremaître. Elle a mentionné, lors de la rencontre, qu'elle verrait avec le salarié et le Syndicat comment récupérer les 8 heures payées en trop par erreur.
- [16] Lors de cette rencontre, M. Daigle ou M. Grégoire a mentionné que les salariés avaient toujours été payés lors de telles absences et le nom de M. Steeve Albert a été donné à titre d'exemple. Elle a dit qu'elle vérifierait.
- [17] Elle a effectivement fait les vérifications. La grand-mère de M. Albert est décédée en 2009 et pour cette période, elle n'a pas le registre de paie. Son grand-père est décédé en 2015 et le jour des funérailles était un jour ouvrable. Aussi, il a donc été payé.
- [18] Elle a vérifié avec le système de paie si d'autres salariés avaient été payés lors d'une journée d'absence à la suite du décès d'un des grands-parents. Ces vérifications lui ont permis de constater, outre les salariés dont la situation est

décrite dans les admissions au paragraphe [2], que M. Ulrick Marois (Poudrette) avait été payé pour une absence lors du décès d'un ses grands-parents, dont le jour des funérailles était un lundi, jour ouvrable.

- [19] Elle précise qu'avec le système de paie, elle peut trouver le nom des personnes qui ont été payées lors d'une absence pour un des congés sociaux prévus à la convention collective. Elle ne peut toutefois trouver le nom d'une personne qui n'aurait pas été payée. Le système de paie ne permet pas une telle recherche.
- [20] Pour les salariés dont le nom est mentionné dans les admissions, elle donne les informations suivantes :
- [20.1] Le nom de M. Stéphane Levasseur (no 1 des admissions) a été donné par le Syndicat. Il avait remis le formulaire d'absence. Elle a fait la recherche pour trouver l'avis de décès de la grand-mère. Elle croit que c'est le Syndicat ou M. Levasseur qui lui a donné le nom de cette grand-mère.
- [20.2] Elle avait vérifié la situation pour M. Christian Bolduc pour la rencontre du 1^{er} novembre. Il n'y avait pas de formulaire d'absence et elle a cherché l'avis de décès qui n'était pas au dossier (no 2 des admissions).
- [20.3] M. Patrick Giroux a eu bénéficié, selon l'admission no 3, de deux jours séparés d'absences rémunérées lors des funérailles de ses grands-parents bien que le jour de ces funérailles fût un samedi. Elle ne peut expliquer la raison, si ce n'est par une erreur administrative. Il n'y avait pas de formulaire d'absence dans le dossier ni d'avis de décès au moment du paiement. Elle a fait la recherche lors des discussions en lien avec la demande de M. Daigle.
- [20.4] Pour M. Steeve Albert (admission no 4), comme mentionné au paragraphe [17], elle n'a pas d'information pour l'année 2009. En 2015, lors du décès de son autre grand-parent, il n'y avait pas de formulaire d'absence ni d'avis de décès dans le dossier.
- [21] Mme Couture déclare qu'elle peut faire des recherches pour des avis de décès lorsqu'elle a le nom de la personne décédée. Elle ne fait pas une telle recherche systématiquement.
- [22] Après la rencontre du 1^{er} novembre 2017, elle a revu M. Grégoire le 7 novembre. Elle a alors mentionné que l'Employeur maintenait sa position pour l'absence du 20 octobre 2017. Elle l'a aussi informé que l'Employeur avait décidé de ne pas récupérer les huit heures payées en trop à M. Bolduc et qu'elle rédigerait un texte dans lequel elle relaterait les récents événements et discussions sur l'interprétation de la clause 26.03 de la convention collective.
- [23] Elle a rédigé un tel texte, lequel est daté du 10 novembre 2017 et il est adressé à l'attention de M. Grégoire, président du Syndicat (E-4).

[23.1] Dans cette lettre, en plus de relater, tel que décrit lors de son témoignage, les événements depuis l'absence de M. Daigle le 20 octobre à la suite du décès de sa grand-mère (rencontre du 1^{er} et du 7 novembre, vérifications des congés sociaux rémunérés dans le registre de paies), elle écrit :

« [9] Lundi le 7 novembre 2017, Mme Couture a rencontré M Grégoire pour lui confirmer que la décision de l'Employeur était maintenue quant au non-paiement du congé 20 octobre de M. Rémy Daigle, puisque la convention était claire à cet effet.

[10] Tel que mentionné à M. Grégoire, le 7 novembre 2017, l'Employeur consent à ne pas récupérer la somme correspondant à huit (8) heures de rémunération qui a été versée à M. Christian Bolduc suite à une erreur administrative et que l'Employeur n'accepterait pas cet accommodement comme précédent pour une différente interprétation de la clause 26.03 de la convention collective. D'ailleurs le non-paiement du 20 octobre démontre clairement l'interprétation de l'Employeur relativement à cette clause.

[11] Tel que mentionné lors de la rencontre du 7 novembre, ces informations allaient être transcrites et remises par écrit au Syndicat, d'où le présent document.

[12] L'erreur administrative qui est survenue rappelle à l'Employeur l'importance d'exiger la pièce justificative pour confirmer les informations et dates entourant le décès d'un proche parent d'un employé. Cette responsabilité incombe aux employés et l'Employeur verra à resserrer ses exigences à cet effet.

[13] Ce document n'est d'aucune façon lié à la réception du grief 2017-02. Ce grief sera analysé et une réponse sera rendue suite au comité de grief, conformément aux dispositions de la convention collective. »

[24] En interrogatoire principal, elle a déclaré avoir remis cet écrit en main propre à M. Grégoire. La procureure du Syndicat a émis des réserves sur ce document quant à son contenu qui ne devait pas être interprété comme une entente, ajoutant que M. Grégoire ne se souvenait pas avoir reçu ce document. Il l'attestera dans le cadre de la contre-preuve du Syndicat.

[24.1] À la suite du témoignage de M. Grégoire sur ce sujet, Mme Couture a retrouvé dans sa boîte de courriels, un courriel qu'elle a transmis à M. Grégoire le 10 novembre, en réponse à un courriel de ce dernier qui lui posait des questions sur sa banque d'heures et la liste d'ancienneté à afficher sur le babillard. Dans ce courriel, elle répond aux questions posées par M. Grégoire et elle mentionne qu'elle va lui faire parvenir, le jour même, dans une enveloppe, la liste d'ancienneté demandée ainsi que la lettre dont elle lui avait parlé le lundi lors de leur rencontre, lettre qui préciserait que l'Employeur

n'exigerait pas que M. Christian Bolduc remette les 8 heures qui lui ont été payées à la suite de son erreur (E-5). Lors de son témoignage, Mme Couture a précisé que la lettre était celle déposée en E-4.

- [25] Elle confirme qu'habituellement un représentant du Syndicat signe un avis de réception lors de la remise d'un écrit tout en ajoutant qu'il s'agit généralement d'un avis disciplinaire ou d'une entente entre les parties.
- [26] Elle confirme que les sommes versées en trop à Messieurs Levasseur, Giroux et Albert¹ ne leur ont pas été réclamées.
- [27] Après le renouvellement de la convention collective 2013-2019, une lettre d'entente précise que pour les congés sociaux prévus aux clauses 26.01 et 26.02, la période au cours de laquelle les cinq jours ou les deux jours de congés consécutifs lors d'un décès pourront être pris pour tenir compte que les funérailles sont parfois plus éloignées que les 7 jours ou 5 jours entourant le décès, tel que stipulé dans ces clauses (E-3). Cette situation s'est présentée pour un salarié alors qu'un proche parent était dans un endroit éloigné et les funérailles ont été retardées pour lui permettre d'y assister.
- [27.1] Dans le cadre des discussions à l'origine de la lettre d'entente, il n'a pas été question de la clause 26.03, laquelle s'applique dans le présent litige.
- [28] **M. Lynn**, lors de son témoignage, a déclaré qu'il avait été informé de la réclamation de M. Daigle pour le 20 octobre 2017 par le directeur général, M. Mercier, alors qu'il était à l'extérieur. M. Mercier, lors d'un appel téléphonique, lui a demandé s'il y avait eu des changements dans la façon d'appliquer la clause 26.03 de la convention collective. Il a répondu par la négative. Il a appris à ce moment-là que M. Bolduc avait été payé le vendredi, bien que les funérailles étaient le samedi. Il a présumé qu'il y avait eu une erreur, ce que Mme Couture lui a confirmé.
- [29] **M. Grégoire** a témoigné dans le cadre de la contre-preuve du Syndicat. Tel que mentionné au paragraphe [24], il a déclaré ne pas se souvenir avoir reçu la lettre du 10 novembre (E-4) qui lui était adressée. Il mentionne qu'il y a habituellement un avis de réception qu'il signe. Il n'y en a pas en l'espèce. Il précise qu'il n'y a pas eu d'entente pour que l'Employeur ne récupère pas les sommes qu'il prétend avoir versées en trop à M. Bolduc. Il n'y a pas d'entente que le Syndicat renonçait à invoquer le précédent, bien qu'au point 10 de cette lettre, il est écrit que la renonciation de l'Employeur à récupérer ces sommes ne doit pas être interprétée comme un précédent quant à l'interprétation de la clause 26.03 (voir paragr. 23.1 pour le libellé du point 10 de la lettre du 10 novembre).

¹ Les trois autres salariés mentionnés dans les admissions (paragr. 2).

- [30] Il a une lecture différente de Mme Couture en ce qui concerne les avis de décès. Selon lui, avant le grief de M. Daigle, Mme Couture faisait la recherche des avis de décès. Après le grief, elle a annoncé qu'elle demanderait à l'avenir aux salariés de fournir les avis de décès.
- [31] Il a vérifié auprès des salariés s'ils avaient été rémunérés pour ce congé social et les informations indiquent qu'ils l'ont été. Il a demandé aux délégués de faire cette vérification et le sujet a été abordé en assemblée générale.

III. REPRÉSENTATIONS DU SYNDICAT

[32] La procureure du Syndicat plaide que M. Daigle avait le droit d'être rémunéré le vendredi 20 octobre 2017. La clause 26.03 prévoit le paiement d'une journée pour les funérailles. Le mot *funérailles* ne réfère pas nécessairement à une seule journée comme semble le prétendre l'Employeur. Par *funérailles*, on entend l'ensemble des cérémonies lors d'un décès, dont le fait d'aller au salon funéraire, rencontrer les parents et amis et présenter ses condoléances ou en recevoir. Au soutien de cet argument, elle dépose trois définitions.

[32.1] Une de ces définitions provient du Bureau de normalisation du Québec et de l'Office de la langue française et se lit comme suit :

« Terme qui est égal à « funérailles »

Services funéraires : ensemble des cérémonies pour rendre les derniers hommages à un défunt (Bureau de normalisation du Québec 2010)

Services funéraires : ensemble de cérémonies accomplies pour rendre les derniers devoirs à une personne défunte (Office québécois de la langue française, 2002) »

[32.2] Le *Petit Robert* définit ainsi le mot funérailles : « sens 1 : Cérémonies qui accompagnent les enterrements. Synonyme : enterrement, sépulture, inhumation, obsèques ».

[32.3] Le dictionnaire *Larousse* formule la définition suivante : *Funérailles, nom féminin pluriel (bas latin ecclésiastique funeralia, des funus-eries, obsèques) : cérémonies solennelles accomplies pour les honneurs à la dépouille de quelqu'un.*

[33] C'était d'ailleurs la compréhension de l'Employeur avant le 20 octobre 2017 comme en témoigne la pratique passée. À cet égard, elle rappelle, comme le

soulignent les auteurs Morin et Blouin², que les arbitres reconnaissent qu'il peut être tenu compte de la pratique passée pour préciser le sens et la portée d'une disposition de la convention collective. La pratique passée sert alors comme moyen d'interprétation d'un texte susceptible de plus d'une interprétation, comme c'est le cas en l'espèce pour ce qui est du vocable *funérailles*.

- [34] Elle reconnaît, comme le souligne notamment Me Nicola Di Iorio dans un article sur l'arbitrage des griefs dans *Collection de droit*,³ que pour pouvoir invoquer la pratique passée, celle-ci doit être constante, généralisée et consciente de la part des parties pendant une période significative.
- [35] En l'espèce, elle avance que les conditions sont présentes.
- [35.1] Elle souligne que, selon la preuve, les salariés ayant pris un congé lors du décès d'un des grands-parents ont été rémunérés selon le témoignage de M. Grégoire et, selon les admissions, quatre situations ont été identifiées. Il y a lieu, pour apprécier la constance, de prendre en compte le nombre de salariés visés par l'unité de négociation.
- [35.2] La période considérée est suffisamment longue (2009 à 2017). Elle chevauche même deux conventions collectives.
- [35.3] Par ailleurs, il est difficile de prétendre que l'Employeur n'était pas au courant. Mme Couture est responsable de la paie depuis 2013. Il ressort de la preuve qu'elle connaît bien ses dossiers et les différentes procédures. Mme Couture a même signé le formulaire d'autorisation d'absence de M. Levasseur. Avant le dépôt du grief de M. Daigle, elle faisait la recherche des avis de décès sur Internet selon le témoignage de M. Grégoire. Il n'y a pas eu de récupération des sommes qui auraient été versées en trop dans le cas des 4 salariés identifiés dans les admissions.
- [35.4] Ces différents éléments rendent difficilement crédible l'allégation d'erreur administrative répétée de surcroît. L'Employeur s'est efforcé de banaliser les situations décrites dans les admissions en invoquant des raisons particulières comme le fait que l'absence remonte en 2009 ou encore, en alléguant que la situation de M. Giroux, à savoir deux congés sur deux semaines différentes, n'est pas explicable si ce n'est par erreur. Il reste que ces salariés ont été payés pour un congé lors d'un décès pris à une date différente du jour des funérailles. On ne peut alléguer l'erreur à répétition.
- [36] Pour toutes ces raisons, elle avance que le grief devrait être accueilli.

² *Droit à l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Fernand Morin et Rodrigue Blouin avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, Édition Yvon Blais, II-54.

³ *Collection de droit 2017-2018*, Volume 9, Droit du travail, Titre II - *Les rapports collectifs de travail*, Chapitre VIII - *L'arbitrage de griefs*.

IV. REPRÉSENTATIONS DE L'EMPLOYEUR

- [37] La procureure de l'Employeur allègue, d'entrée de jeu, que le texte de la clause 26.03 est clair et ne souffre pas d'ambiguïté. Il n'a pas à être interprété.
- [38] Elle rappelle que pour avoir recours à la pratique passée pour interpréter un texte, il faut d'abord établir que le texte est ambigu, comme le soulignent d'ailleurs les autorités soumises par le Syndicat. Telle n'est pas la situation, en l'espèce.
- [39] Selon le libellé de la clause 26.03, un congé d'un jour est accordé pour que le salarié assiste aux funérailles, dans la mesure où ce jour peut être qualifié de journée ouvrable régulière.
- [40] En l'absence de définition du mot *funérailles* dans la convention collective, il faut s'en remettre au sens usuel de ce mot. Or, selon le sens usuel, il y a lieu de distinguer la journée des funérailles de celle(s) où les gens vont au salon funéraire offrir leurs condoléances. D'ailleurs, cette distinction se retrouve dans les avis de décès déposés. Ainsi, dans l'avis de décès de Mme Rita Dubuc (S-4), il est écrit : « *La famille recevra les condoléances le vendredi 20 octobre de 14h à [...] ainsi que le samedi jour des funérailles à compter de [...]* ». Dans l'avis de décès de Mme Jeanne Bolduc, il est mentionné que « les funérailles ont eu lieu le samedi 13 décembre » (S-3).
- [41] Elle avance que non seulement le texte de la clause 26.03 est clair, mais en plus, les conditions permettant d'invoquer la pratique passée ne sont pas présentes.
- [41.1] Le texte de la clause 26.03 n'est pas ambigu.
- [41.2] Il n'y a pas de constance. Un cas a été signalé en 2009. Madame Couture n'était pas à l'emploi de l'Employeur et M. Albert a été payé, il y avait 9 ans de cela en 2017. La situation de M. Giroux se distingue des autres et est difficilement compréhensible. Il a été payé deux jours dans deux semaines différentes pour deux décès, mais dont les funérailles ont eu lieu le même jour. La deuxième journée se situe, de plus, après les funérailles.
- [41.3] À une période contemporaine à la situation de M. Daigle, M Bolduc a été rémunéré le vendredi lors du décès de son grand-père. Mme Couture était convaincue que le jour des funérailles était le vendredi et elle comptait donner cet exemple lors de la rencontre le 1^{er} novembre avec M. Grégoire et M. Daigle. C'est en vérifiant ce dossier en vue de cette rencontre qu'elle a constaté que la journée des funérailles était le samedi. Elle a fait part de sa surprise lors de la rencontre du 1^{er} novembre. Pour elle, il s'agissait d'une erreur. Quant à M. Levasseur, le formulaire d'absence signé en décembre 2014 indique décès. Il y a eu confusion, Mme Couture croyait que c'était le jour des funérailles. Elle n'avait pas l'avis de décès. On ne peut prétendre, dans ce contexte, qu'il y a

une pratique constante ininterrompue, et cela, à la connaissance des parties et, en l'occurrence, de l'Employeur.

- [41.4] Le président du Syndicat, M. Grégoire, a déclaré, selon ses vérifications, que tous les salariés qui ont pris un congé à la suite du décès d'un des grands-parents ont été payés. Il s'agit là d'une déclaration très générale. Il est fort à parier que s'il y avait eu d'autres salariés dans une situation analogue à celle décrite dans les admissions, il se serait empressé de donner les noms.
- [42] Les personnes dont les noms sont indiqués dans les admissions ont été payées par erreur et l'erreur n'est pas génératrice de droit selon la jurisprudence. Elle dépose, à ce sujet, trois décisions dont la liste se retrouve à l'annexe B.
- [43] Elle rappelle que la première intention de l'Employeur a été de récupérer auprès de M. Bolduc, le seul autre cas survenu en 2017, la somme correspondant aux 8 heures payées par erreur. Il y a renoncé, estimant que l'Employeur devait assumer son erreur sans pour autant la perpétuer. La situation est différente pour M. Daigle, on ne lui a pas laissé croire qu'il serait payé pour l'absence du 20 octobre.
- [44] Elle dépose également trois décisions portant sur les congés sociaux tout en soulignant que les dispositions diffèrent d'une convention collective à l'autre.
- [45] Pour tous ces motifs, elle invite le Tribunal à rejeter le grief.

V. LES DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

- [46] Les dispositions pertinentes de la convention collective⁴ et de la lettre d'entente modifiant les clauses 26.01 et 26.02 se lisent comme suit :

« Article 26 Congés sociaux

26.01 *Un congé payé de cinq (5) jours au taux horaire régulier du salarié est accordé à celui-ci afin qu'il assiste aux funérailles de sa conjointe, son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur, son beau-père, sa belle-mère, son demi-frère ou sa demi-sœur. Ces cinq (5) jours de congés consécutifs seront pris dans un délai de sept (7) jours entourant la date du décès et seront payés dans la mesure où ils seront des jours ouvrables réguliers. Le terme demi-frère ou demi-sœur signifie les*

⁴ Les clauses 26.01 à 26.04 et la clause 26.06 avaient le même libellé dans la convention collective 2008-2013. Elles étaient toutefois à l'article 27. Les clauses 26.01 et 26.02 ont été modifiées en septembre 2014.

personnes ayant un lien de filiation biologique ou adoptif au sens légal avec un seul des deux parents.

26.01 modifié par la lettre d'entente du 18 septembre 2014

Un congé payé de cinq (5) jours au taux horaire régulier du salarié est accordé à celui-ci afin qu'il assiste aux funérailles de sa conjointe, son conjoint, son enfant, son père, sa mère, son frère, sa sœur, son beau-père, sa belle-mère, son demi-frère ou sa demi-sœur. **Ces cinq (5) jours de congés consécutifs seront pris dans une période débutant trois (3) jours précédant le décès et se terminant au plus tard cinq (5) jours après les funérailles et seront payés dans la mesure où ils seront des jours ouvrables réguliers.** Le terme demi-frère ou demi-sœur signifier les personnes ayant un lien de filiation biologique ou adoptif au sens légal avec un seul des deux parents.

(Les caractères gras indiquent les modifications apportées par la lettre d'entente (E-3)

26.02 Un congé payé de deux (2) jours au taux horaire régulier du salarié est accordé à celui-ci afin qu'il assiste aux funérailles de son beau-frère ou de sa belle-sœur. Ces deux (2) jours de congé consécutifs seront pris dans un délai de cinq(5) jours entourant le décès et seront payés dans la mesure où ils seront des jours ouvrables réguliers.

26.02 modifié par la lettre d'entente du 18 septembre 2014

Un congé payé de deux (2) jours au taux horaire régulier du salarié est accordé à celui-ci afin qu'il assiste aux funérailles de son beau-frère ou de sa belle-sœur. Ces deux (2) jours de congés consécutifs seront pris **dans une période débutant trois (3) jours précédant le décès et se terminant au plus tard trois (3) jours après les funérailles et seront payés dans la mesure où ils seront des jours ouvrables réguliers.**

(Les caractères gras indiquent les modifications apportées par la lettre d'entente (E-3) signée le 18 septembre 2014.)

26.03 Un congé payé d'une (1) journée au taux horaire régulier du salarié est accordé à celui-ci afin qu'il assiste aux funérailles de son grand-père, sa grand-mère, son gendre ou sa belle-fille et sera payée dans la mesure où elle sera une journée ouvrable régulière.

26.04 Afin que ces congés autorisés soient payés, le salarié devra fournir une déclaration écrite à la Compagnie, indiquant le nom de la personne décédée, la date et l'endroit des funérailles et son lien de parenté avec la personne décédée.

26.05 *Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées, à l'occasion de la naissance de son enfant [...].*

26.06 *Tout salarié qui bénéficie d'un congé de décès aura droit à une (1) journée additionnelle si les funérailles ont lieu à une distance de deux cents (200) kilomètres et plus de la résidence du salarié.*

VI. MOTIFS ET DÉCISION

[47] Il s'agit de décider si M. Daigle avait le droit d'être rémunéré pour son absence le vendredi 20 octobre 2017 en raison du décès de sa grand-mère.

[48] Il n'est pas contesté que le vendredi était, pour M. Daigle, un jour ouvrable et que les funérailles étaient célébrées, selon l'avis de décès, le samedi 21 octobre 2017, jour non ouvrable.

[49] Le différend entre les parties porte sur le sens qu'il faut accorder au mot *funérailles* et à la finalité de la clause 26.03, à savoir assister aux funérailles.

[50] Ainsi, le Syndicat plaide que, conformément à la clause 26.03, ce salarié avait le droit d'être rémunéré. Le mot *funérailles* ne réfère pas nécessairement à une seule journée, comme en témoigne la définition de différents dictionnaires et la pratique passée de l'Employeur.

[51] L'Employeur rappelle que le recours à la pratique passée n'est possible qu'en présence d'une clause ambiguë. Il avance, au contraire, que la clause 26.03 est claire, précise, et ne souffre pas d'interprétation. Un congé d'un jour rémunéré est accordé pour une fin précise, à savoir permettre au salarié d'assister aux funérailles. Or, elles avaient lieu le samedi, jour non ouvrable.

[52] L'Employeur invoque, en somme, une règle fondamentale d'interprétation et, comme le rappelle l'arbitre Marc Gravel dans l'affaire *Lafarge Canada* citant les propos de l'arbitre André Sylvestre :

« Il est vrai qu'une règle fondamentale d'interprétation veut que les dispositions claires et précises d'une loi ou d'une convention collective ne souffrent pas d'interprétation. La doctrine enseigne cependant qu'il peut être nécessaire, dans certains cas, de vérifier si le sens apparent ou littéral d'une modalité particulière est conforme à la finalité du régime en cause ou de l'ensemble de ses dispositions. Dans l'éventualité où les deux ne coïncident pas, c'est la finalité se dégageant de l'ensemble du régime qui

permettra de préciser la portée de la disposition ayant été isolée. »⁵

(Nos soulignés)

- [53] L'arbitre doit, selon les auteurs Morin et Blouin, établir en premier lieu si le texte est vraiment clair ou non. À l'égard de cette démarche et des motifs, ils écrivent :

« 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 interprétative ou 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. »⁶

- [54] Il apparaît également important de prendre en compte la deuxième règle d'interprétation, laquelle énonce que *« les dispositions d'une convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble »*. Il s'agit, selon les auteurs Morin et Blouin, d'une règle particulièrement importante. Cette règle exige que l'interprète considère l'ensemble des dispositions de la convention collective comme un tout, et ce, afin de favoriser une interprétation qui permet d'éviter des conflits entre les clauses et de respecter l'ensemble des dispositions. En somme, pour reprendre les propos de ces auteurs, *« de cette manière, on reconnaît une portée relative à chaque disposition pour mieux sauvegarder la valeur globale de l'ensemble »*.⁷

- [55] En regard de cette règle, les auteurs Morin et Blouin décrivent la démarche suivante :

« Bref, l'économie générale de la convention se comprend à la lecture de l'acte entier et les modalités de chaque chapitre et section visant un même sujet particulier s'interprètent les unes par les autres dans le contexte de ce sous-ensemble et en application de l'économie générale de l'acte entier qui est lui-même encadré par le Code du travail. Une fois l'économie générale cernée, les clauses, termes ou expressions que l'on y retrouve doivent être

⁵ Annexe B, décision no 6, p.7, l'arbitre Gravel cite un extrait d'une décision de l'arbitre André Sylvestre (99T-734), voir également *Droit à l'arbitrage de grief*, référence annexe A, no 1, par VIII-45 et VIII-46.

⁶ Annexe A, autorité no 1, VIII-46.

⁷ Annexe A, autorité no 1, VIII-48.

compris dans le contexte particulier de l'article, de la section ou du chapitre où ils sont situés (...) »⁸

[56] En l'espèce, la clause 26.03 est une des dispositions de l'article 26, lequel traite des congés sociaux.

[57] De la lecture attentive de ces dispositions, je note les observations suivantes :

- a) Le nombre de jours de congés payés varie selon le degré de proximité du lien qui rattache le salarié à la personne décédée (5 jours, 2 jours ou 1 jour). Il y a, en somme, trois congés dont la durée varie en fonction de la nature du lien de parenté ;
- b) Lorsqu'il y a plus d'un jour de congé, ils doivent être consécutifs (5 jours consécutifs ou 2 jours consécutifs) ;
- c) Peu importe le congé demandé, dans chaque situation il est mentionné que le ou les congés seront rémunérés dans la mesure où ce ou ces jours sont des jours ouvrables réguliers ;
- d) Une période est prévue pour prendre les congés de cinq ou deux jours. Ainsi, avant la modification par la lettre d'entente en 2014, le congé de cinq jours consécutifs devait être pris dans un délai de sept jours entourant la date du décès, alors que le congé de deux jours consécutifs devait être pris dans un délai de cinq jours entourant le décès. Aucune référence n'est faite aux funérailles ;

Après la modification en 2014, le congé de cinq jours consécutifs sera pris dans une période débutant trois jours précédant le décès et se terminant au plus tard cinq jours après les funérailles. Le congé de deux jours consécutifs sera pris dans une période débutant trois jours précédant le décès et se terminant au plus tard trois jours après les funérailles ;

Pour le congé d'une journée, il n'est pas précisé au cours de quelle période ou quand le congé doit être pris. Ce texte n'a pas été modifié par la lettre d'entente ;

- e) Force est de constater qu'il n'est pas mentionné aux clauses 26.01 et 26.02 que le congé de cinq ou deux jours doit inclure le jour des funérailles. Il faut constater qu'il est possible que le congé de cinq ou de deux jours avant ou après les modifications en 2014 n'inclut pas le jour des funérailles. Ainsi, le salarié qui s'absente le jour du décès de sa mère peut avoir déjà utilisé les 5 jours consécutifs de congé

⁸ Annexe A, no 1, VIII.50.

rémunérés au moment de la journée des funérailles. Il en est de même pour le congé de deux jours où il est encore plus évident que si le salarié les prend à compter du décès de sa belle-sœur, il est peu probable que le jour des funérailles soit à l'intérieur de ces deux jours. Les modifications apportées en 2014 accentuent encore davantage les possibilités que le jour des funérailles ne soit pas inclus dans les cinq ou deux jours de congé consécutifs rémunérés ;

- f) Tout comme pour les clauses 26.01 ou 26.02, il n'est pas mentionné à la clause 26.03 que le jour de congé doit être pris le jour des funérailles ou encore qu'un jour de congé rémunéré est accordé le jour des funérailles dans la mesure où celui-ci coïncide avec un jour ouvrable régulier pour le salarié ;
- g) Pourtant, il est stipulé qu'un congé rémunéré est accordé afin que le salarié assiste aux funérailles de la personne décédée, et ce, il est important de le souligner, sans égard à sa durée, soit pour le congé de cinq, trois ou un jour ;
- h) Ces congés ne sont pas qualifiés aux clauses 26.01 à 26.03. Ils le sont toutefois à la clause 26.06 où il est stipulé que le salarié qui bénéficie d'un congé de décès a droit à une journée additionnelle si les funérailles ont lieu à une distance de plus de 200 kilomètres de la résidence. Cette disposition n'a pas pour effet d'obliger le salarié à assister aux funérailles, elle prévoit essentiellement l'ajout d'un jour additionnel en pareilles circonstances.

[58] Ces observations suscitent des interrogations et un certain malaise à conclure que le salarié, dont la grand-mère ou le grand-père est décédé, a droit à une journée de congé rémunérée seulement si ce congé est demandé pour la journée des funérailles, laquelle devra, par ailleurs, coïncider avec un jour ouvrable régulier alors que pour un congé de deux ou cinq jours, dans le cas de décès d'une personne ayant, certes, un plus grand lien de parenté, il n'est pas requis que les jours de congés rémunérés incluent au moins le jour des funérailles, lequel jour d'ailleurs pourrait être un jour non ouvrable sans que cela affecte le nombre de jours de congé alloués. Pourtant, faut-il le rappeler, dans les trois clauses, il est stipulé : *afin d'assister aux funérailles*.

[59] En somme, avec un libellé identique quant à la finalité, à savoir afin que le salarié assiste aux funérailles, la conclusion diffère lorsque l'on se limite à une lecture littérale de la clause 26.03 sans tenir compte des clauses 26.01 et 26.02. Cette constatation interpelle. Il est difficile de conclure que la clause 26.03 est claire au point de ne pas nécessiter une interprétation.

[60] Je constate à la lecture des décisions déposées, certes, que les dispositions sur les congés de cette nature varient d'une convention collective à l'autre, il y a lieu toutefois de constater, néanmoins, que les libellés diffèrent dans une même

convention en ce qui concerne la finalité. Ainsi, dans l'affaire *TCA – Québec et Disque Améric*⁹, il est stipulé dans la convention collective en cause qu'un salarié peut s'absenter de son travail cinq ou trois jours consécutifs selon la nature du lien avec la personne décédée (cinq jours père ou la mère ou trois jours pour le décès d'un frère ou sœur, par exemple) à l'occasion du décès de cette personne alors qu'il est énoncé qu'un salarié peut s'absenter du travail une journée à l'occasion des funérailles de son grand-père ou de sa grand-mère.

- [60.1] Une distinction similaire se retrouve dans l'affaire *Emballage Mitchel-Lincoln Limitée*¹⁰. Ainsi, il est écrit que dans le cas d'un décès du conjoint, enfant, etc., le salarié peut s'absenter sans perte de salaire pour une période de 7 jours consécutifs à compter du décès. Dans le cas du décès du beau-père, belle-mère, par exemple, le congé est de trois jours ouvrables et de deux jours ouvrables lors du décès d'un des grands-parents, dont l'un de ces jours est le jour des funérailles.
- [60.2] Ces distinctions permettent d'éviter que pour une même finalité, à savoir afin d'assister aux funérailles, les incongruités observées aux paragraphes [57] et [58].
- [61] Le Syndicat avance que le mot *funérailles* ne vise pas que la journée précise des funérailles s'appuyant, notamment sur des définitions puisées dans différents dictionnaires.
- [62] Je note que dans l'affaire *TCA-Québec et Disque d'Amérique*, l'arbitre Jean-Louis Dubé réfère à une décision de l'arbitre Louis Courtemanche dans l'affaire *Le Syndicat des travailleurs de la mine Noranda (CSN) Mines Noranda Limitée, division Horne*¹¹. Dans cette affaire, la disposition en litige prévoyait un congé de quatre jours rémunérés à un salarié pour assister aux funérailles de sa conjointe, son enfant, et trois jours de congé avec paie pour assister aux funérailles de sa mère, son père, sa belle-mère, etc., incluant la grand-mère et le grand-père. L'arbitre est d'avis que les jours de congé se situent dans une période pendant laquelle se déroulent les funérailles. Après avoir référé à la définition du dictionnaire le « *Petit Robert* », il écrit : « *Au sens strict, le congé pour funérailles pourrait ne pas couvrir le jour du décès. Seulement, il a toujours été entendu que le décès devait être couvert par de tels genres de congé et d'ailleurs les « cérémonies ne commencent-elles pas ce jour-là? »* »

⁹ Annexe B, décision no 5, paragr. 4.

¹⁰ Annexe B, décision no 4, p. 9.

¹¹ 84T-310

- [63] Dans une affaire plus récente, l'arbitre Martin Racine¹² conclut qu'un congé réclamé la journée précédant la journée des funérailles pouvait être qualifié de congé pris à l'occasion des funérailles. Dans cette affaire, l'Employeur alléguait que cette expression, selon le sens littéral, ne peut que référer à la date précise de l'événement alors que le Syndicat avançait que cette expression avait un sens plus large dans le contexte où elle était utilisée.
- [63.1] L'arbitre, après analyse de dispositions traitant d'autres types de congés sociaux et le constat que pour le congé lors du décès d'un des grands-parents, il ne soit pas précisé que le congé doit être pris le jour de l'événement, à savoir le jour des funérailles alors que les parties l'ont précisé pour certains événements, l'amène à conclure que les parties ont voulu introduire une certaine flexibilité. Il est d'avis que la plaignante, le jour précédant la journée des funérailles, a eu des activités en lien avec une partie du rituel entourant le décès de sa grand-mère qui est pratiquement impossible de dissocier de la cérémonie même des funérailles dans les circonstances.
- [63.2] Il rejette également la prétention de l'Employeur voulant qu'une disposition sur les congés sociaux soit une disposition d'exception. Il est au contraire d'avis qu'il y a lieu d'envisager le but de la clause traitant des congés sociaux incluant la naissance, le mariage, le décès, qui constitue un tout, et dont l'objet est d'accorder des congés spéciaux à des personnes salariées lors de la survenance de certains événements heureux ou malheureux, comme en l'espèce, dans leur vie. Le but de la clause est de procurer un avantage dont elles peuvent bénéficier dans la mesure où les conditions qui y sont stipulées sont remplies.
- [64] En l'absence de définition dans la convention collective du mot *funérailles*, il est d'usage de recourir au sens usuel, lequel peut prendre une couleur différente selon le contexte. En l'espèce, prenant en compte le fait que les dispositions d'une convention collective sont interdépendantes et s'expliquent, dans leur ensemble, et ce, surtout dans un même article, je suis d'avis que l'expression *assister aux funérailles* ne vise pas que la journée des funérailles. Tel n'est pas ce qui ressort de l'analyse des clauses 26.01 et 26.02 et je ne vois pas comment je pourrais interpréter l'expression *assister aux funérailles*, pour ces deux clauses, comme visant une certaine période et conclure que la même expression utilisée à la clause 26.03 ne réfère qu'à la journée des funérailles, mention qu'il aurait été très facile d'écrire si tel avait été l'intention des parties.
- [65] Ces congés sont d'ailleurs, tel que mentionné au paragraphe [57], qualifiés de congé de décès (clause 26.06) et un tel congé, comme le souligne l'arbitre

¹² *Syndicat de l'Enseignement de la région de la Mitis et Commission scolaire des Phares*, 2017 CanLII 71613 (QC SAT), 24 octobre. Le Syndicat, dans cette décision, réfère, notamment à la décision de Jean-Louis Dubé dans l'affaire *TCA-Québec et Disque Améric Inc.*

Jean-Louis Dubé, a pour objectif de permettre à un salarié, à cette occasion, sans perte de salaire, de participer à la réunion des membres de sa famille pour un réconfort mutuel et pour participer à tout ce qui entoure une telle occasion.

- [66] En présence d'une disposition conventionnelle prévoyant ce type de congé social, je suis d'avis, à l'instar d'autres arbitres¹³, qu'il convient de favoriser une interprétation large et libérale qui permette l'atteinte de cet objectif, sans toutefois ajouter ou retrancher quelques conditions que ce soit à la convention collective.
- [67] Pour toutes ces raisons, je suis d'avis que l'expression « *afin d'assister aux funérailles* » utilisée à la clause 26.03 ne peut avoir un sens à ce point restreint qu'il faille conclure que la journée de congé doit être nécessairement la journée des funérailles alors que cette expression n'a pas cette portée aux clauses 26.01 et 26.02. Aller au salon funéraire la journée précédant la journée des funérailles est une activité en lien avec le rituel entourant le décès qui est pratiquement impossible de dissocier de la cérémonie même des funérailles.
- [68] Une telle interprétation permet d'appliquer cette disposition d'une manière qui ne perturbe pas l'esprit et la logique de l'ensemble, pour reprendre les propos des auteurs Morin et Blouin.
- [69] Étant donné la conclusion qui se dégage de l'interprétation des dispositions pertinentes de la convention collective, il n'est pas utile que j'analyse plus à fond l'allégation de pratique passée afin de dégager le sens de la clause 26.03.

VII. DISPOSITIF

- [70] Après avoir analysé les dispositions conventionnelles, soupesé les arguments soumis et sur le tout délibéré, le Tribunal :

ACCUEILLE le grief 2017-02 déposé au nom de M. Rémy Daigle.

ORDONNE à l'Employeur de rembourser le salaire et les avantages dont M. Daigle a été privé le 20 octobre 2017, le tout avec intérêts.

¹³ Voir, notamment la décision de l'arbitre Martin Racine supra note 12; voir également *Ville de Montréal et Fraternité des policiers et policières de Montréal*, André Bergeron, arbitre 2018 CanLII 87559, paragr. 86.

RÉSERVE sa compétence advenant que les parties ne s'entendent pas au sujet des sommes dues à M. Daigle.

Me Huguette April, arbitre et
Membre du Barreau du Québec

Pour le Syndicat : Me Sabrina Landry Ouellet
Pour l'Employeur : Me Paule Veilleux

Date d'audience : 11 octobre 2018

Date de la décision : 18 octobre 2018

ANNEXE A

Doctrines déposées par le Syndicat

- 1) *Droit à l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Fernand Morin et Rodrigue Blouin avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, Édition Yvon Blais, II-54. À II-70.
- 2) *Collection de droit 2017-2018*, Volume 9, Droit du travail, Titre II - *Les rapports collectifs de travail*, Chapitre VIII, *L'arbitrage de griefs*, pp. 248 à 251.

ANNEXE B

Décisions déposées par l'Employeur

A. L'erreur n'est pas génératrice de droit

- 1) *Syndicat de l'Enseignement de la Rivière-du-Nord et Commission scolaire de la Rivière-du-Nord*, 13 mars 2007, Jacques Doré, arbitre, 2007 CanLII 10221 (QC SAT) ;
- 2) *Syndicat de l'Enseignement du Lanaudière et Commission scolaire des Samares*, 21 août 2012, Maureen Flynn, 2012 CanLII 89871 (QC SAT) ;
- 3) *Union des employés et employées de service –Local 800, et Compagnie Rocktenn du Canada Inc.*, 12 juin 2014, Marcel Morin, arbitre 2014 CanLII 30472 (QC SAT) ;

B. Congés sociaux (décès)

- 4) *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier, local 648 et Emballages Mitchel-Lincoln Limitée*, 10 août 2005, Lyse Tousignant, arbitre, SOQUJ AZ-50333893 ;
- 5) *TCA-Québec et Disque Améric Inc*, 8 décembre 2005, Jean-Louis Dubé, arbitre, SOQUJ AZ-50352935 ;
- 6) *Lafarge Canada Inc. (Lafarge groupe matériaux de construction) usine de Saint-Laurent et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 15403*, 7 octobre 1999, Marc Gravel, arbitre, SOQUIJ AZ-99141311.