

EYB 2020-363671 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2118 et Mascouche (Ville de)

(approx. 19 page(s))

23 septembre 2020

Décideur(s)

Cléroux, Alain

Type d'action

GRIEF contestant la contravention patronale à la LNT. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; LETTRE D'ENTENTE; ARBITRAGE DE GRIEFS; PREUVE; répartiteurs réguliers payés 39 heures pour 33,6 heures de travail; répartiteurs surnuméraires payés selon les heures travaillées; NORMES DU TRAVAIL; DISPARITÉS DE TRAITEMENT; SALAIRE; notions de taux de salaire et de taux horaire; impact du terme « uniquement »

Résumé

Jusqu'en 2005, quatre répartiteurs réguliers se répartissaient 14 quarts de travail de 12 heures chacun sur une période de 28 jours, ce qui donnait aux salariés des semaines de 42 heures. En raison de la modification de la LNT, reportant la semaine de travail à 40 heures, l'employeur a embauché un cinquième répartiteur régulier. Cela a réduit la semaine de chacun des répartiteurs réguliers à 33,6 heures par semaine. Afin de dédommager les salariés, les parties ont conclu une lettre d'entente afin que les répartiteurs réguliers soient payés comme s'ils travaillaient 39 heures par semaine. Les répartiteurs surnuméraires sont cependant payés en fonction des heures réellement travaillées. Le syndicat dépose un grief contestant la contravention patronale à l'art. 41.1 LNT. Il affirme que la lettre d'entente occasionne une disparité de traitement fondée sur le statut des salariés. En effet, si le taux de salaire de tous les répartiteurs, tant réguliers que surnuméraires, est le même, le fait que les répartiteurs réguliers ne travaillent que 33,6 heures par semaine augmente leur taux de salaire à 39,98 \$, alors que celui des répartiteurs surnuméraires demeure fixé à 34,44 \$. L'art. 41.1 LNT prévoit qu'« un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi ».

L'art. 87.1 LNT établit qu'une convention collective ne peut avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme de travail une condition de travail plus

avantageuse uniquement en fonction de sa date d'embauche. Par ailleurs, l'art. 93 LNT confirme le caractère d'ordre public des normes. Comme le confirme la jurisprudence, les lois d'ordre public concernant les conditions de travail des salariés sont partie intégrante des conventions collectives et il est impossible de s'y soustraire. La LNT ne définit pas le taux de salaire. La doctrine a défini le taux de salaire comme étant un taux fixe pour une heure travaillée, à l'exclusion des autres avantages liés à la rémunération.

En considérant le taux de salaire des répartiteurs réguliers occasionné par la lettre d'entente, le syndicat allègue qu'il a démontré la disparité de traitement. Or, le taux de salaire n'inclut pas les primes, le travail supplémentaire et les autres avantages pécuniaires. Dans les faits, la différence occasionnée par le nombre d'heures travaillées par les répartiteurs réguliers a été occasionnée par la compensation de la diminution de leurs heures de travail. Cette compensation ne modifie pas le taux de salaire. Par ailleurs, peu importe leur ancienneté, tous les répartiteurs réguliers ont accès à la semaine de 33,6 heures de travail payée 39 heures. La différence s'explique par un autre motif que le statut d'emploi. L'utilisation du terme « uniquement » restreint l'application large de l'art. 41.1 LNT.

Le grief est rejeté.

Suivi

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

20-09015

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 23 septembre 2020

DEVANT L'ARBITRE : ALAIN CLÉROUX, CRIA

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 2118

Ci-après « *le Syndicat* »

-vs-

VILLE DE MASCOUCHE

Ci-après « *l'Employeur* »

Grief: 2019-10B - Rémunération

SENTENCE ARBITRALE
(Code du travail du Québec L.R.Q., c. C-27)

APERÇU

[1] Dans une municipalité, le Syndicat questionne la légalité de la rémunération des répartiteurs surnuméraires par rapport aux répartiteurs réguliers selon l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* (LNT).

[2] En ces temps de pandémie Covid-19, les parties ont soumis des admissions et plaidé leur argumentation par écrit.

QUESTION EN LITIGE

[3] L'article 41.1 LNT est-il respecté par l'Employeur lors de la rémunération des répartiteurs surnuméraires ?

[4] Le Tribunal conclut que la rémunération des répartiteurs surnuméraires est conforme à l'article 41.1 LNT pour les raisons suivantes.

ADMISSIONS

[5] Les parties ont fait les admissions suivantes :

« Le Litige :

Du libellé du grief 2019 - 10 B daté du 29 juillet 2019 qui se lit ainsi :
« *Contrairement aux lois du Québec et de la convention collective, l'employeur ne rémunère pas les employés répartiteurs surnuméraires correctement* », la réclamation syndicale est principalement et strictement fondée sur la prétention que la Ville ne respecte pas l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail* qui se lit ainsi :

41.1 Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Il est bien compris et entendu entre les parties que l'application de la rémunération de l'employé surnuméraire négociée entre celles-ci et prévue au paragraphe (b) de l'article 27.06 n'était pas remise en cause.

La prétention syndicale est à l'effet que les salariés surnuméraires dont la liste apparaît dans l'exposé et précisions fournis par le syndicat le 4 mai 2020 « *sont payés différemment des répartiteurs permanents et le tout se traduit par un salaire inférieur, compte tenu du nombre d'heures effectués* ».

Selon la partie syndicale, cette différence salariale est fondée sur le fait que les répartiteurs réguliers sont payés pour 39 heures par semaine alors qu'ils en travaillent 33,6 heures par semaine tandis que les répartiteurs surnuméraires sont payés pour les heures faites soit 33,6 heures pour 33,6 heures.

Par conséquent, le syndicat invoque qu'il y a disparité salariale contrairement aux prescriptions de la *Loi sur les normes du travail*.

Pour sa part, la Ville prétend qu'il n'y a aucune disparité salariale entre les deux statuts d'emploi. Les deux statuts d'emploi bénéficient exactement du même taux de salaire. Par ailleurs, la Ville est en mesure d'expliquer que certaines conditions de travail des répartiteurs réguliers puissent être différentes des conditions de travail des répartiteurs surnuméraires ce qui, à son avis, ne constituent pas de la disparité salariale au sens de l'article 41.1 de la LNT.

Le Contexte

Avant 2005

- Horaire de 4 répartiteurs permanents travaillant en moyenne 42 heures/semaine et payé 42 heures (168 heures par cycle, soit 14 quarts de travail de 12 heures chacun par 28 jours).
- Il y a eu modification de la *Loi sur les normes du travail* en 2002 sur la durée de la semaine normale de travail qui a eu pour effet que la semaine régulière de travail passait à 41 puis 40 heures/semaine, avant le temps supplémentaire.
 - o Les répartiteurs permanents étaient alors payés 40 heures par semaine.
 - o Il y a eu signature d'une lettre d'entente créant une banque au premier janvier de chaque année de 156 heures, à chacun des répartiteurs permanents (2 heures/semaine X 52 semaines à 150%).
 - o Le solde de cette banque de temps était payé le ou vers le 15 décembre de l'année.

Les négociations de 2005

- L'horaire convenu et accepté par la Ville est celui que l'on retrouve encore aujourd'hui soit : cycle de 35 jours, avec 5 répartiteurs permanents au lieu de 4, 14 quarts de travail de 12 heures par cycle, pour un total de 168 heures, donc une moyenne de 33,6 heures par semaine.
 - o Il n'était pas question de passer d'une semaine régulière de travail de 40 heures payées, plus 156 heures de temps compensé payé par année à un horaire de 33.6 heures payées par semaine sans compensation.
 - o Le remplacement des répartiteurs par le commis police ou le préposé police, la semaine de jour (5 quarts de travail), existait déjà et, lorsqu'ils ne pouvaient pas remplacer, 3 heures par jour (donc à 150%) étaient compilées dans la banque de temps compensé,

- En considérant qu'à l'époque, les répartiteurs travaillaient seul, donc ne pouvaient pas quitter leur poste de travail sans être remplacés, un simple calcul des 9 autres quarts de travail (les 7 nuits et les 2 jours de fin de semaine) par 2 heures de repas à 150% = 27 heures par cycle.
- En ajoutant les 168 heures travaillées par cycle aux 27 heures pour compenser pour les repas, nous obtenons 195 heures payées par cycle, soit une moyenne de 39 heures par semaine.
- Ainsi, depuis cette période les répartiteurs réguliers ont été rémunérés pour 39 heures par semaine alors qu'ils en travaillaient 33,6 heures. Les surnuméraires sont payés seulement pour les heures faites.

La convention collective de 2005

- Elle est assez explicite sur le sujet :

- L'article 1 de l'annexe D de la convention collective stipule :

La semaine régulière pour les employés travaillant à titre de préposés aux communications est d'une moyenne de trente-neuf (39) heures par semaine selon l'horaire de travail indiqué à l'annexe K, incluant les repas et les pauses pris à leur poste de travail pendant les quarts de nuit et de fin de semaine.

L'horaire de travail des préposés aux communications est basé sur trente-cinq (35) jours. Le total des heures de travail est de cent soixante-huit (168).

- L'article 2 de la même annexe stipule :

a) Le préposé aux communications a droit à deux périodes de repas de quarante-cinq (45) minutes et à deux pauses café de quinze (15) minutes par journée de travail.

b) Pour les repas et les pauses de jour durant la semaine, le préposé aux communications est remplacé par le préposé police ou le commis police selon l'horaire ci-après :

Dîner : 11h00 à 12h00 ou 13h00 à 14h00, aux choix des préposés aux communications;

Souper : 16h00 à 17h00.

c) Lorsque le préposé aux communications en devoir n'est pas remplacé par le préposé police ou le commis police, il prendra ses repas à son poste de travail.

- d) *Durant le quart de jour du lundi au vendredi inclusivement, lorsqu'il n'est pas remplacé pour les repas et les pauses, la Ville créditera trois (3) heures en temps accumulé au préposé aux communications régulier.*
- e) *La limite de temps accumulé stipulée à l'article 18.07 ne s'applique pas pour les préposés aux communications. De plus, les heures de temps accumulé non utilisées seront monnayables soit à la prise de vacances ou le ou vers le 15 décembre de chaque année.*

Voir aussi lettre entente 2005-05 du 21 juin 2005

- Règlement de plusieurs griefs et litiges dans le cadre du renouvellement de la cc, voir page 4, Nomination de madame (Carole Reid) au poste de répartiteur, pour la nomination d'un 5^{ième} répartiteur régulier.

La convention collective de 2017-2021

- Il y a lieu de référer à l'Annexe D laquelle contient *les conditions de travail particulières s'appliquant aux employés occupant la fonction de répartiteur.*
- L'article 15.01 prévoit :

*La semaine régulière de travail des répartiteurs **réguliers** est de **trente-neuf (39) heures** en moyenne réparties en jour de travail de douze (12) heures, par cycle de trente-cinq (35) jours consécutifs, et ce, pour un total de cent soixante-huit (168) heures de travail par cycle incluant les périodes de repos et repas qui doivent obligatoirement être prises dans le centre 911, le tout selon l'horaire de travail indiqué à l'annexe « D-1 ».*

- L'annexe D-1 prévoit que la semaine de travail est de 33,6 heures en moyenne par semaine.
- Le répartiteur régulier travaille ainsi 33,6 heures et est payé pour 39 heures. »

(Reproduit tel quel)

POSITION DES PARTIES

Position du Syndicat

[6] Le procureur du Syndicat base son argumentation sur les six éléments suivants.

[7] Il y a disparité de traitement entre les répartiteurs réguliers et surnuméraires.

[8] Cette disparité est la différence entre la rémunération hebdomadaire des répartiteurs réguliers (33,6 heures de travail payé 39 heures) et les répartiteurs surnuméraires (si 33,6 heures travaillées 33,6 heures payées) ce qui fait que le taux horaire des répartiteurs surnuméraires est plus bas.

[9] Que l'article 41.1 LNT est d'ordre public et que nul ne peut y déroger directement ou indirectement.

[10] Que la *Loi d'interprétation* indique qu'il « faut interpréter de façon large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin. » (article 41, chapitre 1-16).

[11] Même en présence d'une convention collective, la loi doit s'appliquer, si la disposition de la convention collective est contraire à la loi, elle devient nulle de nullité absolue.

[12] « Bref, il est évident qu'on ne peut, par stratagème, en l'occurrence par le biais de l'horaire de travail, contourner les dispositions de la loi et de l'obligation d'offrir un taux de salaire équivalent sans égard au statut emploi. On ne peut faire indirectement ce qui n'est pas permis de faire directement ; »

(Reproduit tel quel)

[13] Il dépose avec son argumentation, un cahier d'autorités.

[14] Il conclut en demandant :

« Accueillir le présent grief;

Ordonner à la Ville de rémunérer les employés répartiteurs surnuméraires conformément à la loi;

Garder juridiction pour tout litige d'interprétation et pour le *quantum*;

Le tout respectueusement soumis. »

Position de l'Employeur

[15] Le procureur de l'Employeur base son argumentation sur les éléments suivants.

[16] Il rappelle que le choix des mots a une grande importance dans l'interprétation à faire de l'article 41.1 LNT.

[17] Il souligne l'historique de l'évolution de l'horaire des répartiteurs et ses conséquences et ajustements dans les conventions collectives de la façon suivante :

« Pour ceux qui s'en souviennent, la semaine de travail avant 2002 était de quarante-deux (42) heures pour être réduite graduellement par la suite à quarante-et-une (41) heures et finalement à quarante (40) heures.

À cette époque, comme le rapporte le document d'admission des faits, les répartiteurs réguliers (permanents) étaient au nombre de quatre (4) et se répartissaient quatorze (14) quarts de travail de douze (12) heures chacun sur une période de vingt-huit (28) jours. Répartis sur une année cela donnait treize (13) cycles de cent-soixante-huit (168) heures soit deux-milles-cent-quatre-vingt-quatre (2184) heures par année qui, divisées par cinquante-deux (52) semaines, donnaient des semaines de quarante-deux (42) heures.

Lors des modifications à la *Loi sur les normes du travail* concernant la semaine régulière de travail qui était ramenée à quarante (40) heures, les répartiteurs réguliers « bancaient » cent-cinquante-six (156) heures par année pour compenser les deux (2) heures par semaines faits en sus de la semaine régulière de quarante (40) heures.

Tel que mentionné dans le document d'admission des faits, surviennent les négociations de 2005 où un cinquième (5^{ème}) répartiteur régulier se rajoute à l'équipe (...) avec toujours quatorze (14) quarts de travail de douze (12) heures mais étalés, cette fois-ci, sur trente-cinq (35) jours par cycle ce qui occasionne des semaines de trente-trois virgule six (33,6) heures par semaine.

Comme « *il n'était pas question de passer d'une semaine régulière de travail de 40 heures payées, plus cent-cinquante-six (156) heures de temps compensé payées par année à un horaire de trente-trois virgule six (33,6) heures par semaine sans compensation* » les parties en sont venues, tel qu'expliqué dans le document d'admission, à un accord à l'effet de reconnaître aux répartiteurs réguliers un avantage à l'effet de leur payer trente-neuf (39) heures pour une semaine travaillée de trente-trois virgule six (33,6) heures.

Cet avantage est consenti aux répartiteurs réguliers depuis 2005 pour les raisons ci-dessus mentionnées. »

[18] Il soumet qu'un employeur ne peut accorder un taux de salaire inférieur si le salarié effectue les mêmes tâches à l'intérieur du même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, en soulignant le terme « uniquement ».

[19] Il argue, en se basant sur le dictionnaire Dion et sur la décision de André G. Lavoie (JE-13), qu'il y a similitude entre taux de salaire et taux horaire ajoutant que la convention collective ne prévoit qu'un seul taux horaire pour les répartiteurs, peu importe leur statut. Il n'y a pas, selon le procureur, de transgression de l'article 41.1 de la *Loi sur les normes du travail*.

[20] Il critique la position syndicale en soulignant la confusion entre salaire et taux de salaire. Il soutient que dans la composition du salaire des répartiteurs réguliers, il y a le taux horaire (le même que celui des répartiteurs surnuméraires) et une prime (la compensation pour la réduction de leur semaine de travail) et ce, depuis la négociation de la convention collective de 2005 - 2010.

[21] Il souligne qu'il est « entièrement d'accord avec la jurisprudence déposée par la partie syndicale à l'effet que les lois d'ordre public concernant les conditions de travail sont partie intégrante des conventions collectives et que nul ne peut s'y soustraire ».

[22] Cet accord s'étend aux règles d'interprétation énoncées par la partie syndicale.

[23] Il réitère que la demande de l'Employeur est que le Tribunal applique le principe moderne d'interprétation des lois.

[24] Il s'insurge contre l'affirmation de la partie syndicale que la Ville a utilisé un stratagème pour contourner ou éviter l'application de l'article 41.1 LNT. Tout comme pour une autre affirmation voulant que l'Employeur impose un traitement différent au seul motif d'avoir conclu une convention collective. Il rappelle qu'une convention collective ne peut exister que par l'accord des parties.

[25] Il dépose avec son argumentation, un cahier d'autorités.

[26] Il conclut en demandant :

« Compte tenu de la doctrine et de la jurisprudence, nous soumettons respectueusement que l'Employeur ne viole pas l'article 41.1 LNT.

En conséquence, nous demandons au présent tribunal de rejeter le présent grief.

SUBSIDIAIREMENT, si le Tribunal accueille le grief nous lui demandons de reconnaître la responsabilité collatérale du Syndicat dans la réparation des dommages qui en découleront et de réserver ainsi sa juridiction sur le quantum. »

LE DROIT

[27] Pour une meilleure compréhension, rappelons diverses dispositions de la *Loi sur les normes du travail* :

« 41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme de travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une manière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.I, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.

Est également interdite une distinction fondée uniquement sur une date d'embauche, relativement à des régimes de retraite ou à d'autres avantages sociaux, qui affecte des salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue. »

[28] Également de la convention collective 2017 - 2021 :

4.04 Employé régulier

Le terme « employé régulier » signifie et comprend tout employé qui a complété, à la satisfaction de la Ville, une période d'essai de sept cent vingt (720) heures régulières travaillées et a obtenu un poste permanent par affichage, en vertu de l'article 9.01.

4.06 Employé surnuméraire

Désigne tout employé embauché pour remplacer toute absence d'un employé régulier ou à l'essai, ou pour surcroît de travail.

6.02 Après cette période probatoire, l'employé surnuméraire a droit :

c) de poser sa candidature sur tout affichage de poste, selon l'article 9.01 et 9.05;

13.01 Les fonctions auxquelles s'applique la présente convention collective et les taux de salaires payés pour chaque fonction en relation avec l'évaluation actuelle sont indiqués à l'annexe « C » qui fait partie intégrante de la présente convention collective.

13.02

a) Le traitement et le salaire attaché à une fonction additionné de tous les avantages stipulés à la présente convention collective.

b) Tout employé régi par la présente convention collective doit recevoir le taux prévu à l'annexe « C » pour sa fonction.

15.06 L'horaire de travail des répartiteurs est prévue à l'annexe « D ».

Annexe « C » - Structure salariale 2020

Points(év.)	Fonction	Hrs/sem	100%	96%	93%	90%
291	Répartiteur (trice)	39	34.44 \$	33.06 \$	32.03 \$	31.00\$

Annexe « D » Conditions de travail particulières s'appliquant aux employés occupant la fonction de répartiteur

Article 9 - Utilisation de l'ancienneté et mouvement de personnel

L'article 9.01 de la convention collective doit être interprété en fonction de ce qui suit :

- Lorsqu'il s'agit de combler un poste de répartiteur régulier, les dispositions de l'article 9.01 a), b) et c) s'appliquent prioritairement aux employés occupant la fonction de répartiteur.
- En absence de candidat, les autres employés de la Ville peuvent soumettre leur candidature, à la condition d'avoir les prérequis et exigences minimales de la Loi.

Article 15 - Heures et semaine de travail

Les dispositions de l'article 15 telles qu'édictées à la convention collective sont modifiées et remplacées par les dispositions suivantes

15.01 La semaine régulière de travail des répartiteurs réguliers est de trente-neuf (39) heures en moyenne réparties en jour de travail de douze (12) heures, par cycle de trente-cinq (35) jours consécutifs, et ce, pour un total de cent soixante-huit (168) heures de travail par cycle incluant les périodes de repos et repas qui doivent obligatoirement être prises dans le centre 911, le tout selon l'horaire de travail indiqué à l'annexe « D-1 ». (...)

Horaire actuel : Cycle de 168 heures
Moyenne de 33.6 heures par semaine

ANALYSE ET DÉCISION

Principes applicables

[29] La *Loi sur les normes du travail* (N.1-1) est une loi d'ordre public et fait partie intégrante des conventions collectives, il n'y a plus de doute à ce sujet. La longue démonstration du procureur du Syndicat est convaincante. La réponse du procureur de l'Employeur le confirme :

« Nous sommes entièrement d'accord avec la jurisprudence déposée par la partie syndicale à l'effet que les lois d'ordre public concernant les conditions de travail sont partie intégrante des conventions collectives et que nul ne peut s'y soustraire. »

[30] Dans l'arrêt *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, qui cite le juge LeBel de la Cour suprême qui enseigne :

« [40] L'article 93 confère expressément à la L.n.t. son caractère d'ordre public. Il édicte :

93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

En vertu de cet article, on peut déroger à la L.n.t. uniquement si l'une de ses dispositions le permet ou si, comme le prévoit l'art. 94 L.n.t., les parties à un contrat de travail ou à une convention collective négocient des conditions plus avantageuses pour les salariés. Autrement, toute disposition privant un salarié des conditions minimales de travail que prévoit la L.n.t. est nulle de nullité absolue (Isidore Garon, par. 112). »

[31] C'est dans cet esprit que l'analyse du présent litige sera effectuée.

Application des principes

[32] Pour analyser l'article 41.1 LNT, nous devons d'abord définir les termes utilisés, ensuite déterminer le fardeau des parties et terminer par l'application de ce cadre à l'espèce.

[33] Ce qui semble causer problème c'est le taux de salaire, un taux de salaire inférieur et uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille moins d'heures par semaine.

[34] La Loi ne définit ni taux de salaire, ni statut d'emploi.

[35] D'une part, le procureur du Syndicat suggère d'avoir recours aux définitions proposées par *Le Petit Robert de la langue française* des mots *taux* et *salaire* :

« Taux : Expression mathématique d'une variation relative dans le temps ou d'un rapport entre deux grandeurs à un instant donné. Aussi : quotient, ratio.

Salaire : Rémunération d'un travail, d'un service, appointements, émoluments, gages, honoraires, mensualité, rémunération, solde, traitement, vacation. »

[36] D'autre part, le procureur de l'Employeur cite une décision de l'arbitre André G. Lavoie (JE-13) qui reprend la définition de taux horaire du *Dictionnaire canadien des relations de travail* de l'auteur G. Dion.

« [106] L'auteur Gérald Dion retient la définition suivante de la notion de taux horaire :

Taux horaire : taux de salaire fixé par heure. C'est un mode de rémunération fondée sur la durée du temps de présence au travail. Contractuel ou légal, ce taux horaire ne doit pas être confondu avec les gains horaires, qui représentent le montant effectivement gagné par heure de travail; contrairement aux gains horaires, le taux horaire n'inclut ni prime, ni majoration pour heures supplémentaires ou pour toutes autres raisons, ni d'autres avantages pécuniaires de quelque nature qu'ils soient.

[107] Le taux horaire se définit donc comme étant un taux fixe, pour une heure de travail, versé à l'exclusion de tous autres avantages liés à la rémunération. »

[37] Le procureur de l'Employeur en conclut qu'il y a identité entre taux de salaire et taux horaire.

[38] Seul Wikipédia définit directement l'expression *taux de salaire* comme étant « un terme, principalement québécois, qui désigne le salaire unitaire horaire qui est versé par un employeur à un salarié » (Fr. Wikipedia.org, août 2020).

[39] Je retiendrai la définition du *Dictionnaire canadien des relations de travail* et la conclusion qu'en tire le procureur de l'Employeur.

[40] L'article 41.1 LNT utilise l'adjectif *inférieur* après taux de salaire, il s'agit donc de comparer deux taux de salaire, celui des répartiteurs réguliers à celui des répartiteurs surnuméraires.

[41] Pour le procureur du Syndicat, il y a une disparité lorsque l'on compare le salaire payé pour une semaine de 33,6 heures de travail. Le répartiteur régulier sera rémunéré sur la base de 39 heures alors que le répartiteur surnuméraire le sera sur la base de 33,6 heures.

[42] Pour le procureur du Syndicat, cette disparité est interdite.

[43] Le procureur de l'Employeur est en accord avec l'interdiction, mais seulement si cette disparité est basée « uniquement en raison de son statut d'emploi ».

[44] Dans la présente affaire, le statut d'emploi n'est pas en litige, il est conventionné et admis. Reste le terme *uniquement*. L'utilisation du terme *uniquement* présuppose qu'il y a une seule et unique raison à la disparité constatée. Si c'est le statut d'emploi c'est interdit, s'il existe une autre raison ou motif, cela peut être permis.

[45] Les paragraphes 4.04 et 4.06 de la convention collective définissent les deux statuts d'emploi. L'obtention du statut d'employé régulier (4.04) pose deux conditions : avoir terminé sa période d'essai et avoir obtenu un poste par affichage, alors que l'employé surnuméraire (4.06) désigne celui qui est embauché pour remplacer toute absence d'un employé régulier ou à l'essai ou pour un surcroît de travail. Il se peut donc qu'un employé surnuméraire qui accomplit les mêmes tâches

avec le même horaire qu'un employé régulier qu'il remplace se trouve dans la situation décrite par le Syndicat

Le fardeau de la preuve

[46] Le Tribunal partage l'avis de la CNESST dans son *Guide interprétation et jurisprudence* (JE-7) qui indique :

« Fardeau de preuve - Lorsque le salarié aura établi que les conditions mentionnées à l'article 41.1 LNT lui sont applicables, il incombera à l'employeur de prouver l'existence de cette autre raison véritable et valable. »

[47] Dans un premier temps, le Syndicat doit démontrer une disparité dans le traitement du salarié régulier versus le salarié surnuméraire. Lorsque cela est démontré, le fardeau de l'Employeur est de démontrer que cette disparité s'explique pour un autre motif que le statut d'emploi des salariés visés.

[48] Le 1er janvier 2019, l'article 41.1 LNT est modifié. Avant cette date il se lisait ainsi :

« Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum. »

[49] À compter du 1er janvier 2019, l'article 41.1 LNT se lit ainsi :

« 41.1 - Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti à ses autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine. »

[50] Avant le 1er janvier 2019, il ne pouvait y avoir de débat sur le sujet considérant que le taux de salaire prévu aux conventions collectives de 2005 - 2010 et de 2017 - 2021 prévoient un taux de plus de deux fois le salaire minimum.

[51] Par ailleurs, l'ajout au 1er alinéa de « uniquement en raison de son statut d'emploi, notamment parce qu'il » ne modifie pas vraiment le fond de l'interdiction bien qu'il précise la question du statut d'emploi.

[52] Dans les admissions, au dernier paragraphe, on indique « le répartiteur régulier travaille ainsi 33,6 heures et est payé pour 39 heures.

[53] Pour le procureur du Syndicat, cette admission questionne le taux horaire unique prévu à l'annexe « C » pour le titre d'emploi de « répartiteur (trice) ». L'annexe « C » ne prévoit pas d'autres taux pour ce titre d'emploi sur quel que base que ce soit. La question se pose lorsque nous trouvons un taux conventionné (celui de la convention) (34.44 \$/ hre pour 2020) au taux observable dans la réalité pour les répartiteurs réguliers, soit $39 \text{ hres} \times 34.44 \$ = 1\,343.00 \$ \div 33.6 = 39.98 \$$.

[54] C'est cette disparité que le Syndicat conteste par son grief.

[55] Le Tribunal estime que le Syndicat a comblé son fardeau de preuve.

[56] Dans les admissions, c'est lors de la négociation de 2005 que le tout se cristallise, et je cite :

« Il n'était pas question de passer d'une semaine régulière de travail de 40 heures payées, plus 156 heures de temps compensé payé par année à un horaire de 33.6 heures payées par semaine sans compensation. »

[57] Pour faire une histoire simple, le nombre d'heures de travail de répartition étant resté le même mais l'ajout d'un 5e poste de répartiteur régulier entraîne une modification de l'horaire et une diminution du nombre d'heures de travail pour les 4 répartiteurs déjà en poste, d'où l'idée de la compensation.

[58] Comme la convention collective contient un plan d'évaluation (article 33), que les taux de salaire sont établis en fonction de ce plan d'évaluation et que selon les définitions vues précédemment le taux de salaire n'inclut pas les primes, le temps supplémentaire et les autres avantages pécuniaires ou non, donc j'estime qu'également la compensation pour la diminution de la semaine de travail ne fait pas partie du taux de salaire.

[59] J'en conclus que la compensation pour la diminution des heures de travail est la raison directe, véritable et valable de la disparité observée, que cette compensation n'affecte pas le taux de salaire, qu'il n'existe pas dans la convention collective une différence de taux de salaire entre les différents statuts qui y sont prévus.

[60] Le procureur du Syndicat dénonce la disparité salariale comme étant un stratagème pour éviter l'application de la Loi. Or, la convention collective ne contient pas de signe, direct ou indirect, qui indiquerait l'utilisation d'une telle stratégie.

[61] Les conventions collectives de 2005-2010 et de 2017-2021 ne contiennent ni disposition de préservation de privilèges acquis et ni salarié étoilé. Ces deux conventions collectives contiennent également la possibilité pour un salarié surnuméraire d'obtenir un poste régulier et par le fait même obtenir la « compensation ». De plus, l'article 9 de l'annexe « D » donne une priorité d'accès aux répartiteurs surnuméraires aux postes affichés de répartiteurs réguliers.

[62] L'article 15 de l'annexe « D » confirme que tous les détenteurs de poste de répartiteur régulier ont accès à la semaine de 33,6 heures de travail payé 39 heures peu importe leur ancienneté ou leur date d'embauche, respectant ainsi l'article 87.1 LNT.

[63] Le Tribunal ne peut retenir l'argument du procureur du Syndicat sur l'utilisation d'une stratégie pour éviter l'application de l'article 41.1 LNT.

[64] Au cours du délibéré, une décision portant sur l'article 41.1 LNT de l'arbitre Martin Racine dans *Syndicat des travailleuses et travailleurs de la Boulangerie Vincent Massey - CSN et Boulangerie Canada Bread Itée (usine de Québec)* (2020 CanLII 49438 QC SAT) a été publiée. Le soussigné a demandé aux procureurs leurs commentaires. Ces derniers sont en accord avec la décision mais pour des raisons différentes.

[65] Contrairement aux commentaires du procureur du Syndicat lorsqu'il écrit dans sa correspondance du 31 août 2020 « Or, il n'est aucunement question des tâches des répartiteurs de la Ville de Mascouche dans notre dossier. Les répartiteurs surnuméraires font exactement les mêmes tâches que les répartiteurs permanents. », j'estime que celui-ci omet le raisonnement suivi par l'arbitre Martin Racine.

[66] Dans cette affaire, l'arbitre constate une différence de tâches, ce qui est absent en l'espèce j'en conviens, et décide que cette différence de tâches explique et motive la disparité salariale constatée :

« [48] Cependant, à la révision de l'ensemble de la preuve, y compris les échelles de salaires, à la lumière de l'article 41.1 de la loi, le Tribunal est forcé de conclure que même si les salariés à temps partiel et les étudiants sont amenés à effectuer les mêmes tâches que les salariés réguliers, il demeure que ce n'est pas **uniquement** en raison de leur statut que leur était accordé un taux de salaire inférieur aux salariés réguliers.

[49] En effet, malgré que l'échelle réfère effectivement à leur statut, les écarts salariaux peuvent s'expliquer par la différence en terme d'expérience acquise par l'exercice des fonctions inhérentes à un poste et que les parties ont, de bonne foi, quantifié en nombre d'heures effectuées.

[52] C'est ce qui fait que le Tribunal considère qu'il a été établi de façon prépondérante qu'il existait un motif raisonnable pour justifier que les salariés à temps partiel, ainsi que les étudiants, reçoivent un traitement inférieur à celui payé aux autres salariés. »

[67] Donc, si la différence s'explique par un autre motif que le statut d'emploi ou le fait de travailler moins d'heures par semaine comme dans l'affaire de la *Boulangerie Canada Bread*, le grief ne peut être accueilli.

[68] En terminant, suivant les enseignements de la Cour suprême tel que cité par la Cour d'appel dans l'affaire de la *Société des alcools du Québec* (JS-6) qui dit :

« [81] (...) Toutefois, suivant le « principe moderne » d'interprétation des lois maintes fois répété, les termes de la *LIPR* doivent s'interpréter dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur. »

[69] Ainsi qu'avec une interprétation large et libérale telle que préconisée par l'article 41 de la *Loi d'interprétation* (JS-5) :

« 41. Toute disposition d'une loi est réputée avoir pour objet de reconnaître des droits, d'imposer des obligations ou de favoriser l'exercice des droits, ou encore de remédier à quelque abus ou de procurer quelque avantage.

Une telle loi reçoit une interprétation large, libérale, qui assure l'accomplissement de son objet et l'exécution de ses prescriptions suivant leurs véritables sens, esprit et fin. »

[70] Le Tribunal considère que l'esprit de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur n'est pas d'interdire toutes disparités, mais « uniquement » celles basées sur le « statut d'emploi, notamment parce qu'il travaille moins d'heures par semaine ». L'utilisation du mot « uniquement » restreint l'application large que le procureur du Syndicat souhaite voir.

[71] Pour y arriver, il faudrait un changement de la loi à cet effet. Les modifications entrées en vigueur le 1er janvier 2019 ont effectivement étendu la protection de la loi à tous les salariés en ce qui concerne le taux de salaire et précisé la question du statut d'emploi, mais elles n'ont pas interdit toute disparité pour d'autres motifs véritables et valables.

CONCLUSION

[72] Il n'y a pas de façon directe ou indirecte un taux de salaire différent pour les répartiteurs réguliers et les répartiteurs surnuméraires.

[73] La rémunération des répartiteurs réguliers comprend une compensation depuis la négociation de 2005 pour la diminution d'heures de la semaine de travail, ce qui justifie et motive une disparité dans la rémunération hebdomadaire, même en l'absence d'un taux de salaire différent.

[74] Le Tribunal considère que l'interdiction prévue à l'article 41.1 LNT est respectée et qu'il n'y a pas lieu d'intervenir.

DISPOSITIF

POUR LES RAISONS QUI PRÉCÈDENT, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et les autorités soumises par les parties, soupesé les arguments des procureurs et sur le tout délibéré, le Tribunal :

REJETE le grief numéro 2019 - 10B du 29 juillet 2019.

Alain Cléroux, CRIA
Arbitre
Conférence des arbitres du Québec

Procureur de l'Employeur : Me Serge Benoît (Les avocats Le Corre & Associés)
Procureur du Syndicat : Me Normand Léonard (Lamoureux Morin Avocats inc.)
Date de l'audition : aucune audition

Dates de réception des arguments, admissions et autorités :

Procureur de l'Employeur : 23 juillet 2020, notes complémentaires 26 août 2020
Procureur du Syndicat : 17 juillet, notes complémentaires 31 août 2020

ANNEXE

Autorités

Par le procureur du Syndicat

- JS-1 *Le Petit Robert de la langue française*, 2019 (extraits)
- JS-2 *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*
[2010] 2 R.C.S. 61
- JS-3 *Loi sur les normes du travail*, chapitre N-1.1
- JS-4 *Syndicat des infirmières, inhalothérapeutes et infirmières auxiliaires de Laval, SIIAL (CSQ) et Centre de santé et de Services Sociaux de Laval*
Maureen Flynn, 22 février 2016, 2016 CanLII 18646 (QC SAT)
- JS-5 *Loi d'interprétation*, chapitre I-16, art. 41
- JS-6 *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec (SPTP) c. Société des alcools du Québec*
2011 QCCA 1642
- JS-7 *British Columbia Telephone Company c. Shaw Cable Systems (B.C.) Ltd*
[1995] 2 R.C.A. 739
- JS-8 *Comité paritaire des agents de sécurité c. Sécurité Sirois Événements spéciaux inc.*
Nathalie Vaillant, 30 juillet 2019, 2019 QCCQ 5262 (CanLII)
- JS-9 *Station de ski Mont-Ste-Anne inc. c. Sheehan*
Rita Bédard, 10 octobre 2008, 2008 QCCS 4773 (CanLII)
- JS-10 *Station de ski Mont-Ste-Anne c. Salariés de la restauration*
2010 QCCA 1576
- JS-11 *Beaulieu Canada c. Commission de l'équité salariale*
Jacques Vignola, 10 juillet 2006, 2006 QCCRT 537 (CanLII)
- JS-12 *TUAC, section locale 500 et Provigo Distribution inc. (Loblaws de Lasalle)*
André Sylvestre, 8 juillet 2005, 2005 CanLII 92481 (QC SAT)

Par le procureur de l'Employeur

- JE-1 Admission des faits déposée par la Ville de Mascouche le 6 juillet 2020
- JE-2 Convention collective 2017-2021, entre Ville de Mascouche et SCFP, section locale 2118 (cols blancs)
- JE-3 Convention collective 2005-2010, entre Ville de Mascouche et SCFP, section locale 2118 (cols blancs)
- JE-4 Lettre d'entente 2005-05, entre Ville de Mascouche et SCFP, section locale 2118
- JE-5 *Le droit de l'emploi au Québec*, 4e édition, 2010, Wilson & Lafleur
Fernand Morin, Jean-Yves Brière, Dominic Roux, Jean-Pierre Villaggi, pp. 590-591
- JE-6 *Les normes du travail*, 2e édition, 2011, Éd. Yvon Blais
Nathalie-Anne Béliveau, p. 124

- JE-7 *Guide Interprétation et jurisprudence*, Québec, Partie I, Chapitre IV, Article 41.1
Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail
- JE-8 *TUAC, section locale 501 et Boulangerie Gadoua Itée*
Richard Marcheterre, 8 mai 2014, 2014 QCTA 337
- JE-9 *Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier c. Hitachi (HSC) Canada inc.*
Mailhot, Chamberland, 5 mai 1995, 1995 CanLII 5484 (QC CA)
- JE-10 *Union internationale des travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 1991-P et Agropur (Division Natrel)*
Jean-Guy Clément, 26 mars 2008, DTE 2008T-393
- JE-11 *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 675 et Société Radio-Canada*
Nathalie Faucher, 10 février 2011, DTE 2011T-283
- JE-12 *Teamsters Québec, local 1999 (FTQ) et La Brasserie Labatt (livraison/province)*
Denis Provençal, 20 avril 2012, SA 12-04036, AZ-50850461
- JE-13 *Unifor et Stalex Canada inc.*
André G. Lavoie, 26 octobre 2015, DTE 2015T-834
- JE-14 *Agence de la santé et services sociaux de l'Outaouais et Syndicat de techniciens-nes et des professionnels-les de la santé et des services sociaux du Québec S.T.E.P.S.S.S.Q. (FP-CSN)*
Claude Martin, 12 janvier 2015, DTE 2015T-139