

**Union des employés et employées de services, section locale 800  
et Canmec Industriel inc. (grief syndical)**

**2019 QCTA 411**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 18 juillet 2019

---

**SOUS LA PRÉSIDENTE DE : Me Gabriel-M. Côté, arbitre**

---

**UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICES, SECTION LOCALE 800**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

**CANMEC INDUSTRIEL INC.**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) :

Grief(s) : Numéro I2246-2019-0002 du 7 février 2019

Convention collective : 2018 – 2022

---

### **SENTENCE ARBITRALE**

---

#### **LE GRIEF ET LA PREUVE**

[1] Le tribunal doit décider d'un grief déposé le 7 février 2019 au nom de la collectivité des salariés au service de l'employeur partie aux présentes et qui se lit comme suit (S-1) :

« L'employeur ne respecte pas la loi sur les Normes du travail en refusant ou en omettant de laisser bénéficier les salariés des congés maladie prévus alors que les conditions prévues à la Loi sont remplies.

Nous réclamons que l'employeur respecte la Loi, rémunère les salariés pour les journées prises et ce, conformément à la loi sur les Normes du travail, le tout majoré des intérêts et indemnités prévus au Code du travail et ce, sans préjudice à nos droits et privilèges.

Également, nous réclamons que l'Employeur indemnise les salariés pour les frais encourus en raison de la perte de salaire pour les journées maladie non payées. »

[2] En début d'audience le 10 juillet 2019, il a été admis par les parties que la procédure de réclamation en l'espèce a été régulièrement suivie et que l'arbitre soussigné, valablement saisi du grief, avait compétence pour l'entendre et en décider sur la question de fond.

[3] La *Loi sur les normes du travail (LNT)*<sup>1</sup> qui prévoyait qu'un salarié avait droit à dix (10) jours de congés sans solde par année pour des raisons familiales et des absences sans solde pour cause de maladie a été amendée en 2018 pour permettre la rémunération de deux (2) de ces journées.

[4] Il appert en effet du nouvel alinéa 5 de l'article 79.7 et du nouvel alinéa 2 de l'article 79.16 LNT que l'employeur est tenu de rémunérer au maximum deux (2) jours d'absence au cours d'une même année, soit pour des raisons familiales, soit pour cause de maladie. Il est précisé en ces dispositions que le droit à ces deux (2) journées rémunérées naît « *dès que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant* ».

---

<sup>1</sup> R.L.R.Q., c. N-1.1

[5] Le syndicat soutient que les salariés visés par le grief et régis par la convention collective S-4 (en vigueur du 16 mars 2018 au 15 mars 2022) ont droit à ces nouveaux congés payés prévus par la LNT, l'employeur est d'avis que non.

[6] Il faut voir d'abord les textes.

[7] Dans la convention collective S-2 qui a précédé cette convention collective S-4, les articles 21.4 et 21.5, concernant les congés mobiles et les congés de maladie se lisaient comme suit :

« **21.4** Congés mobiles

- a) Les congés mobiles peuvent être utilisés comme congés maladie.
- b) Les congés mobiles pris en trop sont déduits sur les congés mobiles de l'année suivante si les vacances du travailleur qui lui sont dues excèdent la valeur des congés mobiles; sinon ils sont déduits de la paie qui précède la mise à pied du salarié concerné. S'ils ne sont pas utilisés, ceux-ci sont payables au 31 décembre;
- c) Le salarié doit informer son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de s'absenter pour prendre son congé mobile;
- d) Les salariés qui ont moins de 3 ans d'ancienneté le 31 décembre de l'année précédente, ont droit l'année suivante à un calcul des congés mobiles gagnés de la façon suivante :
  - 1. chaque semaine travaillée par rapport aux 13 semaines travaillées nécessaires à l'obtention de chaque congé mobile lui vaut 1/13 de mobile et peut être utilisé après 26 semaines pour la première année d'ancienneté.
- e) Les salariés qui ont au moins 3 ans d'ancienneté le 31 décembre de l'année précédente, ont droit l'année suivante à un calcul des congés mobiles gagnés de la façon suivante :
  - 1. chaque semaine travaillée par rapport aux 13 semaines nécessaires à l'obtention de chaque congé mobile lui vaut 1/13 congé mobile;
  - 2. lorsqu'il a été au travail 13 semaines, il a 2 congés mobiles gagnés;
  - 3. lorsqu'il a été au travail 26 semaines, il a 4 congés mobiles gagnés.

f) Les salariés ont droit à un maximum de 4 congés mobiles par année dont 2 congés sont fractionnables en demi-quart.

#### 21.5 Congés maladie

Les salariés ont droit à deux (2) congés maladie par année lorsque les deux conditions suivantes sont atteintes :

- Les salariés ont cumulé 5 ans d'ancienneté à leur date d'embauche;
- Les salariés ont travaillé vingt-six (26) semaines entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année courante.

Les congés maladie sont non cumulatifs. S'ils ne sont pas utilisés, ils sont payables lors de la dernière paie de l'année. »

[8] Donc, les salariés avaient droit, à certaines conditions, globalement à un maximum de quatre (4) congés mobiles par année qui pouvaient être utilisés comme des congés de maladie et deux (2) congés de maladie. Tous ces congés-là étaient monnayables.

[9] Dans la convention collective S-4, l'actuelle convention collective, celle sous l'empire de laquelle le grief S-1 a été déposé, il n'est pratiquement question que de congés mobiles. Les salariés ont droit, en vertu de l'article 21.4, à un maximum, à certaines conditions évidemment de six (6) congés mobiles :

#### « 21.4 Congés mobiles

a) Les congés mobiles pris en trop sont déduits sur les congés mobiles de l'année suivante si les vacances du travailleur qui lui sont dues excèdent la valeur des congés mobiles; sinon ils sont déduits de la paie qui précède la mise à pied du salarié concerné. S'ils ne sont pas utilisés, ceux-ci sont payables au 31 décembre;

b) Le salarié doit informer son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de s'absenter pour prendre son congé mobile sauf s'il a une raison valable;

c) Les salariés qui ont moins de 3 ans d'ancienneté le 31 décembre de l'année précédente, ont droit l'année suivante à un calcul des congés mobiles gagnés de la façon suivante :

1. chaque semaine travaillée par rapport aux 13 semaines nécessaires à l'obtention de chaque congé mobile lui vaut 1/13 congé mobile;
2. lorsqu'il a été au travail 13 semaines, il a 2 congés mobiles gagnés;
3. lorsqu'il a été au travail 26 semaines, il a 4 congés mobiles gagnés.

Les salariés ayant cumulé cinq (5) ans d'ancienneté à leur date d'embauche, ont droit à deux (2) congés mobiles supplémentaires par année selon la condition suivante :

Les salariés ont travaillé vingt-six (26) semaines entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Etc. »

[10] Dans la convention collective S-4, il n'est question que d'une heure de congé à titre de maladie, il sera vu pourquoi plus loin. Cette heure est prévue à l'article 21.5 :

« 21.5 Absence maladie (assurance-salaire)

Dans le cas d'un arrêt de travail du salarié qui réclame de l'assurance-salaire, l'employeur remet au salarié, suite à la réception d'une attestation médicale indiquant que le salarié est en arrêt de travail, un relevé d'emploi avec la confirmation du paiement d'une (1) heure à titre de congé de maladie. »

[11] Il faut retenir que les congés payés, mobiles ou de maladie peu importe, il y en avait six (6) au maximum dans la convention collective S-2 et encore six (6) dans la convention collective S-4.

[12] Le tribunal juge important de mentionner dès à présent qu'au moment de la négociation et de la signature le 7 février 2018 de la convention collective S-4 (mars 2018 – mars 2022), les parties ignoraient qu'un projet de loi modifiant la *Loi sur les*

*normes du travail* et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille – travail (Projet de Loi numéro 176) serait déposé le 20 mars 2018 et qu'ultimement la LNT serait amendée pour accorder aux salariés qu'elle vise deux (2) journées de congés rémunérées par année, soit pour raisons familiales, soit pour cause de maladie.

[13] Avant de passer au résumé de la partie la plus pertinente des témoignages entendus à l'audience, des témoignages essentiels pour permettre au tribunal de comprendre et d'interpréter les stipulations pertinentes de la convention collective S-4, il convient de rappeler que l'article 93 LNT dit que les normes du travail contenues dans cette loi sont d'ordre public et qu'une « *disposition d'une convention ... qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue* »; que l'article 94 LNT édicte que malgré cet article 93, « *une convention ... peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue dans la présente loi ...* »

[14] Le syndicat a fait entendre comme témoin à l'audience son président, Monsieur Harold Nadeau (il a été admis par les parties que si le vice-président du syndicat, Monsieur Benoît Perron avait été entendu comme témoin à la suite de Monsieur Nadeau, il aurait rendu le même témoignage que celui-ci).

[15] De son côté, l'employeur a fait comparaître comme témoin, Madame Karyne Robillard, sa directrice des ressources humaines.

[16] Monsieur Nadeau déclare que sous l'ancienne convention collective S-2, qui prévoyait en effet quatre (4) congés mobiles et deux (2) congés maladie, il était de

pratique dans l'entreprise de ne pas tenir compte de l'obligation qu'avait le salarié d'informer son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de s'absenter pour prendre un congé.

[17] Dans la nouvelle convention collective S-4, on a remplacé, à la demande de l'employeur, les deux (2) congés de maladie payés de la convention collective S-2 par deux (2) congés mobiles payés supplémentaires (ce qui fait que la convention collective S-4 prévoit un maximum de six (6) congés mobiles payés et monnayables). C'était en effet une demande de l'employeur qui disait qu'une telle modification faciliterait sa gestion.

[18] À la suite de la signature de la convention collective S-4, en février 2018, l'employeur, lors d'une réunion, a avisé les salariés qu'il était important de respecter l'article 21.4 b) de cette convention qui dit que « *Le salarié doit informer son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de s'absenter pour prendre son congé mobile sauf s'il a une raison valable* ».

[19] En contre-interrogatoire, Monsieur Nadeau déclare que cependant, l'employeur n'a pas dans les faits appliqué de façon rigoureuse ce paragraphe b) de l'article 21.4. Dans le fond, la pratique établie sous l'ancienne convention collective S-2 s'est poursuivie : un salarié téléphone à la dernière minute et il prend son congé.

[20] Toujours en contre-interrogatoire, Monsieur Nadeau reconnaît que les deux (2) congés de maladie de la convention collective S-2 sont devenus dans la convention collective S-4 des congés mobiles pour éviter qu'en cas d'absence maladie d'un salarié, l'assurance-emploi l'oblige avant de lui verser des prestations à utiliser ses deux (2)

jours de congés de maladie. D'ailleurs, dans la convention collective S-4, le nouvel article 21.5, dit ce qui suit : « *Dans le cas d'un arrêt de travail du salarié qui réclame de l'assurance-salaire, l'employeur remet au salarié, suite à la réception d'une attestation médicale indiquant que le salarié est en arrêt de travail, un relevé d'emploi avec la confirmation du paiement d'une (1) heure à titre de congé de maladie* ».

[21] Voilà pour l'essentiel du témoignage de Monsieur Nadeau et par ricochet de celui de Monsieur Perron.

[22] Madame Robillard qui était représentante de l'employeur lors des négociations ayant conduit à la conclusion de la nouvelle convention collective S-4, déclare que oui, globalement, les deux (2) congés de maladie de la convention collective S-2 sont devenus dans la convention collective S-4 deux (2) congés mobiles additionnels, que oui, la mention de la convention collective S-2 disant que « *les congés mobiles peuvent être utilisés comme congés maladie* » n'apparaît plus dans la convention collective S-4, que oui, dans cette convention collective S-4, le texte de l'article 21.5 a été changé, comme l'a dit Monsieur Nadeau. Le but de toutes ces modifications, insiste Madame Robillard, c'était en effet pour éviter, qu'en cas de maladie d'un salarié, l'assurance-emploi exige de lui avant de lui verser des prestations qu'il utilise les jours de congés de maladie qu'il avait en banque.

[23] Madame Robillard poursuit son témoignage en affirmant qu'à l'obligation faite dans la convention collective S-2 au salarié d'informer l'employeur au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de s'absenter pour prendre un congé mobile, on a ajouté dans la convention collective S-4 la mention suivante : « *sauf s'il a une raison valable* ».

[24] Madame Robillard dit que la pratique n'a pas changé avec la nouvelle convention collective S-4 : le salarié appelle à la dernière minute pour avoir un congé parce qu'il est malade ou a des obligations familiales à remplir et son congé lui est accordé. Dans le fond, l'employeur ne se préoccupe pas du motif.

[25] Madame Robillard réfère le tribunal à un document (E-1) émanant de l'employeur et compilant pour l'année 2018 les congés accordés. Il est indiqué en ce document la date de chaque congé, le nom de l'employé, la date et l'heure de sa demande de congé, le motif allégué d'absence etc. Ce document fait voir, de poursuivre Madame Robillard, que l'employeur accorde le congé demandé même si le salarié ne respecte pas l'avis de vingt-quatre (24) heures de son intention de prendre ce congé; que très souvent, le salarié a son congé même s'il ne fournit aucun motif d'absence; que l'employeur ne se préoccupe pas du motif d'absence (par exemple, un salarié a obtenu un congé au motif que son chien était mort, on a fait passer ça pour des raisons familiales, un congé a été accordé pour cause de bris d'auto etc.).

[26] L'exercice semblable, mais plus détaillé, fait par l'employeur pour la première partie de l'année 2018 démontre la même chose.

[27] « *En 2018, dit Madame Robillard, le délai de vingt-quatre (24) heures a été respecté dans 50% des demandes de congés, en 2019 (de janvier à juin), 70% ou 75% des demandes ne respectent pas ce délai. Il n'y a pas de refus, le congé est accordé que le motif d'absence soit valable ou pas, que le délai de vingt-quatre (24) heures soit respecté ou pas* ».

[28] Voilà pour le témoignage de Madame Robillard et la preuve.

## LES ARGUMENTS LES PLUS PERTINENTS DES PARTIES

### A) Argumentation de la partie syndicale

[29] Considérant, de plaider le procureur syndical, que la nouvelle convention collective S-4 ne prévoit pas deux (2) jours de congés payés par année pour des raisons familiales ou pour cause de maladie, les salariés visés par le grief ont droit à cet avantage prévu à la LNT depuis 2018.

[30] En effet, la convention collective S-4 ne prévoit que des congés mobiles.

[31] D'ailleurs, les conditions pour avoir accès à ces congés mobiles sont plus onéreuses dans la convention collective S-4 que dans la LNT.

[32] Dans la LNT, le droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois (3) mois de service continu.

[33] Si la position de l'employeur en ce dossier était retenue, cela signifierait qu'un salarié possédant peu d'ancienneté, mais qui se qualifierait pour avoir les congés payés prévus par la LNT, pourrait être privé de cet avantage en tout ou en partie.

[34] L'interprétation souple que fait l'employeur de la convention collective au titre des congés mobiles ne peut pas avoir pour effet de le soustraire aux obligations que lui impose la LNT de payer les deux (2) jours de congés prévus dans cette loi.

[35] Il n'y a rien dans la LNT qui dit que les congés mobiles prévus dans une convention collective peuvent faire office de congés pour des raisons familiales ou pour cause de maladie.

[36] Pour toutes ces raisons, de conclure le procureur syndical, le grief devrait être purement et simplement accueilli.

### **B) Argumentation de la partie patronale**

[37] Les congés mobiles payés de la convention collective S-4 sont-ils plus avantageux que les deux (2) jours de congés payés annuellement prévus à la LNT depuis 2018, soit pour cause de maladie, soit pour des raisons familiales?

[38] La réponse à cette question est forcément oui, selon le procureur patronal.

[39] Il faut se rappeler que la convention collective S-4 a été négociée et signée dans l'ignorance que le législateur amenderait la LNT pour prévoir les deux (2) jours de congés dont il s'agit.

[40] L'intention du législateur, c'était évidemment d'accorder annuellement deux (2) jours de congés payés à des salariés qui n'en avaient pas. Son intention n'était pas d'en donner deux (2) de plus à des salariés qui en avaient déjà six (6), comme c'est le cas en l'espèce.

[41] La convention collective S-4 est plus généreuse que la LNT, elle prévoit quatre (4) jours de congés payés pour les salariés qui ont moins de cinq (5) ans d'ancienneté et six (6) pour ceux ont plus de cinq (5) ans d'ancienneté.

[42] Pour avoir les deux (2) jours de congés payés de la LNT, il faut comme motif soit des obligations familiales, soit la maladie. Chez l'employeur, tous les motifs permettent d'avoir accès aux congés mobiles (la mort d'un chien, un bris d'auto, etc.).

[43] Donc la convention collective, qu'il s'agisse des motifs pour les obtenir les congés ou de leur nombre, est plus généreuse que la LNT.

[44] L'argument du syndicat selon lequel l'interprétation large et libérale que fait l'employeur de la convention collective au titre des congés pourrait changer, n'est pas recevable car la pratique passée pourra toujours servir de moyen d'interprétation aux clauses pertinentes de la convention collective.

[45] Et de un.

[46] Deuxièmement, l'employeur ne peut pas refuser une demande de congé pour raisons familiales ou pour cause de maladie faite à la dernière minute car le salarié, en des cas semblables, a toujours une raison valable.

[47] Le procureur patronal reconnaît que son vis-à-vis syndical a raison de soutenir que trois (3) mois de service continu sont suffisants, en vertu de la LNT, pour avoir droit à deux (2) congés payés annuellement alors qu'il faut treize (13) semaines de travail, selon la convention collective, pour en avoir un (1).

[48] Il est donc possible que la LNT soit plus avantageuse que la convention collective dans ce cas de figure par exemple. Dans un tel cas, il est évident que la LNT doit s'appliquer.

[49] Mais cela ne justifie pas de donner deux (2) jours de congés additionnels payés à tous les salariés régis par la convention collective.

[50] Sur la règle voulant qu'une convention collective puisse accorder une condition de travail plus avantageuse qu'une norme législative, l'employeur invite le tribunal à consulter les autorités suivantes :

- *Utilities Kingston v. International Brotherhood of Electrical Workers, Local 636*, [2018] O.L.A.A. No. 348 (Ontario Labour Arbitration Awards);
- *Siemens VDO Automotive Inc. v. CAW, Local 1941*, [2005] O.L.A.A. No. 548 (Ontario Labour Arbitration Awards);
- *Association des policières et policiers de la région sherbrookoise et Régie intermunicipale de police de la région sherbrookoise*, décision rendue le 24 novembre 2004 par l'arbitre Denis Nadeau, D.T.E. 2005T-207.

[51] De plus, selon la jurisprudence, le syndicat ne peut tenter d'obtenir des conditions plus avantageuses que celles prévues à la loi ou négociées entre les parties.

Voir :

- *Unifor, section locale 728 et Paccar du Canada ltée*, décision rendue le 10 février 2017 par l'arbitre Joëlle L'Heureux, 2017 QCTA 106;
- *Provigo Distribution inc. c. Corriveau*, 2006 QCCS 3746.

[52] Pour toutes ces raisons, de conclure le procureur de la partie patronale, le grief devrait être purement et simplement rejeté.

## MOTIFS ET DÉCISION

[53] Il est tout à fait certain que tous les salariés ont droit minimalement, annuellement, aux deux (2) congés rémunérés, soit pour des raisons familiales, soit pour cause de maladie, prévus à la LNT depuis 2018 s'ils justifient de trois (3) mois de service continu chez l'employeur (art. 79.7 LNT).

[54] Donc, supposé même que les congés mobiles payés et monnayables prévus à la convention collective S-4 puissent être assimilés à ces congés rémunérés pour cause de maladie ou pour des raisons familiales maintenant imposés par la LNT depuis 2018, il peut se présenter des cas où l'application de la LNT serait plus avantageuse pour le salarié que celle de la convention collective. On peut penser par exemple au cas d'un nouveau salarié qui a trois (3) mois de service continu et tombe malade à long terme, la quatorzième semaine après son embauche. La convention collective ne lui accorde, dans cette hypothèse, qu'un (1) congé mobile qu'il peut prendre comme c'est indiqué à l'article 21.4 c) 1., mais la LNT, vu ses trois (3) mois de service continu, lui en accorde deux (2), des congés payés. Il va de soi que dans ce cas de figure, ce salarié a droit à deux (2) congés payés et que l'employeur est tenu de les lui accorder et payer. La convention collective dans cette hypothèse est en quelque sorte inopérante et c'est la LNT qui doit s'appliquer automatiquement, la partie patronale le reconnaît d'emblée.

[55] Mais le grief S-1 réclame pour tous les salariés régis par la convention collective S-4, sans exception, les deux (2) congés payés annuellement, soit pour cause de maladie, soit pour des raisons familiales, prévus à la LNT.

[56] Le grief soulève les questions suivantes de l'humble avis du tribunal : les congés mobiles payés et monnayables prévus à la convention collective peuvent-ils être

assimilés à des congés pour raisons familiales ou pour cause de maladie comme les deux (2) congés payés prévus à la LNT? Si oui, la convention collective est-elle plus avantageuse pour les salariés que la norme prévue à la LNT de deux (2) congés payés annuellement?

[57] Si la réponse à chacune de ces questions est positive, le grief doit être rejeté.

[58] Dans la convention collective S-2 qui a précédé la convention collective S-4, un salarié pouvait avoir un maximum de six (6) congés, soit quatre (4) congés mobiles et deux (2) congés de maladie. Il était écrit dans cette convention collective que les congés mobiles pouvaient être utilisés comme des congés de maladie [21.4 a)].

[59] Dans l'actuelle convention collective S-4, il n'est plus question, pratiquement parlant, de congés de maladie. Premièrement, les deux (2) congés de maladie payés de la convention collective S-2 ont été remplacés par deux (2) congés mobiles additionnels payés. Deuxièmement, il n'est pas écrit dans la convention collective S-4 comme c'était le cas dans la convention collective S-2 que les congés mobiles peuvent être utilisés comme des congés de maladie. Troisièmement, dans la convention collective S-4, le texte de l'article 21.5 se lit dorénavant comme suit : « *Dans le cas d'un arrêt de travail du salarié qui réclame de l'assurance-salaire, l'employeur remet au salarié, suite à la réception d'une attestation médicale indiquant que le salarié est en arrêt de travail, un relevé d'emploi avec la confirmation du paiement d'une (1) heure à titre de congé de maladie.* ».

[60] Pourquoi ces changements, bien que le nombre de congés payés de l'article 21 (abstraction faite des jours de congés fériés) n'ait pas varié d'une convention collective à l'autre?

[61] Tous les témoins l'ont dit, le but de cette absence de référence à des congés de maladie payés, l'intérêt de n'avoir que des congés mobiles payés dans le texte de la convention collective, c'était pour éviter, qu'en cas de maladie d'un salarié, l'assurance-emploi exige de lui, c'était déjà arrivé, avant de lui verser des prestations qu'il utilise ses congés de maladie en banque.

[62] Donc, de l'humble avis du tribunal, il a toujours été de l'intention des parties, même après l'entrée en vigueur de la convention collective S-4, que les congés mobiles puissent être utilisés à titre de congés de maladie, comme c'était le cas sous l'empire de la convention collective S-2.

[63] Il a donc été de l'intention des parties d'assimiler en quelque sorte les congés mobiles de la convention collective S-4 à des congés pour cause de maladie ou même pour des raisons familiales, à en juger par la pratique suivie tant pendant la durée de la convention collective S-2 que sous l'empire de la nouvelle convention collective S-4.

[64] Les congés payés dont il s'agit dans la convention collective S-4 peuvent être pris à la dernière minute, c'est la pratique, peu importe la raison. C'est ce que dit le texte d'ailleurs [21.4 b)], si le salarié a une raison valable : « *Le salarié doit informer son supérieur immédiat au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance de son intention de s'absenter pour prendre son congé mobile sauf s'il a une raison valable* ».

[65] Un salarié malade ou qui doit remplir d'urgence une obligation familiale est généralement dans une situation « *de raison valable* » qui le dispense de respecter le délai mentionné à l'article 21.4 b).

[66] Un salarié peut même prendre un congé mobile sans avoir de motif valable. En telle occurrence, il doit respecter l'obligation d'informer de son intention de s'absenter qui lui est faite par l'article 21.4 b) dans le délai mentionné à cet article. Mais en pratique, c'est la preuve, le salarié obtient son congé même s'il ne respecte pas cette obligation.

[67] L'employeur a donc raison d'affirmer, croit humblement le soussigné, cela dit avec respect pour l'opinion contraire, que la convention collective, qu'il s'agisse des motifs pour obtenir des congés payés ou leur nombre, six (6) au maximum annuellement, est plus avantageuse que la LNT qui n'en prévoit que deux (2) annuellement, strictement pour des raisons familiales ou pour cause de maladie.

## **DISPOSITIF**

[68] Donc, pour toutes les raisons et motifs ci-dessus indiqués, le grief est rejeté.

---

Me Gabriel-M. Côté, arbitre

Pour le syndicat : Me Adam Minier

Pour l'employeur : Me Pierre Parent

Date(s) d'audience : 10 juillet 2019

Date(s) de délibéré :

