

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
No. : 19-112-05

Grief : 19-002
Date de la décision : 12 juillet 2019

DEVANT L'ARBITRE : **Me JEAN-FRANÇOIS LA FORGE**

**Syndicat des fonctionnaires municipaux de la Ville de
Sherbrooke (FISA)**

et

Ville de Sherbrooke

Nature des griefs : congé pour urgence familiale
Objets de la décision : congés pour urgence familiale, absences et congés pour
raisons familiales ou parentales, inclusion dans la convention collective,
interprétation.

Convention collective : du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2019

SENTENCE ARBITRALE

Jean-François La Forge
Arbitre de grief

I. OBJET DU LITIGE

[1] M. Carl Veilleux a dû s'absenter d'urgence pour s'occuper d'un membre de sa famille. Sur sa feuille de temps, il a indiqué le code « AUT » en précisant qu'il s'agissait d'une absence pour urgence selon la clause 15.11 a) de la convention collective S-2 qui se lit comme suit :

15.11 a) Le directeur autorise, dans un cas d'urgence, un salarié à s'absenter de son travail sans perte de salaire, la journée où survient l'urgence, pour s'occuper des membres de sa famille au cas de maladie ou d'accident lorsque lui seul peut pourvoir au besoin du malade ou des membres impliqués de sa famille. Le directeur possède tous les droits lui permettant de contrôler les faits et la fréquence des absences. Une pièce justificative permettant de confirmer les faits peut être demandée afin que cette absence soit approuvée et rémunérée.

[2] Le grief 19-002 a été déposé lorsque M. Veilleux s'est rendu compte que la ville avait modifié le code d'absence pour le remplacer par celui prévu à la clause 15.11 b) de la convention collective, soit l'incorporation de l'ancien article 79.7 de la **Loi sur les normes du travail**, c. N-1.1 :

15.11 b) Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents. Ce congé peut être fractionné en journée et une journée peut aussi être fractionnée si la ville y consent.

[3] L'employeur justifie sa position par le fait des amendements récents apportés à la **Loi sur les normes** qui prévoit maintenant que les deux premières journées des dix prévues sont rémunérées. Le dernier paragraphe de l'article 79.7 de la loi se lit comme suit :

Les deux premières journées prises annuellement sont rémunérées selon la formule de calcul prévue à l'article 62 avec les ajustements requis en cas de fractionnement. Ce droit à des journées rémunérées naît dès que le salarié justifie de trois mois de service continu, même s'il s'est absenté auparavant.

[4] Le grief S-1 demande au tribunal de déclarer la clause 15.11 a) être un régime distinct de la clause 15.11 b) et donc incidemment de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail et de replacer les parties dans leurs droits selon l'interprétation retenue.

II. LES FAITS

M. Carl Veilleux

[5] À l'emploi de la ville depuis le 15 avril 2010, il occupe un poste de technicien au service des finances. Il est également président du syndicat depuis 2012. Pour occuper ces fonctions syndicales, il a une banque de deux journées et demi par semaine qu'il partage de temps à autre avec le vice-président.

[6] Le 19 février 2019, il est au travail lorsqu'il reçoit un appel téléphonique de son garçon qui l'informe qu'il est malade, il vomit et il doit quitter l'école. Il en avise sa supérieure hiérarchique, Mme Plourde, avant de quitter le travail pour ramener son fils à la maison.

[7] Il était seul à pouvoir agir. Il a la garde partagée et la mère n'était pas alors disponible et la grand-mère ne pouvait pas dépanner souffrant elle-même d'une pneumonie.

[8] Pour les fins de la paye, il remplit des feuilles de temps par Excel en y indiquant les heures travaillées et les codes d'absence. Une fois remplie, cette feuille est remise au gestionnaire.

[9] La feuille de temps pertinente sera déposée sous la cote S-5 pour démontrer qu'il avait indiqué le code « AUT » et avait ajouté dans les commentaires : Mardi quitté à 12h00 congé 15.11 A) enfant malade.

[10] L'employeur changera le code pour attribuer à cette absence le code relatif à une absence visée par la **Loi sur les normes** (code 3515).

[11] Il existe un contentieux relatif à l'interprétation à donner aux clauses 15.11 suite aux dernières modifications de la **Loi sur les normes**. C'est dans ce contexte que la Ville avisait le personnel des modifications à la Loi par affichage S-6 :

Le Gouvernement du Québec a apporté le 12 juin 2018 des modifications à la Loi sur les normes du travail. Certaines de ces modifications toucheront les conditions de travail du personnel de la Ville de Sherbrooke, et ce, à compter du 1^{er} janvier 2019.

Voici les modifications :

Les deux premières journées d'absence de l'année, lorsqu'un membre du personnel s'absente pour l'une ou l'autre des causes suivantes : maladie, obligation familiale, don d'organes ou de tissus, violence conjugale, violence à caractère sexuel ou acte criminel dont la salariée ou le salarié a été victime, seront rémunérées à son plein salaire si celui-ci justifie trois mois de service continu.

Une fois les deux premières journées d'absence payées au plein salaire concernant l'une ou l'autre des raisons mentionnées précédemment, les modalités de rémunération pour une absence subséquente seront celles en vigueur à votre groupe d'emploi.

Une salariée ou un salarié temporaire qui, à la fin d'une année de référence pour le calcul des vacances, comptera trois années ou plus de service, bénéficiera de trois semaines de vacances payées l'année suivante.

Avec l'entrée en vigueur de ces nouvelles conditions, les modalités demeurent les mêmes concernant les absences mentionnées ci-dessus, soit d'aviser votre supérieure ou supérieur le plus tôt possible et de prendre les moyens nécessaires afin de limiter celles-ci. Également, l'employeur peut demander un document attestant les motifs de l'absence si les circonstances le justifient.

[12] Le syndicat, n'étant pas d'accord avec la position de l'employeur, fera circuler sa propre interprétation S-8 :

Le 3 décembre dernier, la Ville avisait son personnel des modifications apportées à la Loi sur les normes du travail et plus particulièrement de modifications qui entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2019.

Le gouvernement du Québec oblige tout employeur de permettre à un salarié d'être rémunéré à son plein salaire pour les 2 premières journées d'absence de l'année lorsqu'il s'absente pour l'une ou l'autre des causes suivantes : maladie, obligations familiales, dons d'organes ou de tissus, violence conjugale, violence à caractère sexuel ou acte criminel dont le salarié ou la salariée a été victime.

Suivant l'avis de nos procureurs, ces modifications font référence aux absences prévues à l'article 15.11 b) de notre convention ainsi qu'en cas de maladie du salarié.

Toutefois, nous estimons que les absences autorisées en cas d'urgence pour s'occuper des membres de sa famille en cas de maladie ou d'accident prévu à l'article 15.11 a) est un régime à part. Les absences autorisées en vertu de 15.11 a) (urgences) n'entrent pas dans le calcul des 2 jours octroyés par la Loi sur les normes du travail dans les cas prévus à 15.11 b) et de maladie du salarié.

Nous vous prions d'informer le syndicat dans le cas où on vous refuserait de vous payer une journée d'absence en vertu de 15.11 b) parce que vous auriez déjà utilisé au moins deux journées dans les cas prévus par 15.11 a) (urgence).

La Ville nous a informé qu'elle n'est pas d'accord avec notre interprétation. N'hésitez pas à communiquer avec votre syndicat s'il y a un litige.

[13] La clause 15.11 a) existe depuis 1980 tel qu'il appert des conventions collectives S-10 pour l'année 1980, S-11 pour les années 1987-1988 et S-12 pour les années 2003-2007. Les parties convenaient alors d'ajouter à la convention collective l'article 79.7 de la **Loi sur les normes du travail**.

[14] Contre-interrogé, il précisera qu'il a été payé sans perte pour cette journée. Si cela n'avait pas été une urgence, il aurait indiqué un autre code, aurait pris un congé mobile ou il aurait compensé par du temps accumulé. Il avait vu sur la formule le code 3515 reliant l'activité à la Loi sur les normes du travail. Personne ne l'avait avisé du changement de code sur sa feuille de temps.

Mme Élise Goupil

[15] Elle est chef de section par intérim. Elle a pour responsabilité de superviser l'ensemble des activités reliées à la rémunération et aux remises devant être faites aux autres paliers de gouvernements.

[16] Chaque employé doit produire une feuille de temps qu'il remettra à un responsable de registre. Le responsable doit choisir le dossier dans le système et faire rapport pour autorisation de travail. Les documents pertinents sont annexés au rapport remis pour approbation. Le lot est soumis au commis au

soutien administratif qui doit vérifier et corriger l'information pour la rendre conforme à la convention collective et aux directives de la Ville.

[17] Le courriel S-9 a été transmis par elle à tous les responsables de registre et aux commis au soutien administratif. Il reprend essentiellement l'information transmise par l'affichage S-6 du 3 décembre 2018, soit l'interprétation soutenue par l'employeur.

[18] Il existe un code spécifique pour l'urgence familiale, soit le code 3510 alors que celui pour une absence sous la **Loi sur les normes du travail** est le code 3515.

[19] Si un code est erroné, le commis peut le corriger de sa propre initiative. Elle ne sait pas si le code 3510 (urgence familiale) apparaissait auparavant sur la feuille de temps. Elle ne voit pas ces feuilles.

M. Richard Sabourin

[20] Depuis février 2018 il est conseiller en relations de travail. Il est attiré entre autres aux cols bleus et aux brigadiers.

[21] Il a dû interpréter les nouvelles dispositions de la **Loi sur les normes du travail** par rapport à ce qui était déjà prévu à la convention collective pour que la Ville puisse s'ajuster en conséquence. C'est lui qui a rédigé l'affichage S-6 et qui a fourni l'information pertinente à Mme Goupil pour l'envoi du courriel S-9. Il a également demandé l'avis des services juridiques de l'UMQ.

[22] Il n'y a pas de banque de maladie payée à 100 % à la Ville. L'employeur devait donc s'assurer que ces 2 jours soient payés. Pour lui, la clause 15.11 a) s'incorpore naturellement dans les obligations familiales, seul le contexte d'urgence étant différent. Par les nouvelles dispositions de la **Loi sur les normes du travail**, la clause 15.11 a) y est maintenant « mêlée » à la Loi.

III. L'ARGUMENTATION

ARGUMENTATION SYNDICALE

[23] L'article 79.7 de la **Loi sur les normes du travail** a été introduit en 2002. Il sera modifié en 2018 pour ajouter que les 2 premières journées d'absence des dix prévues sont rémunérées sans perte de rémunération.

[24] Les clauses 15,11 a) et b) sont deux concepts fort différents et accordant des droits tout aussi différents. Au surplus, la **Loi sur les normes du travail** peut venir ajouter des droits mais certes pas en enlever.

[25] La clause 15.11 a) existe dans la convention collective depuis 1982 et est restée comme tel lors de l'intégration de l'article de la **Loi sur les normes du travail** par la clause 15.11 b).

[26] La clause 15.11 a) obéit à des conditions particulières. Ainsi, le directeur doit autoriser l'absence. De plus, cette absence doit être justifiée par une urgence et le salarié doit être le seul à pouvoir agir. Aussi, seuls les membres de sa famille sont visés. L'absence autorisée n'est que pour la journée même et le directeur possède tous les droits de requérir des pièces justificatives.

[27] La clause 15.11 b) est d'application beaucoup plus large et plus permissive. La clause 15.11 a) a toujours été dans les conventions collectives de la Ville et la **Loi sur les normes du travail** ne peut pas avoir pour effet d'enlever un tel droit.

[28] L'autorisation nécessaire pour la clause 15.11 a) est une distinction importante, tel que le précisait l'arbitre Me René Turcotte dans **Syndicat des travailleuses et travailleurs des pâtes et cartons d'East Angus Inc. et Cascades groupe carton plat-East Angus**, 2010 CanLII 102244 (QC SAT) :

[48] Enfin, le terme « autorisé » apparaissant à l'article 22.06 doit recevoir toute son application. Le nouveau Petit Robert définit le terme « autorisation » ainsi : *droit accordé par la personne qui autorise*, et le terme « autoriser » de la façon suivante : *accorder à quelqu'un un droit, une permission*. Nous sommes donc d'avis qu'un employeur n'autorise pas un congé en vertu de l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail, il n'accorde aucun droit, aucune permission à ce sujet. Son rôle à ce sujet est purement administratif ; il se limite à la vérification de l'existence des circonstances donnant ouverture au droit accordé par l'article en cause.

[29] Me Turcotte avait alors conclu que les congés prévus à la convention collective étaient si différents qu'ils étaient non-interchangeables :

[45] Nous nous devons d'ajouter que les congés facultatifs prévus à la convention collective sont si différents des congés prévus à l'article 79.7 de la Loi sur les normes du travail, qu'ils sont manifestement non-interchangeables.

ARGUMENTATION PATRONALE

[30] Il faut dans un premier temps préciser que la position de la Ville ne fait perdre aucun droit relatif à la clause 15.11 a). Il n'y a pas de limites prévues à la clause.

Comme le soulignait Me Marcel Morin dans **TCA-Canada et AGC Flat Glass North America Ltd**, 28 janvier 2009, 2009 CanLII 3791 (QC SAT) :

[42] ... Toutefois, est-ce à dire que la disposition généralement plus avantageuse d'une convention collective rend non applicable la disposition de la Loi sur les normes du travail qui pourrait apporter à certains salariés un avantage supérieur à celui accordé par la convention collective ? Le tribunal ne croit pas puisque l'article 84.0.1 et suivants sont d'ordre public. En effet, la Loi sur les normes du travail, bien qu'elle soit considérée comme la convention collective des non syndiqués, doit recevoir une application individuelle.

[49] ... L'application des articles 84.0.1 et suivants de la Loi sur les normes du travail n'implique pas le rejet, voire même l'annulation, de la clause 8.10 de la convention collective. Ce n'est pas l'un ou l'autre mais l'application de la clause 8.0.1 lue avec l'éclairage de l'article 84.0.1 et suivants de la Loi sur les normes du travail.

[31] La Cour suprême dans **SFPQ c. Québec (Procureur général)**, [2010] 2 R.C.S. rappelait l'importance du caractère d'ordre public de la Loi sur les normes du travail :

[41] ... En d'autres termes, la loi restreint pour autant la liberté contractuelle des parties, en privant d'effet toute stipulation incompatible avec les normes d'ordre public qu'elles ont incluse dans l'entente ou en les obligeant à adopter des conditions de travail à tout le moins aussi avantageuses pour les salariés que celles prévues à la L.n.t. L'ordre public législatif produit donc ses effets sur le contenu même du contrat de travail ou de la convention collective, et non uniquement sur son encadrement juridique.

[32] Les amendements de 2019 font en sorte que la clause 15.11 a) est devenu le minimum prévu à la Loi et elle reste une condition plus avantageuse vu l'absence de limite dans le nombre de jours pouvant être ainsi rémunérés.

IV. LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[33] Il faut situer le débat avant les amendements de 2018 pour pouvoir comprendre l'impact de l'article 79.7 de la **Loi sur les normes du travail** sur les clauses 15.11 a) et b) de la convention collective.

[34] La clause 15.11 a) remonte à aussi loin que 1980 (convention collective S-11) et elle répond à un besoin bien spécifique, soit celui de pouvoir s'absenter de son travail sans perte de salaire en cas d'urgence familiale. Pour y avoir droit, plusieurs conditions sont imposées :

- Il doit s'agir d'une urgence;
- L'absence doit être autorisée par le Directeur;
- L'absence n'est valable que pour la journée où survient l'urgence;
- Elle doit servir à s'occuper d'un membre de la famille;
- Le salarié qui veut bénéficier de cette absence doit être le seul à pouvoir pourvoir aux besoins du membre visé;
- Une pièce justificative peut être demandée.

[35] Il y a donc plusieurs conditions posées pour pouvoir se prévaloir du congé pour urgence familiale. On peut déjà conclure que M. Veilleux rencontre toutes ces conditions. De son témoignage, le tribunal retient qu'il a été appelé par son fils pour aller le chercher à l'école et le ramener à la maison. Son fils était alors malade et vomissait. Il est en garde partagé et la mère n'était pas disponible. De plus, la grand-mère, qui gardait à l'occasion, était souffrante de sorte qu'il était le seul à pouvoir pourvoir au besoin du membre de la famille. Il pouvait donc se prévaloir de la clause 15.11 a). Toutefois, la Ville voudrait que telle absence soit plutôt compensée par ce qui est prévu à la **Loi sur les normes du travail** depuis sa dernière modification, soit les 2 premiers jours d'absence.

[36] La clause 15.11 b) est un *copié-collé* de l'article 79.7 de la **Loi sur les normes du travail** et elle a d'ailleurs été intégrée à la convention collective à la même époque. Les parties avaient donc convenu de reprendre la disposition législative sans modification pour en faire une clause de leur convention collective. La modification législative, pour la partie qui nous intéresse, fait en sorte que les 2 premiers jours d'absence des dix prévus sont maintenant compensés.

[37] L'impact de cette modification législative ne concerne que la clause 15.11 b) et n'a rien à voir avec la clause 15.11 a). L'interprétation soutenue par le syndicat est la bonne.

[38] Le congé pour urgence familiale est un régime distinct du congé pour raison familiale et obéit à des conditions qui lui sont spécifiques. Les deux congés sont à ce point différents qu'ils ne peuvent être fusionnés, confondus ou être interchangeables.

[39] La position retenue n'a rien de contradictoire avec les propos de l'arbitre Me Morin dans **TCA Canada** (déjà cité). En effet, les parties n'ont pas à choisir entre l'une ou l'autre de ces dispositions, les deux existant individuellement et indépendamment de l'autre. La modification législative n'a pas eu pour effet de

faire disparaître la clause 15.11 a) et les parties ont décidé de conserver cette disposition et les conditions s'y appliquant intactes. C'est la clause 15.11 b) qui a connu une modification pour s'ajuster à la **Loi sur les normes du travail**.

[40] L'interprétation proposée par la Ville revient à modifier la convention collective en faisant abstraction de la clause 15.11 a). Au surplus, contrairement à l'argumentation soutenue par la partie patronale, son interprétation fait perdre des droits aux salariés. Il est vrai que les congés prévus à 15.11 a) sont sans limite de jours. Mais il est aussi vrai que les conditions à rencontrer pour s'en prévaloir sont beaucoup plus exigeantes que ce que prévoit l'article 79.7 de la Loi et la clause 15.11 b).

[41] Obliger à considérer les absences pour urgence familiale (15.11 a) comme une simple absence pour raison familiale (15.11 b) fait en sorte de diminuer d'autant les possibilités de s'absenter sans perte de rémunération pour les raisons prévues à la loi. Dans le cas où un salarié devait utiliser 2 journées pour urgence familiale et que la ville traitait ces 2 jours d'absences comme un congé pour raisons familiales, il ne pourra plus s'absenter *sans perte de rémunération pour maladie, obligation familiale, don d'organes ou de tissus, violence conjugale, violence à caractère sexuel ou acte criminel* pour le reste de l'année. Ce n'est pas ce que prévoit la Loi ni la convention collective.

[42] Même l'employeur, dans ses communications (S-6), réfère à la clause 15.11 b) et non à la clause 15.11 a) lorsqu'il dit :

Les deux premières journées d'absence de l'année, lorsqu'un membre du personnel s'absente pour l'une ou l'autre des causes suivantes : maladie, obligation familiale, don d'organes ou de tissus, violence conjugale, violence à caractère sexuel ou acte criminel dont la salariée ou le salarié a été victime, seront rémunérées à son plein salaire si celui-ci justifie trois mois de service continu.

Une fois les deux premières journées d'absence payées au plein salaire concernant l'une ou l'autre des raisons mentionnées précédemment, les modalités de rémunération pour une absence subséquente seront celles en vigueur à votre groupe d'emploi.
(le tribunal souligne)

[43] Il n'y est pas fait mention des congés pour urgence familiale ni des nombreuses conditions pour s'en prévaloir. La communication S-6 fait de toute évidence référence à la clause 15.11 b) de la convention collective. Le grief est donc accueilli selon les conclusions recherchées.

V. DISPOSITIF

Pour ces motifs, le tribunal

Accueille le grief 19-002;

Conserve juridiction pour décider de toute difficulté que la présente décision pourrait soulever.

Québec, 12 juillet 2019

Me Jean-François La Forge, arbitre

Pour le Syndicat : M. Gaétan Desnoyers, FISA

Pour l'Employeur : Me Serge Cormier, Ville de Sherbrooke

Audition tenue le 18 juin 2019