

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 25 juillet 2016

DEVANT L'ARBITRE : Claude Martin, avocat

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LES MARMOUSETS

Représenté par Me Jacques Provencher

et

**SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES(EURS) DES CENTRES DE LA PETITE
ENFANCE DE MONTRÉAL ET LAVAL – CSN**

Représenté par Madame Sylvie Pinard

Grief : 010414-01 – Jasonne Félix – Respect de la convention collective.

AUDITION LE 18 MARS 2016

SENTENCE ARBITRALE

[1] Les parties n'ayant pu s'entendre sur le choix d'un arbitre, le ministre de Travail m'a nommé pour agir en cette qualité dans le dossier mentionné en rubrique le 24 mars 2015. Il s'agit d'une affaire qui soulève à la fois un problème d'interprétation et un problème d'application des dispositions d'une convention collective assurant à une salariée la

possibilité de s'absenter de son travail sans perte de salaire à l'occasion du décès d'un membre de sa famille. Si les textes pertinents de la convention¹ paraissent clairs à première vue, leur application présente une difficulté, dans la présente affaire, en raison de ses faits particuliers. Il s'agit, en quelque sorte, d'un cas d'espèce.

[2] La Plaignante, Madame Jasonne Félix, prétend que le Centre a enfreint les dispositions concernant le droit des salariées à des congés sociaux lorsqu'il a refusé de lui permettre de s'absenter sans perte de traitement à la suite du décès de sa mère. Le Centre, pour sa part, soutient qu'elle était alors en congé sans solde. Elle n'avait donc pas droit à l'avantage qu'elle réclame.

[3] Les parties ont convenu que la procédure interne de grief avait été respectée et que la mécontente avait été déférée à l'arbitrage conformément à la convention collective. Elles n'avaient pas de moyens préliminaires à faire valoir.

LES DISPOSITIONS PERTINENTES

[4] Les divers congés sociaux qui ont fait l'objet d'une entente sont prévus à l'article 21 de la convention. Les parties y ont convenu des conditions se rapportant notamment aux congés à l'occasion du décès d'un proche d'une salariée, de son mariage ou d'un déménagement. Selon le paragraphe 21.1 :

Toute travailleuse a droit à des congés sociaux sans perte de traitement, à l'exception de la travailleuse occasionnelle référée par une agence de personnel travaillant moins de cinq (5) jours consécutifs. Ces congés sociaux sont attribués dans les cas et selon les modalités suivantes :

a) Décès

[...]

2. du père, de la mère (reconnus légalement), d'un frère ou d'une sœur, d'un des petits-enfants ou du père ou de la mère de ses enfants mineurs : trois (3) jours ouvrables pour la travailleuse;

[5] Si le paragraphe 21.1 énumère les congés sociaux convenus entre les parties, c'est au paragraphe 21.3 qu'elles ont arrêté les conditions d'obtention des congés :

¹ Pièce S-2 : Convention collective de travail intervenue entre Le Syndicat des travailleuses(eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN et Le Centre de la petite enfance Les Marmousets.

21.3 Droit aux congés sociaux

- a) La travailleuse doit prendre les congés prévus à la clause 21.1 dans les quinze (15) jours suivant l'événement. [...];
- b) Il est convenu que les travailleuses absentes de leur travail pour cause de congé hebdomadaire, congé férié, mise à pied, congé de maladie ou d'accident de travail, congé sans traitement ou tout autre congé prévu à la présente convention collective ou autrement autorisé par l'employeur n'ont pas droit au paiement des jours de congés sociaux.
- c) Malgré ce qui précède, la travailleuse bénéficie des congés prévus à l'article 21.1 a) lorsqu'un événement survient durant sa période de congé annuel. Elle peut reporter les jours de congé annuel non utilisés après entente avec l'employeur.

LA PREUVE

[6] Le Centre exploite deux établissements. L'établissement pour lequel Madame Félix travaille accueille quatre-vingts enfants, du lundi au vendredi. Les parties ont admis qu'il est fermé les samedis et les dimanches et, par conséquent, il n'en accueille alors pas².

[7] Au mois de septembre 2013, la directrice générale du Centre, Madame Louise Décarie et la Plaignante se sont entendues, suivant l'usage, pour qu'elle puisse prendre son congé annuel du 17 au 23 février. Les parties ont admis qu'elle a été effectivement en vacance du lundi, 17, au vendredi, 23.

[8] Le 6 décembre, Madame Décarie l'autorisait également de s'absenter sans traitement la semaine précédant et la semaine suivant son congé annuel. Dans sa lettre confirmant son autorisation, Madame Décarie écrivait :

Pour faire suite à votre demande de congés sans traitement qui fait référence à l'article 25 de votre convention collective, nous vous confirmons que vos deux semaines, c'est-à-dire celle du 10 au 14 février et du 24 au 28 février 2014 sont autorisées.

[...]³.

² D'ailleurs, suivant le paragraphe 16.1, « La semaine normale de travail est de trente-sept heures et demie (37,5), réparties à raison de sept heures et demie (7.5) de travail par jour, sur une période de cinq (5) jours par semaine compris entre le lundi et le vendredi inclusivement. »

³ Pièce P-1 : Lettre de Madame Louise Décarie, 6 décembre 2013.

[9] La mère de la Plaignante est décédée le samedi 15 février 2014. À une date que la preuve ne précise pas, Madame Félix a sollicité un congé en raison du décès de sa mère. Le Centre lui a refusé cet avantage. Madame Décarie a été invitée à expliquer les raisons de cette décision lors de l'audition de l'affaire.

[10] Selon Madame Décarie, la Plaignante était en congé sans traitement la semaine débutant le lundi 10 février 2014. Cette première semaine de congé se terminait le dimanche 16 février. Sa mère est décédée le 15. Son décès est donc survenu alors que Madame Félix était en congé sans solde. Elle n'avait donc pas droit à l'avantage qu'elle réclamait en raison du paragraphe 21.3 b) de la convention suivant lequel une travailleuse qui s'absente de son travail en raison d'un congé sans traitement n'a pas droit au paiement des jours de congé sociaux.

[11] Selon la preuve documentaire produite à l'audition, Madame Décarie a donné cette explication à la Plaignante le 20 mars 2014⁴. Insatisfaite, la Plaignante a présenté son grief le 1^{er} avril.

LES ARGUMENTS

- LE SYNDICAT

[12] Le Syndicat soutient d'abord que la Plaignante n'était pas en congé sans traitement lorsque sa mère est décédée. Elle n'était pas en congé annuel non plus. Il rappelle également que le Centre n'accueille pas d'enfants les samedis et les dimanches.

[13] En raison de ce décès, la Plaignante avait droit à trois jours ouvrables de congé. Ce congé devait forcément être pris dans les jours qui l'ont suivi. En l'instance, le 17 février était le premier jour ouvrable après le décès, mais la Plaignante était alors en congé annuel. Suivant le paragraphe 21.3 c), cependant, la Plaignante avait néanmoins le droit au congé social réclamé. Le Centre le lui a refusé.

[14] S'inspirant des règles d'interprétation avancée par Rodrigue Blouin et Fernand Morin⁵, le Syndicat m'invite à donner aux dispositions pertinentes une interprétation libérale et positive qui ne les vide pas de leur sens. Le Centre devait alors permettre à la

⁴ Pièce P-2 : Échange de courriels; P-3 : Explications, document manuscrit.

⁵ Rodrigue Blouin, Fernand Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e éd, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais, au paragraphe VIII.42.

plaignante de profiter du paragraphe 21.3 c) puisque la semaine suivante, elle était en congé annuel.

- *L'EMPLOYEUR*

[15] Le Centre soutient que le paragraphe 21.3 b) est clair. La salariée absente en raison d'un congé sans solde n'a pas droit au paiement des congés sociaux.

[16] Pour bénéficier de l'exception prévue au paragraphe 21.3 c) de la convention collective, l'événement – le décès en l'espèce – doit survenir durant sa période de congé annuel. Dans la présente affaire, la Plaignante était en congé sans traitement lors du décès de sa mère. Le Centre lui a accordé une semaine de congé sans traitement à compter du 10 février 2014. Une semaine est une période de sept jours consécutifs⁶. Sa semaine d'absence se terminait donc le dimanche 16 février. Puisque le décès de sa mère est survenu le samedi 15, elle n'avait pas droit au congé qu'elle réclame.

LES MOTIFS

[17] Les circonstances propres au grief sont particulières. La mère de la Plaignante est décédée alors que celle-ci n'était plus en congé sans traitement, mais pas encore en congé annuel. C'est en raison de ces circonstances très particulières qu'elle est privée d'un avantage prévu à la convention collective.

[18] Les congés en raison du décès d'un proche ne sont pas un avantage qu'un salarié retire en contrepartie de son travail. Ils ont plutôt pour objet de permettre à l'employé de s'absenter du travail sans perte de salaire pour qu'il puisse vivre son deuil avec sa famille, organiser les funérailles et voir au bien-être des survivants de la personne décédée et de ses proches sans avoir à subir une perte de traitement⁷. C'est avec cette finalité, cet objet, que les dispositions de l'article 21 doivent être analysées.

[19] Suivant le paragraphe 21.1, une salariée a droit à un congé social sans perte de traitement lorsque survient l'un ou l'autre de trois événements : le décès d'un proche, un mariage ou un déménagement. Dans le premier cas, le nombre de jours ouvrables de congé varie selon la nature du lien entre elle et la personne décédée. Dans le second cas, le congé est d'une journée ou de deux jours, sans autre qualificatif, selon qu'il s'agit de

⁶ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500, et Délicana Nord-Ouest inc.*, SOQUIJ AZ-02141137, D.T.E. 2002T-553.

⁷ Donald J.M. Brown, David M. Beatty, *Canadian Labour Arbitration*, 4th ed., Vol 1, Toronto (Ont), Thomson Reuters, 2016 (feuilles mobiles, mise à jour n° 50, Mai 2016, au paragraphe 8 :3510).

son mariage ou de celui d'un membre de sa famille. Dans le troisième cas, elle a droit à une journée d'absence.

[20] En raison du paragraphe 21.3 a), les jours ouvrables de congé doivent être pris à l'intérieur d'un délai de quinze jours suivant l'événement. Si la salariée, pour des raisons qui lui sont propres, décide de ne pas s'absenter dans ce délai, elle ne peut les réclamer par la suite, sous réserve de l'exception prévue à l'alinéa 21.3 c).

[21] Le salarié peut être privé de son droit à un congé social si l'événement survient alors qu'il est absent du travail, en raison du paragraphe 21.3 b), mais les exclusions sur lesquelles les parties se sont entendues, qui visent, à première vue, tous les congés, doivent être lus en tenant compte de la nature des congés prévus au paragraphe 21.1. On peut comprendre que la salariée qui se marie ou, encore, qui déménage à l'occasion de son congé hebdomadaire, d'un congé férié ou d'un congé sans traitement ne puisse bénéficier d'une absence sans perte de traitement. Il m'apparaîtrait cependant contraire à l'intention des parties et à l'objet des congés sociaux pour décès, voire absurde, s'il était impossible pour la salariée de s'absenter sans perte de traitement pour cinq jours ouvrables simplement parce que son conjoint ou son enfant était décédé à l'occasion de son congé hebdomadaire ou, encore, de s'absenter trois jours de travail sans perte de salaire parce que le décès de sa mère est survenu alors qu'elle était en congé férié. Les parties ne peuvent pas avoir recherché un pareil résultat lorsqu'elles ont convenu de cette disposition, compte tenu de l'objet particulier d'une clause de congé à l'occasion d'un décès et de l'utilisation des qualificatifs « jours ouvrables » ou « jours ouvrables pour la travailleuse » aux alinéas 21.1 a) 1), 2) et 3).

[22] La Plaignante était en congé sans traitement du 10 au 14 février. Je ne peux retenir le témoignage de Madame Décarie et l'argument du Centre selon lesquels elle était en congé sans solde pour une période d'une semaine du lundi 10 février, au dimanche, 16 février 2014 pour deux raisons. D'une part, pareille affirmation est inconciliable avec la lettre et l'esprit de l'entente confirmée le 6 décembre 2013. La Plaignante était alors explicitement autorisée de s'absenter sans traitement pour la semaine du 10 au 14 février 2014. D'autre part, je suis d'avis que Madame Décarie référait alors implicitement à l'article 16.1 de la convention collective selon lequel la semaine normale de travail s'étend du lundi au vendredi.

[23] La preuve confirme que la Plaignante était en congé annuel du 17 au 23 février. Cette période comprenait la semaine normale de travail de cinq jours et les samedi et dimanche, 22 et 23 février, deux journées qui ne font pas partie de la semaine normale et à l'occasion desquelles le Centre n'accueille jamais d'enfants. Les parties n'ont pas

cherché à qualifier l'absence du 15 et du 16, alors que la Plaignante n'aurait pas pu travailler normalement, d'une façon ou d'une autre. Toutefois, elle n'était alors pas absente du travail en raison d'un congé hebdomadaire, ni en congé sans traitement, ni en raison d'un congé autrement prévu à la convention collective ou autorisé par le Centre.

[24] Dans ces circonstances très particulières, je suis d'avis que le décès de la mère de la Plaignante est survenu au cours de sa période de congé annuel, au sens large du terme, c'est-à-dire au cours d'une période à l'occasion de laquelle le Centre avait convenu qu'elle n'était pas tenue de travailler. Elle pouvait alors prendre ses trois jours de congé de décès sans perte de traitement au cours de cette période et se prévaloir du paragraphe 21.3 c) pour convenir d'une entente avec le Centre pour reporter les journées de vacance qu'elle n'a pas pu utiliser, ce que le Centre lui a refusé. Elle a donc le droit d'être compensée pour l'avantage dont elle a été privée. Cette interprétation et cette application des paragraphes 21.1 a) 2) et 21.3 m'apparaissent conformes à l'objet de ces clauses et conciliables avec la volonté des parties. Elles obviennent par ailleurs aux conséquences absurdes d'une interprétation trop stricte auxquelles j'ai fait référence plus haut.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL

ACCUEILLE LE GRIEF 010414-01;

ORDONNE AU CENTRE DE VERSER À LA PLAIGNANTE UNE SOMME ÉGALE AU SALAIRE QU'ELLE AURAIT PERÇU POUR TROIS JOURNÉES NORMALES DE TRAVAIL, AVEC INTÉRÊT ET INDEMNITÉ SUIVANT L'ARTICLE 100.12 C) DU CODE DU TRAVAIL;

RÉSERVE SA COMPÉTENCE POUR FIXER, À LA DEMANDE D'UNE PARTIE, LE MONTANT DÛ À LA PLAIGNANTE EN RAISON DE CETTE SENTENCE.

***COPIE
CONFORME***

(s) Claude Martin
Claude Martin, Avocat

ANNEXE

JURISPRUDENCE ET DOCTRINE CONSULTÉES ET/OU CITÉES PAR LE SYNDICAT

- ⇒ Rodrigue Blouin, Fernand Morin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e éd, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais;
- ⇒ *Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie-CSN et Centre de la petite enfance aux mille jeux*, 2012 CanLII 12144 (QC SAT) ;

* * *

JURISPRUDENCE ET DOCTRINE CONSULTÉES ET/OU CITÉES PAR L'EMPLOYEUR

- ⇒ *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Délicana Nord-Ouest inc.*, SOQUIJ, AZ-02141137, D.T.E. 2002T-553 ;
- ⇒ *Commission scolaire de Saint-Hyacinthe et Syndicat de l'enseignement Val-Maska*, SOQUIJ, AZ-51183729, D.T.E. 2015T-522.

* * *