

***Convention collective* — Congés payés — Rémunération du travail fait un jour de fête chômée et payée**

Volume 19, numéro 3, juillet 1964

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1021279ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1021279ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (imprimé)

1703-8138 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

(1964). *Convention collective* — Congés payés — Rémunération du travail fait un jour de fête chômée et payée. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 19(3), 392–394. <https://doi.org/10.7202/1021279ar>

Résumé de l'article

Un tribunal d'arbitrage décide (l'arbitre syndical étant dissident) que des employés ayant été appelés au travail un jour de fête chômée et payée n'ont droit qu'au double du salaire régulier, lorsqu'il est dit dans la convention collective que dans un tel cas l'employeur s'engage à payer à l'employé « son temps à temps double ». Si l'une des parties voulaient donner à ce texte un sens différent ou plus étendu, elle se devait de le mentionner formellement au contrat.

Hôtel-Dieu de Montréal vs Alliance des Infirmières de Montréal Inc.; Ministère du Travail de Québec, Bulletin d'information no 1794-1964; Me Jean Bérubé, c.r., président, M. Arthur Matteau M.R.I., arbitre patronal; Me Gilles Corbeille, arbitre syndical (dissident); M. André Chagnon, pour la partie patronale; Me Bruno Meloche, pour la partie syndicale.

d'au moins cinq jours de la date et du lieu où elles pourront être entendues avant de rendre une décision sur la révocation ou la revision » d'une décision **antérieure n'affecte que le droit de la Commission de reviser ou de révoquer telle décision antérieure et n'affecte pas son droit de refuser de la révoquer ou de la reviser.**

Défendre à la Commission de refuser de révoquer ou reviser une de ses décisions avant d'avoir fait enquête et d'avoir tenu une audition dans chaque cas de demande de révocation ou de revision ouvrirait les portes à des demandes dilatoires et abusives de la part de parties intéressées à retarder l'effet des décisions rendues par la Commission et ferait obstacle en conséquence à la réalisation des objets de la Loi elle-même: »

(Voir aussi **Star Glass Limited v. The Labour Relations Board of Quebec**, par Puddicombe, J.C.S. 1963, La Revue du Droit du Travail, page 372.)

En conséquence de ce qui précède, la Commission est d'avis que dans les circonstances il n'y a pas lieu pour elle de reviser la décision qu'elle a rendue le 26 mars 1958.

POUR CES MOTIFS, la Commission rejette, à toutes fins que de droit, la requête soumise par la requérante en date du 14 août 1963.

MONTREAL, le 25 novembre 1963.

DISSENT OF KENNETH G.K. BAKER, COMMISSIONER

Before deciding the merits of the present Petition I would order that a hearing be held to enable the facts to be properly and judicially determined by the Board.

MONTREAL, 27 novembre 1963.

CONVENTION COLLECTIVE — Congés payés — Rémunération du travail fait un jour de fête chômée et payée

Un tribunal d'arbitrage décide (l'arbitre syndical étant dissident) que des employés ayant été appelées au travail un jour de fête chômée et payée n'ont droit qu'au double du salaire régulier, lorsqu'il est dit dans la convention collective que dans un tel cas l'employeur s'engage à payer à l'employé « son temps à temps double ». Si l'une des parties voulaient donner à ce texte un sens différent ou plus étendu, elle se devait de le mentionner formellement au contrat.¹

Il s'agit pour le tribunal d'interpréter l'article 11 de la convention en vigueur, afin de déterminer si Milles M. Bolduc, H. Lebrun et M.B. Marcotte, toutes trois employées à

(1) Hôtel-Dieu de Montréal vs Alliance des Infirmières de Montréal Inc.; Ministère du Travail de Québec, Bulletin d'information no 1794-1964; Me Jean Bérubé, c.r., président; M. Arthur Matteau M.R.I., arbitre patronal; Me Gilles Corbeille, arbitre syndical (dissident); M. André Chagnon, pour la partie patronale; Me Bruno Meloche, pour la partie syndicale.

l'institution, ont été payées suivant les prescriptions de cet article, lorsqu'elles ont dû travailler un jour de fête chômée et payée.

Le tribunal a pris acte de l'admission des faits de la part des procureurs qui ont tous deux reconnu qu'il ne s'agissait que d'un litige portant sur l'interprétation dudit article 11.

Dans sa plaidoirie, le procureur syndical a représenté que l'expression que l'on retrouve dans cet article « ou l'institution s'engage à payer à cet employé son temps à temps double », lorsqu'il travaille un jour de fête chômée et payée s'analyse en fonction des paragraphes A et B dudit article et que dans ce contexte l'employé doit recevoir, à titre de droit acquis en vertu du paragraphe A, son salaire pour le jour de fête, plus, en vertu des derniers termes du paragraphe B, le paiement en double de cette journée où il a effectivement travaillé. Il prétend que si telle n'est pas l'interprétation, il en résulte une grave injustice pour ces employés appelés à travailler les jours de fête chômée et payée.

Pour illustrer sa pensée, il a soumis l'hypothèse de 2 employés dont le salaire quotidien serait de \$10.00 par jour. L'employé qui en vertu de l'article 11 serait en congé un jour de fête chômée et payée recevrait pour sa semaine de travail de 4 jours un salaire de \$50.00, alors que celui qui aurait dû, à la demande de l'institution, travailler ce même jour ne recevrait que \$60.00, soit seulement \$10.00 de plus que le premier, alors qu'en fait il aurait travaillé un jour de plus, jour pour lequel il est prévu à la convention temps double.

Suivant le procureur syndical, pour que, dans l'esprit du texte, cet employé reçoive véritablement temps double pour cette journée de fête, on devrait lui verser la somme de \$30.00.

Pour sa part, le procureur patronal soutient que ce texte ne peut signifier pour les employés tenus de travailler de ces jours de fête rien d'autre chose que le paiement en double du salaire gagné cette journée. Il prétend que les parties au litige et toutes les institutions hospitalières de la ville de Montréal et leurs employés qui ont une clause semblable à leur contrat collectif, l'ont toujours interprétée dans le sens qu'il lui donne.

Ceci résume succinctement les plaidoiries des procureurs.

Le tribunal estime que dans l'intérêt de leur partie, les procureurs ont également raison, pour la partie patronale, de s'attacher au sens strict du texte, pour la partie syndicale, de chercher à en démontrer les implications parcimonieuses (implications qui ne sont pas illogiques ou absurdes en soi ou vis-à-vis les employés qui chôment ces fêtes) pour les employés appelés à travailler un de ces jours de fête chômée et payée.

Cependant, même si l'application de la règle posée à l'article 11 se traduisait par une compensation peu généreuse pour ces employés appelés à travailler ces jours de fêtes, et le tribunal n'est pas loin de partager cette opinion, il faut savoir reconnaître que, dans le but d'apporter aux employés une compensation plus avantageuse, un tribunal ne peut rigoureusement pas aller au-delà du sens des textes pour leur faire dire ce qu'ils ne disent pas.

Passer outre à cette règle équivaudrait pour le tribunal à prendre la responsabilité de mettre de côté dans une convention toute clause qui dans l'esprit d'une partie, ou du tribunal lui-même, n'est pas assez libérale. Malgré toute la sympathie qu'offrent ces trois griefs, le tribunal ne peut absolument pas s'orienter vers une décision si peu fondée en droit.

Il doit donc rechercher le sens exact de cette clause. Que signifie-t-elle donc? Tout simplement qu'à certains jours de fête bien déterminés, les employés ont droit à un congé sans perte de salaire, mais que si des employés sont tenus (car dans une institution hospitalière l'économie des fonctions l'exige) de travailler un de ces jours, l'institution a le choix ou de remettre le congé payé dans un délai déterminé ou de payer cette journée de travail le double du salaire gagné. Il s'agit d'une alternative pure et simple. Nulle part dans le texte il est affirmé que cette journée de fête, si elle est travaillée, doit être payée en double ensus d'une compensation pour la fête. Pour conclure suivant la thèse syndicale, il faut recourir à une rédaction différente qui pourrait être la suivante: «ou l'institution s'engage à leur payer leur temps à temps triple.»

Dans l'opinion du tribunal, cet article 11 n'impose à l'institution aucune autre obligation que de payer, à celui qui travaille un de ces jours de fête, le taux du salaire de cette journée multiplié par deux. Payez à cet employé \$20.00 pour une journée de travail qui vaudrait \$10.00.

Et s'il devait subsister quelques doutes, il importerait alors au tribunal de s'en rapporter aux règles de droits reconnues pour l'interprétation des contrats, en recherchant l'usage dans la région où le secteur où l'on rencontre des conventions ou sentences comportant une clause identique, ou en suppléant dans le présent contrat les clauses qui sont d'usages, quoique non exprimées et enfin en interprétant ce doute en faveur de celui qui s'est obligé. Et dans le cas présent ne devrait-il pas additionnellement s'interroger sur le sens que les parties ont elles-mêmes donné à cette expression dans le passé.

Or, que révèle la preuve sur ces points? Que dans la convention collective d'une institution hospitalière de Montréal (exhibit patronal P-3), convention antérieure au contrat en litige, les parties contractantes ont jugé bon de joindre à un texte littéralement semblable, l'exemple suivant: «le salaire de \$12.00 par jour deviendra \$24.00».

Elle révèle encore (exhibits P-1 et P-2) que deux sentences dans lesquelles se retrouvent un texte identique, l'explique d'un exemple analogue à celui qui précède.

En outre, la partie patronale a affirmé que dans tous les contrats collectifs et sentences des hôpitaux de Montréal, où il est fait mention d'une clause identique, celle-ci aurait toujours été interprétée dans le sens auquel elle souscrit et qu'enfin dans le passé, les parties elles-mêmes s'en seraient remis à cette dernière interprétation. Le tribunal ne peut-il pas tirer de cette affirmation une sérieuse présomption de fait, puisque la partie syndicale n'a mis en preuve ou cité aucun précédent qui permette de se ranger à son avis.

Le tribunal ajoute que si l'une des parties voulaient donner à ce texte un sens différent ou plus étendu, elle se devait de le mentionner formellement au contrat. En cette matière de mesure d'exception, l'intention des parties doit être formulée expressément, car il est d'usage d'interpréter restrictivement toute clause de cette nature.

Pour tous ces motifs, l'arbitre syndical exprimant sa dissidence, le tribunal rejette les 3 griefs.