

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

**ME DENIS NADEAU, *AD.E.*
ARBITRE**

**FIQ- SYNDICAT DES PROFESSIONNELLES EN SOINS
DE L'OUTAOUAIS**

ET

**SANTÉ QUÉBEC-
CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX
DE L'OUTAOUAIS**

GRIEFS : NOS. 779167 ET 779168

LE 20 OCTOBRE 2026

SENTENCE ARBITRALE

APERÇU

L'indemnité liée au congé annuel des salariées à temps complet visées par la convention collective 2016-2020 entre les parties est au cœur du présent litige. Suite à la décision de l'employeur de cesser d'appliquer le pourcentage de 6% prévu à l'article 74 (1) de la *Loi sur les normes du travail (Lnt)* en fonction des revenus découlant du temps supplémentaire des salariées, la partie syndicale a déposé deux griefs, l'un collectif (S-3), l'autre syndical (S-4), contestant la décision patronale et soutenant que les salariées concernées « ont droit à une indemnité de congé annuel selon la *Loi sur les normes du travail* ».

Tout en reconnaissant que les dispositions de la convention collective nationale en matière de congés annuels « s'avèrent normalement plus avantageuses que celles prévues à la LNT », la partie syndicale souligne que pour certaines salariées à temps complet qui gagnent un « salaire brut nettement plus élevé », en raison, entre autres, « d'un fort volume de temps supplémentaire travaillé », le calcul de l'indemnité de congé annuel fondé sur l'article 74 (1) *Lnt*, qui est d'ordre public, « devient plus avantageux que celui fondé sur les dispositions de la convention collective ». D'où les griefs réclamant l'application de la norme minimale du travail prévue à la *Lnt*.

L'employeur s'oppose à cette application « hybride » de la convention collective et de la *Lnt* en matière de congés annuels et, au soutien de sa position, soulève de nombreux arguments de textes et de contexte lié à l'objet de la *Lnt*.

Après une étude à la fois des dispositions pertinentes de la convention collective, de la *Lnt* et d'une analyse contextuelle, je suis d'avis que les deux griefs sont fondés en faits et en droit et doivent être accueillis. En dépit des multiples arguments de l'employeur ayant pour objectif et effet de minimiser la portée et l'application de la *Lnt* en matière de détermination de l'indemnité de congé annuel, je suis d'avis que le caractère d'ordre public conféré à la norme du travail à l'étude doit avoir préséance lorsque que l'application de celle-ci est plus avantageuse, pour certaines salariées à temps complet, que la condition prévue à la convention collective. Tel est le choix du législateur.

REMARQUES PRÉLIMINAIRES

1. L'audition de ce dossier s'est échelonnée, en raison de circonstances externes, sur 3 ans et a donné lieu à des plaidoiries orales et notes et autorités écrites élaborées. En cours de délibéré, les parties m'ont informé que mon collègue Rosaire S. Houde avait rendu, dans le cadre d'une autre convention collective, une sentence soulevant sensiblement les mêmes questions que celles que j'ai à trancher (*Syndicat des travailleuses et travailleurs des Laurentides en santé et services sociaux- CSN et Santé*

Québec, CISSS des Laurentides.¹ Cette sentence a été portée en révision judiciaire par l'employeur. J'ai autorisé les parties à me transmettre leurs observations au sujet de cette sentence.

2. Tout en partageant les conclusions de mon collègue Houde, je propose d'analyser les questions et la preuve telles que soumises par les parties dans le présent dossier. Compte tenu que l'essentiel des représentations des parties a porté sur une étude des textes en présence, je vais adopter, en première partie de mon analyse, la même approche. Je procéderai, en seconde partie, à un examen contextuel tel que le prévoit le « principe moderne » en interprétation des lois. Une revue des principales décisions citées en plaidoirie sera effectuée par la suite. D'entrée de jeu, je disposerai de deux objections patronales liées au témoignage de l'expert Delorme.

I) LES FAITS

3. La partie syndicale a fait entendre, en preuve principale, trois témoins, soit Marco Régis-Parr, chef des relations de travail, Louis Carpentier, infirmier et représentant syndical et Karine D'Auteuil, présidente du syndicat. De son côté, l'employeur n'a présenté qu'un seul témoin, soit Caroline Major, analyste en rémunération au CPNSSS.

4. En contre-preuve, la partie syndicale a interrogé François Delorme, économiste; témoignage suivi, en contre-preuve patronale, par un retour à la barre de Caroline Major, et en arrière-contre-preuve, de François Delorme. Ces deux témoins sont des experts. Je souligne que l'enchevêtrement de ces deux témoins experts a soulevé un grand nombre de discussions et de façon formelle, d'objections de la part de l'employeur. J'en disposerai plus loin.²

5. Marco Régis-Parr a reconnu que dans l'ancien établissement du Centre de santé et des services sociaux de Gatineau (CSSS Gatineau), l'employeur a procédé, de façon rétroactive au 15 mai 2006, à un double calcul qui, dans les faits, permettait aux personnes salariées, détentrices de postes à temps complet et qui recevaient un salaire brut plus élevé que leur salaire régulier, d'être rémunérées selon la méthode de calcul la plus avantageuse, soit entre celle prévue aux dispositions nationales de la convention collective alors en vigueur et celles prévues à la *Loi sur les normes du travail* pour les congés annuels. Un courriel du 17 octobre 2006, de la directrice adjointe aux ressources humaines, Marcella Dault, confirme cette application. (S-6)

6. Marco Régis-Parr a indiqué que même après la fusion survenue dans le réseau en 2015, cette application s'est poursuivie, mais uniquement pour les personnes salariées de cet ancien site (CSSS Gatineau).

¹ 2026 CanLII 51305, 2026 QCTA 232, ci-après *CISSS des Laurentides*.

² *Infra*, par. 53-50.

7. Le 10 mai 2018, le chef de service Régis-Parr, qui occupe ce poste depuis la fusion de 2015, avisait le syndicat de la « fin immédiate de ce type de versement pour tout le personnel du CISSS de l'Outaouais ». Il soulignait, de façon particulière, la cessation de cette pratique de « rémunération supplémentaire, calculé sur le temps supplémentaire effectué dans l'année de référence (...) offert au personnel à temps complet » et ce, « puisqu'elle est tout de même illégale », puisque contraire à la convention collective nationale. (S-6)

8. En contre-interrogatoire, le chef Régis-Parr a dit avoir pris connaissance de cette « pratique » appliquée au CSSS Gatineau, et reconduite pour les salariés de ce site après la fusion de 2015, lors de ses échanges avec une représentante syndicale au début de mai 2018. Il précise que le terme « illégal » n'est plus employé, mais qu'il visait alors, dans son courriel S-6, une « pratique non conforme à la convention collective », à l'égard de laquelle, dit-il, « le gouvernement nous demande de cesser ».

9. Le chef de service a expliqué les modes de calcul appliqués aux personnes salariées à temps complet et à celles à temps partiel, les différences qui se trouvent à la convention collective, etc. Il précise que la base de calcul est différente entre les deux groupes et que, pour les personnes à temps partiel, celui-ci est effectué, quant à l'indemnité payable, sur le « salaire global » qui inclut, entre autres, les primes, le temps supplémentaire.

10. Le chef de service a indiqué que si la position syndicale était retenue, les calculs requis pour établir les montants devant être versés aux personnes salariées exigeraient un travail important d'extraction de données, des « calculs à la mitaine ». Il dit « qu'on est embêtés » face à ce calcul du 6% incluant le temps supplémentaire. Il reconnaît toutefois que ces calculs auraient été effectués, entre 2015 et 2018, pour les personnes salariées de l'ancien CISSS Gatineau et qu'ils le sont encore pour les salariées à temps partiel.

11. Louis Carpentier était, en 2006, agent syndical à l'hôpital de Gatineau, relevant de l'ancien CISSS Gatineau. Il explique qu'il a été impliqué, en 2006, dans les discussions qui ont conduit au courriel de la directrice adjointe Dault. (S-6) Il explique que la demande d'application de la *Lnt* – et donc, de la prise en compte du temps supplémentaire dans le calcul de l'indemnité de congé, provenait d'abord des infirmières travaillant au bloc opératoire, qui étaient – et sont encore selon lui – appelées à faire régulièrement du temps supplémentaire. C'est Louis Carpentier qui a déposé les griefs à l'étude. (S-3 et S-4)

12. En contre-interrogatoire, Louis Carpentier ne peut confirmer si la pratique de « double calcul », confirmée par le courriel S-6 d'octobre 2006, s'appliquait seulement à l'Hôpital de Gatineau ou s'il concernait également les personnes salariées de l'Hôpital de Hull, qui faisait partie du CSSS de Gatineau. Il croit que c'est toutefois le cas car le courriel S-6 ne fait pas de distinction. Il indique que le tableau, qui se trouve à la page 3

de la pièce S-6, est un exemple de la façon de calculer le « supplément de paie de vacances selon la loi sur les normes du travail ».

13. Karine D'Auteuil est présidente du syndicat local et est impliquée au syndicat depuis septembre 2017. Elle explique la démarche qu'elle a suivie pour déterminer les situations où le calcul de la *Lnt* est plus avantageux que celui prévu à la convention collective. Elle reconnaît que c'est « du cas par cas ».

14. Elle présente les fiches de paie de 3 infirmières. Dans le cas de l'infirmière CD (j'ai identifié les dossiers par des initiales), son salaire brut, pour 2018, était de 153 666,31\$ (S-8), de 166 861,14\$ en 2019 (S-9) et de 186 445,86\$ pour 2020 (S-10). Selon l'étude de ce dossier par Marie-Joëlle Véronneau, conseillère en relations de travail pour la F.I.Q., CD a reçu pour les vacances du 1^{er} mai 2018 au 30 avril 2019, 7 820,00\$ en indemnités de congé annuel. Compte tenu de son salaire annuel pour l'année 2017 (137 000,00\$), la conseillère évalue que si elle avait reçu l'équivalent du 6% prévu à la *Lnt*, elle aurait eu droit, en 2018, à 8 220,00\$, soit 400\$ de plus que ce qu'elle a effectivement reçu. (S-16) Le même exercice a été fait pour les années suivantes, et les écarts sont de 1 660\$ pour la période de mai 2019 à avril 2020 et de 2 830\$ pour les vacances du 1^{er} mai 2020 au 30 avril 2021. (S-10)

15. Les cas de l'infirmière ML (S-12) avec un salaire brut de 238 460,95\$ pour 2019 et de l'infirmière HL, avec un salaire brut de 259 411,33\$ (S-13) et de 264 862,72\$ pour 2019 (S-14) et de 287 781,62\$ pour 2020 (S-15, p.2) confirment, selon la présidente D'Auteuil, sa conclusion : si les dispositions de la convention collective en matière d'indemnités pour vacances sont plus avantageuses pour une salariée, travaillant en clinique externe, sans faire du temps supplémentaire sont plus avantageuses que ce qui est prévu à l'article 74 (1) *Lnt*, la situation est très différente pour les infirmières, comme c'est le cas dans les dossiers mentionnés précédemment, qui, en raison de leur affectation (urgence, bloc opératoire, etc.), font beaucoup de temps supplémentaire. Dans un tel cas, les dispositions de la *Lnt* sont plus avantageuses que celles prévues à la convention collective.

16. De son côté, l'experte Caroline Major, détentrice d'un bac en économie, travaille depuis 2019 à titre de conseillère experte (analyste de la rémunération) au CPNССS, direction de l'analyse stratégique en ressources humaines. Dans le cadre d'un témoignage fort technique, Caroline Major a d'abord produit un tableau indiquant une évaluation du coût des vacances des personnes salariées de l'ensemble du réseau de la santé. (E-2)

17. Par ailleurs, elle a évalué l'impact qui, selon elle, surviendrait si les griefs à l'étude étaient accueillis. Dans cette veine, Caroline Major a fait ressortir les éléments distinctifs entre le régime prévu à la convention collective et celui de la *Lnt* : nombre d'années de service déterminant le quantum de vacances; impossibilité de calculer la différence d'indemnité entre la *Lnt* et la convention collective tant que les vacances d'une personne

salariée n'ont pas été prises en entier; le fait que seul un calcul individualisé peut permettre d'établir la valeur réelle de l'indemnité de vacances, etc.

18. L'économiste Major a insisté sur une série de situations où, pour une personne salariée à temps complet, la détermination d'une indemnité de vacances réellement versée pose des difficultés : avancement d'échelons au cours d'une année de référence promotions, augmentations statutaires, changements de statut, de milieux et de la prise qui peut y être associée.

19. Caroline Major a repris les 3 dossiers soumis par la partie syndicale. Dans chaque cas, elle a souligné que les personnes visées ont obtenu, pendant la période de référence, des augmentations de salaire, des changements d'échelon, une promotion dans un cas, un changement de nombre d'heures de travail, de versements de rétroactivité, de versements d'équité salariale, de primes, etc. (E-3)

20. L'économiste Major a également expliqué les impacts possibles lorsqu'une personne décide de se faire monnayer, à un moment qu'elle détermine, des vacances accumulées au cours des années antérieures; ce qui a pour effet, selon elle, de gonfler le salaire versé lors d'une année donnée, alors que cette rémunération vise une ou plusieurs années antérieures.

21. Enfin, Caroline Major a examiné plus particulièrement les impacts découlant des arrêtés ministériels en lien avec la période de pandémie. (E-4). Elle soulève que si les griefs étaient accueillis, les avantages requis durant la pandémie seraient maintenus lors de l'évaluation de l'indemnité de vacances, alors que l'état d'urgence est levé depuis quelques années. Cette conclusion vaut également pour les demi-journées de congés annuels dont certaines personnes salariées ont pu profiter dans le cadre de l'arrêt en conseil 2022-030; puisque ces journées n'ont aucune date de péremption.

22. Revenant sur le tableau général produit par Caroline Major sous E-2, il en ressort – et ceci est repris par l'employeur dans sa plaidoirie – « que l'application intégrale du régime prévu à la *Lnt* serait beaucoup moins coûteuse pour la partie patronale que celle qui résulte du régime négocié par les parties et qui se retrouve dans la convention collective. (...). En d'autres termes, de manière évidente pour la partie patronale, l'application du régime instauré par la *Lnt* au personnel du RSSS [réseau santé et services sociaux] représenterait une économie substantielle comparativement à ce qu'il a accepté dans le cadre de la négociation collective ». ³ Je note que cette « application intégrale » du régime prévu à la *Lnt* en lieu et place des dispositions de la convention collective n'est pas invoquée par la partie syndicale.

³ Notes écrites de l'employeur, par. 80.

23. François Delorme, économiste et président de l'Association des économistes du Québec, a été interrogé dans le cadre de la contre-preuve syndicale. Une objection à la recevabilité de celle-ci a été soumise par l'employeur. J'y reviendrai plus loin.⁴

24. François Delorme explique avoir fait une analyse, produite sous S-18, à partir des fichiers Excel produits par Caroline Major (E-3). À ce titre, il a examiné plus particulièrement les cas 1 et 3 présentés par Caroline Major (non identifiés) et les fiches de paie de 2018 à 2020 de l'infirmière HL. La question qui lui a été posée consistait à déterminer à partir de quel seuil la convention collective est plus ou moins avantageuse que la *Lnt* et il l'a fait à partir des documents fournis par Caroline Major, qui, dit-il, n'a pas répondu à cette question lors de son témoignage.

25. Le témoin expert a expliqué les éléments pris en compte dans ses calculs liés à la convention collective et à la *Lnt*. Il souligne que dans le premier cas, le temps supplémentaire n'est pas inclus dans les calculs, alors que la notion de revenu brut de la *Lnt* implique entre autres, les primes et le temps supplémentaire.

26. Relativement au cas 1, François Delorme a dégagé une analyse à la page 11 du document S-18. Il dégage que pour les 4 années étudiées, l'infirmière a obtenu, au total, 34 901\$ en versement de vacances, alors qu'elle aurait reçu, si la *Lnt* lui avait été appliquée, 45 150\$, soit une différence de 10 256\$. (S-18, p.11) L'expert est arrivé à une conclusion similaire à l'égard du cas 3 examiné par sa collègue experte Major (S-18, p. 12). Sauf pour une année 2022-2023 et pour un cas, François Delorme indique que les chiffres du fichier Excel produits par Caroline Major établissent qu'il y a un manque à gagner pour les personnes salariées concernées. Il note que cette dernière n'avait pas fait cette comparaison, mais estime que si elle l'avait effectuée, elle serait arrivée aux mêmes résultats.

27. François Delorme indique qu'il n'a pas inclus les diverses primes qui apparaissent aux fichiers produits par Caroline Major, mais il précise « que ceci ne changerait rien aux conclusions ».

28. Quant au cas de l'infirmière HL dont les fiches de paie sont produites sous S-13 à S-15, le témoin a référé à son analyse globale pour les années 2018 à 2020. (S-18, p.10) Dans ce cas, à chaque année, l'infirmière a reçu environ 7 000\$ de moins par année que ce que la *Lnt* lui aurait donné droit. En fait, il précise que le ratio est de près 2 fois supérieur entre la *Lnt* et la convention collective (soit de 1,84 à 1,96). (S-18, p.10)

29. François Delorme a également fait part de différents scénarios, avec des hypothèses générales (S-18, p.4), et arrive à la conclusion que dès que le revenu brut d'une personne salariée dépasse environ 117 000\$, la *Lnt* devient plus avantageuse. (S-18, p.7)

⁴ *Infra*, par. 53-60.

Le scénario 4, avec un revenu très élevé (180 000\$), confirme cette conclusion. (S-18, p.8)

30. En conclusion, le témoin explique qu'à partir des données déposées par Caroline Major, la comparaison convention collective/*Lnt* révèle qu'en raison de la différence d'éléments devant être pris en compte pour évaluer l'indemnité de vacances, plus le revenu brut d'une salariée est élevé, plus l'indemnité prévue à la *Lnt* sera considérée plus avantageuse que celle découlant de la convention collective.

31. En contre-interrogatoire, François Delorme a indiqué que l'évaluation comparative qu'il a effectuée demeure la même et ce, peu importe les différences quant aux périodes de référence prévues à la convention collective et à la *Lnt*. Par ailleurs, il considère que les primes Covid doivent être incluses dans le calcul en fonction de la *Lnt*. Le témoin a été plus hésitant – car, rappelle-t-il, il n'est pas juriste – concernant l'inclusion ou non des versements d'équité salariale, de rétroactivité, etc.

32. En contre-preuve patronale, Caroline Major est revenue sur le témoignage de François Delorme. Par exemple, elle a comparé le scénario 3 du document de son collègue expert (S-18, p.7), dans une pièce détaillée produite sous E-5, onglet 1. Dans ses rapports E-2 et E-3, Caroline Major explique, par exemple, qu'elle a précisé quelles sont les primes qui sont ou non payées pendant qu'une personne est en vacances et qui fait donc partie de l'indemnité de vacances selon la convention collective (ex : prime de soins critiques, prime de fin de semaine, etc.). Il est fréquent, selon elle, que plusieurs primes soient considérées pour l'indemnité de vacances. L'experte Major indique que la moyenne des heures supplémentaires, pour l'Outaouais, en 2018-19 et 2019-20, pour une personne à temps complet est autour de 120 heures par année. Elle précise que l'année de référence visée pour les vacances est celle, de mai à avril, qui précède l'année de la prise des vacances.

33. Caroline Major estime, selon ses calculs, que les seuils proposés par l'expert Delorme sont inexacts. Dans son analyse comparative faite au document E-5, onglet 1, elle évalue, en effet, que l'infirmière toucherait une indemnité supérieure en vertu de la convention collective (6 669\$), que ce que la *Lnt* lui allouerait (5 854\$). Dans ce calcul, elle précise avoir considéré que la personne aurait fait 3 fois plus de temps supplémentaire que la moyenne indiquée précédemment. De façon particulière, elle note avoir exclu, de ses calculs, les vacances, fériés et maladies – ce qu'elle avait pris en compte lors de son témoignage initial – car l'expert Delorme avait exclu ces données de ses calculs. Elle indique que plusieurs personnes touchent une ou l'autre des primes de milieux, mais ne peut en évaluer le nombre, mais « ce n'est pas marginal ».

34. L'experte insiste sur le fait qu'en ajoutant quelques paramètres à une analyse, la conclusion de François Delorme selon laquelle seules les infirmières qui font peu de temps supplémentaire sont avantagées par la convention collective est fausse; « que ça dépend de d'autres facteurs » (échelon salarial, nombre d'heures par semaine, années

de service, etc.). Elle conteste donc le modèle présenté par l'expert Delorme qui « ne reflète pas la réalité », car les hypothèses considérées sont incomplètes à son avis.

35. L'experte Major fait ressortir, à l'aide de d'autres exemples, les impacts que peuvent avoir diverses situations sur le calcul de l'indemnité de vacances, dont, plus particulièrement, la question de l'année de référence, les possibles versements de rétroactivité, de primes diverses liées à la pandémie, etc. (voir E-5, onglets 2 à 4).

36. Réinterrogée, Caroline Major reconnaît que si le montant attribué au temps supplémentaire, prévu à E-5, onglet 1, passe de 20 457 à 100 000\$, la *Lnt* devient alors plus avantageuse. Quant à la moyenne énoncée de temps supplémentaire, elle reconnaît que certaines personnes n'en font pas, alors que d'autres en font beaucoup.

37. Et que les infirmières sont rémunérées pour le temps travaillé, et non en fonction d'une moyenne. Enfin, elle reconnaît que le paiement de l'indemnité de vacances est lié au salaire de son poste.

38. Sous objection patronale, l'expert Delorme est revenu à la barre afin d'expliquer pourquoi il n'avait pas traité de la question de la période de référence lors de son témoignage initial et estime que la différence découlant de cette question est au sens économique, « marginale », ou peu significative. Il insiste sur le fait que son exposé des « seuils » ne visait que des fins illustratives et que chaque cas doit être évalué individuellement.

39. Caroline Major a été également invitée à témoigner à nouveau et a rappelé, tel qu'elle l'avait énoncé dans son second témoignage, que dans les calculs proposés par la partie syndicale, il peut y avoir des éléments qui sont considérés à deux occasions, ce qui, à son avis, n'est pas équitable.

II) LES PLAIDOIRIES

40. La partie syndicale souligne que sa contestation vise uniquement la situation où des personnes salariées détentrices de postes à temps complet gagnent un revenu supérieur à leur salaire régulier en raison du temps supplémentaire effectué, ou par l'ajout de certaines primes prévues à la convention collective. Elle admet que les dispositions prévues à l'article 21.05 des dispositions nationales (S-1) s'avèrent « généralement plus avantageuses que celles prévues à l'article 74 *Lnt* ».

41. Si, selon la partie syndicale, il est considéré que le temps supplémentaire n'est pas inclus dans le calcul des vacances en vertu de la convention collective⁵, elle estime que la

⁵ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest*, AZ-51563596, par. 87-, 89-90. J. Barrette, arbitre.

définition de « salaire brut » prévue à l'article 74 *Lnt* apporte une autre solution et implique de considérer celui-ci dans le calcul découlant de cette disposition, ainsi que les primes, suppléments et tout autre montant pouvant être considéré comme étant du « salaire brut ».

42. En conséquence, et en vertu du caractère d'ordre public de la norme prévue à l'article 74 *Lnt*, la partie syndicale soutient que l'employeur a erré en droit en modifiant, en mai 2018, le mode de calcul que l'ancien CSSS Gatineau appliquait, et qui impliquait, pour certaines personnes salariées, que leur indemnité de vacances était celle découlant de la *Lnt*, plutôt que ce qui était prévu à la convention collective.

43. De son côté, l'employeur invoque que la norme prévue à l'article 74 *Lnt* est un tout et comprend une indemnité, un quantum de nombre de jours de vacances et une période de référence. Ainsi, selon l'employeur, l'indemnité « afférente » au congé annuel, par sa nature, est intrinsèquement liée au nombre de jours de vacances accordés dans chacun des régimes, de même qu'à son mode de calcul applicable de manière à pouvoir déterminer son mandat.

44. De plus, l'employeur soumet que la notion de « salaire » définie à l'article 1 (9) *Lnt* n'est pas d'ordre public et, en conséquence, que le « salaire brut » du sens de l'article 74 *Lnt* n'inclut que le salaire de base, de sorte qu'à son avis, le calcul prévu à la convention collective s'avère à être plus avantageux que selon la *Lnt*, dans de telles circonstances.

45. Enfin, la partie patronale soumet que l'application proposée par la partie syndicale de l'article 74 (1) *Lnt*, si elle était retenue, mène à des résultats absurdes, illogiques et incohérents en raison du « double avantage » qu'elle accorde dans certains cas à des salariées.

III) DÉCISION

Objections à la contre-preuve syndicale

46. Afin de me prononcer sur les objections patronales à la contre-preuve syndicale – soit, en fait, au témoignage de l'expert François Delorme – je vais d'abord souligner, de façon générale, mon évaluation de la preuve que je dégage des témoignages des deux experts, soit Caroline Major et François Delorme.

47. Tel qu'indiqué précédemment, ces deux experts ne sont pas des juristes et, leur contribution à l'audience a consisté essentiellement, pour le témoin Major, à expliquer les nombreux paramètres devant être pris en compte afin d'établir la rémunération à titre de congé annuel, et pour le témoin Delorme, à dégager un « seuil » à partir duquel, de façon générale, la *Lnt* accorde un avantage supérieur au montant découlant de l'application de la convention collective.

48. Évidemment, il ne s'agit ici que d'un résumé succinct des nombreuses heures de témoignage des deux experts, des pièces et tableaux déposés et longuement expliqués à l'occasion de ceux-ci, et de leurs commentaires et critiques réciproques quant aux silences ou imprécisions de leur vis-à-vis.

49. Cette preuve était, et les deux parties l'ont reconnu en cours d'audience et en plaidoirie, très technique. Je l'ai relue à plus d'une reprise afin de bien en saisir, si c'est possible, tous les tenants et aboutissants.

50. Toutefois, et ceci n'est pas contesté, les deux experts n'avaient pas à se prononcer sur les questions de droit posées dans le présent litige. La preuve des experts, essentielle, a permis de constater, au-delà des erreurs ou omissions notées par chaque procureur, les nombreux volets techniques et pointus liés à la rémunération des congés annuels, les différents éléments qui peuvent avoir une influence sur celle-ci d'une année à l'autre, les possibles reports qui peuvent rendre l'évaluation difficile, les primes ponctuelles (surtout en lien avec la pandémie) qui ont pour certaines années, bouleversé plusieurs paramètres (et peuvent avoir cet effet encore en 2026), etc.

51. Si l'experte Major n'a pas tiré de conclusion générale à l'égard de la coexistence du régime contractuel et de celui de la *Lnt*, sinon pour faire particulièrement ressortir les difficultés découlant de la différence temporelle de l'année de référence, l'expert Delorme a dégagé – et encore ici, je résume – que plus une personne salariée effectue du temps supplémentaire, plus il est probable que le régime de la *Lnt* lui soit plus favorable pour son indemnité de congé que les dispositions de la convention collective. À la dernière question qui lui a été posée par la procureure syndicale, lors de son troisième témoignage, Caroline Major a reconnu que « si on joue avec les paramètres, oui, on peut arriver avec un écart » plus favorable en tenant compte de la *Lnt*.

52. Avec égard pour les explications et commentaires des deux experts, je note que la preuve de Karine D'Auteuil, à partir de sa présentation et analyse des relevés de paie de trois salariées (S-7 à S-15 et S-17 à S-20), permettait d'arriver à la même conclusion. Mais la présidente D'Auteuil n'était pas un témoin expert.

53. Ceci me mène à disposer des objections patronales à la contre-preuve syndicale à l'égard du témoignage de François Delorme, succédant d'abord à celui de Caroline Major, et, en second lieu, lorsqu'il a été rappelé à la barre afin de commenter le second témoignage de Caroline Major, qui avait également été autorisée à discuter le deuxième témoignage de l'expert Delorme. Dans les deux cas, l'employeur soumet que cette contre-preuve syndicale n'aurait pas dû être entendue; qu'elle devait être présentée en preuve principale.

54. Avant de me prononcer, je souligne d'abord que toute la question du témoignage d'une experte du côté patronal, et de son éventuelle réplique syndicale par un témoin expert a été discutée par les procureurs dès le début de l'audience et a même donné lieu

à une sentence arbitrale interlocutoire.⁶ De façon récurrente en cours d'audience, ce même point de discord est revenu et a donné lieu à diverses objections qui ont été prises sous réserve.

55. Après analyse, je ne retiens pas ces objections patronales. D'une part, je note que la contre-preuve principale de la partie syndicale visait essentiellement à revenir sur le témoignage de l'experte Major.

56. Ce témoignage, éminemment technique, a consisté principalement à préciser les nombreux paramètres qui devaient être pris en considération au moment de la détermination, selon la convention collective, de la rémunération des congés annuels d'une salariée. Elle a peu traité de la *Lnt*, sinon pour indiquer la difficulté réelle, de la période de référence de celle-ci vs celle applicable en vertu de la convention collective. Dans cette perspective, la contre-preuve syndicale était pertinente car elle permettait à un autre expert d'aborder, lui également sous un angle technique d'économiste, ces diverses questions. C'est à l'occasion de cette preuve, et en utilisant les fichiers Excel de sa collègue Major, que François Delorme a formulé des illustrations de « seuils » à partir desquels, selon lui, la *Lnt* est plus favorable que la convention collective.

57. Par la suite, l'employeur a demandé de faire réentendre, l'experte Major, afin de se prononcer sur le témoignage de François Delorme. À ce point, et devant le nombre de données, de tableaux, de commentaires et critiques provenant des deux experts, j'ai accepté – dans le but de m'assurer que chaque partie avait l'occasion de préciser sa position sur la preuve technique – de réentendre Caroline Major et, en raison de divers points soulevés à partir des tableaux et fichiers utilisés, François Delorme.

58. Cet enchaînement de témoignages des deux experts est, j'en conviens, peu habituel. À aucun moment n'ai-je perçu que le recours à la contre-preuve par la partie syndicale visait à scinder sa preuve. Celle-ci, au départ, établissait, pour 3 cas concrets que les salariées concernées avaient obtenu une rémunération inférieure à celle qui découlait de la *Lnt*. Telle est d'ailleurs la prétention centrale des deux griefs à l'étude. C'est l'employeur – tel qu'il en avait le droit – qui a introduit par la suite une défense reposant sur une preuve technique, par une experte en rémunération. J'estime qu'il aurait été inéquitable de priver la partie syndicale de pouvoir répliquer à cette preuve avec un expert.

59. Dans le contexte d'un dossier où les enjeux monétaires semblent significatifs pour les parties et où les éléments à considérer dans les calculs ainsi que les calculs eux-mêmes, sont intégrés expressément par l'employeur au soutien de sa position par un témoin expert, je suis d'avis qu'une saine administration de la justice – et, pour ma part, une volonté de bien comprendre les aspects techniques, extérieurs au droit – me permettait d'entendre la contre-preuve syndicale, et, en corollaire, la réplique patronale,

⁶ 2023 CanLII 21260.

à la première et seconde occasion. Cette décision relevait, à mon avis, de mes pouvoirs généraux en matière de procédure d'instruction des griefs prévus à l'article 100.2 C.t.

60. Les objections patronales sont donc rejetées. À ce titre, et de façon incidente à cette décision, la demande patronale de remise de l'audition prévue pour le 27 février 2026, formulée lors de l'audience du 22 janvier 2026, pour le motif que l'experte Major n'était pas disponible et ne pouvait assister au témoignage autorisé de François Delorme, sont à la charge de l'employeur. (S-1, art. 11.39)

Partie I

A) L'indemnité « afférente » au congé annuel

61. L'employeur soumet que l'indemnité prévu à l'article 74 *Lnt*, de 4% ou 6%, n'est pas une « norme en soi », puisqu'à son avis, celle-ci ne peut exister seule, « elle est *afférente* au congé annuel, c'est-à-dire qu'elle se rapporte à cette notion » avec laquelle elle est « intrinsèquement liée et donc indivisible des autres éléments qui constituent le droit au congé annuel, dont le quantum de ce congé et la méthode de calcul sur laquelle elle se fonde. »

62. En somme, la proposition patronale consiste à lier exclusivement l'indemnité prévue à l'article 74 *Lnt* à la norme législative minimale prévoyant le droit à 2 ou à 3 semaines de vacances, prévu aux articles 68 et 69 *Lnt*.

63. J'ai examiné attentivement cette proposition et j'estime qu'elle ne peut être retenue en droit.

64. Je rappelle d'abord le libellé de l'article 74 (1) *Lnt* :

L'indemnité afférente au congé annuel de la personne salariée visée dans les articles 67 et 68 est égale à 4% du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence. Dans le cas de la personne salariée visée dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6% du salaire brut de la personne salariée durant l'année de référence.⁷

⁷ Les alinéas 2 à 4 de l'article 74 *Lnt* n'ont pas d'application dans le présent litige. Il est intéressant de noter que la version originale de l'article 74 *Lnt* établissait une distinction entre le salarié « payé à l'heure ou au rendement » qui avait droit à 4% ou 6% « du salaire brut durant l'année de référence », avec le « salarié payé autrement qu'à l'heure ou au rendement », dont l'indemnité devait être égale « *au salaire que ce salarié aurait reçu s'il avait travaillé durant son congé* ». (1979, c. 45, art. 74, mes italiques). Cette différence entre deux groupes de salariés a été retirée en 1980, pour ne retenir que l'équivalent de l'actuel art. 74 (1) *Lnt*. (1982, c. 5, art. 5). On peut retenir de cet historique que le législateur connaissait la différence entre le « salaire brut » et le « salaire » qui « aurait été reçu s'il avait travaillé durant son congé », une notion qui se rapproche de celle apparaissant à l'article 21.05 de la convention collective (*infra*, par. 114) et a décidé de retenir, depuis 46 ans, l'actuelle base de calcul prévue à l'article 74 (1) *Lnt*.

65. La proposition patronale repose essentiellement sur l'utilisation de l'adjectif « *afférente* ». L'employeur dégage de l'emploi de ce terme que l'indemnité qui y est énoncée ne peut valoir qu'à l'égard du quantum de congé prévu aux articles 67 à 69 *Lnt*.

66. Voilà, à mon avis, une très large conséquence attribuée à un seul adjectif! Afin de bien comprendre l'ordonnancement des dispositions relatives aux congés annuels payés, je rappelle les dispositions suivantes, qui se retrouvent sous le chapitre IV de la *Lnt* intitulé « Les normes du travail »; normes du travail qui sont, selon l'article 93 *Lnt*, d'ordre public.

67. L'article 66 énonce le « droit au congé annuel » et « l'année de référence » :

L'année de référence est une période de douze mois consécutifs pendant laquelle une personne salariée acquiert progressivement le droit au congé annuel.

Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si une convention ou un décret fixent une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

68. L'article 68 *Lnt* prévoit le droit au congé annuel de deux semaines dans le cas où une personne salariée justifie d'un an de service continu chez le même employeur. Quant à l'article 69 *Lnt*, pour les cas de « trois ans de service continu », il se lit ainsi :

Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

69. La période de référence et le quantum de vacances ont une caractéristique commune qui me paraît importante : même si les articles 66 et 69 *Lnt* sont des « normes du travail » visées par l'article 93 *Lnt*, le législateur a prévu dans les deux cas que leur contenu peut être modifié par une convention ou un décret, soit, dans le cas de l'article 66 (2) *Lnt*, relativement au point de départ de l'année de référence ou quant à l'article 69 *Lnt*, en indiquant qu'il s'agit d'une durée minimale, pour prévoir une durée supérieure à la durée de congé annuel qui y est prescrite pour les cas de trois ans de service continu.

70. Si le législateur a reconnu que ces deux normes peuvent faire l'objet de dispositions différentes, tout en ne pouvant les nier ou être inférieures aux *minima* énoncés, le libellé de l'article 74 (1) *Lnt* est, pour sa part, d'une toute autre facture. Dans ce cas, le texte édicte quelle est l'indemnité « *afférente* » (qui se rapporte) au congé annuel. Ainsi, contrairement à la « flexibilité » reconnue par le législateur quant à la détermination du point de départ de la période de référence et du quantum de vacances pour les cas de trois ans de service continu, l'indemnité prévue au premier alinéa de cet article ne

permet aucune dérogation. Ainsi, nonobstant ce qui a été convenu par une convention quant au point de départ de la période de référence, ou quant à la durée du congé annuel, l'indemnité « afférente » à ce congé est déterminée avec précision, soit de 4 % ou de 6% « du salaire brut durant l'année de référence ».

71. Je reviens maintenant à la proposition patronale qui soutient qu'en raison de l'adjectif « afférente », l'indemnité prévue à l'article 74 (1) *Lnt* serait « indivisible des autres éléments qui constituent le droit au congé annuel » que sont le quantum et la méthode de calcul. En somme, le contenu de l'article 74 *Lnt* n'aurait d'application qu'à l'égard des situations visées par les articles 68 et 69 *Lnt*.

72. Cet argument « isolationniste » contredit de plein fouet, selon moi, la portée générale de la *Loi sur les normes du travail* - et, plus particulièrement, le caractère d'ordre public des normes du travail qui y sont énoncées. En édictant l'article 74 *Lnt*, le législateur a énoncé une norme du travail qui précise quelle est l'indemnité de congé à laquelle une personne salariée a droit et sur ce point, il ne permet pas d'entente distincte.

73. Certes, son texte se réfère aux articles 67, 68 et 69 *Lnt*, d'où l'usage approprié de l'adjectif « afférent », mais rien ne permet de déduire qu'en raison de ce terme de liaison, l'unique vocation de cette disposition ne consisterait qu'à couvrir les situations visées par ces articles. Si telle avait été l'intention du législateur – ce qui, je le note, constituerait une exception unique à la portée de l'ensemble de cette *Loi* – je suis d'avis qu'elle aurait dû être précisée de façon expresse; ce qui n'est pas le cas.

74. Selon moi, le législateur n'a pas énoncé à l'article 74(1) *Lnt* une règle qui n'aurait qu'une utilité « accessoire » à l'application des dispositions de la *Lnt* relatives au congé annuel; une disposition qui n'opérerait, somme toute, qu'en « vase clos ». Au contraire, l'article 74 *Lnt* énonce une règle spécifique permettant la détermination de l'indemnité de congé annuel, qui est de nature obligatoire et d'application générale et vaut tant à l'égard des personnes salariées syndiquées ou non syndiquées.⁸

75. Une conclusion contraire, et tel serait l'effet de la proposition patronale, signifierait qu'à l'exception des situations visées par les articles 66 à 69 *Lnt*, il n'y aurait aucune règle ou aucune balise minimale relativement à la détermination de l'indemnité de congé annuel; interprétation on ne peut plus fragile en droit puisqu'elle ne sied aucunement avec les termes conférant une portée obligatoire et d'ordre public aux normes du travail prévues à la *Lnt*. (arts 93 *Lnt*)

B) La notion de « salaire »

⁸ À ce sujet, lire *infra*, par. 133.

76. L'employeur soumet que la notion de « salaire brut » prévue à l'article 74 *Lnt*, et qui en constitue la base de calcul de l'indemnité, « ne doit pas nécessairement inclure les éléments prévus dans la définition prévue à l'article 1 (9) *Lnt*, puisque dans ce contexte les avantages pécuniaires n'ont pas à être considérés ».

77. Selon la partie patronale, la définition de « salaire » prévue à l'article 1 (9) *Lnt* n'est pas d'ordre public et, de ce fait, ne serait pas incluse « nécessairement » - la référence à cet adverbe laissant place à une certaine relativité non précisée - dans le calcul du « salaire brut » au sens de l'article 74 (1) *Lnt* tous les avantages qui y sont énoncés. À son avis, cette interprétation irait à l'encontre du « contexte » dans lequel s'applique cette disposition.

78. En somme, l'employeur est d'avis, et je le cite, que « la mention du « salaire » dans une norme prévue à la *Lnt* n'implique donc pas nécessairement que l'on doive appliquer la définition prévue à l'article 1 (9) *LNT* aux articles de la *LNT*. L'article 1 indique clairement qu'une évaluation contextuelle doit avoir lieu ».

79. Dans cette perspective, l'employeur soumet que le terme « salaire brut » prévu à l'article 74 (1) *Lnt* correspond à son sens commun, soit le « montant évalué avant déduction des taxes et frais divers », mais qu'il « ne définit pas pour autant ce qui entre dans ce salaire ».

80. Après analyse, j'estime que cette proposition patronale est non fondée en droit. Il est d'abord essentiel de rappeler le texte introductif de l'article 1 *Lnt*, ainsi que son paragraphe 9 :

1. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

9. « « salaire » : la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'une personne salariée;

81. Première remarque : l'employeur développe sa proposition en mettant d'abord en exergue la « réserve » figurant au paragraphe introductif de l'article 1 *Lnt* qui énonce « *à moins que le contexte n'indique un sens différent* ». (mes italiques)

82. Selon l'employeur, cette réserve signifierait que le législateur formulait une série de définitions à l'article 1, mais que celles-ci pourraient être adaptées en fonction du « contexte ». Si je comprends bien, ce « contexte », selon l'employeur, serait extérieur à la *Lnt*; incluant, entre autres, une convention collective.

83. Je ne partage pas cette interprétation de la réserve formulée au paragraphe introductif de l'article 1 *Lnt*. De façon claire et non ambiguë, le législateur précise que le

« contexte » auquel cette réserve s'applique est en lien direct avec « *la présente loi* », soit la *Lnt*. Rien ne permet de déduire que les définitions formulées dans la *Loi sur les normes du travail* pourraient être modelées en fonction d'un « contexte » qui lui serait extérieur lorsqu'il s'agit d'appliquer les normes qui y sont prévues. Retenir une telle interprétation signifierait que toutes les définitions qui sont formulées à l'article 1 – et qui sont, pour plusieurs, à la base même des normes minimales de la *Lnt* (e.g. « salarié », « service continu », « conjoints ») – pourraient, en fonction d'un quelconque « contexte » externe, revêtir d'autres significations au moment d'appliquer ces normes. Cette approche ne peut être retenue en droit.

84. À mon avis, la « réserve » formulée au premier paragraphe de l'article 1 *Lnt* se réfère exclusivement à la *Lnt*, d'où la mention introductive « *Dans la présente loi* ». En effet, le législateur a énoncé des définitions *pour l'application de la loi*, tout en reconnaissant que le « contexte » de certaines dispositions puisse conférer un sens différent à ces termes.

85. Le mot « salaire » - au cœur de l'argument patronal – est un bel exemple de cette situation. Dans une *Loi* comme celle à l'étude, il est facile de comprendre que la notion de « salaire » soit centrale. On l'a vu, le terme « salaire » est défini largement, incluant la rémunération et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié. Or, le législateur a tenu compte de certains « contextes » visés par la *Lnt* et a accordé alors au mot « salaire » un sens différent de celui énoncé à la définition de l'article 1 (9) *Lnt*.

86. C'est le cas, par exemple, du contexte du salaire minimum. L'article 41 *Lnt* précise « qu'aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum ». À défaut de la « réserve » prévue au premier paragraphe de l'article 1 *Lnt* permettant un sens différent de la définition donnée au terme « salaire », l'exception prévue à l'article 41 *Lnt* concernant l'exclusion des avantages ayant une valeur pécuniaire dans le calcul du pourboire serait source de contradiction, et de confusion, au sein de la *Lnt*.

87. *Idem* pour l'article 46 *Lnt* qui distingue, pour le bulletin de paie, les notions de « salaire brut » et de « salaire net » (par. 9 et 11) Je reviendrai sous peu sur la notion de « salaire brut », mais on constate que le législateur, en précisant « brut » et « net », a apporté des précisions eu égard à la définition générale de « salaire ».

88. Autre exemple : à l'article 50 *Lnt*, il est prévu que le pourboire versé par un client « ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû ». À nouveau, n'eût été de la « réserve » du premier paragraphe de l'article 1 *Lnt*, il aurait été possible de considérer que le pourboire devrait être inclus dans le libellé large du terme « salaire », ce qui n'aurait pas été sans poser des difficultés.

89. D'autres dispositions de la *Lnt* sont au même effet en indiquant, par exemple, que le salaire ne doit pas « tenir compte des heures supplémentaires » dans certains cas (arts. 62, 83 (1), 84.0.13 *Lnt*), ou réfèrent au « salaire horaire habituel » (arts. 55 et 58 *Lnt*), ou au « salaire de base » pour les fins de cotisations des employeurs (art. 39.0.1 *Lnt* « rémunération »; « règles applicables »).

90. Donc, premier constat : *quand il s'agit de l'application de la Lnt*, la définition du terme « salaire » n'est pas optionnelle ou ajustable par des sources extérieures. Seules les dispositions de la *Lnt* peuvent, en raison de leur contexte, modifier la portée de cette définition et être considérées en droit.⁹

91. Passons maintenant au second point de la proposition patronale, rappelée à de nombreuses reprises dans sa plaidoirie, soit que la définition de « salaire » de l'article 1 (9) *Lnt* n'est pas d'ordre public. L'employeur invoque diverses sentences arbitrales qui vont dans ce sens. J'examinerai ces décisions en dernière partie.¹⁰ Pour l'instant, qu'il suffise de souligner que les contextes de ces décisions diffèrent du présent dossier et n'abordent, selon moi, que partiellement la question de qualification invoquée.

92. En effet, la proposition patronale implique deux concepts distincts devant être distingués en droit. Le premier est celui que je viens d'examiner.¹¹ Le législateur a défini, à son article 1 de la *Lnt*, les termes d'une série de notions qui forment une large part du socle même de cette *Loi* : notions de « salarié », de « service continu » et également de « salaire ». Ces divers termes, on le constate rapidement à la lecture attentive de la *Lnt*, sont repris dans la majorité des « normes du travail » formulées au chapitre IV de la *Lnt*; qui sont, selon l'article 93 *Lnt*, d'ordre public.

93. Donc, pour les fins de l'application de la *Lnt*, le législateur a défini des termes qui, « à moins que le contexte n'indique un sens différent », ont la signification qui y est énoncée. En soi, il est exact de considérer que ces définitions ne sont pas *in se* d'ordre public dans le sens où elles ne sont pas visées par l'article 93 *Lnt*. Ceci implique qu'un contrat de travail ou une convention collective ne sont pas restreints par ces définitions de la *Lnt*. Les parties à ces ententes contractuelles ont tout à fait le droit de convenir d'une définition différente du terme « salaire ».

⁹ Le même exercice peut être effectué pour la définition de « salarié » (1 (10) *Lnt*). Dans ce cas, on le sait, le législateur a d'abord énoncé une définition large; pour en donner un « sens différent » dans certains contextes (art. 1 *Lnt*) : portée réduite pour le « cadre » (art. 54 (3) *Lnt*), ou exclusion complète d'une catégorie (art. 3 (6) *Lnt*, cadre supérieur) avec néanmoins quelques exceptions pour l'application de certaines normes à ce cadre supérieur: art. 3.1 *Lnt*.

¹⁰ *Infra*, par. 154-161.

¹¹ *Supra*, par. 85-90.

94. Toutefois, et ceci me conduit au second concept devant être pris en considération¹² : lorsque le législateur intègre une ou l'autre des termes définis à l'article 1 *Lnt* à des « normes du travail » qui elles sont déclarées d'ordre public, les termes définis revêtent dès lors ce même attribut. À mon avis, on ne peut, en effet, dissocier au sein même d'une « norme du travail » d'ordre public des notions qui profiteraient de cette protection législative et d'autres, tout en y étant incorporées comme composante essentielle de la norme, qui en seraient privés. À titre d'exemple, il serait difficile de concevoir que la notion de « service continu » définie à l'article 1 (12) *Lnt* pourrait, parce que cette définition n'est pas une « norme du travail », avoir une signification différente lorsqu'il s'agit d'appliquer les articles 67, 68, 69, 82, 84.02 et 124 de la *Lnt*.¹³

95. Le cas à l'étude, soit la notion de « salaire » illustre bien cette situation. Le législateur, on l'a vu, a défini largement le terme « salaire » à l'article 1 (9) *Lnt*. Cette définition, qui n'est pas d'ordre public, n'empêche aucunement des parties à un contrat de travail ou à une convention collective d'accorder un sens différent à ce terme. Et, au sein de leurs relations contractuelles, c'est cette signification qui s'appliquera.

96. Toutefois, lorsque l'article 74 (1) *Lnt* est invoqué par une partie et qu'il faille procéder à l'évaluation découlant de l'article 94 *Lnt* afin de déterminer si une condition contractuelle est plus avantageuse que cette norme du travail, le mot « salaire », intégré à cette disposition législative, ne peut avoir un autre sens que celui prescrit par la *Loi*. La liberté contractuelle est certes préservée, mais le législateur, comme c'est le cas pour d'autres aspects du monde du travail¹⁴, en a fixé une limite, sous forme de norme minimale obligatoire et ce seuil, lorsque la *Lnt* est invoquée et appliquée, est incontournable en droit.

97. Dans le cas de l'article 74 *Lnt*, le législateur énonce une norme du travail se référant au « salaire brut ». Il a donc ajouté au mot « salaire », défini à l'article 1 (9) *Lnt*, l'adjectif « brut ». Contrairement aux exemples des articles 41 et 50 *Lnt* vus antérieurement¹⁵, le mot « salaire » n'est ici ni altéré ou atténué, mais il est précisé : le salaire qui est visé par cette norme est le « salaire brut », une notion commune dans le monde du travail qui représente, comme l'indique l'employeur en se référant au dictionnaire *Le Robert*, « le montant évalué avant déduction des taxes et frais divers (opposé à net) ». ¹⁶ Les termes « salaire » et « salaire brut », loin d'être antinomiques, se complètent et couvrent donc, avant les déductions fiscales et autres frais, la rémunération et les avantages dus pour le travail d'une personne salarié. C'est donc à cette notion qu'il est donc requis de se référer lorsqu'il s'agit d'appliquer la norme du travail d'ordre public prévue à l'article 74 (1) *Lnt*.

¹² Et qui, on le verra, ne l'a pas été dans la jurisprudence citée par l'employeur : *infra*, par. 151-152.

¹³ Le même raisonnement pourrait être appliqué à d'autres définitions de la *Lnt* : e.g. « conjoints », art. 1 (3).

¹⁴ Pour d'autres exemples, voir *infra*, par. 104.

¹⁵ *Supra*, par. 86.

¹⁶ Notes écrites de l'employeur. p. 56.

98. Je reviens maintenant à la proposition patronale qui soutient que la notion de « salaire » de l'article 1 *Lnt* n'aurait pas « nécessairement » de caractère obligatoire lorsqu'il s'agit d'appliquer l'article 74 *Lnt*; que ce terme ne représenterait, en fait, qu'une « valeur » à partir de laquelle l'indemnité de congé doit être calculée, et non une norme obligatoire.

99. L'analyse précédente ne peut soutenir cette interprétation en droit. Le législateur n'a pas édicté à la *Lnt*, des « valeurs » qui pourraient être utilisées ou non lorsqu'il s'agit d'appliquer les dispositions qui se retrouvent à la *Lnt*. Il a plutôt retenu une approche beaucoup plus coercitive, en ayant recours à des dispositions minimales d'ordre public. La proposition patronale consistant à faire abstraction de la définition donnée au terme « salaire » de l'article 1 *Lnt* et intégrée la norme d'ordre public de l'article 74 (1) *Lnt* et ce, afin d'y substituer une notion externe à la *Loi* - d'ailleurs non vraiment précisée par l'employeur, sinon qu'elle ne devrait pas inclure l'ensemble des avantages pécuniaires additionnels, incluant le temps supplémentaire, au salaire de base - me paraît donc incompatible avec les termes de la *Lnt* et, forcément, avec l'intention du législateur.

C) L'hybridité proscrite

100. La partie patronale insiste dans sa plaidoirie sur l'importance d'éviter une interprétation qui ouvrirait la porte à une application hybride de la *Lnt* et de la convention collective. Selon elle, la convention collective est conçue et doit s'appliquer comme un régime complet et cohérent auquel on ne pourrait appliquer indistinctement une norme de la *Lnt* prise isolément et hors contexte.

101. Sur la notion d'hybridité, l'employeur s'appuie sur un extrait d'une décision de la Cour supérieure dans l'affaire *Association des pompiers de Montréal inc. c. Tremblay*¹⁷. Je reviendrai plus loin sur cette décision dans mon étude de la jurisprudence.¹⁸ Qu'il suffise de mentionner, pour l'instant, que ce jugement retient, sans réserve, l'application de l'article 74 (1) *Lnt* dans un litige impliquant des indemnités de vacances pour des salariés syndiqués.

102. Après analyse, je ne retiens pas l'argument patronal car le présent dossier n'implique pas une utilisation partielle d'une norme du travail et son application au régime contractuel. En faits et en droit, ce sont plutôt deux régimes qui se côtoient légalement et dont la seule possible interaction découle d'une dérogation à une norme minimale du travail qualifiée d'ordre public par le législateur. Je m'explique.

103. Personne ne remet en question – et le syndicat l'a rappelé à diverses reprises – que le régime des congés annuels prévu à la convention collective est exhaustif. La partie

¹⁷ 2015 QCCS 5382. Ci-après *APM*.

¹⁸ *Infra*, par. 162-164.

syndicale a également reconnu que dans la plupart des cas, seul ce régime, prévu à l'article 21 de la convention collective, aura à s'appliquer.

104. L'autonomie de ce régime contractuel découlant du *Code du travail* n'est toutefois pas absolue; le législateur ayant adopté, depuis une cinquantaine d'années, diverses lois ayant soit une vocation quasi constitutionnelle (*Charte des droits et libertés de la personne*), soit édictant des dispositions d'ordre public (ex. *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, art. 4). C'est également le cas pour la *Lnt*. (art. 93) Dans de telles situations, la « liberté contractuelle » des parties à une convention collective existe toujours, mais se trouve limitée par un cadre législatif obligatoire et, comme en l'espèce, minimal.

105. L'intensité de ce « cadre » varie d'une loi à l'autre, et même au sein d'une seule loi. En l'espèce, j'ai déjà fait ressortir qu'en matière de congés annuels, le législateur a fait preuve de souplesse à l'égard de la détermination du point de départ de la période de référence pour l'évaluation de ce congé, et quant au quantum de vacances pour les salariés ayant 3 ans de service continu.¹⁹

106. Toutefois, à l'article 74 (1) *Lnt*, il a imposé des pourcentages (4 et 6%) sur une base de calcul déterminée (« salaire brut du salarié durant l'année de référence »). C'est à l'égard de ces aspects que l'autonomie contractuelle des parties est suspendue à une importante condition : dans la mesure où une convention a « pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse » (art. 94 *Lnt*), la convention primera. À l'inverse, c'est la norme du travail qui doit être appliquée.

107. En somme, en matière de congés annuels, le législateur n'accorde pas une totale liberté aux parties d'une convention collective. La période de référence peut leur être propre, le quantum de vacances peut être supérieur à celui prévu à la *Loi*, mais des *minima* sont prescrits pour les pourcentages et la base de calcul (salaire brut).

108. Je ne vois pas comment un employeur peut éviter l'application de ce régime d'ordre public, en alléguant que les règles contractuelles convenues forment un ensemble complet, imperméable à une évaluation comparative de sa légalité.

109. Contrairement à l'assertion patronale, la comparaison requise ne consiste pas à intégrer un ou des éléments de la *Lnt* au régime contractuel – ce que l'employeur qualifie d'approche hybride – mais de déterminer si, à l'égard des aspects spécifiques de la norme du travail qui sont d'ordre public – soit le pourcentage et la base de calcul – la convention collective respecte les *minima* énoncés.

110. Une telle démarche n'a donc rien de l'hybridité alléguée par la partie patronale, et n'est ni artificielle, ni mécanique. Elle n'a pas pour effet « d'ajouter » aux dispositions pertinentes de la convention collective en matière de congés annuels, mais vise à

¹⁹ *Supra*, par. 66-69.

s'assurer que celles-ci respectent les éléments d'ordre public qui sont énoncées à l'article 74 *Lnt*. Esquiver cette comparaison reviendrait, à mon avis, à considérer qu'une convention collective, parce qu'elle prévoit des dispositions en matière de congés annuels, pourrait être placée automatiquement en marge du caractère obligatoire et d'ordre public accordé par le législateur à la norme du travail prévue à l'article 74 (1) *Lnt*. Une telle approche ne peut être retenue en droit.

111. Dans l'arrêt *Vavilov*²⁰, un arrêt fondamental non seulement pour la révision des normes de contrôle judiciaire mais également pour le rappel des principes en matière d'interprétation des lois prodigué à l'endroit de tous les organismes administratifs²¹, la Cour suprême souligne, entre autres points, que « lorsque le libellé d'une disposition est précis et non équivoque, son sens ordinaire joue normalement un rôle plus important dans le processus d'interprétation. »²² À mon avis, l'étude effectuée dans cette première partie va dans ce sens et fait ressortir que les nombreuses et subtiles distinctions textuelles proposées par l'employeur contredisent des dispositions « précises et non équivoques » de la *Lnt* et ne sont pas fondées en droit. Mais, comme nous le verrons maintenant en seconde partie, l'interprétation préconisée par l'employeur, vue à la lumière d'une analyse contextuelle plus large, est également en rupture, avec l'objet de protection au cœur de cette *Loi*.

Partie II

A) Les conséquences illogiques de l'application de l'article 74 (1) *Lnt*

112. Je l'indiquais précédemment, la preuve patronale, reposant exclusivement sur le témoignage de l'experte Caroline Major, a consisté essentiellement (1) à mettre en lumière, à l'aide de diverses illustrations, les conséquences pouvant découler, selon elle, de l'application de la proposition syndicale et donc le caractère illogique de cette interprétation, et (2) à soulever la complexité de la mise en œuvre de celle-ci. Je vais traiter les deux points séparément.

1. Le « double avantage »

113. Au chapitre des conséquences, l'employeur a mis principalement l'accent et ce, tout au long du témoignage de l'experte Major, sur la situation qu'il qualifie de « double avantage » émanant à son avis de l'application de l'article 74 *Lnt* à l'égard des salariées à temps complet visées par la convention collective. Selon l'employeur, ces conséquences sont illogiques, inévitables ou incohérentes et ont pour effet d'écarter l'application de cette disposition au présent litige.

²⁰ *Canada (Ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration c. Vavilov*, 2019 CSC 65

²¹ *Id.*, par. 115-124.

²² *Id.*, par. 120.

114. Afin de saisir cette proposition de « double avantage », il est requis de revoir les articles 66 (2) et 74 (1) *Lnt*²³, ainsi que les articles 21.01 et 21.05 (3) de la convention collective. Ces deux derniers se lisent ainsi :

21.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1^{er} mai de chaque année.

21.05 (3) La salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

115. Si la période de référence de l'article 66 (2) *Lnt* et celle de l'article 21.01 de la convention collective couvrent la même séquence, soit du 1^{er} mai au 30 avril, l'employeur souligne qu'une différence existe toutefois quant à la base de calcul en lien avec ces périodes de référence. Dans le cas de la convention collective, la salariée à temps complet a droit de recevoir pendant la période de son congé annuel « *une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail* » en fonction des crédits de vacances accumulés du 1^{er} avril au 30 avril de l'année précédente.²⁴ Je note qu'il n'est pas remis en question en l'espèce que cette rémunération ne tient pas compte des revenus découlant de travail en temps supplémentaire.²⁵

116. Du côté de l'article 74 (1) *Lnt*, il a déjà été mentionné que l'indemnité doit être égale à 4% ou 6% « du salaire brut du salarié durant l'année de référence ». Ainsi, et ceci est clair, le législateur prescrit une norme du travail différente de celle énoncée à la convention collective quant à la base de calcul de l'indemnité de congé : plutôt que de prévoir un pourcentage du salaire brut sur la rémunération de la personne salariée « comme si elle était au travail » - donc sa rémunération en « temps réel » ou contemporain à la prise de vacances - la norme légale se réfère de son côté au salaire brut « durant l'année de référence ».

117. Or, et c'est à ce niveau que l'employeur soulève un problème qu'il qualifie de majeur : si la période au cours de laquelle une personne salariée acquiert des crédits de vacances pour déterminer la durée des congés annuels est la même entre les deux sources, le calcul de la convention collective - contrairement à ce qui est énoncé à l'article 74 (1) *Lnt* - ne se réfère pas au revenu brut gagné pendant cette période de référence, mais prévoit le versement, pour la période de vacances, de la rémunération à laquelle la salariée a droit *au moment de la prise desdites vacances*.

²³ *Supra*, par. 67 (art. 66 *Lnt*) et par. 64 (74 (1) *Lnt*).

²⁴ Mes italiques.

²⁵ *Supra*, par. 41, en se référant à la décision *Centre intégré de santé et des services sociaux de la Montérégie-Ouest*, note 5.

118. L'experte Major a exposé différentes situations ayant pour effet, à son avis, d'accorder, en raison de ce renvoi au salaire brut de la période de référence prévue à l'article 74 (1) Lnt, un « double avantage » à une salariée. Afin d'illustrer cette situation, je reprends un des exemples soumis en plaidoirie écrite par l'employeur :

386. Il découle de cette preuve que, par exemple, une salariée à temps complet qui obtient un remplacement sur un poste comportant un taux horaire plus élevé (ex. infirmière à assistante-infirmière-chef) dans un milieu où on verse une prime (ex. prime de soins critiques majorée à l'urgence qui était anciennement de 14% et qui est maintenant de 15%), alors que son milieu de travail précédent ne comportait aucune prime, va immédiatement bénéficier au moment de la prise de ses vacances de son nouveau taux de salaire d'assistante-infirmière-chef et de sa prime de milieu;

387. C'est la règle du « comme si elle était au travail » prévue à la convention qui s'applique de manière immédiate;

388. Évidemment, l'indemnité de vacances prévue à la LNT ne lui aurait pas procuré de tels avantages, puisqu'elle aurait été calculée selon le salaire gagné durant l'année précédente, soit à son ancien taux de salaire, sans prime de milieu, sans augmentation salariale et sans avancement d'échelon le cas échéant;

389. Or, lorsque son remplacement prend fin, au bout d'un an, cette salariée retrouve alors son poste d'infirmière, avec un taux horaire moindre, tout en perdant également sa prime de milieu;

390. Toujours en vertu de la convention collective, à titre de salariée à temps complet, son indemnité de vacances sera établie selon son salaire actuel d'infirmière, sans prime de milieu puisque non seulement elle n'y travaille plus, mais aussi parce qu'elle a déjà bénéficié de cet avantage l'année précédente;

391. Ainsi, en vertu de la convention collective, l'équilibre se fait d'une année à l'autre et la salariée bénéficie toujours de la même règle selon les termes négociés entre les parties;

392. Toutefois, si le Tribunal devait faire droit au grief et, par le fait même, aux prétentions syndicales, dans l'exemple précité, la salariée bénéficierait non pas une fois, mais bien deux fois des avantages liés à son remplacement d'un an. La première, au moment de son remplacement, comme salariée à temps complet en vertu de l'article 21.05 de la convention collective, la seconde en vertu de la LNT, puisque c'est sur la base du salaire majoré de la prime de milieu que son indemnité de vacances sera calculée pour l'année suivante;

393. Tout le salaire gagné dans l'année de remplacement sera, en effet, versé durant l'année de référence prévue à l'article 66 LNT, laquelle servira à l'indemniser encore une fois davantage en vertu de cette Loi pour l'année subséquente;

119. D'autres situations ont été présentées par l'experte Major.²⁶ En plaidoirie, le procureur patronal a soulevé des imprécisions, contradictions et erreurs qui ont été commises par l'expert Delorme lorsqu'il a discuté de certaines hypothèses de sa consoeur Major. Si celles-ci ont été notées en cours d'audition, elles n'ont pas d'impact, selon moi, sur la question de droit qui est posée. En effet, même en tenant pour acquis que l'exemple précédent, ainsi que d'autres hypothèses présentées par Caroline Major et allant dans le même sens, illustrent le possible chevauchement entre l'application de la convention collective et celle de l'article 74 (1) *Lnt* quant à la base de calcul de l'indemnité de congé annuel d'une salariée, je ne souscris pas à la proposition patronale selon laquelle ce qu'elle qualifie de cas de « double avantage » découlant de l'application de l'article 74 (1) *Lnt* conduirait à des conséquences illogiques, inéquitables ou incohérentes devant écarter, de ce fait, l'application de cette disposition au présent litige.

120. Je propose deux observations liminaires avant d'examiner le mérite de la proposition patronale. D'une part, je note que les différents exemples présentés par l'experte Major ne traitent pas directement de ce qui a pourtant été placé au cœur de la preuve syndicale, soit le fait que le calcul de l'indemnité de congé prévue à la convention collective ne prend jamais en considération les revenus obtenus par une salariée en temps supplémentaire.²⁷ Je rappelle que l'essentiel du témoignage de l'expert Delorme a consisté à discuter de cette situation, rejoignant ainsi la preuve soumise par la présidente syndicale D'Auteuil. (S-7 à S-15 et S-17 à S-19)

121. Or, dans le contexte analysé par la preuve, il apparaît que certaines salariées ont travaillé de nombreuses heures en temps supplémentaire au cours des années visées, et qu'il n'est pas contesté qu'il s'agissait là d'une rémunération due « pour le travail (...) d'une personne salariée » au sens de l'article 1 (9) *Lnt*. Ainsi, et il importe de le préciser, ces situations, qui ont été fréquentes dans le milieu de travail à l'étude, ne peuvent donc être visées par la notion de « double avantage » invoquée par l'employeur et l'argument d'illogisme qu'il en dégage.

122. Je rappelle d'ailleurs que l'experte Major n'a pas nié que, selon les paramètres considérés, la *Lnt* pouvait mener à des situations plus avantageuses que celles prévues à la convention collective.²⁸ Sur ce point, et spécifiquement à l'égard de la prise en compte des revenus découlant du temps supplémentaire, les conclusions de l'expert Delorme sont probantes. Certes, sa démonstration faite à partir de seuils est perfectible sur certains points, mais la conclusion générale de l'expert quant à l'importance déterminante du facteur du temps supplémentaire dans la détermination de la possible application de l'article 74 (1) *Lnt* n'a pas été contredite.

²⁶ L'employeur y réfère, en synthèse, dans ses notes complémentaires du 25 juin 2026, par. 58.

²⁷ Je rappelle que c'est la décision de l'employeur de cesser de prendre en considération la rémunération en temps supplémentaire et d'y appliquer la norme de 6% prévue à l'article 74 (1) *Lnt* (S-5) qui a été à la base des griefs à l'étude.

²⁸ *Supra*, par. 36.

123. Ainsi, pour les cas relatifs au temps supplémentaire, l'analyse effectuée en première partie confirme que ces sommes, visées par la notion de « salaire brut », doivent être prises en compte lors de l'évaluation comparative « convention collective/article 74 (1) *Lnt*.

124. Seconde observation : l'exemple patronal relaté ci-dessus ne correspond pas à un cas précis survenu dans le milieu de travail. L'experte Major a reconnu qu'un ou des paramètres liés au poste détenu, au statut de la salariée, à son salaire, à son affectation, à la période où elle a travaillé à tel ou tel endroit, à son horaire, etc. constituent autant de facteurs qui auront un impact sur les résultats obtenus quant à sa rémunération. Ainsi, en reprenant l'exemple précédent, si, à la fin de son remplacement, la salariée revient à son poste et obtient alors une augmentation salariale, ou le versement d'une nouvelle prime ou autre avantage, il est possible que la rémunération qui lui sera versée pendant ses vacances en fonction de l'article 21.05 de la convention collective s'avère plus avantageuse que l'indemnité calculée selon l'article 74 (1) *Lnt*.

125. Bref, la généralisation me semble mauvaise guide en cette matière. Il est manifeste que tout comme pour les « seuils » formulés par l'expert Delorme, les situations soulevées par l'experte Major demeurent tributaires des faits propres à chaque salariée. Ceci a d'ailleurs été reconnu par les deux experts lors de leur témoignage.

126. Revenons maintenant à la proposition patronale à l'effet que les situations de « double avantage » qu'une salariée pourrait bénéficier à son avis démontrent que l'interprétation et l'application de l'article 74 (1) *Lnt* dans le cadre de la convention collective à l'étude mèneraient à des résultats que l'employeur qualifie « d'absurdes, illogiques et inéquitables ». L'employeur invoque également la théorie de l'enrichissement injustifié à l'encontre de cette interprétation. Je traiterai de cet argument plus loin.²⁹

127. Tel que je l'indiquais en introduction, cette proposition patronale exige d'élargir le spectre de mon analyse, jusqu'ici orientée principalement sur le texte des dispositions pertinentes de la *Lnt*, afin d'interpréter celles-ci en ayant recours au « principe moderne » en matière d'interprétation des lois. Dans l'arrêt *Vavilov*³⁰, la Cour suprême rappelle l'importance de ce « principe moderne » lorsqu'il s'agit, pour un tribunal administratif, d'interpréter l'essence d'une loi, soit la nécessité de « (...) lire les termes d'une loi « dans leur contexte global en suivant le sens ordinaire et grammatical qui s'harmonise avec l'[économie] de la loi, l'objet de la loi et l'intention du législateur ».³¹ La Cour s'appuie alors sur un extrait de l'arrêt *Rizzo & Rizzo Shoes Ltd. (Re)*.³²

²⁹ *Infra*, par. 140.

³⁰ *Supra*, par. 20.

³¹ *Id.*, par. 117.

³² [1998] 1 R.C.S. 27, par. 21. Voir *infra*, note 43, pour un bref résumé de cet arrêt.

128. Une telle démarche ne se limitant pas au seul texte d'une loi permet, en effet, de s'assurer de la cohérence de celui-ci avec l'objet de la loi et d'écarter ainsi des résultats absurdes ou déraisonnables qui pourraient découler d'une interprétation strictement littérale d'une loi ou disposition. Même si l'employeur a principalement mis l'accent, dans sa plaidoirie, sur des arguments de texte, préconisant même, on l'a vu, des lectures très étroites de certaines dispositions, il s'est également référé à l'occasion à des éléments du principe moderne d'interprétation au soutien de sa proposition de caractère illogique et incohérent de l'interprétation suggérée par le syndicat. Je vais donc examiner les arguments invoqués en procédant à l'application de ce principe moderne d'interprétation.

129. Au sujet de l'objet de la *Lnt*, l'employeur cite un extrait de l'arrêt *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*³³, où le juge LeBel, au nom de la majorité, écrit :

[6] Le domaine des relations du travail au Québec a reçu un encadrement législatif important, qui résulte de la volonté législative de prendre en compte la situation fréquente de vulnérabilité des salariés à l'égard de leur employeur, et d'établir un système de relations du travail stable et ordonné. Comme ailleurs au Canada, cet encadrement se retrouve dans plusieurs lois qui régissent des aspects divers des rapports individuels ou collectifs du travail. La *L.n.t.*, qui édicte des conditions minimales de travail, joue un rôle particulièrement important à l'égard des salariés de la province de Québec, qu'ils soient syndiqués ou non. Elle représente la plus importante intervention du législateur québécois en cette matière et constitue, avec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, L.R.Q., ch. S-2.1, la pièce maîtresse du régime légal de travail du Québec (R. P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec* (6^e éd. 2008), p. 143).

[7] La *L.n.t.* vise à assurer aux salariés québécois une protection minimale à laquelle ne peuvent déroger les parties à une relation de travail. Adoptée en 1979, elle avait pour objectif d'améliorer la protection jugée insuffisante qu'offraient jusqu'alors les lois du travail à caractère exclusivement économique, dont la *Loi sur le salaire minimum*, L.R.Q., ch. S-1. Avant l'adoption de la *L.n.t.*, en effet, ces lois ne permettaient pas l'établissement de conditions de travail justes en raison du déséquilibre fonctionnel inhérent à la relation salarié-employeur (F. Morin, J.-Y. Brière et D. Roux, *Le droit de l'emploi au Québec* (3^e éd. 2006), p. 52).

[8] Loi à portée sociale, la *L.n.t.* établit à son chapitre IV une vaste gamme de normes constituant le seuil minimal de protection qui s'applique à l'égard de nombreux aspects du travail salarié, notamment le versement du salaire, les congés pour raisons familiales ou parentales et la rupture du lien d'emploi. La *L.n.t.* institue également à son chapitre V les recours nécessaires au respect des normes qu'elle édicte. Reflet de l'évolution des attitudes sociales en ce domaine, la *L.n.t.* a subi des modifications fréquentes. De récents changements ont d'ailleurs été apportés au système de plainte mis en place à l'*art. 124* *L.n.t.*, et dont le salarié peut se prévaloir à condition d'avoir acquis non plus cinq, mais deux ans de service continu. C'est la protection offerte par cet article qu'invoquent les appelants en l'espèce.³⁴

³³ 2010 CSC 28.

³⁴ Les soulignés sont de l'employeur, notes écrites, par. 157.

130. Le procureur patronal retient de ces passages que « [L']objet initial de la LNT, selon la Cour suprême du Canada, était donc de protéger les personnes salariées pouvant faire l'objet d'une situation de vulnérabilité auprès de leur employeur, en l'absence de règles minimales à respecter, et d'établir un système de relations de travail stable et ordonné ». ³⁵

131. À mon avis, cette synthèse de l'opinion de la Cour est inexacte. Lorsque le juge LeBel se réfère à la « situation fréquente de vulnérabilité des salariés à l'égard de leur employeur, et d'établir un système de relations de travail stable et ordonné », il est clair qu'il ne vise pas uniquement « l'objet initial de la LNT », comme l'invoque l'employeur, mais englobe plutôt l'ensemble de l'encadrement législatif des relations du travail au Québec, dont l'objet consiste à protéger les salariés syndiqués ou non de leur « situation fréquente de vulnérabilité ».

132. Certes, la majorité de la Cour reconnaît que la *Lnt* « représente la plus importante intervention du législateur en cette matière » et en est, avec la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, « la pièce maîtresse ». ³⁶ Elle met également en exergue la « portée sociale » de la *Lnt* et son objectif de « protection minimale à laquelle ne peuvent déroger les parties à une relation de travail » ³⁷, tout en soulignant - et ceci me semble déterminant - que la *Lnt* « joue un rôle particulièrement important à l'égard des salariés de la province de Québec, *qu'ils soient syndiqués ou non*. » ³⁸

133. Lorsqu'elle traite de l'objet de la *Lnt*, il est clair que la majorité de la Cour suprême est loin d'en circonscrire la portée aux seules personnes salariées en situation de vulnérabilité. Elle insiste plutôt sur sa large « portée sociale », sur le « seuil minimal de protection » qu'elle énonce et sur son « rôle particulièrement important à l'égard des salariés (...) *qu'ils soient syndiqués ou non* ». ³⁹

134. L'employeur invoque que le fait, pour des salariées, d'avoir des revenus bruts de plus de 250 000\$ par année, comme la preuve le révèle pour certaines ⁴⁰, ne correspond pas à la « situation de vulnérabilité » mise de l'avant par la Cour suprême. Sur ce point, et sans insister, je note que le législateur n'a pas prévu un quelconque plafond à partir duquel des personnes salariées, définies à la *Lnt*, ne seraient plus visées par celle-ci. Par le biais des articles 93 et 94 *Lnt*, il a plutôt insisté sur la finalité de protection minimale et d'ordre public des normes énoncées et ce, pour l'ensemble des salariés québécois, syndiqués ou non. Il ne revient pas au présent Tribunal d'établir un quelconque niveau de « vulnérabilité » maximal ou toute autre sous-catégorisation des salariés visés et protégés par la *Lnt*.

³⁵ Notes de l'employeur, par. 158; les soulignés sont au texte.

³⁶ *Id.*, par. 6.

³⁷ *Id.*, par. 7.

³⁸ *Id.*, par. 6, mes italiques.

³⁹ *Id.*, par. 6. Mes italiques.

⁴⁰ Voir, par exemple, les fiches de paie de ML, S-13 et S-14.

135. L'économie de la *Loi* s'inscrit dans la même perspective. En stipulant des normes de travail minimales et obligatoires, le législateur s'assure, tel que souligné par le juge LeBel, d'un encadrement « stable et ordonné » des relations du travail au Québec.⁴¹ En visant tous les employeurs par des normes minimales contraignantes, le législateur régit et protège de façon minimalement égale, tant sur le plan économique que social, les conditions d'un marché du travail qui, à défaut d'une telle *Loi*, pourrait être facilement entraîné vers un affaiblissement graduel des conditions de travail; ce qui serait aux antipodes d'un système « stable et ordonné » d'un marché du travail.

136. Ainsi, je suis d'avis que « le sens ordinaire et grammatical » de l'article 74 (1) *Lnt* s'harmonise parfaitement avec l'objet et l'économie de la *Lnt*. Tout comme pour l'ensemble des normes du travail, le législateur y a défini un cadre minimal concernant les congés annuels et a stipulé une indemnité devant être versée minimalement aux personnes salariées. Ce cadre, on l'a vu, est flexible sur certains volets : point de départ de la période de référence et durée des congés annuels, où une convention peut être plus avantageuse.

137. Toutefois, quant à la valeur monétaire, et donc économique, de ces congés, le législateur a opté pour une approche obligatoire quant à la base de calcul, soit 4% ou 6% du salaire brut durant l'année de référence. Loin d'être dirimante avec l'objet et l'économie de la *Loi*, cette norme du travail minimale garantit à toutes les personnes salariées couvertes par la *Lnt*, syndiquées ou non, un avantage économique minimal, égal et de calcul facile pour la période des congés annuels, soit en se référant au « salaire brut » durant l'année de référence; une donnée objective et connue à la fois par l'employeur et par la personne salariée, via son bulletin de paie⁴². La *Lnt* n'interdit évidemment pas une condition plus avantageuse, mais, dans l'optique globale où cette *Loi* à finalité protectrice est invoquée dans une situation donnée, le calcul de l'indemnité de congé en fonction d'une base unique a un effet égalisateur minimal et écarte ainsi des disparités de toutes sortes qui pourraient contredire la nature même de la norme stipulée et la volonté du législateur.⁴³

⁴¹ *Ibid.*

⁴² Art. 46 (9) *Lnt*. Le par. 11 du même article exige la mention du « montant du salaire net versé à la personne salariée ».

⁴³ Je note que l'objet de protection d'une loi constitue un élément important dans un processus d'interprétation législative. Dans l'arrêt *Rizzo Shoes*; décision souvent citée par la Cour suprême comme une assise du « principe moderne » d'interprétation des lois (*Vavilov*, par. 117), la *Loi sur les normes d'emploi* de l'Ontario (LRO, 19080, ch. 137) - une loi de même nature que de la *Lnt* - prévoyait le versement d'indemnités en cas de perte d'emploi. (art. 6) Dans ce dossier, il fallait déterminer si ces indemnités devaient être versées dans les cas où la fin d'emploi était causée par la faillite de l'employeur, alors qu'une modification à ladite loi prévoyait que la disposition en question ne s'appliquait « pas à l'employeur qui a fait faillite ». En dépit de la clarté de cette dernière disposition, la Cour suprême du Canada, sous la plume du juge Iacobucci, a conclu que les salariés visés avaient droit au versement de l'indemnité de fin d'emploi. À ce titre, en prenant en considération l'objet de protection des dispositions en question (par. 20-26), et en se référant à l'article 10 de la *Loi d'interprétation* ontarienne (LRO, ch. 219) - dont le texte est similaire à celui de l'article 41 de la *Loi d'interprétation* du Québec (I-16), la Cour a écarté l'interprétation littérale qui

138. À la lumière de l'ensemble de cette analyse, je ne peux retenir la proposition patronale selon laquelle l'interprétation suggérée par la partie syndicale de l'article 74 (1) *Lnt* mène à des résultats absurdes, illogiques ou déraisonnables. À mon avis, les possibles chevauchements découlant de l'application de l'article 74 (1) *Lnt* dans certaines situations, et que l'employeur qualifie de « doubles avantages », tiennent compte à la fois de la base de calcul unique retenue par le législateur et s'insèrent, selon moi, dans l'objet et l'économie de la *Loi* examinés précédemment.⁴⁴ Certes, une conséquence, dans une ou des situations particulières, peut paraître anormale ou illogique pour une partie qui s'oppose à son application. Ceci n'implique évidemment qu'elle l'est si celle-ci repose sur un texte clair et s'intègre, comme en l'espèce, à l'objet premier de la loi et à l'intention du législateur.

139. Quant au caractère inéquitable de cette interprétation invoqué par l'employeur, il me semble que sa proposition d'écarter des personnes salariées de l'application plus avantageuse de l'article 74 (1) *Lnt* - lorsque celle-ci est invoquée et applicable - parce que ces personnes sont couvertes par une disposition d'une convention collective qui leur accorde une indemnité moins intéressante sur le plan monétaire est tout à fait contraire à l'idée d'un traitement équitable, et s'avèrerait, au surplus, contraire à l'ordre public.

140. L'employeur soulève également que l'interprétation retenue de l'article 74 (1) *Lnt* serait source d'enrichissement injustifié en raison du « double avantage » pouvant survenir dans certains cas. Je ne retiens pas cette proposition pour les mêmes motifs que ceux de mon collègue Houde dans la sentence *CISSS des Laurentides*.⁴⁵ À mon avis, il n'y a pas d'enrichissement « aux dépens d'autrui » au sens de l'article 1493 C.c.Q. car ce sont toutes les personnes salariées qui ont droit à la même évaluation prévue à la fois à la convention collective et, lorsqu'invoquée, à l'article 74 (1) *Lnt* en matière de détermination de l'indemnité de congé. L'application de cette dernière disposition à une situation n'est pas arbitraire, mais résulte de la mise en œuvre des conditions énoncées par cette disposition. Si celle-ci pouvait donner lieu à un « enrichissement aux dépens d'autrui », ce avec quoi je suis en désaccord, ce résultat découlerait, au sens de l'article

avait été retenue par la Cour d'appel, en soulignant que « *les protections de la LNE seraient limitées plutôt que d'être étendues, ce qui irait à l'encontre de l'objectif que voulait atteindre le législateur*. À mon avis, c'est un résultat déraisonnable. »⁴³. À mon avis, une telle interprétation s'applique *a fortiori* lorsque, comme c'est le cas en l'espèce, les textes sont clairs et que leur interprétation et application convergent avec les éléments contextuels du principe moderne d'interprétation mis de l'avant par la Cour suprême

⁴⁴ L'employeur soutient qu'une analyse de toutes les situations évoquées par l'experte Major, et indiquées dans ses notes complémentaires, par. 58, devrait être effectuée. À mon avis, une telle démarche n'est pas requise et serait inutilement redondante compte tenu que les principes de base examinés demeurent toujours les mêmes en cette matière. Je me limite à souligner que dans les situations se référant à des sommes « reportées » (report de vacances, régime de congé à traitement différé, etc), celles-ci sont toutes en lien avec une « rémunération » et « avantages (...) dus pour le travail d'une personne salariée », au sens de la notion de « salaire » de l'article 1 (9) *Lnt*.

⁴⁵ *Supra*, note 1, par. 103.

1494 C.c.Q. « de l'exécution d'une obligation » comme le souligne, à raison, mon collègue Houde.

141. Toujours dans la foulée de son argumentaire relatif au « double avantage », l'employeur a mis un accent particulier sur « l'impact des arrêtés ministériels et leur objet en période de pandémie ». Faisant état de la nature des diverses primes octroyées dans le contexte de la pandémie, il soumet que les « primes COVID » ne doivent pas être incluses dans le calcul de l'indemnité de vacances puisqu'il s'agit de « primes d'inconvénient ».

142. Je note en premier lieu que les deux sentences principales invoquées par l'employeur à ce sujet discutaient toutes deux d'une situation clairement différente de celle à l'étude.⁴⁶ Il s'agissait alors de décider si des salariées absentes pour invalidité avaient droit aux diverses primes prévues aux arrêtés ministériels en lien avec la pandémie. Les décisions de mes deux collègues ont répondu par la négative, en mettant en exergue le fait que les « primes COVID » étaient « rattachées directement à la présence au travail de ces personnes et qu'elles n'ont aucun sens si elles doivent être payées aux employés absents ».⁴⁷ Elles n'ont donc pas à être prises en compte dans le calcul de la prestation de salaire.⁴⁸

143. Si je partage la position de mes collègues relativement aux cas de salariés absents et en fonction des conventions collectives alors à l'étude, je note que ceux-ci n'avaient pas à déterminer si ces primes constituaient du « salaire brut » au sens de l'article 74 (1) *Lnt*, et ce, dans le but de déterminer l'indemnité de congé annuel.

144. L'arbitre Bertrand indique que ces primes étaient versées pour les salariées qui « étaient présentes au travail ».⁴⁹ Ainsi, en fonction de l'étude précédente sur le contenu de la notion de « salaire brut »⁵⁰, je vois difficilement comment il serait possible d'exclure de ce calcul prévu à l'article 74 (1) *Lnt*, des primes versées « pour le travail d'une personne salariée » (art. 1 (9) *Lnt*). Je ne retiens donc pas la proposition patronale alléguant que les « primes COVID » devraient être exclues du calcul de l'indemnité de congé annuel au sens de l'article 74 (1) *Lnt*.

145. Je l'indiquais précédemment, l'employeur a également invoqué la complexité de l'application de l'article 74 (1) *Lnt*. L'experte Major a multiplié, lors de son témoignage, et à partir de tableaux Excel, de nombreux exemples de changements de valeurs afin de

⁴⁶ *Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) et Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière*, 2023 CanLII 115110, R. Bertrand; *Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal et Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS)*, 2024 CanLII 99684, R. Beaupré.

⁴⁷ Sentence du CISSS de Lanaudière, par. 130, mes italiques.

⁴⁸ Sentence du CIUSSS de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal, par. 25.

⁴⁹ Sentence du CISSS de Lanaudière, par. 130.

⁵⁰ *Supra*, par. 97.

démontrer que chaque cas impliquerait des calculs et résultats différents. Je note que François Delorme, lui également avec des tableaux fixes, est arrivé à la même conclusion.

146. Sur l'argument de complexité, Caroline Major n'a pas allégué que la démarche comparative découlant de l'application de l'article 74 (1) *Lnt* était impossible ou représentait un défi insurmontable pour un système informatique programmé en conséquence. Elle a souligné que le recours à cette disposition poserait des difficultés, en insistant majoritairement sur les cas qualifiés de « double avantage ». J'ai disposé de cet argument précédemment. Quant au chef de service Régis-Parr, il a indiqué que l'application de l'article 74 *Lnt* exigerait un travail important d'extraction de données, des « calculs à la mitaine ».⁵¹

147. Par ailleurs, la preuve non contredite a établi que le « double calcul » convention collective/article 74 *Lnt* a été effectué pendant quelques années au sein de l'ancien établissement du Centre de santé et de services sociaux de Gatineau.⁵² Cette application a pris fin en mai 2018, d'où les deux griefs à l'étude contestant cette décision (S-3 et S-4), non pas en raison de la complexité de sa mise en œuvre, ni parce qu'il s'agissait d'une erreur de l'administration - ce qui, n'avait pas été allégué à l'époque, mais l'est maintenant en plaidoirie - mais parce qu'elle était, selon le chef de service Régis-Parr, « illégale ». (S-6)

148. En somme, même si l'application de l'article 74 (1) *Lnt* exige de l'employeur une opération comptable additionnelle lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui doit être versé à une personne salariée au moment de ses congés annuels, celle-ci a été effectuée dans le passé, non pas par erreur ou distraction - le courriel de la directrice adjointe aux ressources humaines Dault du 17 octobre 2006 étant très clair sur l'application de cet article aux congés annuels (S-6) - et je suis d'avis que l'employeur, visé par la *Lnt*, a erré en cessant de s'y conformer en mai 2018.

Partie III - Jurisprudence

149. Sans vouloir alourdir indûment la présente sentence, je propose d'effectuer quelques observations à propos de certaines décisions soumises par l'employeur au soutien de ses positions.

150. Je débute par la jurisprudence concernant la notion de « salaire ». Dans ses notes écrites et en plaidoirie, l'employeur soutient « qu'il est clairement établi que la définition de « salaire » prévue à la LNT n'est pas d'ordre public ».⁵³ À ce titre, il se réfère à une

⁵¹ *Supra*, par. 10.

⁵² *Supra*, par. 5-12.

⁵³ Notes écrites, par. 285.

sentence de l'arbitre Jean Denis Gagnon, l'affaire *Sorevco*⁵⁴, dont l'analyse, sur cette question, a été suivie dans la sentence *Sobeys*⁵⁵. Des précisions s'imposent à l'égard de ces décisions.

151. Dans *Sorevco*, l'arbitre Gagnon était saisi d'un grief réclamant l'inclusion des sommes obtenues par les salariés dans le cadre d'un programme de partage des gains à « leur paye de vacances ». L'arbitre estima d'abord (1) que « les définitions apparaissant à cet article [art. 1 *Lnt*] n'imposent pas de normes. Elles précisent le sens de certains termes. Elles sont comprises au chapitre 1, et non pas au chapitre IV intitulé *Les normes du travail*. Si l'intention du législateur avait été de conférer un caractère d'ordre public à la totalité des dispositions de la **Loi sur les normes du travail**, incluant les définitions contenues à son article 1, il se serait sans doute exprimé différemment à l'article 93 de ce texte législatif ». ⁵⁶ Afin d'appuyer sa position, l'arbitre Gagnon ajouta (2) que l'article 41 *Lnt* « contredit en quelque sorte la définition du mot *salaire* (...) » parce que cet article précise l'exclusion de tout avantage de valeur monétaire dans le calcul du salaire minimum.⁵⁷

152. Tel qu'indiqué précédemment, je suis d'accord avec le premier volet de l'analyse à l'effet que la définition du terme « salaire » prévue à l'article 1 (9) *Lnt* n'est pas d'ordre public.⁵⁸ Par ailleurs, j'estime, avec égard, qu'une erreur est commise lorsqu'il traite, en second lieu, du sens conféré à l'article 41 *Lnt* pour appuyer sa conclusion. En effet, l'arbitre fait abstraction de la « réserve » apparaissant au paragraphe introductif de l'article 1 *Lnt* qui, tel que discuté plus tôt, indique que le « contexte » de la loi peut donner un sens différent à ces définitions.⁵⁹ À mon avis, il n'y a pas contradiction lorsque, que ce soit pour l'article 41 *Lnt* ou pour d'autres dispositions identifiées, le législateur a attribué des « sens différents » au terme « salaire » dans la *Lnt*.⁶⁰

153. Dernier point, la conclusion de cette sentence de l'arbitre Gagnon ne peut avoir aucune application dans le présent dossier puisque la partie syndicale se limitait à invoquer que la disposition de la convention collective régissant les vacances devait être interprétée en fonction de la définition de l'article 1 (9) *Lnt* ⁶¹ et ne soulevait aucunement, comme en l'espèce, la norme du travail prévue à l'article 74 (1) *Lnt*. Les mêmes constats valent à l'égard de la sentence *Sobeys* précitée qui a repris l'analyse de l'arbitre Gagnon.⁶² Tout comme la Cour supérieure l'a précisé dans la décision

⁵⁴ *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 et Compagnie Sorevco inc.*, D.T.E. 2003T-924

⁵⁵ *Sobeys Québec et Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, D.T.E. 2004T-150, Louise Doyon, arbitre; par. 33-36.

⁵⁶ *Sorevco*, note 54, p. 12. Les italiques et caractères gras sont au texte.

⁵⁷ *Id.*, par. 13. Les italiques sont au texte.

⁵⁸ Avec les importantes nuances que j'ai toutefois signalées, *supra*, aux par. 91-93

⁵⁹ *Supra*, par. 85-90.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ *Soverco*, note 54, p. 5

⁶² *Supra*, note 54. Aux parag. 33-36, l'arbitre Doyon se réfère à la décision de l'arbitre Gagnon au soutien de sa conclusion. Elle s'appuie également sur un extrait de la sentence *Syndicat canadien de la fonction*

Association des pompiers de Montréal inc. que je discuterai sous peu⁶³, ces décisions n'ont pas application dans le dossier à l'étude; celles-ci ne soulevant pas la question centrale qui s'y pose, soit d'examiner l'application de l'article 74 (1) *Lnt* dans un cas où une convention collective attribue au terme « salaire » un sens plus étroit que celui prévu à l'article 1 (9) *Lnt*.⁶⁴ En somme, le renvoi à la jurisprudence précitée par l'employeur quant à la qualification du terme « salaire » n'a pas de portée lorsqu'il s'agit de disposer du présent litige.

154. Autre point. L'employeur se réfère à la décision de la Cour d'appel du Québec dans l'affaire *Montreal Standard c. Middleton*.⁶⁵ Dans ce dossier, l'employeur avait été condamné à payer à chacun des salariés licenciés des indemnités compensatoires en vertu des articles 82 et 83 *Lnt*. L'employeur estimait que la disposition prévue à la convention collective était plus avantageuse que la norme du travail.

155. Au nom de la Cour, le juge Jacques soulignait, avec justesse selon moi, « que toute comparaison » entre une condition et une norme « doit être faite *disposition par disposition afin de déterminer si l'une est plus avantageuse que l'autre, et non l'une avec l'ensemble des dispositions de l'autre* ». ⁶⁶ La Cour préconisait donc de comparer la nature et l'objet d'une condition de travail avec celle d'une norme du travail correspondante, et non pas « une norme d'une autre nature, *non plus que l'on pourrait comparer globalement l'ensemble d'une convention collective avec l'ensemble des normes édictées par la Loi*. Il faut *comparer des choses comparables, c'est-à-dire de même nature et ayant le même objet* ». ⁶⁷ Je partage entièrement cette position.

156. Je souligne que la Cour d'appel se disait d'accord avec l'arrêt de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Com. (Ind. Construction) c. C.T.C.U.M.* ⁶⁸ qui concernait l'application de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction* de l'époque. ⁶⁹ Avec des dispositions similaires à la *Lnt* en matière d'ordre public, d'interdiction de conclure des avantages moindres dans un contrat individuel de travail et de définition de « salaire », ⁷⁰ la Cour suprême reconnaissait dans cette décision que l'évaluation « condition/norme » ne devait pas se faire à l'aune d'une comparaison globale de l'ensemble des conditions de travail garanties par une convention collective, mais plutôt d'une évaluation entre une condition conventionnelle et une norme légale de même

publique, section locale 2808 (employés de bureau) et *Le Journal de Québec, une division du Groupe Québecor*, [1997] T.A. 134 qui avait également décidé que le terme « salaire » de l'article 1 (9) *Lnt*, compte tenu de la portée de l'article 93 *Lnt*, n'était pas une « règle minimalement contraignante pour tout employeur » : parag. 31.

⁶³ *Infra*, par. 162-164. Pour la référence à cette décision, *supra*, note 17.

⁶⁴ *APM, supra*, note 17, par. 30-33.

⁶⁵ AZ-89011297, 9 février 1989.

⁶⁶ *Id.*, par. 2. Mes italiques.

⁶⁷ *Ibid.* Mes italiques.

⁶⁸ [1986] 2 RCS 327.

⁶⁹ L. Q., 1968, ch. 45

⁷⁰ C.T.C.U.M., *supra*, note 68, voir les par. 66, 68 et 71.

nature et d'objet. Telle est la démarche que j'estime avoir adoptée dans le cadre de mon analyse. Je note que cette approche a été également suivie dans d'autres décisions.⁷¹

157. L'employeur se réfère également à la décision *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 c. Groupe Pages Jaunes*.⁷² Dans ce dossier, un arbitre avait conclu que certaines modifications apportées unilatéralement par l'employeur au régime de retraite et à des avantages sociaux étaient contraires à une Lettre d'entente conclue entre les parties.

158. Devant l'arbitre, un des arguments du syndicat reposait sur l'article 87.1 *Lnt*. Il plaidait que les avantages sociaux à la retraite et le régime de retraite étaient inclus dans la définition de « salaire » prévue à l'article 1 (9) *Lnt* ⁷³ ; notion de « salaire » qui, je le souligne, ne figure pas à l'article 87.1 *Lnt*. L'arbitre Frumkin avait rejeté cet argument en soulignant, à juste titre, la différence de nature entre la norme prévue à l'article 87.1 *Lnt* et les conditions prévues à la Lettre d'entente, ainsi que le fait que les régimes de retraite n'étaient pas visés par cette disposition de la *Lnt*.⁷⁴

159. Dans le cadre de l'examen de cette question, la Cour d'appel a fait ressortir certaines dispositions de la *Lnt* ayant restreint la « définition plus libérale de la notion de salaire à l'article 1 »⁷⁵ - soit les articles 41 et 84.0.18 *Lnt*, déjà mentionnés dans mon étude du terme « salaire »⁷⁶ - et a fait état de la notion de « salaire brut » prévue à l'article 74 (1) *Lnt*.

160. Selon la juge Savard - elle n'était pas alors juge en chef - :

[67] On note d'ailleurs que, malgré la définition plus libérale de la notion de « salaire » à l'article 1, la LNT distingue, à certaines fins, le salaire et les avantages à valeur pécuniaire, notamment aux articles 41 et 84.0.8^[25]. L'indemnité pour un congé férié et chômé, qui représente « 1/20 du salaire gagné » au cours des quatre semaines précédant le congé, est calculée en fonction du salaire de base, sans tenir compte des avantages pécuniaires (art. 62). Il en est de même de l'indemnité de vacances, quoique dans ce cas, l'article 74 réfère à la notion de

⁷¹ *Syndicat des salarié-e-s de l'alimentation de l'Outaouais (CSD) et Les Boulangeries Weston Québec Limitée*, 2020 QCTA 164, par. 103-111; *Syndicat des pompiers et pompières du Québec - Section locale de Saint-Jérôme et Ville de Saint-Jérôme*, 2020 QCTA 360, par. 42-45; *L'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale, section locale 712*, 2020 QCTA 409, par. 55.

⁷² 2015 QCCA 918.

⁷³ *Id.*, par. 90.

⁷⁴ *Id.*, par. 61.

⁷⁵ *Id.*, par. 67.

⁷⁶ *Supra*, par. 85-90.

« salaire brut ». Il est donc permis de conclure que le premier n'inclut pas automatiquement et nécessairement les seconds.

[68] La LNT faisant, selon le contexte, une distinction entre le salaire et les avantages sociaux, l'arbitre pouvait raisonnablement conclure qu'il en était de même aux fins de l'article 87.1 LNT qui réfère de façon encore plus limitative à la « norme relative » à la section 1 du chapitre IV de la LNT.

161. La lecture attentive de ce qui est, au sujet de l'article 74 *Lnt*, un *obiter*, permet de constater que la Cour d'appel n'a pas décidé, comme le soutient l'employeur, que la notion de salaire n'est pas incluse dans celle de « salaire brut », mais que « dans ce cas », soit celui de l'article 74 *Lnt*, - et donc contrairement aux articles 41 et 84.0.18 *Lnt* - le législateur n'avait pas restreint la notion de salaire, mais avait retenu celle de « salaire brut ». La juge Savard notait, à juste titre, que la *Lnt* fait « selon le contexte, une distinction entre le salaire et les avantages sociaux ». ⁷⁷ Je partage évidemment cette conclusion, tout en rappelant qu'en l'espèce et contrairement à d'autres dispositions de la *Lnt* ⁷⁸, il n'a pas limité ou restreint la notion de salaire en l'intégrant à la notion de « salaire brut » de l'article 74 (1) *Lnt*.

162. Enfin, les deux parties ont référé à la décision du juge Hamilton dans l'affaire *Association des pompiers de Montréal c. Tremblay* ⁷⁹. Du côté patronal, c'est le paragraphe suivant, traitant de l'hybridité devant être évité qui est soulevé au soutien de sa proposition :

[25] Pour le Tribunal, il est clair que le calcul de l'indemnité de vacances payable par la Ville en vertu de la convention collective doit se faire en fonction des définitions de la convention collective, dont la définition de salaire. La convention collective doit se lire comme un tout. Il ne peut être question d'appliquer en partie la convention collective et en partie la LNT et de faire un genre d'hybride où l'indemnité de vacances en vertu de la convention collective est calculée en mettant de côté les dispositions complexes sur le salaire négocié par les parties et en leur imposant la définition de salaire prévu à la LNT.

163. Quant au syndicat, ce sont les paragraphes suivants qui, à son avis, confirment sa proposition centrale dans le présent dossier :

[26] *Toutefois, il est également clair pour le Tribunal que l'indemnité calculée selon la convention collective doit respecter la norme d'ordre public prévue à l'article 74 LNT. Dans l'application de cette norme, il faut interpréter les termes utilisés dans l'article 74 LNT selon la LNT. Par exemple, lorsque l'article 74 LNT fait référence à « l'année de référence », il est clair que le législateur fait référence à l'année de référence qu'il a défini quelques articles plus tôt à l'article 66 LNT. De la même façon, lorsque l'article 74 fait référence au « salaire », il faut se référer à la définition de*

⁷⁷ *Id.*, par. 68.

⁷⁸ *Supra*, voir les exemples cités aux par. 85-90

⁷⁹ *Supra*, note 17.

« salaire » prévue à l'article 1(9) LNT. Les mots introductifs de l'article 1 sont clairs, « Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par: ...» et les mots et leurs définitions suivent. *Rien dans le contexte de l'article 74 LNT n'indique que le mot « salaire » à l'article 74 LNT doit avoir un sens différent qu'ailleurs dans la LNT.*

[27] *Conclure autrement mène à un non-sens.* Si l'article 74 LNT est d'ordre public et établit une norme de 4 % ou de 6 % (dépendant des années de service) mais qu'il laisse aux parties le soin de déterminer sur quel montant on calcule le 4 % ou le 6 %, la norme n'a aucune valeur. *On ne peut pas dire à l'employeur qu'il a l'obligation absolue de payer 4 % ou 6 %, sans préciser 4 % ou 6 % de quoi.*⁸⁰

164. Je rappelle que j'ai déjà traité, et écarté, l'argument d'hybridité invoqué par l'employeur.⁸¹ Dans la décision *APM*, la Cour supérieure a annulé la sentence arbitrale qui avait privilégié la définition de « salaire » prévue à la convention collective plutôt que celle, d'ordre public, stipulée à l'article 74 (1) *Lnt*.⁸² Pour ma part, je retiens de cette décision que la Cour y reconnaît clairement que les parties ne peuvent utiliser une définition de « salaire » à une convention collective qui est plus étroite que celle prévue à l'article 1 (9) *Lnt* dans l'application de l'article 74 (1) *Lnt*.⁸³ Je partage entièrement cette position de la Cour qui est clairement exprimée aux paragraphes 26 et 27 précités.⁸⁴

165. Après avoir été retourné le dossier à l'arbitre Tremblay, la seconde sentence de ce dernier a été également soumise en révision judiciaire.⁸⁵ Le juge Ferland a alors confirmé qu'afin de déterminer si l'indemnité prévue à l'article 74 (1) *Lnt* était respectée, il était nécessaire « de *comparer les deux côtés de l'équation* »⁸⁶, soit celui découlant de la convention collective et celui du calcul de « l'indemnité minimum » prévue à l'article 74 (1) *Lnt*.⁸⁷ À mon avis, ces deux décisions de la Cour supérieure, en lien étroit avec le présent litige, confirment les conclusions précédentes de mon analyse.

166. En somme, je suis d'avis que les griefs à l'étude sont fondés en faits et en droit. (S-3, grief collectif; S-4, grief syndical). Dans ses notes, la partie syndicale demande qu'il soit déclaré formellement que l'article 74 *Lnt* est une norme d'ordre public qui doit s'appliquer à l'employeur lorsque les personnes salariées bénéficient de conditions de travail moins avantageuses en vertu de la convention collective. Cette conclusion n'est pas nécessaire puisqu'elle est à la base même de la présente décision qui accueille les griefs.

⁸⁰ *Id.*, mes italiques.

⁸¹ *Supra*, par. 100-111.

⁸² *Supra*, note 17, par. 6.

⁸³ *Id.*, par. 33-34.

⁸⁴ *Supra*, par. 163.

⁸⁵ 2025 QCCS 209

⁸⁶ *Id.*, par. 94 et 96.

⁸⁷ *Id.*, par. 97 à 100.

167. Quant à la méthode requise afin de mettre en œuvre les réparations monétaires découlant de la présente sentence, j'estime, pour les mêmes motifs que ceux énoncés par mon collègue Rosaire Houde dans l'affaire du *CISSS des Laurentides*, que les principes de proportionnalité et d'efficience supposent qu'il revienne à l'employeur de procéder aux calculs nécessaires qui permettront d'établir par la suite si, à l'égard des personnes salariées concernées, l'indemnité de congé prévue à l'article 74 (1) *Lnt* est plus avantageuse que la rémunération obtenue selon l'article 21.05 de la convention collective.⁸⁸ En raison du nombre d'années visées par les griefs et des nombreux calculs requis, une période de 3 mois à compter de la présente décision me semble raisonnable.

168. Compte tenu de la conclusion consistant à accueillir les 2 griefs à l'étude, et conformément à l'article 11.38 des dispositions nationales de la convention collective (S-1), les honoraires et frais du présent arbitrage doivent être assumés par l'employeur.

IV) DISPOSITIF

POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS, le présent Tribunal :

REJETTE les objections de l'employeur relativement au témoignage de l'expert François Delorme;

ACCUEILLE les griefs nos. 779167 et 779168 datés du 6 juin 2018 (S-3 et S-4);

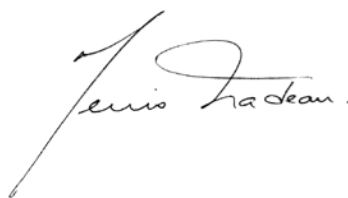
ORDONNE à l'employeur (1) d'indiquer, pour chaque salariée détentrice de poste à temps complet visées par le grief collectif (S-3), la rémunération touchée par ces personnes en vertu de l'article 21.05 des dispositions nationales de la convention collective pour les différentes périodes couvertes par ce grief, (2) d'effectuer, pour ces mêmes personnes, les calculs de l'indemnité de congé prévue à l'article 74 (1) *Lnt*, et (3) d'en communiquer les résultats au syndicat dans les 3 mois de la présente sentence arbitrale;

ORDONNE à l'employeur de verser, dans les 3 mois de la présente sentence arbitrale, aux salariées détentrices de postes à temps complet visées par le grief collectif (S-3) - et pour les seuls cas où elle aurait été plus avantageuse - l'équivalent de la différence monétaire entre l'indemnité de congé à laquelle elles auraient eu droit en vertu de l'article 74 (1) *Lnt*, et la rémunération touchée résultant de l'application de l'article 21.05 de la convention collective et ce, pour les différentes périodes couvertes par le grief S-3; le tout avec les intérêts et l'indemnité additionnelle prévus à l'article 100.12 c) *C.t.*, à compter du 6 juin 2018;

RÉSERVE ma compétence eu égard à toute difficulté d'application de la présente sentence ainsi qu'à la détermination des quantum applicables;

⁸⁸ *Supra*, note 1, par. 121-128.

Montréal, ce 20 octobre 2026

A handwritten signature in black ink, reading "Denis Naudeau". The signature is fluid and cursive, with a long, sweeping underline that extends to the left.

Me Denis NADEAU, *Ad.E.*
Arbitre

Me Nancy BRUNELLE
Procureure du Syndicat

Me Jean-Guy PAYETTE
Procureur de l'Employeur