

EYB 2019-314185 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

*Union des employés et employées de service, section locale 800 et L'armée du Salut -
Le Centre Booth*

2019-5728 (approx. 14 page(s))

17 juillet 2019

Décideur(s)

Lévesque, Éric

Type d'action

GRIEF réclamant les congés de maladie accumulés pendant le retrait préventif, le congé de maternité et le congé parental de la salariée. REJETÉ.

Indexation

TRAVAIL; *CODE DU TRAVAIL*; CONVENTION COLLECTIVE; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; PREUVE; NORMES DU TRAVAIL; ABSENCE POUR CAUSE DE MALADIE; accumulation des crédits de congé de maladie pendant le retrait préventif, le congé de maternité et le congé parental d'une salariée à plein temps; droit au congé lié à l'emploi ou au temps travaillé;

Résumé

La salariée est intervenante à plein temps au service de l'employeur. Elle dépose un grief réclamant les congés de maladie accumulés pendant son retrait préventif, son congé de maternité et son congé parental.

Pour les salariés à plein temps, la convention collective prévoit l'accumulation d'un jour de maladie par mois. La disposition précise que les journées de maladie cessent de s'accumuler lorsque le salarié est en congé de maladie. L'exception ne semble pas applicable aux autres congés et une lecture littérale de la disposition semblerait donner raison à la salariée et au syndicat. La disposition doit toutefois être lue dans son contexte afin d'en dégager le sens. Pour le salarié à temps partiel, l'accumulation des congés de maladie dépend du nombre d'heures travaillées. Les définitions du salarié à plein temps et du salarié à temps partiel renvoient toutes deux à la notion de temps travaillé. La preuve confirme par ailleurs que l'employeur a toujours appliqué la clause litigieuse de la même manière, l'accumulation des congés de maladie étant tributaire du temps travaillé.

Le syndicat allègue que, en vertu de l'art. 81.15.1 LNT, l'employeur doit accorder à la salariée les mêmes avantages que ceux auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. La jurisprudence presque unanime confirme toutefois que cette disposition est prospective, et non rétroactive. Cette disposition ne peut accorder au salarié absent les avantages liés à la prestation de travail. Le grief de la salariée est donc rejeté.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

Jurisprudence citée

1. *Association des policiers de Thetford-Mines et Thetford-Mines (Ville de)*, EYB 2008-131541, AZ-50474545, D.T.E. 2008T-206, [2008] R.J.D.T. 548 (T.A.)
2. *Association des policiers pompiers de Thetford-Mines c. Poulin*, EYB 2009-158983, 2009 QCCS 2162 (C.S.)
3. *Bacon America inc. c. Poulin, ès qualités d'arbitre de griefs*, EYB 2003-37145, J.E. 2003-435 (C.S.)
4. *Caisse populaire d'Outremont et Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B. - C.T.C. - F.T.Q.)*, T.A., 2 août 1988, AZ-89141016, D.T.E. 89T-81, [1989] T.A. 124
5. *Caisse populaire d'Outremont et Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B. - C.T.C. - F.T.Q.)*, T.A., 2 août 1988, AZ-89141016, D.T.E. 89T-81, [1989] T.A. 124
6. *Centre hospitalier universitaire Ste-Justine et Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Hôpital Sainte-Justine (SPSICR-CSN)*, EYB 2013-226160, AZ-50925360, 2013EXPT-399, D.T.E. 2013T-143, A.A.S. 2012A-113 (T.A.)
7. *Rimouski (Ville de) et Fraternité des policiers de Rimouski*, T.A., AZ-96142015, D.T.E. 96T-251, [1996] T.A. 171
8. *Rimouski (Ville de) et Fraternité des policiers de Rimouski*, T.A., 13 novembre 1995, arb. Bélanger, AZ-96142015, D.T.E. 96T-251, [1996] T.A. 171
9. *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB (CTC-FTQ) et Cascades Groupe papiers fins, division Rolland*, EYB 2011-196032, AZ-50759646, 2011EXP-2257, 2011EXPT-1346, [2011] R.J.D.T. 807, S.A.G 11-05034, D.T.E. 2011T-473 (T.A.)
10. *Syndicat des salariées et salariés de transformation des produits alimentaires de la MRC Trois-Rivières (CSD) et Fromages Saputo, s.e.n.c.*, T.A., 28 novembre 2011, AZ-50832533, 2012EXPT-538, D.T.E. 2012T-175
11. *Syndicat des salariées et salariés de transformation des produits alimentaires de la MRC Trois-Rivières (CSD) et Fromages Saputo, s.e.n.c.*, EYB 2012-204978, AZ-50832533, 2012EXPT-538, D.T.E. 2012T-175 (T.A.)

12. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-CANADA) et Prévost Car inc.*, T.A., no 2003-9160, 31 décembre 2004, arb. Ménard, [2005]R .J.D.T. 434, AZ-50291068, D.T.E. 2005T-134
13. *Teamsters Québec, section locale 1999 et Coop taxi de Montréal*, T.A., 18 juin 2004, AZ-50259717, D.T.E. 2004T-705
14. *Teamsters Québec, section locale 1999 et Coop taxi de Montréal*, T.A., 18 juin 2004, AZ-50259717, D.T.E. 2004T-705
15. *Ville de Rimouski et Fraternité des policiers de Rimouski*, T.A., no 95-7462, 13 novembre 1995, arb. Bélanger

Doctrine citée

1. BLOUIN, R., MORIN, F., BRIÈRE, J.-Y. et VILLAGGI, J.-P., *Droit de l'arbitrage de grief*, 6e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2012, 878 p., p., p. 515, EYB2012DAG62

Législation citée

1. *Code du travail*, RLRQ, c. C-27
2. *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1, art. 79.4, 81, 81.15.1

TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEF

(CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC)

UNION DES EMPLOYÉS ET EMPLOYÉES DE SERVICE, SECTION LOCALE 800
(LE « SYNDICAT »)

ET :

L'ARMÉE DU SALUT – LE CENTRE BOOTH
(L'« EMPLOYEUR »)

ET :

MATHILDE FORTUNE
(LA « PLAIGNANTE »)

Convention collective : 2015-2017

Grief n° : A6026-2016-0003 (paiement des congés de maladie)

SENTENCE

Présidence : M^e Éric Lévesque, arbitre unique

Comparution pour l'Employeur : M^e Patrick Trent, BLG
Procureur

Comparution pour le Syndicat : Madame Suzy Beaudry, UES, section locale 800
Procureure

Lieu d'audience : Montréal

Dernière audience : 14 mai 2019

Date de la sentence : 17 juillet 2019

Adjudex inc.
EL-1706-40211-QC
S/A- 843-19

INTRODUCTION

[1] Est-ce que les crédits de congés de maladie prévus à la convention collective s'accumulent durant un retrait préventif, un congé de maternité et un congé parental d'une salariée à temps complet ?

[2] C'est en substance la question que soulève le grief. Il est ainsi libellé :

L'employeur viole notamment l'article 24 de la convention collective et l'article 81.15.1 de la CNESST.

Nature :

Je conteste la décision de l'employeur de ne pas m'accorder le crédit de mes congés de maladie tel que prévu à l'article 24 de la convention collective.

Réclamation :

Je demande que l'employeur m'attribue la totalité de mes congés de maladie et qu'il rétablisse tous mes droits et privilèges. [Reproduit tel quel]

[3] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

ARTICLE 2 DÉFINITION DES TERMES

[...]

2.09 Salarié à temps complet

Salarié à temps complet désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

2.10 Salarié à temps partiel

Salarié à temps partiel désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.

[...]

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et équité, le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

[...]

ARTICLE 24 CONGÉ DE MALADIE PERSONNEL

[...]

24.01 Le nouveau salarié régulier, une fois la période d'essai complétée, accumule des congés de maladie rétroactivement à sa date d'embauche.

[...]

24.03 Pour les besoins de cet article, un jour est défini comme le nombre d'heures normales compris dans une journée régulière de travail au Centre Booth de Montréal (soit 7 h, 7 h 30, 8 h ou 12 h).

24.04 La durée du bénéfice est calculée sur l'accumulation d'un jour par mois jusqu'à un maximum de quatre-vingt-cinq (85) jours (voir clause 24.05 et 24.06).

a) Les crédits pour les salariés à temps partiel sont accumulés au rythme d'une (1) journée toutes les cent soixante-seize (176) heures travaillées.

b) Les journées non utilisées accumulées jusqu'à quatre-vingt-cinq (85) jours sont mises en banque pour une incapacité future.

c) Les journées de maladie cessent de s'accumuler lorsque le salarié est en congé de maladie. Lors de son retour au travail, après avoir utilisé une partie ou tous les jours de congé à son crédit, il recommence à accumuler de nouveaux crédits jusqu'à concurrence du maximum de quatre-vingt-cinq (85) jours.

24.05 Les crédits s'accumulent à partir de la date d'embauche, mais ne peuvent être utilisés qu'à compter du début du quatrième mois de la date d'embauche.

24.06 Le plan prévoit le paiement au salarié régulier durant l'incapacité après le troisième mois d'emploi. [...] [Reproduit tel quel. Soulignements ajoutés.]

[4] Les dispositions pertinentes de la *Loi sur les normes du travail*¹, ci-après « L.n.t. » sont les suivantes :

79.4. À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

[...]

81.15.1. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

¹ RLRQ c N-1.1

[5] Les parties reconnaissent l'arbitre valablement saisi du grief et ne soulèvent aucun moyen à l'encontre de la procédure suivie. Aussi, me demande-t-on de réserver compétence pour décider du *quantum* dans l'éventualité où j'accueillerais le grief.

II

LA PREUVE

[6] Les parties conviennent des admissions suivantes:

1. Les parties sont liées à la convention collective A6026 2014-2017;
2. L'employeur, Le Centre Booth de l'Armée du Salut est un centre d'hébergement pour hommes itinérants en difficultés;
3. La salariée est une intervenante qui fut à l'emploi de l'employeur du 2 octobre 2014 au 11 juillet 2017;
4. La salariée a débuté un congé préventif le 11 août 2015 congé qui s'est terminé le 6 février 2016;
5. La salariée fut en congé du 7 février au 21 mai 2105;
6. La salariée fut en congé du 22 mai au 4 septembre 2016;
7. La date de son retour au travail fut le 5 septembre 2016;
8. Pendant l'absence de la salariée du 11 août 2015 au 4 septembre 2016, l'employeur ne lui a pas crédité de congé de maladie;
9. Lors de la négociation de la convention collective 2019 à 2021, l'employeur a voulu modifier l'article 24.04 en y ajoutant le mot « travaillé » après le mot « mois »;
10. La salariée pendant la période entre le 11 août 2015 et le 4 septembre 2016 ne peut pas être considérée comme ayant été en congé de maladie. [Reproduites telles quelles]

[7] Outre ces admissions, l'Employeur a cité à témoigner monsieur Bertrand Blais qui est l'employé du Centre Booth depuis 2003 et qui, depuis 2006, occupe le poste de directeur des relations avec les employés et des ressources administratives.

[8] Ce témoin déclare avoir tenu un registre mensuel de l'accumulation des crédits de congé de maladie pour les salariés jusqu'à la mise en place du système informatisé *Ultipro* en octobre 2017.

[9] Il ajoute que la clause 24.04 de la convention collective a toujours été appliquée de la même manière au fil du temps. Aussi, affirme-t-il, l'Employeur a toujours accordé au salarié à temps complet le 1^{er} de chaque mois un jour de crédit de congé de maladie dans la mesure où il avait travaillé le mois précédent. Selon lui, les salariés en absences non rémunérées n'ont jamais accumulé de crédits de congés de maladie.

[10] Enfin, il dit que la clause 24.04 de la convention collective n'avait jamais fait l'objet d'un grief avant celui dont le Tribunal est saisi.

[11] Voilà, pour nos fins, la preuve pertinente.

III

ARGUMENTATION

Le Syndicat

[12] Selon sa procureure, la clause 24.04 de la convention collective ne prévoit qu'une seule exception au cumul des crédits de congé maladie, soit l'absence en congé de maladie. Aussi, ajoute-t-elle, le crédit des congés de maladie pour les salariés à temps complet est relié à l'emploi et non au temps travaillé comme c'est le cas pour les salariés à temps partiel.

[13] En outre, elle plaide que l'article 81.15.1 de la L.n.t. prévoit que la salariée a le droit de réintégrer son poste habituel à la fin d'un congé de maternité ou parental, avec les mêmes avantages auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. Or, les crédits de congé de maladie dont on parle constituent des avantages auxquels la plaignante aurait eu droit si elle était restée au travail.

[14] En l'espèce, la plaignante, une salariée à temps complet, a bénéficié d'un retrait préventif suivi de congés de maternité et parental et c'est à tort que l'Employeur a cessé de porter à son crédit un jour de congé de maladie par mois durant ces absences.

[15] Madame Beaudry dépose et commente au soutien de ses prétentions certaines autorités.²

L'Employeur

[16] Pour son procureur, les crédits de congé de maladie s'accumulent au fil du temps et constituent un bénéfice relié à la prestation de travail plutôt qu'à l'emploi lui-même. C'est d'ailleurs, dit-il, de cette manière que la clause 24 de la convention collective a toujours été appliquée par l'Employeur.

[17] Aussi, plaide-t-il, la clause 24.04 a) précise d'une manière claire que le cumul dont il est question est fonction des heures travaillées. Bien que cette clause concerne les salariés à temps partiel, il n'en demeure pas moins, selon M^e Trent, qu'elle permet d'apprécier l'intention des parties voulant que le cumul de ces mêmes congés pour les salariés à temps complet soit fonction de leurs prestations de travail.

[18] Mais encore, avance-t-il, conclure comme le veut le Syndicat aurait pour effet de créer une disparité de traitement entre les salariés à temps partiel et à temps complet, en permettant seulement à ces derniers de cumuler des crédits de congé de maladie durant un congé de maternité ou un congé parental.

[19] Quant à l'article 81.15.1 de la L.n.t., le procureur en dit qu'il s'agit d'une disposition prospective et non rétroactive. En effet, dit-il, cette disposition vise la protection de la personne salariée lors de son retour au travail en l'assurant des avantages acquis avant son départ et de ceux obtenus par les autres salariés pendant son absence.

[20] M^e Trent dépose et commente au soutien de ses prétentions certaines autorités³.

² *Teamsters Québec, section locale 1999* et *Coop taxi de Montréal* (T.A., 2004-06-18), SOQUIJ AZ-50259717, D.T.E. 2004T-705 ; *Rimouski (Ville de) et Fraternité des policiers de Rimouski* (T.A., 1995-11-13), SOQUIJ AZ-96142015, D.T.E. 96T-251, [1996] T.A. 171; *Caisse populaire d'Outremont et Syndicat des employés professionnels et de bureau, section locale 57 (U.I.E.P.B. - C.T.C. - F.T.Q.)*, (T.A., 1988-08-02), SOQUIJ AZ-89141016, D.T.E. 89T-81, [1989] T.A. 124 ; *Syndicat des salariées et salariés de transformation des produits alimentaires de la MRC Trois-Rivières (CSD) et Fromages Saputo, s.e.n.c. (Patrick Leblanc et grief collectif)*, (T.A., 2011-11-28), SOQUIJ AZ-50832533, 2012EXPT-538, D.T.E. 2012T-175 ;

³ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) et Prévost Car inc. (Marc Desgagnés)*, (T.A., 2004-12-31), SOQUIJ

IV ANALYSE ET MOTIFS

[21] Le litige consiste à savoir si les crédits de congé de maladie prévus à l'article 24 de la convention collective s'accumulent durant un retrait préventif, un congé de maternité et un congé parental d'une personne salariée à temps complet.

[22] Je cite à nouveau la clause 24.04 pour plus de commodité :

24.04 La durée du bénéfice est calculée sur l'accumulation d'un jour par mois jusqu'à un maximum de quatre-vingt-cinq (85) jours (voir clause 24.05 et 24.06).

a) Les crédits pour les salariés à temps partiel sont accumulés au rythme d'une (1) journée toutes les cent soixante-seize (176) heures travaillées.

b) Les journées non utilisées accumulées jusqu'à quatre-vingt-cinq (85) jours sont mises en banque pour une incapacité future.

c) Les journées de maladie cessent de s'accumuler lorsque le salarié est en congé de maladie. Lors de son retour au travail, après avoir utilisé une partie ou tous les jours de congé à son crédit, il recommence à accumuler de nouveaux crédits jusqu'à concurrence du maximum de quatre-vingt-cinq (85) jours.

[23] On le voit, un salarié à temps complet accumule ses congés au fil du temps et ce, à hauteur d'un jour par mois. En revanche, le salarié à temps partiel les accumulera à raison d'un jour par tranche de 176 heures travaillées.

[24] Une lecture littérale de la clause dont il s'agit peut donner à penser que, contrairement au salarié à temps partiel, le salarié à temps complet accumule ses congés chaque mois sans qu'il ne soit nécessaire pour lui de fournir de prestation de

AZ-50291068, D.T.E. 2005T-134, [2005] R.J.D.T. 434 ; *Association des policiers de Thetford Mines et Thetford Mines (Ville de), (Carl Dubreuil et un autre)**, (T.A., 2008-02-19), SOQUIJ AZ-50474545, D.T.E. 2008T-206, [2008] R.J.D.T. 548 (pourvoi en révision judiciaire rejeté – 2009 QCCS 2162 -) ; *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574, SEPB (CTC-FTQ) et Cascades Groupe papiers fins, division Rolland (grief syndical et Josiane Prévost)*, (T.A., 2011-05-23), SOQUIJ AZ-50759646, 2011EXP-2257, 2011EXPT-1346, D.T.E. 2011T-473, [2011] R.J.D.T. 807 ; *Centre hospitalier universitaire Ste-Justine et Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Hôpital Sainte-Justine (SPSICR-CSN), (grief patronal, Annie Céleste et une autre)*, (T.A., 2013-01-04), SOQUIJ AZ-50925360, 2013EXPT-399, D.T.E. 2013T-143, A.A.S. 2012A-113.

travail. En d'autres termes, il suffirait pour lui de conserver un lien d'emploi durant un mois donné pour obtenir ce bénéfice durant le mois en question.

[25] Avec égards, je ne crois pas que l'examen des dispositions pertinentes soutienne cette conclusion. À mes yeux, cette position aurait pour effet d'accorder, en l'absence de toute disposition spécifique en ce sens, des bénéfices différents aux salariés selon leur statut d'emploi à temps partiel ou à temps complet.

[26] Un Tribunal ne peut se fonder sur le seul fait qu'un texte ne comporte pas un mot, en l'occurrence « travaillé », pour en conclure, sans pousser l'analyse, que cela emporterait du coup le sens de ce qui est effectivement stipulé.

[27] Aussi, il me paraît prudent dans pareilles circonstances de procéder à une analyse contextuelle de la clause en litige pour en dégager le sens et, à cette fin, le Tribunal doit présumer que les parties à une convention collective sont soucieuses d'être cohérentes d'une disposition à l'autre et qu'elles ne souhaitent pas qu'une clause donnée conduise à un résultat absurde ou discriminatoire. Ni encore, que l'interprétation qu'on en fait conduise à un traitement inéquitable ou injuste. C'est du reste le souci exprimé en toutes lettres à la clause 3.01 de la convention collective qui stipule :

3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et équité, le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

[28] Mais voyons-y de plus près.

[29] Pour le salarié à temps partiel, le bénéfice dépend des heures travaillées durant la période de référence mais pas pour le salarié à temps complet qui, lui, accomplit durant la même période les heures de travail prévu à son titre d'emploi. C'est bien là d'ailleurs une différence notable entre ces salariés selon les définitions prévues à la convention collective, définitions, je le note, qui toutes deux renvoient au salarié « qui travaille » :

2.09 Salarié à temps complet

Salarié à temps complet désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures

prévu à son titre d'emploi.

2.10 Salarié à temps partiel

Salarié à temps partiel désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel. [Soulignements ajoutés]

[30] Il paraît logique de devoir préciser à la convention collective la manière dont le salarié à temps partiel cumule ses crédits, pour tenir compte précisément du fait qu'il est susceptible de travailler, lui, un moins grand nombre d'heures que le salarié à temps complet. La présence du terme « travaillées » après le mot « heures » a logiquement pour but de rendre l'énoncé plus intelligible en précisant que le salarié à temps partiel, celui qui, selon la clause 2.10, « travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi », toucherait un crédit après avoir travaillé le nombre d'heures requis.

[31] En outre, le nombre d'heures auquel fait référence cette disposition, c'est-à-dire 176, correspond, à quelques unités près, au nombre mensuel d'heures d'un salarié à temps complet qui travaille 40 heures par semaine⁴. En somme, le salarié à temps partiel appelé à travailler 40 heures par semaine durant un mois donné cumulera le même crédit de maladie que le salarié à temps complet aura obtenu le mois en question. En revanche, cela lui prendra le double du temps, soit deux mois, s'il ne travaille que 20 heures semaine.

[32] La corrélation dont je viens de faire état n'est certainement pas le fruit du hasard. Elle témoigne plutôt d'une cohérence et d'une attention des parties à une forme d'équité entre des salariés de différents statuts ; elle a pour conséquence qu'un salarié à temps partiel cumulera autant de crédits de congé par mois qu'un salarié à temps complet dans la mesure où il travaille un nombre d'heures équivalant à ce dernier. Il en résulte qu'il est sensé et logique de croire que les parties ont voulu que le salarié à temps complet acquière le même bénéfice que son collègue à temps partiel, et

⁴ Sachant qu'un mois comporte 4,35 semaines, un salarié à temps complet effectue 174 heures par mois. Pour arriver à 176 heures, il faut compter une semaine égale à 44 heures par semaine, soit ce que prévoyait à une certaine époque l'article 52 L.n.t (voir l'article 13 du chapitre 80 des lois annuelles de 2002 pour la modification de cet article).

réciiproquement, après avoir travaillé à toutes fins pratiques le même nombre d'heures durant un mois. Qui plus est, en plus de sa cohérence et de sa logique, cette interprétation rencontre les critères de justice et d'équité expressément stipulés à la clause 3.01.

[33] Je reviens à l'argument du Syndicat voulant que la clause 24.04 ne prévoie qu'une seule exception au cumul de ces congés soit son alinéa c) selon lequel « [les] journées de maladie cessent de s'accumuler lorsque le salarié est en congé de maladie ».

[34] Cet argument de texte du Syndicat, proche parent de son argument précédent dont je viens de faire état, s'apparente à une règle d'interprétation immémoriale selon laquelle le fait d'inclure ou d'exclure une chose signifie que tout ce qui n'est pas mentionné serait dès lors inclus ou exclus suivant le cas⁵. Il s'agit d'une méthode d'interprétation dont certains auteurs invitent à se méfier⁶.

[35] Selon la preuve, il n'est pas nié que l'Employeur a toujours appliqué la clause dont il s'agit de la même manière à l'égard des congés non rémunérés et que les crédits de congés ont toujours été cumulés pour autant que le salarié ait travaillé le mois précédent. Aussi, il me paraît hasardeux d'inférer ou de conclure que cette stipulation a une portée aussi large que celle voulant que les crédits de congé de maladie s'accumulent durant toute autre absence que celle spécifiquement mentionnée, qu'elle soit rémunérée ou non.

[36] Au demeurant, cette stipulation renvoie à une absence rémunérée, soit un congé de maladie prévu à cette disposition. Cela, possiblement pour la distinguer d'autres absences rémunérées prévues à la convention collective qui n'interrompraient pas le cumul des congés, comme les vacances payées de l'article 20.

[37] Qu'en est-il maintenant de l'article 81.15.1 de la L.n.t. ?

⁵ *Inclusio unius, exclusio alterius*

⁶ Fernand Morin et Rodrigue Blouin, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, VIII.64, page 515.

[38] Avec égards, cette disposition n'a pas pour effet de rendre les crédits de la clause 24.01 de la convention collective cumulables durant un congé parental ou de maternité.

[39] À ce chapitre, la convention collective fait un renvoi à la L.n.t. en précisant que le congé en question stipulé à la convention collective est celui « défini à la Loi sur les normes du travail (Article 81) » ou encore, « au régime québécois d'assurances parentales (RQAP) ». Bref, la convention collective ne modifie en rien la portée de l'article 81. Or, selon cet article :

81.15.1. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

[40] La jurisprudence en la matière est pratiquement unanime⁷ pour dire que l'article 81.15.1 est une disposition prospective et non rétroactive et qu'il « protège les droits et avantages acquis par le salarié au moment de son départ et il lui garantit le bénéfice de l'accroissement de ceux-ci pendant son absence, le cas échéant. »⁸

[41] Dans l'affaire *Association des policiers de Thetford Mines* (supra), l'Arbitre Marc Poulin écrit :

[34] Cet article doit être analysé en même temps que l'article 81.15. En effet, ce dernier article précise que la participation aux régimes de retraite et d'assurance collective ne doit pas être affectée par l'absence d'un salarié en congé parental, sous réserve du versement de sa quote-part. Dans le même article, le Législateur fait part de son intention de déterminer par règlement les autres avantages dont un salarié pourra bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental. Or, un tel règlement n'existe pas.

[35] Il faut donc comprendre que la LNT n'obligeait pas l'employeur à maintenir, pendant les congés des plaignants, d'autres avantages que leur participation aux régimes d'assurance collective et de retraite, s'ils versaient leur quote-part. Il découle donc de cette analyse que l'article 81.15.1 ne peut concerner que la protection, au retour au travail, des avantages acquis avant le départ du salarié

⁷ CONTRA : *Ville de Rimouski et Fraternité des policiers de Rimouski*, décision de l'arbitre Laurent Bélanger du 13 novembre 1995 référencée sous 95-7462.

⁸ *Association des policiers de Thetford Mines*, supra note 3.

et ceux obtenus par les autres salariés pendant son absence. Il s'agit donc d'une disposition prospective et non rétroactive. Cet article 81.15.1 protège les droits et avantages acquis par le salarié au moment de son départ et il lui garantit le bénéfice de l'accroissement de ceux-ci pendant son absence, le cas échéant. La Cour supérieure a entériné cette interprétation⁹.

[...]

[42] Dans l'affaire Cascades Groupe papiers fins (supra), l'Arbitre Joëlle L'Heureux écrit ceci au sujet des articles 79.4 et 81.15.1 de la L.n.t. :

[31] L'aspect prospectif plutôt que rétrospectif des dispositions a été motivé entre autres en 2004 par l'arbitre Jean-Guy Ménard dans *Prévost Car*. Dans cette affaire, le plaignant, absent pour motif de maladie, réclamait les congés personnels qu'il aurait accumulés pendant cette période. L'arbitre distingue l'article 79.4 et l'article 79.3 et conclut que leurs applications sont complémentaires. Seuls les bénéfices prévus à l'article 79.3 peuvent s'accumuler pendant la période d'absence. Tout ajout à ces bénéfices doit être fait par le gouvernement par le moyen d'un règlement. Sur le sens à donner à l'article 79.4, il y a lieu de s'en remettre aux propos de l'arbitre Ménard qui énonce très clairement la position qualifiée de prospective :

« Pour y arriver, il faudrait considérer que cette disposition exprime fondamentalement l'idée qu'au retour d'une absence d'une personne salariée son employeur doit lui reconnaître les droits et avantages qu'il lui aurait accordés si elle ne s'était pas absentée du travail. Ce faisant, on enlèverait toute signification et tout intérêt à l'article 79.3, ce qui manquerait au principe fondamental de droit qui veut qu'on ne stipule pas pour rien dire. En donnant ainsi un effet rétroactif à l'article 79.4, on ferait également en sorte que l'Employeur devrait aussi faire remise du salaire perdu à cause de l'absence, ce qui mènerait à un résultat pour le moins difficile à s'expliquer dans les circonstances. Et si on le faisait de la façon que le suggère le Syndicat au regard des congés personnels payés, on se trouverait à reconnaître à une personne salariée qui arrive d'une absence un avantage que la clause 20.10, paragraphe B) nie à celle qui s'absente, ce qui donnerait curieusement à penser que l'article 79.4 vient ajouter aux droits de la personne salariée absente pour maladie ou accident, et non simplement protéger ses acquis.

[...] À raisonner et à interpréter ainsi l'article 79.4 de la Loi sur les normes du travail, on atteint l'objectif qu'il recherche et qui est fondamentalement de faire en sorte qu'une maladie ou un accident ne cause pas à la personne salariée qui doit s'absenter une perte de droits ou d'avantages à son retour au travail, et non de la dédommager pour tout ce qu'elle a pu perdre par le fait qu'elle n'a pas dispensé sa prestation de travail. »

⁹ *Bacon America et Syndicat des travailleuses et travailleurs de Bacon Inter-America (CSN)*, Cour supérieure no 405-001528-025, Jean Frappier J.C.S.

[32] Cette approche est aussi confirmée par de nombreuses décisions, en autres celle de l'arbitre Marc Poulin dans *Ville de Thetford-Mines* précitée. Faisant référence à l'article 81.15.1, il dit ceci :

« [34] Cet article doit être analysé en même temps que l'article 81.15. En effet, ce dernier article précise que la participation aux régimes de retraite et d'assurance collective ne doit pas être affectée par l'absence d'un salarié en congé parental, sous réserve du versement de sa quote-part. Dans le même article, le Législateur fait part de son intention de déterminer par règlement les autres avantages dont un salarié pourra bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental. Or, un tel règlement n'existe pas.

[35] Il faut donc comprendre que la LNT n'obligeait pas l'employeur à maintenir, pendant les congés des plaignants, d'autres avantages que leur participation aux régimes d'assurance collective et de retraite, s'ils versaient leur quote-part. Il découle donc de cette analyse que l'article 81.15.1 ne peut concerner que la protection, au retour au travail, des avantages acquis avant le départ du salarié et ceux obtenus par les autres salariés pendant son absence. Il s'agit donc d'une disposition prospective et non rétroactive. Cet article 81.15.1 protège les droits et avantages acquis par le salarié au moment de son départ et il lui garantit le bénéfice de l'accroissement de ceux-ci pendant son absence, le cas échéant. La Cour supérieure a entériné cette interprétation. »

[33] Les articles 79.4 et 81.15.1 de la LNT ne procurent pas au salarié absent un avantage pendant la durée de l'absence et ne procurent pas au salarié absent les avantages liés à la prestation de travail. Il n'y a pas lieu pour l'arbitre soussignée de s'écarter de cette interprétation qui s'appuie sur de solides arguments. L'augmentation d'échelon sur rendement satisfaisant est intimement liée à la prestation de travail. Il ne s'agit pas d'un avantage relié à l'emploi qui s'accumule pendant la période d'absence, comme une augmentation de salaire accordée à tous. Les articles 79.4 et 81.15.1 n'obligent pas l'employeur à assimiler une absence à du travail satisfaisant ou à accorder un avancement d'échelon d'une façon autre que celle prévue à la convention collective. L'employeur n'a donc pas contrevenu à la Loi sur les normes du travail.

[43] Comme l'arbitre L'Heureux le mentionne, les articles 79.4 et 81.15.1 de la L.n.t « ne procurent pas au salarié absent un avantage pendant la durée de l'absence et ne procurent pas au salarié absent les avantages liés à la prestation de travail ». Or, selon la convention collective, les congés de maladie prévus à la clause 24.04 sont un bénéfice lié à l'exécution de la prestation de travail plutôt qu'à la seule existence d'un lien d'emploi.

[44] Il en résulte que durant l'absence de la plaignante en retrait préventif, en congé de maternité et parental, celle-ci n'a évidemment pas travaillé, elle n'a donc pas accumulé de crédits de congé de maladie.

V

CONCLUSION ET DISPOSITIF

EN CONSÉQUENCE, le Tribunal :

REJETTE le grief A6026-2016-0003

Montréal, le 17 juillet 2019

M^e Éric Lévesque, C.a.Q.

Pour l'Employeur : M^e Patrick Trent

Pour le Syndicat : Madame Suzy Beaudry

Ministère du Travail

Adjudex inc.
EL-1706-40211-QC
S/A- 843-19