

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Arbitrage d'un grief opposant

Les Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9324
ci-après appelé le «Syndicat»

à

La Compagnie Sorevco inc.
ci-après appelé la «Compagnie», l'«Employeur», ou la «Direction»

Requérant : le «Syndicat»

Porte-parole des parties

Monsieur Yves Morisseau

Conseiller syndical

Me Michel G. Carle

Avocat

représentant le Syndicat

représentant l'Employeur

Arbitre: **Me Jean Denis Gagnon**

Décision rendue le 30 mars 2003

Arbitrage d'un grief opposant

Les Métallurgistes Unis d'Amérique, section locale 9324

à

La Compagnie Sorevco inc.

Le Syndicat a présenté un grief à la Direction le 17 janvier 2000, prétendant que les montants que les salariés reçoivent à titre de rémunération, à l'occasion de leurs vacances, ne sont pas conformes aux dispositions de la convention collective. Il soutient plus spécifiquement que dans le calcul de ces montants, la Direction n'a tenu aucun compte des sommes d'argent qui leur sont versées en vertu du *programme de partage des gains* prévu à cette convention. Le Syndicat soutient que les argents payés aux salariés en vertu de ce régime font partie de leur salaire, suivant le sens donné à ce mot dans la **Loi sur les normes du travail**.

Au nom des salariés, le Syndicat réclame la différence entre les montants qui leur ont été payés lors de leurs vacances, et ceux qu'ils auraient dû recevoir, suivant ses prétentions ; et il demande de plus que les sommes qu'ils devraient recevoir soient accrues des intérêts accumulés sur les montants d'argent dont ils auraient été privés, depuis le jour où ils auraient dû leur être versés.

Aucun témoin n'a été entendu lors de la séance arbitrale tenue dans la présente affaire, et les faits dont découle le litige opposant les parties ont fait l'objet d'admissions de la part des porte-parole de ces dernières. Ainsi, l'avocat de la Compagnie a reconnu que la Direction n'a pas tenu compte des montants payés aux salariés en vertu du *programme de partage des gains* prévu à la convention collective dans le calcul de leurs

payes de vacances ; et il a en outre admis, tout comme son adversaire, qu'elle avait toujours fait de même dans le passé. Mentionnons en outre que les porte-parole des parties ont reconnu que la procédure de griefs a été suivie dans le présent cas, et que l'arbitre a compétence quant au grief qui lui est soumis, pourvu cependant, a précisé l'avocat de la Compagnie, que sa décision se fonde sur les dispositions de l'entente collective, et non sur la **Loi sur les normes du travail**.

Le Syndicat invoque divers articles de la convention collective applicable aux parties à l'époque du grief, de même que la définition du mot *salaire* apparaissant à l'article de la **Loi sur les normes du travail** à l'appui de sa réclamation.

Parmi les dispositions de l'entente invoquées par le porte-parole du Syndicat, il convient de se reporter en premier lieu à celle qui apparaît au paragraphe g) de son article 13.02, qui précise les rémunérations auxquelles les salariés ont droit à l'occasion de leurs vacances, de même qu'à une autre qui traite du *Programme de partage des gains* :

13.02 g) Aux fins de cet article, le terme «salaire gagné» doit être considéré comme incluant le salaire payé, l'allocation de congé statutaire, le temps supplémentaire et les primes prévues à l'article 14.05.

Annexe 1. 7. Programme de partage des gains :

L'employeur maintiendra en vigueur pour la durée de la présente convention collective le programme de partage des gains entré en vigueur le 1^{er} janvier 1998. L'employeur conserve les droits qu'il avait en vertu de ce régime, mais il ne peut l'abolir.

Outre ces dispositions, il importe de reproduire ici les dispositions suivantes de la **Loi sur les normes du travail et du Code du travail**:

Loi sur les normes du travail, L.R.Q., c. N-1.1

Article 1. Interprétation

(...)

(9) *«salaire» : la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié ;*

Article 93. *[Normes d'ordre public] Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.*

Code du travail, L.R.Q., c. C-27

100.12 *Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut :*

a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief ;

Question en litige et positions des parties

La question posée à l'arbitre dans le présent cas est essentiellement une question de droit ou d'interprétation. Les faits à l'origine du litige opposant les parties ont été admis par leurs porte-parole, et aucun témoin n'a été entendu. La solution de ce litige dépend entièrement du sens que doivent recevoir les mots *salaire gagné* qui se retrouvent au paragraphe g) de l'article 13.02 de l'entente collective. Ces mots réfèrent-ils uniquement aux seules sources de revenus des salariés mentionnées expressément à ce paragraphe, ou comprennent-ils tout autre bénéfice qui leur est versé suivant la convention collective, et entre autres les montants qu'ils reçoivent en vertu du programme de partage des gains ?

Position du Syndicat

Selon le porte-parole du Syndicat, la manière suivant laquelle la rémunération reçue par les salariés à l'occasion de leurs vacances était calculée, avant l'entrée en vigueur de la convention collective qui trouve ici application, la première conclue par les parties, est sans pertinence en ce qui a trait à l'issue du présent litige; et il en va de même selon lui, en ce qui concerne le texte différent traitant de la paye de vacances

qui a été adopté par les parties dans la convention collective qui a succédé à celle qui était en vigueur à l'époque du grief du Syndicat.

Le porte-parole du Syndicat fonde essentiellement ses prétentions sur la définition du mot *salaire* apparaissant à l'article 1 (9) de la **Loi sur les normes du travail**. Rappelant que les normes contenues dans cette loi sont d'ordre public, il soutient qu'il en va de même pour ce qui est des définitions de diverses expressions, dont celle du mot *salaire*, qui sont contenues à l'article 1 de ce même texte législatif. Aux termes de cette loi, affirme-t-il, les règles contenues à la convention collective doivent être interprétées d'une manière qui est compatible avec l'ensemble des dispositions qu'elle comprend.

Plaidoirie de l'avocat de la Compagnie

Au début de sa plaidoirie, l'avocat de la Compagnie mentionne que dans son grief le Syndicat se reporte aux dispositions de la convention collective, et qu'à l'opposé son porte-parole fonde plutôt ses prétentions sur certains textes de la **Loi sur les normes du travail**. Il soutient que dans la mesure où l'arbitre fonderait sa décision sur les dispositions de ce texte législatif, et non sur les règles contenues à la convention collective, il agirait sans compétence ; et il affirme en outre que sa décision serait *ultra petita*, puisque dans son grief le Syndicat ne réfère pas aux dispositions de cette loi.

Référant au paragraphe g) de l'article 13.02 de l'entente collective, l'avocat de la Compagnie mentionne que les parties y ont précisé, en les énumérant, les diverses composantes du *salaire gagné* par les salariés dont il doit être tenu compte, lorsqu'il s'agit de déterminer leur rémunération de vacances ; et souligne que les montants qui leur sont versés en vertu du *programme de partage des gains* n'apparaissent pas à cette énumération. Invoquant le principe d'interprétation *Expressio unius est exclusio alterius*, il soutient que tout avantage qui n'apparaît pas à ce paragraphe ne saurait être inclus dans les revenus antérieurs des salariés, lorsqu'il s'agit de déterminer la paye qui doit leur être versée à l'occasion de leurs vacances.

Poursuivant son exposé, l'avocat de la Compagnie rappelle que les bénéfices versés aux salariés en vertu du *programme de partage des gains* n'ont en aucun cas été compris dans le calcul de leurs payes de vacances auparavant. Selon lui, une pratique passée ou un usage s'est donc établi à cet égard ; usage dont il doit maintenant être tenu compte dans l'interprétation du paragraphe g) de l'article 13.02 de l'entente collective. À l'appui de cette affirmation, il invoque la règle contenue à l'article 1426 du **Code civil du Québec**.

Se reportant par la suite à la convention collective (Document E.4) qui a remplacé celle qui trouve application dans le présent cas, l'avocat de l'Employeur souligne que les parties ont modifié le texte du paragraphe g) de l'article 13.02, de manière à ce que *l'indemnité de vie chère* que les salariés reçoivent soit dorénavant comprise dans les montants qui servent de base de calcul de leur paye de vacances. Il considère que cette modification aurait été inutile si les mots *salaires gagnés* comprenaient tout avantage pécuniaire versé aux salariés, comme le prétend son adversaire.

Enfin, l'avocat de la Compagnie s'oppose à ce que l'arbitre se reporte à la **Loi sur les normes du travail** pour définir le sens des mots *salaires gagnés* apparaissant au paragraphe g) de l'article 13.02 de l'entente collective. S'il se fondait sur ce texte législatif pour décider du litige opposant les parties, il agirait sans compétence, affirme-t-il.

Décision

Si on se reportait aux seules dispositions de la convention collective pour déterminer le sens de celle qui apparaît au paragraphe g) de son article 13.02, on devrait sans conteste conclure que le grief du Syndicat est sans fondement. Dans le cadre de sa plaidoirie, le porte-parole du Syndicat n'a d'ailleurs aucunement invoqué les dispositions de la convention collective à l'appui de la thèse qu'il soutient dans le présent cas. A la lecture du paragraphe g) de l'article 13.02, on constate que les parties ont défini la portée des mots *salaires gagnés*, en procédant par énumération. Ces mots réfèrent à quatre sources différentes de revenus dont bénéficient les salariés. Il s'agit (1) du *salaires payés*, (2) de

l'allocation de congé statutaire, (3) du temps supplémentaire et (4) des primes prévues à l'article 14.05.

Vu le mode de rédaction adopté par les parties, l'avocat de la Compagnie invoque avec raison le principe d'interprétation *expressio unius est exclusio alterius*. Les auteurs auxquels il s'est reporté dans le cadre de sa plaidoirie reconnaissent que lorsque le législateur adopte ce mode de rédaction dans un texte de loi, on peut généralement présumer que son intention est d'exclure les éléments ou réalités qui n'y sont pas mentionnés. L'auteur R. Sullivan qui traite du principe *expressio unius est exclusio alterius* écrit dans son ouvrage **Statutory Interpretation** :

The reasoning goes as follows ; if the legislature had intended to include all possible members or things, it would have mentioned them all or described them using general terms; it would not have mentioned one or some while saying nothing of others, for that would be irrational and disorderly. Legislation is supposed to be drafted in a coherent and orderly way. It thus follows from sound drafting practice that a partial enumeration of like things is meant to be exhaustive, and anything left off the list is by implication meant to be excluded¹.

Bien que l'auteur de ces lignes traite de l'interprétation des textes législatifs, le principe qu'il expose vaut tout aussi bien en ce qui concerne l'interprétation des conventions collectives.

Outre ce qui précède en ce qui a trait à l'intention des parties exprimée au paragraphe g) de l'article 13.02, deux autres motifs rappelés par l'avocat de la Compagnie font voir qu'elles n'entendaient pas inclure les montants reçus par les salariés en vertu du *programme de partage des gains* parmi ceux qui servent de base de calcul de la paye de vacances des salariés, non plus que tout autre avantage dont ils bénéficient, et qui

¹ À la page 73.

n'apparaît dans l'énumération contenue à ce paragraphe. Il s'agit en premier lieu de la manière suivant laquelle la paye de vacances a été calculée dans le passé. Les porte-parole des parties ont reconnu que la Direction n'a jamais tenu compte auparavant des montants reçus par les salariés en vertu du *programme de partage des gains* dans le calcul de leur paye de vacances. Suivant la règle d'interprétation contenue à l'article 1426 du **Code civil du Québec** une pratique passée ou un usage ne saurait être ignoré, lorsqu'il s'agit de découvrir le sens d'une disposition.

Un autre fait souligné par l'avocat de la Compagnie donne clairement à entendre que l'intention des parties lors de la rédaction du paragraphe g) de l'article 13.02 était de limiter aux seuls éléments expressément mentionnés à cette disposition ceux dont on devait tenir compte lors du calcul de la paye de vacances des salariés. Dans l'entente qui a succédé à celle qui trouve application dans le présent cas, les parties ont modifié le texte de cette disposition afin d'ajouter un élément - *l'indemnité de vie chère*- à ceux dont il est tenu compte dans le calcul de la paye de vacances des salariés. Comme le mentionnait l'avocat de la Compagnie, cette modification du paragraphe g) de l'article 13.02 n'aurait pas été nécessaire si la liste des éléments apparaissant à cette disposition n'était pas limitative. Le soussigné endosse cette manière de voir les choses.

En réalité, les prétentions du porte-parole du Syndicat dans le présent cas se fondent essentiellement sur la définition du mot *salaires* que l'on trouve à l'article 1 (9) de la **Loi sur les normes du travail**. Tout en reconnaissant que les bénéfices reçus par les salariés en vertu du *programme de partage de gains* ne sont pas mentionnés au paragraphe g) de l'article 13.02, le porte-parole du Syndicat soutient qu'il doit néanmoins en être tenu compte dans le calcul de leur paye de vacances, et ce en raison du sens que doit recevoir le mot *salaires*. Selon lui en effet, ce mot que l'on retrouve au paragraphe g) de l'article 13.02 ne peut avoir un autre sens que celui qui lui est donné à l'article 1(9) de la **Loi sur les normes du travail**. Il comprendrait donc tous *les avantages ayant une valeur pécuniaire*, incluant les montants versés aux salariés en vertu du *programme de partage des gains*. En ce qui concerne la possibilité pour l'arbitre de se reporter aux textes de cette loi, le porte-parole du Syndicat invoque la règle contenue au paragraphe a) de l'article 100.12 du **Code**

du travail qui prévoit que *l'arbitre peut interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief.*

Quant à l'avocat de la Compagnie, il exprime l'avis que le soussigné ne doit tenir compte que des seules dispositions de la convention collective, et qu'il ne saurait se reporter à celles qui apparaissent à la **Loi sur les normes du travail**, pour décider du présent litige. Il soutient que s'il fondait sa décision sur cette loi, il dérogerait au principe de l'*ultra petita*, et agirait sans compétence.

Le soussigné ne partage pas ce point de vue. On ne saurait considérer que l'arbitre agit *ultra petita* dans tous les cas où il se reporte à un texte de loi qui n'est pas mentionné dans le grief dont il est saisi. Les griefs doivent certes être rédigés d'une manière telle que ceux à qui ils sont adressés puissent en comprendre la nature, de même que les réclamations qui y sont contenues. Cependant, on ne saurait considérer que l'auteur d'un grief doit y mentionner l'ensemble des moyens de droit qu'il entend invoquer à l'appui de sa demande, sous peine d'être privé de la possibilité de les faire valoir par la suite devant l'arbitre.

Qu'en est-il par ailleurs de la possibilité pour l'arbitre de se reporter à des textes de lois ou à des règlements afin de décider d'un litige dont il est saisi? Une distinction importante doit être faite à cet égard. L'arbitre ne peut généralement fonder sa décision sur un texte de loi ou sur un règlement auquel la convention collective elle-même ne réfère pas, surtout lorsque la mise en œuvre de cette loi ou de ce règlement est confiée à un autre tribunal spécialisé. Mentionnons cependant que la **Loi sur les normes du travail** limite la portée de ce principe général et oblige généralement le salarié *assujetti à une convention collective ou un décret à épuiser les recours découlant de cette convention ou de ce décret* avant de soumettre une plainte à la Commission (Article 102).

En plus de ce qui précède, il importe de souligner que dans le présent cas, le Syndicat invoque les dispositions de la **Loi sur les normes du travail**, non pas comme fondement de sa réclamation, mais plutôt à titre d'éléments dont il doit être tenu compte

dans l'interprétation de la clause contenue au paragraphe g) de l'article 13.02 de l'entente collective. Or, rien ne s'oppose à ce que l'arbitre se reporte à un texte législatif ou réglementaire pour interpréter les dispositions d'une convention collective. Si cette possibilité lui était niée, le principe énoncé au paragraphe a) de l'article 100.12 du **Code du travail** serait d'une application très limitée. Or dans le présent cas, le porte-parole du Syndicat invoque l'article 1(9) de la **Loi sur les normes du travail**, non pas à titre de fondement de la réclamation dont il s'agit ici, mais plutôt comme élément dont il doit être tenu compte pour interpréter la disposition contenue au paragraphe (g) de l'article 13.02 de la convention de la convention collective applicable aux parties.

Le mot *salaire* apparaissant au paragraphe g) de l'article 13.02 de l'entente collective doit-il dans tous les cas recevoir le sens qui lui est donné à l'article 1(9) de la **Loi sur les normes du travail**, ou peut-il avoir une signification autre, soit celle que les parties avaient à l'esprit, tel que mentionné ci-dessus, lors de la rédaction de cette clause. Pour répondre à cette question, il est nécessaire de déterminer au préalable si la définition du mot *salaire* contenue à l'article 1(9) de la loi est d'ordre public, ou si au contraire les signataires d'une convention collective ou d'un contrat individuel de travail peuvent convenir de lui donner un sens différent.

Suivant l'article 93 de la **Loi sur les normes du travail**, *les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public*. Quelle est la portée de cette règle ? Vise-t-elle la totalité des dispositions de cette loi, incluant les définitions apparaissant à son article 1, ou certaines d'entre elles seulement ? La **Loi sur les normes du travail** comprend divers chapitres dont l'un, son chapitre IV, est précisément intitulé *Les normes du travail*. Ce chapitre comprend treize sections imposant des normes minimales aux administrations des entreprises. Les règles contenues à ces diverses sections portent sur plusieurs sujets : le salaire, la durée du travail, les jours chômés et payés, les congés annuels, les périodes de repos, et bien d'autres. Aussi bien les salariés assujettis à des conventions collectives que ceux dont les relations avec leur employeur sont définies dans des contrats individuels de travail doivent bénéficier, tout au moins, des normes précisées au chapitre IV de la **Loi sur les normes du travail**.

Mais qu'en est-il des définitions de divers termes, dont celui de *salaires* contenues à l'article 1 de la loi dont il s'agit ici ? S'agit-il là de normes auxquelles on ne saurait en aucun cas déroger ? La réponse à cette question ne peut être que négative. Les définitions apparaissant à cet article 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.

Enfin, une disposition particulière de la loi dont il s'agit ici, celle que l'on retrouve à son article 41, fait voir clairement, selon le soussigné, que la définition du mot *salaires* contenue à son article 1(9) ne saurait être qualifiée de norme d'ordre public qui devrait toujours prévaloir. Cette disposition qui apparaît à la section 1 intitulée *Le salaire* du chapitre IV de la loi mentionne :

Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum.

Cette disposition contredit en quelque sorte la définition du mot *salaires* apparaissant à l'article 1(9) de la loi. Or, on imagine mal que le législateur lui-même ne se conformerait pas à une règle à laquelle il aurait conféré le caractère d'ordre public. Ce qui précède permet de croire que la loi permet aux parties à une convention collective de définir librement le sens du mot *salaires*, pourvu que le montant payé aux salariés pour chaque heure de travail corresponde, ou soit supérieur à celui qui est prévu comme salaire minimum dans les règlements adoptés par le Gouvernement. Or, ce n'est pas là ce qui est en cause dans le présent cas.

A la lumière de ce qui précède, le soussigné considère que le grief du Syndicat n'est pas fondé, et qu'il doit donc être rejeté.

Fait et signé à Montréal
ce 30 mars 2003.

JEAN DENIS GAGNON
Arbitre

2003 CanLII 46408 (QC SAT)