

## DANS L'AFFAIRE

**ENTRE :**

**LA CONFÉRENCE FERROVIAIRE DE TEAMSTERS CANADA (CFTC)**

et

**VIA RAIL CANADA INC.**

**Arbitre :** Christine Schmidt

**Date :** 13 janvier 2022

**Délibéré :** 3 février 2022

Représentants du syndicat :

M <sup>e</sup> Daniel Bélanger	– Avocat, MMGC
Jean-Michel Hallé	– Président général, CGA Lignes de l'Est, CFTC
Jonathan Lagacé	– Plaignant

Représentants de l'employeur :

M <sup>e</sup> André Baril	– Avocat, McCarthy Tétrault LLP
M <sup>e</sup> Camille Bélanger	– Avocate, McCarthy Tétrault LLP
Line Tanguay	– Directrice spécialiste, relations employés

### **SENTENCE ARBITRALE**

1. Le litige dont je suis saisie est décrit ainsi par les parties dans l'exposé conjoint des faits.

#### **LITIGE**

Les parties ne s'entendent pas sur la rémunération accordée à M. Jonathan Lagacé lors de la prise d'un congé personnel le 6 décembre 2019 en vertu de l'article 206.6 de la section VII, partie III du *Code canadien du travail* (CCT), du *Règlement du Canada sur les normes du travail* (RCNT) et de la convention collective.

## **EXPOSÉ CONJOINT DES FAITS**

Le 6 décembre 2019, M. Lagacé s'est prévalu d'un congé personnel prévu par le CCT. Son affectation régulière à ce moment était constituée des trains #33 et #24 qui font l'aller-retour entre Québec et Montréal. La Corporation a rémunéré M. Lagacé l'équivalent de 8 heures pour la journée de congé du 6 décembre 2019.

Le Syndicat soutient que selon les dispositions prévues au CCT, la moyenne des gains de M. Lagacé pour les 20 jours travaillés précédant le 6 décembre 2019 correspond à la rémunération de 12 heures et non pas 8 heures. Le Syndicat prétend que la convention collective 1.4 ne contient aucune disposition spécifique quant au paiement pour la prise d'un congé personnel et que les normes minimales du Code doivent s'appliquer. Le Syndicat est également d'avis que la note de service de Via Rail du 29 août 2019 et son application sont discriminatoires envers les mécaniciens de locomotive.

Le Syndicat demande que M. Lagacé soit remboursé pour la perte de salaire subit le 6 décembre 2019, que la Corporation cesse cette pratique discriminatoire et se conforme aux dispositions du Code Canadien du Travail.

La Corporation n'est pas d'accord. Selon le CCT et le RCNT, l'indemnité pour les salariés dont l'horaire est établi sur la base d'une moyenne doit être réduite à 8 heures pour toute journée au cours de la période de calcul de la moyenne, incluant le congé personnel (art. 6(7) RCNT). En vertu des articles 17 et 18 RCNT, le salaire pour un congé personnel est égal au montant calculé suivant la méthode convenue à la Convention Collective. Or, la Convention Collective prévoit que la journée de travail est calculée sur une base moyenne de 8 heures.

Les parties ne s'entendent pas sur les modalités de la rémunération accordée aux mécaniciens de locomotive lors de la prise d'un congé en vertu de l'Article 206.6 de la section VII, Partie III du Code Canadien du Travail. Les parties ont décidé de soumettre le grief de M. Lagacé à l'arbitrage et de l'utiliser comme règlement pour l'ensemble des mécaniciens de locomotive ayant soumis des réclamations relatives à la prise d'un congé rémunéré prévu par le Code Canadien du Travail.

### **POUR LE SYNDICAT :**

**Titre : Président général**

**CGA Lignes de l'Est, CFTC**

**(SGN.) Jean-Michel Hallé**

### **POUR LA CORPORATION :**

**Titre : Directrice spécialiste, relations employés**

**(SGN.) Line Tanguay**

(Transcription textuelle)

## **Introduction**

2. Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2019, le paragraphe 206.6 (1) du *Code canadien du travail*<sup>1</sup> (ci-après désigné le *Code*) accorde à l'employé le droit à un congé personnel d'au plus cinq jours.

<sup>1</sup> *Code canadien du travail*, L.R.C. 1985, c. L -2.

3. Selon le paragraphe 206.6 (2) du *Code*, si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les trois premiers jours de congé personnel lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail.

4. Les parties ne s'entendent pas sur la rémunération à verser à un mécanicien de locomotive lorsqu'il s'absente pour un congé personnel. Plus spécifiquement, elles ne s'entendent pas sur la détermination du taux régulier de salaire pour la journée normale de travail.

5. En plus de M. Jonathan Lagacé, plusieurs autres mécaniciens de locomotive qui ont également pris un congé personnel ont déposé des griefs de même nature. Afin de régler l'ensemble de ces griefs, les parties ont décidé de soumettre à l'arbitrage le grief de M. Lagacé et d'appliquer le résultat de ce grief aux autres.

6. Les parties ont convenu de procéder exclusivement par écrit. En plus de l'exposé conjoint des faits, elles ont toutes les deux déposé un certain nombre de documents ainsi que leurs argumentations écrites. J'ai reçu leurs dernières argumentations le 3 février 2022.

7. Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis que le taux régulier de salaire auquel a droit M. Lagacé pour le congé personnel qu'il a pris le 6 décembre 2019 doit être calculé sur la moyenne de ses gains journaliers pendant les 20 jours où il a travaillé immédiatement avant la date de ce congé. Conséquemment, le grief doit être accueilli.

### **Les faits**

8. Le 29 août 2019, l'employeur produit une note de service concernant de nouvelles dispositions du *Code*. Dans cette note, il indique notamment que lorsqu'un mécanicien de locomotive prend un congé personnel, il reçoit une rémunération de huit heures par jour.

9. M. Lagacé travaille comme mécanicien de locomotive pour l'employeur depuis le 7 mars 2016.
10. Le 6 décembre 2019, il prend un congé personnel en vertu du paragraphe 206.6 (1) du *Code*.
11. Cette journée-là, M. Lagacé est affecté aux trains 331 et 241 qui circulent entre Québec et Montréal. Normalement, s'il n'avait pas pris un congé personnel, il aurait travaillé douze heures sur cette affectation.
12. Conformément à sa note de service, l'employeur a rémunéré M. Lagacé huit heures pour son congé personnel.
13. M. Lagacé travaille généralement des journées de douze heures, soit deux voyages de six heures.

### **Motifs et décision**

14. Le syndicat prétend que le taux régulier de salaire auquel a droit M. Lagacé pour la journée du 6 décembre 2019 doit être calculé conformément au paragraphe 17 a) du *Règlement du Canada sur les normes du travail*<sup>2</sup> (ci-après désigné le *Règlement*), puisque les mécaniciens de locomotive ont un horaire de travail dont la durée varie d'un jour à l'autre et que la convention collective est muette sur la manière de calculer le taux régulier de salaire du mécanicien de locomotive qui s'absente pour un congé personnel. Selon cette position, le taux régulier de salaire doit être calculé sur la moyenne des gains journaliers pendant les 20 jours durant lesquels M. Lagacé a travaillé immédiatement avant le 6 décembre 2019.
15. L'employeur, de son côté, soutient que le taux régulier de salaire doit plutôt être calculé conformément au paragraphe 17 b) du *Règlement*, notamment parce que la

---

<sup>2</sup> *Règlement du Canada sur les normes du travail* (C.R.C.), ch. 986.

convention collective prévoit à l'article 8.1 une méthode de calcul basée sur une moyenne qui établit la journée normale de travail à huit heures.

16. Les paragraphes 1 et 2 de l'article 206.6 du *Code* se lisent ainsi :

**Congé personnel**

**Congé : cinq jours**

**206.6 (1)** L'employé a droit, par année civile, à un congé d'au plus cinq jours pour les raisons suivantes :

- a) soigner sa maladie ou sa blessure;
- b) s'acquitter d'obligations relatives à la santé de tout membre de sa famille ou aux soins à lui fournir;
- c) s'acquitter d'obligations relatives à l'éducation de tout membre de sa famille qui est âgé de moins de dix-huit ans;
- d) gérer toute situation urgente le concernant ou concernant un membre de sa famille;
- e) assister à sa cérémonie de la citoyenneté sous le régime de la *Loi sur la citoyenneté*;
- f) gérer toute autre situation prévue par règlement.

**Rémunération**

**(2)** Si l'employé travaille pour l'employeur sans interruption depuis au moins trois mois, les trois premiers jours du congé lui sont payés au taux régulier de salaire pour une journée normale de travail; l'indemnité de congé qui est ainsi accordée est assimilée à un salaire.

(Soulignement ajouté)

17. L'article 17 du *Règlement* prévoit ce qui suit :

**17** Pour l'application des paragraphes 206.6(2), 206.7(2.1) et 210(2) de la Loi, le taux régulier du salaire d'un employé dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre ou dont le salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps est égal :

- a) soit à la moyenne de ses gains journaliers, exclusion faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires fournies, pendant les vingt jours où il a travaillé immédiatement avant le premier jour de la période de congé payé;

b) soit au montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective liant l'employeur et l'employé.

(Soulignement ajouté)

18. La première phrase de l'article 17 prévoit explicitement que pour l'application du paragraphe 206.6 (2) le taux régulier du salaire d'un employé dont la durée du travail varie d'un jour à l'autre est égal soit à la moyenne de ses gains journaliers pendant une certaine période (17a)), soit au montant calculé selon la méthode prévue à la convention collective (17 b)).

19. Les parties conviennent que la durée du travail des mécaniciens de locomotive varie d'un jour à l'autre. D'ailleurs, la convention collective le prévoit explicitement à son article 8.2.

**8.2** Étant donné la nature du travail, qui nécessite une répartition inégale des mécaniciens de locomotive, des heures de travail et des jours d'affectation, la moyenne se calcule comme suit : [...]

(Soulignement ajouté)

20. Indéniablement, la résolution du présent litige se trouve donc à l'article 17 du *Règlement*.

21. Comme mentionné, le syndicat est d'avis qu'il faut appliquer le paragraphe 17 a) alors que l'employeur avance que c'est plutôt le paragraphe 17 b) qui s'applique.

22. J'estime que le syndicat a raison de prétendre que la convention collective est muette sur la manière de calculer le taux régulier de salaire du mécanicien de locomotive qui s'absente pour un congé personnel. Comme lui, je suis donc d'avis qu'il faut appliquer le paragraphe 17 a) du *Règlement* à la situation de M. Lagacé.

23. L'employeur fait valoir de nombreux arguments pour convaincre le présent tribunal que sa décision de rémunérer M. Lagacé huit heures pour la journée du 6 décembre 2019 est conforme au *Code* et au *Règlement*.

24. Avec respect, je suis d'avis qu'ils sont tous sans fondement. Je vais les examiner l'un après l'autre.

25. Comme déjà mentionné, l'employeur prétend que la convention collective prévoit clairement et expressément à son article 8.1 une méthode de calcul basée sur une moyenne qui établit la journée normale de travail à huit heures. J'estime que cet argument est erroné pour plusieurs raisons.

26. Premièrement, la convention collective ne contient aucune mention de congé personnel et encore moins une méthode de calcul de la rémunération d'un tel congé.

27. Deuxièmement, aucune disposition de la convention collective ne prévoit explicitement ou implicitement une méthode de calcul basée sur une moyenne qui établit la journée normale de travail à huit heures.

28. L'article 8.1 est libellé ainsi :

**8.1** Le principe de la semaine de quarante (40) heures est reconnu, et une moyenne de cent soixante (160) heures de travail constitue dans les services voyageurs la période de base de quatre (4) semaines.

29. La moyenne dont il est question ici concerne la période de base de quatre semaines. Elle n'a rien à voir avec la durée moyenne d'une journée normale de travail.

30. Selon les argumentations écrites des parties, ces dernières s'entendent sur le fait que la moyenne de 160 heures sert deux objectifs. D'une part, elle permet d'établir le seuil à partir duquel, sur une période de quatre semaines, le taux horaire passe à une fois et demie le taux horaire de base (article 8.2 (b)). D'autre part, la moyenne sert dans le calcul de la garantie salariale.

31. Aucun de ces objectifs ne se rattache de près ou de loin au calcul de la durée moyenne d'une journée normale de travail.

32. Troisièmement, la décision de l'employeur de fixer à huit heures la durée normale d'une journée ne correspond même pas aux calculs qu'il fait lui-même dans

ses représentations écrites. En effet, selon ses calculs, basés sur une période de 28 jours, la moyenne est de 5,71 heures par jour et non pas de 8 heures. Je ne suis pas certaine du calcul fait par l'employeur pour fixer la durée à huit heures par jour. Il ne l'a pas expliqué dans ses représentations. Probablement qu'il divise 40 heures sur 5 jours. Pourtant, cette base de calcul ne correspond pas à la réalité du travail des mécaniciens de locomotive. Selon la preuve, ces derniers travaillent un nombre variable de jours par semaine et, la plupart du temps, trois ou quatre jours par semaine.

33. En somme, les parties n'ont jamais déterminé la durée moyenne d'une journée normale de travail à l'article 8.1, ni ailleurs dans la convention collective.

34. Par ailleurs, l'employeur avance, comme autre argument, que la détermination de la rémunération des jours fériés convenue entre les parties à l'article 8.3 de la convention collective doit s'appliquer aux congés personnels.

35. Le paragraphe c) de l'article 8.3 prévoit ce qui suit :

c) La rémunération des jours fériés est de huit (8) heures de salaire au taux normal; elle s'ajoute au minimum garanti et est exclue des cent soixante (160) heures de base. Les heures ouvrées un jour férié sont rémunérées à raison d'une fois et demie le taux horaire applicable et comptent dans le cumul des cent soixante (160) heures de base.

36. Selon moi, pour les motifs qui suivent, cette disposition ne soutient pas l'argument de l'employeur.

37. Dans le *Code*, le congé personnel et le congé férié sont des conditions de travail distinctes. Les règles concernant la rémunération du congé personnel sont établies au paragraphe 206.6 (2) du *Code* et à l'article 17 du *Règlement*, alors que celles concernant le congé férié sont établies à l'article 197 du *Code* et à l'article 18 du *Règlement*.

38. Comme mentionné, l'article 17 du *Règlement* prévoit que, pour l'application du paragraphe 206.6(2) du *Code*, le taux régulier du salaire d'un employé dont la durée du

travail varie d'un jour à l'autre est égal soit à la moyenne de ses gains journaliers (article 17 a)), soit au montant calculé suivant une méthode convenue selon les dispositions de la convention collective (article 17 b)).

39. L'article 18 du *Règlement* prévoit une règle similaire pour la détermination du salaire normal pour un jour férié. Cet article est ainsi libellé.

**18** Pour l'application de l'article 197 de la Loi, lorsque la durée du travail d'un employé rémunéré à la journée ou à l'heure varie d'un jour à l'autre ou que son salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps, le salaire normal pour un jour férié est :

**a)** la moyenne de ses gains journaliers, déduction faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires, pendant les 20 jours où il a travaillé immédiatement avant un jour férié; ou

**b)** un montant calculé suivant une méthode convenue, selon les dispositions d'une convention collective liant l'employeur et l'employé.

40. Au paragraphe c) de l'article 8.3, les parties ont convenu d'une méthode pour déterminer le salaire normal de l'employé qui s'absente pour un jour férié, conformément au paragraphe b) de l'article 18. Elles n'ont absolument rien prévu à ce paragraphe pour le congé personnel.

41. Manifestement, pour que le paragraphe b) de l'article 17 s'applique, il faut que les parties aient convenu d'une méthode de calcul pour le congé personnel et non pas pour n'importe laquelle des autres conditions de travail prévues dans le *Code*.

42. Au surplus, la détermination du salaire normal de l'employé qui s'absente pour un jour férié prévue au paragraphe c) de l'article 8.3 est inapplicable pour un congé personnel, puisque paragraphe stipule que « [l]es heures ouvrées un jour férié sont rémunérées à raison d'une fois et demie le taux horaire applicable ». Or, lors d'un congé personnel, l'employé ne peut évidemment pas travailler.

43. Par ailleurs, il n'est pas étonnant que la convention collective soit muette sur la manière de calculer le taux régulier de salaire du mécanicien de locomotive qui

bénéficie d'un congé personnel, car elle a été signée en juin 2018, alors que l'article 206.6 du *Code* n'est entré en vigueur qu'au début septembre 2019.

44. L'employeur allègue également que la garantie salariale prévue à la convention collective offre des droits plus avantageux que ce que prévoit le *Code* concernant les heures de travail et la rémunération. Selon cette position, en s'appuyant sur l'article 168 du *Code*, l'employeur soutient que les dispositions de la convention collective ont priorité sur le contenu du *Code*. Autrement dit, selon l'employeur, les dispositions de la convention collective concernant la garantie salariale écarteraient les paragraphes 206.6(1) et 206.6(2) du *Code* ainsi que l'article 17 du *Règlement*.

45. Les mécaniciens de locomotive bénéficient d'une garantie d'heures minimales de 160 heures sur une période de quatre semaines. Cette garantie salariale prévoit aux mécaniciens de locomotive le paiement de 160 heures, même s'ils ne travaillent pas ce nombre d'heures durant une période de quatre semaines.

46. Les paragraphes 168 (1) et 168 (1.1) du *Code* sont ainsi libellés :

Sauvegarde des dispositions plus favorables

**168 (1)** La présente partie, règlements d'application compris, l'emporte sur les règles de droit, usages, contrats ou arrangements incompatibles, mais n'a pas pour effet de porter atteinte aux droits ou avantages acquis par un employé sous leur régime et plus favorables que ceux que lui accorde la présente partie.

Application exclusive de la convention

**(1.1)** Les sections II, IV, V et VIII ne s'appliquent pas à l'employeur et aux employés liés par une convention collective qui accorde aux employés des droits et avantages au moins égaux à ceux que prévoient ces sections au titre de la durée des congés, des taux de salaire et des périodes ouvrant droit aux avantages qu'elles prévoient; la convention collective s'applique de façon exclusive — dans le cas des employés admissibles au régime de règlement par une tierce partie des désaccords qu'elle prévoit — au règlement de tout désaccord qui porte sur les questions que ces sections visent.

[...]

47. Les dispositions législatives relatives au congé personnel se trouvent à la section VII de la partie III du *Code*. Or, tel qu'il ressort du texte explicite du

paragraphe 168 (1.1), cet article ne s'applique pas à cette section du *Code*. L'employeur le reconnaît lui-même au paragraphe 58 de son mémoire.

48. La section VII de la partie III, dans laquelle se trouvent les règles relatives au congé personnel, est plutôt visée par la règle prévue au paragraphe 168 (1).

49. Je partage l'opinion émise récemment par l'arbitre Matthew R. Wilson concernant l'effet du paragraphe 168 (1) sur les droits d'un employé prévus à la section VII de la partie III lorsqu'une convention collective contient une disposition plus avantageuse que ce que prévoit le *Code*.

20 In *Prosper v. PADC Management Co.*, [2010] C.L.A.D. No 430 (Campbell) the adjudicator made the following observation regarding the party's ability to contract out of the rights or benefits in respect of s. 168(1) of the Code:

I believe the section is clear in stating that you cannot contract out of the Code and the intent of that section is to say that if there are any provisions in a contract or other custom that are more favourable, this section does not prevent an employee from being entitled to those rights and benefits, as well as the rights and benefits they are entitled to under the Code.

21 This observation was affirmed by Arbitrator Roach in *Champagne v Atomic Energy of Canada Limited*, 2012 CanLII 97650 (CA LA), where he stated:

It is evident that section 168(1) of the Code mirrors the object of minimum employment standards legislation that it imposes a level of benefits or rights as it relates to working conditions and benefits but does not effect in any manner benefits that are more favourable to an employee. Accordingly, I am of the view that the Complainant may fully benefit from the provisions of 240-246 since the parties may not contract out of the said provisions.

22 These remarks apply in the circumstances before me. Pursuant to s. 168(1) of the Code, the benefits provided under s. 206.6 are not affected by, nor do they affect, the collective agreement entitlements available to the grievor.<sup>3</sup>

(Soulignement ajouté)

50. Ainsi, même si j'admets hypothétiquement que la garantie salariale est une condition de travail plus avantageuse que ce que prévoit le *Code* concernant les heures de travail et la rémunération, conformément au paragraphe 168 (1), les règles du *Code* et du *Règlement* applicables au congé personnel prévalent et s'appliquent entièrement aux mécaniciens de locomotive.

<sup>3</sup> *Unifor Local 6007 v. Bell Canada (Malgi Grievance)*, [2021] C.L.A.D. N° 41.

51. Une autre raison m'amène à écarter cet argument de l'employeur.
52. J'estime que la garantie salariale et le congé personnel sont deux normes distinctes dont les objets ne se comparent pas.
53. Le syndicat a déposé de nombreuses sentences arbitrales<sup>4</sup> ainsi qu'une décision de la Cour d'appel du Québec qui établissent le principe selon lequel pour décider si une condition de travail prévue dans une convention collective est plus avantageuse qu'une norme établie dans une loi du travail, il faut comparer des conditions de travail qui ont le même objet. Voici comme s'exprime la Cour d'appel du Québec sur le sujet.

Il est clair que les expressions (une condition) et (une norme) impliquent que toute comparaison 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.

L'approche doit comprendre en premier lieu une analyse de la (condition de travail) pour en déterminer la nature et l'objet et en second lieu une analyse correspondant de la (norme) que l'on veut remplacer par la (condition de travail). On ne pourrait pas comparer une condition d'une certaine nature avec 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.

S'il en était autrement, l'employeur pourrait toujours argumenter que les salaires élevés qu'il paie constituent une condition de travail plus avantageuse que n'importe quelle norme ou même que l'ensemble des normes<sup>5</sup>.

(Soulignement ajouté)

54. L'employeur n'a soumis aucune autorité qui contredit ce principe bien établi.

<sup>4</sup> 1643749 *Ontario Inc. v. Arsenault*, [2009] C.L.A.D. No 394; 643274 *Alberta Ltd. (First Continental Freight Systems) v. McLean*, [2012] C.L.A.D. N° 361; *United Food and Commercial Workers Canada Local 175 v. Cargill Value Added Meats London (Attendance Management Program Grievance)*, [2015] O.L.A.A. No 196.

<sup>5</sup> *Montreal Standard c. Middleton* (C.A., 1989-02-09), SOQUIJ AZ-89011297, J.E. 89-723, D.T.E. 89T-429, [1989] R.J.Q. 1101.

55. À l'évidence, les dispositions concernant la garantie salariale contenues dans la convention collective ne sont pas de la même nature et n'ont pas le même objet que les règles concernant le congé personnel prévues dans le *Code*.

56. En effet, la garantie salariale vise à assurer une rémunération constante aux mécaniciens de locomotive, même s'ils occupent un emploi dont l'horaire est variable, alors que les congés personnels visent à favoriser la conciliation travail-famille et à permettre qu'un employé s'acquitte d'obligations personnelles.

57. Enfin, comme dernier argument, l'employeur soutient que le paragraphe 6(7) du *Règlement* prévoit, pour tous les employés dont la durée du travail est calculée sur la base d'une moyenne d'heures, comme c'est le cas pour les mécaniciens de locomotive, qu'un jour de congé personnel est d'une durée de huit heures.

58. Cet argument doit également être rejeté. D'abord, comme mentionné, c'est l'article 17 du *Règlement* qui prévoit les règles pour déterminer la rémunération d'un congé personnel et non pas le paragraphe 6(7) du *Règlement*.

59. Au surplus, l'objectif du paragraphe 6(7) du *Règlement* n'a rien à voir avec la détermination de la rémunération d'un congé personnel. Les paragraphes 1, 6 et 7 de l'article 6 du *Règlement* sont libellés ainsi :

**6 (1)** La durée journalière et la durée hebdomadaire du travail d'employés travaillant dans un établissement peuvent être calculées comme la moyenne d'une période d'au moins deux semaines consécutives dans les cas où la nature du travail nécessite une répartition irrégulière des heures de travail de ces employés de sorte qu'ils :

**a)** soit n'ont pas d'horaire de travail régulier, journalier ou hebdomadaire;

**b)** soit ont un horaire de travail régulier dont le nombre d'heures prévu est variable.

[...]

**(6)** Lorsque la durée du travail des employés est calculée comme moyenne conformément au paragraphe (1) :

**a)** la durée normale du travail de tout employé est de 40 fois le nombre de semaines compris dans la période de calcul de la moyenne;

**b)** la durée maximale du travail de tout employé ne peut dépasser 48 fois le nombre de semaines compris dans la période de calcul de la moyenne;

**c)** les employés ont droit à la majoration de salaire prévue à l'alinéa 174(1)a) de la Loi ou, sous réserve du paragraphe 174(2) de la Loi, aux congés compensatoires prévus à l'alinéa 174(1)b) de la Loi pour les heures de travail effectuées au-delà de la durée normale du travail visée à l'alinéa a), à l'exclusion de celles qui ont été rémunérées selon une majoration du taux régulier de salaire d'au moins cinquante pour cent avant la fin de la période de calcul de la moyenne.

**(7)** Sous réserve du paragraphe (8), la durée normale du travail et la durée maximale du travail calculées conformément au paragraphe (6) doivent être réduites de huit heures pour toute journée, au cours de la période de calcul de la moyenne, qui représente pour l'employé l'un des jours suivants :

**a)** un jour de congé annuel payé;

**b)** un jour férié ou autre jour de congé payé;

**c)** un jour de congé payé visé au paragraphe 205(2) de la Loi;

**d)** un jour de congé personnel payé;

**e)** un jour de congé payé pour les victimes de violence familiale;

**f)** un jour de congé de décès payé;

**g)** un jour qui est normalement un jour ouvrable à l'égard duquel il n'a pas droit à son salaire normal.

(Soulignement ajouté)

60. Manifestement, l'objectif de cet article est de permettre à l'employé de s'absenter pour un des congés prévus aux sous-paragraphes a) à g) en minimisant l'impact de la prise du congé sur la durée normale du travail et la durée maximale du travail.

61. En somme, puisque les mécaniciens de locomotive ont un horaire de travail dont la durée varie d'un jour à l'autre et que la convention collective est muette sur la manière de calculer le taux régulier de salaire du mécanicien de locomotive qui bénéficie d'une absence pour congé personnel, ce taux régulier doit être calculé conformément au paragraphe 17 a) du *Règlement*, soit sur la moyenne des gains journaliers de M. Lagacé, exclusion faite de sa rémunération pour des heures

supplémentaires fournies, pendant les vingt jours où il a travaillé immédiatement avant le 6 décembre 2019.

62. Pour toutes ces raisons, j'accueille le grief, j'ordonne à l'employeur de calculer le taux régulier de salaire du mécanicien de locomotive qui bénéficie d'une absence pour congé personnel conformément au paragraphe 17 a) du *Règlement* et je réserve ma compétence pour régler tout problème pouvant résulter de la présente sentence arbitrale.

Le 20 avril 2022

L'ARBITRE



---

CHRISTINE SCHMIDT