
Deux arbitres de l'Ontario se penchent sur le droit au Jour de la famille

Les lecteurs des avis AU POINT savent qu'il existe, depuis octobre 2007, un Jour de la famille, nouveau et neuvième jour férié en Ontario qui est célébré le troisième lundi de février (voir « Jour de la famille ajouté à la liste des jours fériés en Ontario » sur notre page Nouveautés). Comme nous l'avons expliqué, l'incidence du nouveau jour férié sur les employeurs varie selon un nombre de facteurs. L'obligation des employeurs syndiqués du secteur sous réglementation provinciale qui doivent offrir le nouveau jour férié est fonction du droit aux jours fériés prévu dans les conventions collectives.

À cet égard, la disposition principale, dans la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* (LNE), est le paragraphe 5(2) qui porte ce qui suit :

5(2) Si une ou plusieurs dispositions d'un contrat de travail ou d'une autre loi qui traitent directement du même sujet qu'une norme d'emploi accordent à un employé un avantage supérieur à celle-ci, ces dispositions s'appliquent et la norme d'emploi ne s'applique pas.

Tel qu'il a été indiqué, les arbitres ont conclu que cette disposition signifie que lorsqu'une convention collective accorde déjà plus que les jours fériés énumérés dans la LNE, l'employeur n'est pas tenu d'accorder tous les jours fériés énumérés. De plus, deux arbitres en Ontario ont été saisis de demandes distinctes présentées par les syndicats, selon lesquelles leurs membres ont droit au Jour de la famille lorsque les conventions collectives accordent plus de neuf jours fériés rémunérés. Dans les deux cas, les griefs des syndicats ont été rejetés.

« NORME D'EMPLOI »

À la fois dans les affaires *Sun Parlour Emergency Services c. S.E.I.U., section locale 1* (14 février 2008) et *U.S. Steel Canada c. U.S.W., section locale 8782* (19 mars 2008), les syndicats ont soutenu que l'expression « norme d'emploi » énoncée au paragraphe 5(2) de la LNE devrait être interprétée comme renvoyant au Jour de la famille et non au nombre de jours fériés accordés par la LNE. Parce que, dans les deux cas, aucune convention collective ne prévoit particulièrement de jour férié au milieu de l'hiver, les syndicats ont soutenu qu'il n'y avait pas de disposition dans les conventions collectives qui « traite directement » d'un avantage prévu dans la norme d'emploi en cause, c.-à-d. le Jour de la famille.

Ces arguments étaient fondés sur la différence dans le libellé de la LNE et la version précédente de la *Loi sur les normes d'emploi* de 1990. Dans la version précédente, le paragraphe 4(2) (remplacé par le paragraphe 5(2) de la LNE de 2000) porte ce qui suit :

4(2) Un droit accordé, un avantage consenti ou une condition d'emploi prévue par un contrat, verbal ou écrit, exprès ou implicite, ou en application d'une autre loi ou en vertu d'une annexe établie, d'une ordonnance rendue ou d'un règlement pris sous l'autorité d'une autre loi, qui prévoit, dans l'intérêt d'un employé, une rémunération en espèces, un droit ou un avantage supérieurs à l'exigence imposée par une norme d'emploi ou un nombre d'heures de travail inférieur à cette exigence, prévaut sur une norme d'emploi.

Les syndicats ont soutenu que le nouveau libellé signifie que le modèle de pondération appliqué par les arbitres en vertu de la LNE de 1990, où le nombre total de jours fériés accordés sous l'autorité de la loi était déterminé en fonction du nombre total de jours fériés rémunérés prévus par un contrat ou une convention collective, n'était plus valide. Plutôt, la comparaison doit maintenant

porter sur la norme d'emploi particulière (dans le cas présent, le Jour de la famille) et les dispositions de la convention collective.

Dans les deux cas, les arbitres ont rejeté l'argument. L'arbitre dans l'affaire *U.S. Steel Canada* a précisé qu'il n'y a pas de motif valable pour déroger à l'ancien critère de pondération :

« La démarche constituerait une dérogation flagrante à celle adoptée en vertu de la [LNE de 1990] où le législateur renvoyait également à la « norme d'emploi » et où l'intégralité de la partie VII, Jours fériés, était considérée et traitée comme la norme d'emploi pertinente. Si le législateur avait voulu une telle dérogation, il n'aurait pas continué de définir le critère de pondération, d'une part, dans les dispositions des conventions collectives et, d'autre part, dans la "norme d'emploi". [...] Par conséquent, pour réitérer, la portée du critère de pondération en vertu de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* ne se limite pas à un jour férié particulier, quel que soit son objet, mais concerne plutôt les dispositions de la partie X, Jours fériés de la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* et les dispositions de la convention collective "qui traitent directement du même sujet qu'une norme d'emploi" ». [traduction]

INCULPATIONS ET PROCÈS

Dans la convention collective de *U.S. Steel Canada*, l'un des dix jours fériés accordés est un « congé mobile » dont bénéficient les employés au cours de la période de rémunération bimensuelle où leur anniversaire de naissance a lieu. Le syndicat s'est fondé sur la décision dans l'affaire *Toronto Zoo c. SCFP, section locale 1600* de 2001 pour soutenir que les congés mobiles ne peuvent être utilisés dans la comparaison, car ils ne traitent pas du même sujet que la norme d'emploi relative aux jours fériés.

L'arbitre dans l'affaire *Toronto Zoo* a fondé son raisonnement sur un nombre de facteurs, notamment :

- les congés fériés étaient énumérés dans une disposition distincte de celle portant sur la liste des jours fériés;
- les congés mobiles devaient être pris à une date convenant au supérieur de l'employé;
- les congés mobiles non utilisés à la fin de l'année de contrat étaient annulés.

L'arbitre dans l'affaire *U.S. Steel Canada* a conclu que, dans ce cas, les mêmes restrictions ne s'appliquaient pas aux congés mobiles prévus dans la convention collective :

« Dans la convention collective, le congé mobile est énuméré avec les autres jours fériés pour lesquels l'employé admissible touche la rémunération d'un jour. Le congé mobile doit être pris au cours de la période précisée, c.-à-d. un jour au cours de la période de rémunération bimensuelle où a lieu l'anniversaire de l'employé. Enfin, l'employé ne peut renoncer à ce jour. Par conséquent, en application de la convention collective, le jour mobile accordé à l'anniversaire de l'employé [...] représente une disposition qui traite directement du sujet de la norme d'emploi relative aux jours fériés et, conséquemment, doit être compté pour les besoins de la pondération des jours fériés en vertu du paragraphe 5(2). » [traduction]

Ainsi, les griefs ont été rejetés.

À notre avis

L'arbitre a rejeté un autre argument du syndicat dans *U.S. Steel Canada* du fait que le libellé du paragraphe 5(1) de la LNE renferme désormais une dérogation contractuelle particulière aux normes d'emploi en vertu de la loi à titre d'exigence préalable pour comparer les normes dans la convention collective et celles dans la loi. Le paragraphe 5(1) prévoit ce qui suit :

5(1) Sous réserve du paragraphe (2) [dont il a été question ci-dessus et qui établit la primauté d'un droit contractuel sur une norme d'emploi prescrite par la loi], aucun employeur ou mandataire d'un employeur ni aucun employé ou mandataire d'un employé ne doit se soustraire contractuellement à une norme d'emploi ni y renoncer. Tout acte de ce genre est nul.

Le syndicat a avancé que parce qu'aucune dérogation contractuelle explicite aux normes de la LNE n'a eu lieu dans ce cas, il ne peut y avoir de pondération des droits contractuels par rapport aux normes d'emploi.

L'arbitre a rejeté cet argument et a statué que l'intention du législateur dans la nouvelle loi n'était pas d'abandonner l'ancien modèle, selon lequel il n'y a pas d'exigence préalable de se soustraire contractuellement à une norme d'emploi pour que l'avantage contractuel l'emporte sur la norme d'emploi.

Pour obtenir un complément d'information, veuillez communiquer avec [Sébastien Huard](#) au (613) 940-2744.

A fin d'obtenir plus d'information au sujet de développements récents en matière de droit de l'emploi et du droit du travail, et pour savoir comment le cabinet peut vous aider, veuillez visiter notre site web au <http://www.emondharnden.com/>.