

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 18 juillet 2025

DEVANT L'ARBITRE : Me Louise-Hélène Guimond

Association des pompiers et pompières de Châteauguay

Ci-après appelée « l'association »
Et

Ville de Châteauguay

Ci-après appelée « l'employeur »

Plaignant : Benoit Plante

Grief : N° du syndicat 2024-03

Convention collective : 2020-2029

SENTENCE ARBITRALE
(Article 100 C. tr.)

L'APERÇU

[1] Alors qu'il est en assignation temporaire, le plaignant (**M. Plante**) n'a pas été rémunéré pour le temps supplémentaire qu'il aurait normalement effectué, n'eut été de sa lésion professionnelle.

[2] L'association considère que l'employeur brime ainsi le plaignant des sommes auxquelles il a droit, tant en vertu de la convention collective que de l'article 180 de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (la LATMP)*. Elle affirme que, si le temps supplémentaire est disponible, M. Plante ne peut en être privé en raison de sa lésion professionnelle.

[3] Après avoir fait une analyse minutieuse du temps supplémentaire effectué par le plaignant dans les mois précédents sa lésion professionnelle et de celui proposé aux officiers dans cette même période, l'association réclame 40 heures à taux majoré pour M. Plante. Cette somme correspond à un quart de travail de 24 heures auquel s'ajoute un minimum de 16 heures pour des rappels en intervention.

[4] L'employeur soutient que le plaignant n'a pas été privé d'heures supplémentaires puisqu'il n'avait pas la capacité de l'effectuer. Il souligne que, dans la présente convention collective, ces heures ne sont pas attribuées par ancienneté. Les officiers syndiqués, qui offrent le temps supplémentaire, pouvaient l'offrir en priorité au plaignant une fois ses capacités physiques retrouvées. L'employeur estime qu'il n'est pas responsable de cette situation.

[5] Pour les motifs exposés ci-après, le Tribunal accueille le grief.

LE CONTEXTE

[6] Le Service de sécurité incendie de la Ville de Châteauguay emploie 36 pompiers à temps plein, œuvrant sur 4 équipes de travail.

[7] Le plaignant y est pompier depuis 1995 et capitaine depuis 2020. Il occupe un poste permanent.

[8] Le 22 janvier 2024, il subit un accident de travail pour lequel il est placé en assignation temporaire du 5 février 2024 au 30 avril 2024, date à laquelle il est consolidé.

L'ANALYSE

La question en litige

[9] Je dois déterminer si le plaignant a droit au temps supplémentaire réclamé alors qu'il était en assignation temporaire.

Les principes de droit applicable

[10] La LATMP est une loi d'indemnisation ayant pour objet la réparation des lésions professionnelles ainsi que les conséquences qu'elles entraînent¹.

[11] En ce qui concerne la rémunération d'un salarié en assignation temporaire, elle édicte ceci:

180. L'employeur verse au travailleur qui fait le travail qu'il lui assigne temporairement le salaire et les avantages liés à son emploi et dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer.

Lorsqu'il assigne au travailleur un travail comportant un nombre d'heures inférieur à celui habituellement fourni dans le cadre de son emploi, l'employeur indique sur le formulaire d'assignation temporaire l'option qu'il choisit pour le versement du salaire au travailleur, parmi les suivantes:

- 1° le même salaire et les mêmes avantages que ceux prévus au premier alinéa;
- 2° le salaire et les avantages prévus au premier alinéa, mais uniquement pour les heures de travail que comporte l'assignation temporaire.

L'employeur peut demander par écrit à la Commission de modifier l'option choisie en vertu du deuxième alinéa. Cependant, il ne peut se prévaloir de cette possibilité qu'une seule fois pour une même assignation temporaire. Une telle modification prend effet à compter de la date de la demande.

Si l'employeur choisit l'option prévue au paragraphe 1° du deuxième alinéa, il peut, dans les 90 jours de la fin d'une période de paie, faire parvenir à la Commission la déclaration des heures travaillées par le travailleur afin d'obtenir un remboursement correspondant au salaire net versé pour les heures payées mais non travaillées, jusqu'à concurrence du montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel le travailleur aurait droit n'eût été de cette assignation. Ce montant constitue une indemnité de remplacement du revenu à laquelle le travailleur a droit ou une prestation de réadaptation lorsqu'il est versé en application de l'article 167.2.

Si l'employeur choisit l'option prévue au paragraphe 2° du deuxième alinéa, la Commission verse au travailleur une indemnité de remplacement du revenu pour combler la différence entre le montant de l'indemnité de remplacement du revenu auquel il aurait droit n'eût été de cette assignation et le salaire net qui lui est versé par l'employeur pour ce travail. Lorsque ce montant est versé en application de l'article 167.2, il constitue une prestation de réadaptation.

Aux fins du présent article, le salaire net versé au travailleur est égal au salaire brut qui lui a été versé moins les retenues prévues aux paragraphes 1° à 4° du premier alinéa de l'article 62 et les autres retenues à caractère obligatoire, dont celles prévues par un contrat de travail ou une convention collective.

¹ Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, LRQ, c. A-3.001, art.1.

Le délai prévu au quatrième alinéa ne peut être prolongé que si l'employeur démontre qu'il était dans l'impossibilité d'agir.

(Mes soulignements)

[12] Le caractère d'ordre public de cette disposition de la loi n'est pas contredit. Découlant d'un principe bien établi, les parties peuvent négocier des dispositions plus avantageuses pour les salariés victimes d'une lésion professionnelle.

[13] En l'instance, les parties ont convenu d'un mécanisme par lequel la Ville paie le 100 % du salaire du pompier permanent blessé, et ce, dès le premier jour de son incapacité.

[14] L'article 11.03 de la convention collective prévoit ceci lorsqu'un pompier permanent est victime d'une lésion professionnelle :

11.03 Dans le cas d'accident subi ou de maladie contractée dans l'exercice de ses fonctions, pour les pompiers permanents, la Ville leur verse cent pour cent (100%) de leur salaire net jusqu'à ce que leur lésion soit consolidée. Cependant, le salarié ne doit pas recevoir plus que son salaire net régulier incluant le temps supplémentaire, le cas échéant, en tenant compte des autres bénéfices de la convention.

(Mes soulignements)

[15] Enfin, il appartient à la partie syndicale de me convaincre du bien-fondé de ses prétentions selon la balance des probabilités.

[16] Qu'en est-il ici ?

L'application des principes de droit au présent litige

[17] Le présent litige n'est pas d'ordre factuel. La preuve est non contredite. La mésentente entre les parties découle plutôt du fait qu'elles n'ont pas la même interprétation des prescriptions de l'article 180 de la LATMP, ainsi que des effets sur les dispositions de la convention collective.

Les représentations des parties

[18] L'employeur m'invite à tenir compte des faits particuliers de cette affaire. Il affirme que la convention collective ne comporte pas de règles voulant que le temps supplémentaire soit offert par ancienneté. Il estime qu'il n'y a pas réellement de perte en l'instance pour M. Plante, puisqu'il lui est possible de reprendre ces heures additionnelles à son retour. Puisque ce sont les officiers syndiqués qui offrent le temps supplémentaire, ces derniers pourraient lui en offrir en priorité pour compenser. De surcroît, au moment où il a été offert, M. Plante n'était pas capable de fournir une prestation de travail.

[19] L'association estime que M. Plante a droit de recevoir les heures réclamées. L'article 180 de la LATMP énonce que le salarié victime d'une lésion professionnelle ne

doit subir aucune perte. De plus, l'article 11.03 de la convention collective prévoit que le temps supplémentaire fait partie du salaire net que le salarié en lésion professionnelle reçoit de la municipalité.

[20] En réponse aux arguments de l'employeur, la partie syndicale souligne que la jurisprudence confirme que le salarié n'a pas besoin d'être apte au travail pour bénéficier du paiement du temps supplémentaire. Elle plaide que la présente situation ne découle pas d'une erreur d'affectation. Quant au fait que ce sont des officiers syndiqués qui appellent les pompiers pour leur offrir les heures supplémentaires, cette pratique est bien connue de l'employeur et ce dernier l'a avalisé. En acceptant de leur déléguer cette tâche, l'employeur s'en trouve lié et il ne peut aujourd'hui reprocher à l'association cette pratique. D'autant que la décision de faire du temps supplémentaire relève uniquement de la municipalité.

Mise en contexte

[21] La preuve est simple, bien administrée et non contredite.

[22] Au service sécurité incendie de la Ville de Châteauguay, deux types de besoins peuvent être comblés par le temps supplémentaire : un rappel sur les opérations de type 10-25 (**un 10-25**) ou encore le remplacement d'un pompier en caserne (un officier dans le cas présent).

[23] Le président de l'association, M. Daniel Levesque (**M. Levesque**), explique ce que constitue un 10-25 et comment le temps supplémentaire est offert. Ceci survient lorsqu'une intervention nécessite plus de pompiers que ceux de l'équipe présente sur les lieux. La centrale envoie un message à tous les pompiers sur leur cellulaire. Ceux qui souhaitent y participer rappellent à la centrale, qui assigne à ce moment-là le nombre de pompiers requis. Par la suite, un second message est envoyé à tous les pompiers les avisant que les effectifs sont comblés.

[24] Conformément à l'article 20.07 de la convention collective, une rémunération minimale de 4 heures à taux majoré est versée au pompier effectuant un 10-25.

[25] La convention collective ne comporte pas de règles quant à la façon d'offrir le temps supplémentaire. À cet égard, la preuve démontre que les capitaines et les officiers syndiqués offrent les heures supplémentaires d'après une méthode appelée la « roulette ». À l'aide d'un fichier Excel, ils distribuent équitablement le temps supplémentaire entre les pompiers en commençant par le plus ancien. Une fois que celui-ci accepte, il est placé en bas de la liste pour être rappelé. L'objectif est que tous les pompiers puissent en faire de façon proportionnelle.

[26] C'est donc dire que, si M. Plante avait été apte à exécuter son travail régulier, il aurait pu effectuer du temps supplémentaire.

Le droit de recevoir une compensation pour les heures supplémentaires

[27] En ce qui concerne le « *droit* » au temps supplémentaire, je reprends à mon compte les propos du commissaire Jean-Guy Roy, alors de la CALP². Bien que cette affaire date de plusieurs années, les explications sont toujours aussi pertinentes et éclairantes :

(...) le texte de l'article 180 ne laisse pas de doute sur le fait que l'employeur doit traiter tel travailleur, quant au salaire et aux avantages liés à l'emploi, exactement de la même façon que s'il occupait encore l'emploi qui était le sien avant sa lésion professionnelle.

La Commission d'appel ne peut voir comment ce texte de l'article 180 de la loi permettrait de ne pas octroyer au travailleur un des avantages qu'il avait auparavant dans son emploi, c'est-à-dire le droit d'être rémunéré en supplément pour les fractions de soir et de nuit. En somme, l'article 180 de la loi fait en sorte que le travailleur reçoit les mêmes bénéfices, en assignation temporaire, que ceux qu'il aurait reçus s'il avait occupé son ancien emploi.

(Mes soulignements)

[28] C'est ainsi que l'article 180 de la LATMP énonce un principe simple : le salarié en lésion professionnelle ne doit pas être pénalisé du fait de sa maladie ou de son accident.

[29] Comme le reconnaît la jurisprudence depuis plusieurs années, le temps supplémentaire fait partie du salaire et des avantages visés par la LATMP³. L'arbitre Ginette Gosselin dans l'affaire *Metro-Richelieu*⁴ résume en ces termes ce principe :

À la lumière de ce qui précède, force est de constater que la jurisprudence récente est bien campée en ce qui concerne la portée de l'article 180 eu égard aux heures supplémentaires de travail et je ne vois aucune raison de m'en écarter. Les heures qui auraient été offertes à un salarié selon la convention collective n'eut été de sa lésion, qui ne l'ont pas été et qu'il n'aurait pu accepter en raison des conditions de son assignation temporaire doivent être considérées dans l'établissement du salaire, ou des avantages, auxquels il a droit pendant cette assignation que l'impossibilité d'accomplissement de ces heures supplémentaires résulte de la durée autorisée de la journée de travail ou de la limitation de tâches déterminée par le médecin. Je ne vois en effet pas que la portée de l'article 180 puisse varier selon que l'impossibilité d'accomplir les heures supplémentaires résulte de l'une ou l'autre de ces causes.

(Mes soulignements)

² *F.F. Soucy inc. c. Ghyslain Gaudreault*, [1991] CALP 174, p. 180-181.

³ *Provigo c. Travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, 2015 CanLII 10567, par. 41-42.

⁴ *Méto-Richelieu 2000 inc. c. Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501*, (T.A., 2002-09-11), SOQUIJ AZ-02141269, D.T.E. 2002T-997, p. 12.

[30] En l'instance, l'article 11.03 de la convention collective énonce sans la moindre ambiguïté que le temps supplémentaire y est inclus. Il s'agit d'une disposition claire que je me dois d'appliquer⁵.

[31] De plus, aucune clause de la convention collective ne limite le droit à des heures supplémentaires pour un pompier en assignation temporaire.

[32] Pour contrer la réclamation syndicale, l'employeur avance que M. Plante ne pouvait bénéficier de cette rémunération, puisqu'il était incapable d'effectuer ces heures lorsque requises.

[33] Avec égard, cette prétention ne me semble pas respecter le principe énoncé à l'article 180 de la LATMP.

[34] Comme le mentionnait l'arbitre Claude Foisy avec justesse dans l'affaire *Christie Brown*⁶ :

Dans le cadre de l'article 180, cependant, je ne peux souscrire à la proposition que si les heures n'ont pas été effectivement travaillées, la compensation que reçoit le travailleur ne peut être considérée comme du salaire. L'objet même de la L.A.T.M.P. est de réparer les conséquences financières pour le travailleur en accident de travail qui ne peut travailler dans son emploi. Tous s'entendent pour dire que le but visé à l'article 180 est le maintien des bénéfices rattachés à l'emploi occupé par le travailleur lors de son accident de travail. Dans le contexte d'un employé qui ne peut fournir sa prestation de travail normale, on ne peut, comme condition de paiement d'un salaire, demander qu'il ait effectué le travail qui donne droit au salaire. Raisonner autrement équivaldrait à dire qu'aux termes de l'article 180 l'Employeur n'aurait pas à payer le salaire dont l'employé blessé «bénéficierait s'il avait continué à l'exercer» puisque pendant qu'il est blessé, il ne travaille pas, ou s'il travaille en assignation temporaire ce n'est pas dans son emploi régulier auquel on réfère pour lui verser un salaire comme accidenté. (...)

(Mes soulignements)

[35] J'en conclus que M. Plante avait droit d'être rémunéré pour le temps supplémentaire qu'il aurait effectué n'eut été de sa lésion professionnelle.

[36] J'aborde maintenant la réclamation de la partie syndicale.

⁵ *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, [2017] 2 RCS 59.

⁶ *Syndicat international des travailleurs et travailleuses de la boulangerie, de la confiserie et du tabac, section locale 350 c. Compagnie Christie Brown, division de Nabisco Brands Itée*, (T.A., 1994-07-13), SOQUIJ AZ-94141171, D.T.E. 94T-1055, p. 7.

La réclamation de 40 heures à taux majoré

[37] Évaluer le temps supplémentaire qu'aurait travaillé M. Plante, n'eut été de sa lésion professionnelle, ne peut être fait avec exactitude. Cet exercice demeure imparfait, puisque nul ne sait combien d'heures il aurait réellement effectué en temps supplémentaire.

[38] Depuis nombre d'années, la jurisprudence arbitrale accepte une évaluation basée sur les habitudes du salarié, comme s'il avait été au travail pendant toute la période pour établir la compensation.

[39] À cet égard, l'arbitre Foisy dans l'affaire *Christie Brown*⁷ énonçait également ceci :

L'article 180, en fait, crée une fiction, soit de présumer que l'employé en accident de travail aurait continué d'occuper son emploi durant le temps où il est incapable au sens de la L.A.T.M.P. Il fait abstraction des aléas comme, par exemple, le fait que l'employé aurait pu avoir demandé un congé d'absence sans solde, un congé sabbatique, aurait été absent sans droit, son taux d'absentéisme, etc. D'ailleurs, l'article 180 utilise le conditionnel lorsqu'on parle du salaire «... dont il bénéficierait s'il avait continué à l'exercer». On présume donc que l'employé aurait continué d'occuper son travail, qu'il n'aurait pas changé d'emploi ou d'employeur. En fait, pour le calcul de ce qui doit être payé à l'employé, on crée une fiction, soit celle que l'employé aurait occupé son emploi de façon continue, dans la mesure évidemment où l'emploi aurait continué de subsister (fermeture d'usine, grève, etc.), tout en restreignant la composition de la réparation à ce qui peut être du salaire et des avantages liés à l'emploi. On ne peut cependant, dans ce contexte, exiger, pour payer l'équivalent du salaire, que l'employé ait avec certitude travaillé s'il avait continué à exercer son emploi. On le présume, pour les besoins d'établir la réparation.

(Mes soulignements)

[40] Je souligne que l'évaluation des heures réclamées en l'instance a été faite avec rigueur et précision. M. Levesque a expliqué comment il en est arrivé à ce montant en tenant compte des habitudes de M. Plante ainsi que des opérations. Ses explications n'ont pas été contredites.

[41] Le plaignant a ajouté que cette évaluation reflétait la réalité et que, si la période de référence correspondait aux deux dernières années, le résultat serait identique.

[42] Je retiens de la preuve les éléments suivants.

[43] Pour ce qui est du remplacement en caserne, l'association a présenté un tableau consignant ceux qui auraient pu être offerts au plaignant. Eu égard à ce document, M. Plante aurait pu travailler deux quarts de travail de 24 heures les fins de semaine pendant son assignation temporaire. La partie syndicale n'en réclame qu'un seul, afin de tenir compte des habitudes du plaignant, qui est de les accepter selon un taux de 33 %. Elle prend en considération le fait que le plaignant a déjà refusé un quart avant qu'il ne soit

⁷ *Op.cit*, note 6.

blessé en début d'année. Vingt-quatre heures de salaire à taux majoré sont donc réclamées dans ce grief.

[44] Pour ce qui est des 10-25, l'association démontre que M. Plante aurait pu en accepter 14. Une fois de plus, en appliquant sa moyenne de 35 % de taux d'acceptation dans les 4 mois précédents, la réclamation se limite à 4 présences, représentant 16 heures à taux majoré. La partie syndicale prend également le soin de retirer les opportunités où M. Plante n'aurait pas été appelé en raison de son équipe de travail.

[45] La moyenne d'acceptation du plaignant pour les 10-25 diffère légèrement de la précédente. Il ne m'apparaît pas incongru que celle-ci soit un peu supérieure, puisqu'il s'agit ici de rappels lors d'une opération d'une durée minimum de 4 heures et non d'un remplacement de 24 heures lors d'une fin de semaine.

[46] En l'occurrence, le calcul proposé par l'association m'apparaît tout à fait raisonnable. Je souligne que la partie syndicale n'a pris aucun raccourci pour faire cette évaluation et a retranché plusieurs éléments qui auraient permis de bonifier le calcul. À titre d'exemple, lors d'un rappel de type 10-25 dans un espace clos, la partie syndicale s'est assurée que M. Plante ait la formation nécessaire pour ce rappel. L'évaluation est minutieuse, mesurée et logique.

[47] La preuve révèle également que l'année précédant son accident de travail, M. Plante a effectué près de 700 heures à temps supplémentaire, représentant une moyenne d'environ 58 heures par mois. Dans les circonstances actuelles, j'estime qu'il n'est pas surfait de réclamer 40 heures pour une période de deux mois qui, de surcroît, ne chevauchent pas la période de vacances où, selon les explications du plaignant, il offre moins de disponibilités.

[48] J'accepte donc l'évaluation proposée par la partie syndicale.

L'absence de préjudice

[49] Je me permets quelques commentaires concernant l'argument principal de l'employeur voulant que M. Plante puisse reprendre le temps supplémentaire à son retour au travail.

[50] Pour les raisons exposées précédemment, je suis d'avis que ce scénario est contraire à l'objectif de la loi et au texte négocié entre les parties.

[51] Cette proposition implique que le plaignant travaille à son retour plus d'heures supplémentaires que sa pratique habituelle ou encore, qu'il accepte une diminution de sa rémunération en fin d'année. Je suis d'avis que cela ne fait que « *repousser le problème* » et qu'au final, le salarié ne recevra pas ce qu'il aurait reçu n'eût été de sa lésion professionnelle, comme l'impose la disposition d'ordre public de la LATMP.

[52] En tout respect, les prescriptions de la loi et la de convention collective sont claires. Par conséquent, je ne peux y souscrire.

CONCLUSION

[53] Tous ces éléments considérés, la preuve démontre que M. Plante aurait pu effectuer 40 heures de travail en temps supplémentaire n'eut été de sa lésion professionnelle. L'évaluation que propose l'association est raisonnable et convaincante.

[54] Il y a lieu de faire droit au grief.

DISPOSITIF

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL REND LA DÉCISION SUIVANTE :

ACCUEILLE le grief 2024-03;

DÉCLARE que l'employeur a contrevenu à l'article 11.03 de la convention collective;

ORDONNE à l'employeur de verser à M. Benoit Plante 40 heures au taux majoré, ainsi que les avantages s'y rapportant, le tout avec intérêt et l'indemnité additionnelle prévue à l'article 100.12 c) du *Code du travail*, dans les 30 jours de la présente décision.

Me Louise-Hélène Guimond, Arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Maryse Lepage

Pour l'employeur : M. Philippe St-Pierre

Dates d'audience : 10 juillet 2025