

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date: Le 12 mai 2026

SOUS LA PRÉSIDENTENCE DE : **Maître André G. Lavoie**

ENTRE

**FRATERNITÉ DES POLICIERS ET POLICIÈRES DE L'AGGLOMÉRATION DE
LONGUEUIL**

Ci-après le *syndicat*

ET

VILLE DE LONGUEUIL

Ci-après l'*employeur*

GRIEF : 2024-04 (Heures de repas – temps supplémentaire)

Pour l'employeur : Maître Louis-Philippe Tadéo
Ville de Longueuil

Pour le syndicat : Maître Frédéric Nadeau
RBD Avocats

DÉCISION ARBITRALE

(En vertu du Code du travail du Québec, articles 100 et suivants)

L'INTRODUCTION

- [1] J'ai reçu le mandat des parties afin d'entendre le grief déposé par le syndicat contestant la rémunération accordée par l'employeur lorsqu'un policier doit travailler pendant son heure de repas.
- [2] Les procureurs ont convenu des admissions d'usage quant à ma juridiction et au respect de la procédure de grief.
- [3] Il est entendu que le fardeau de la preuve appartient au syndicat.

LE CONTEXTE

- [4] L'employeur est une municipalité de la région de la Montérégie.
- [5] Le syndicat représente les policiers et policières (ci-après « policier » par simple souci d'alléger le texte) de l'agglomération de Longueuil.
- [6] Au soutien et pour faire valoir à titre de preuve que les parties entendent administrer aux fins de la présente affaire, les procureurs ont produit une liste d'admission, qu'il convient de reproduire ici :

DANS LE CADRE DE L'ARBITRAGE DU GRIEF 2024-004, LES PARTIES ADMETTENT CE QUI SUIT :

- 1) En tout temps pertinent au litige, les parties sont liées par une convention collective en vigueur du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2027, laquelle est produite comme pièce A-1.
- 2) Durant la négociation de la convention collective A-1, l'Employeur a dénoncé une pratique portant sur la rémunération à laquelle le policier ou la policière membre de la Fraternité (« personne salariée ») a droit lorsqu'il ou elle doit travailler durant sa période de repas (article 19.04 de la convention collective A-1).

3) La Fraternité et l'Employeur ont convenu que ce changement d'application de la convention collective pourrait être contestée par grief par la Fraternité après la signature de la convention collective.

4) La convention collective A-1 a été signée le 12 septembre 2024.

5) Le 24 septembre 2024, la Fraternité a déposé le grief 2024-004 intitulé « Temps supplémentaire – heures de repas », produit comme pièce A-2.

6) Sous la convention collective précédente, lorsqu'une personne salariée devait travailler durant sa période de repas, celle-ci était payée de la façon explicitée par l'exemple suivant :

7) Les parties présentent le cas du policier Guillaume Vachon pour un quart travaillé le 2 mars 2022 : il a reçu la somme de 30,14\$ pour avoir travaillé durant sa période de repas de 45 minutes, alors que son taux de salaire régulier était de 26,79\$ ($26,79\$ \times 150\% \times 0,75 \text{ heure} = 30,14\$$), le talon de paie de la période afférente étant produit comme pièce A-3.

8) La méthode de calcul décrite aux paragraphes précédents avait été appliquée de façon ininterrompue par l'Employeur depuis au moins vingt-trois ans lorsque des personnes salariées travaillaient durant leur période de repas.

9) Depuis l'entrée en vigueur de la convention collective A-1, lorsqu'une personne salariée doit travailler durant sa période de repas, celle-ci est payée de la façon explicitée par les deux exemples suivants :

10) Les parties présentent le cas du policier Maxime Cyr pour un quart travaillé le 10 juillet 2025 : il a reçu la somme de 20,48\$ pour avoir travaillé durant sa période de repas de 45 minutes, alors que son taux de salaire régulier était de 54,61\$ ($54,61\$ \times 50\% \times 0,75 \text{ heure} = 20,48\$$), le talon de paie de la période afférente étant produit comme pièce A-4.

11) Suivant le même principe, les parties présentent également le cas du policier Guillaume Vachon pour un quart travaillé le 7 décembre 2025 : il a reçu la somme de 37,49\$ pour avoir travaillé durant sa période de repas de 90 minutes, alors que son taux de salaire régulier était de 49,99\$ ($49,99\$ \times 50\% \times 1,5 \text{ heure} = 37,49\$$), le talon de paie de la période afférente étant produit comme pièce A-5.

12) Lors de leurs périodes de repas, les personnes salariées ne sont pas tenues de demeurer à leur poste de travail au sens de l'article 79 de la Loi sur les normes du travail ; elles ont le loisir de prendre leur repas au poste de police ou à leur domicile ou dans un restaurant si l'un ou l'autre se trouve dans leur secteur de patrouille.

13) La question en litige soumise par les parties au Tribunal d'arbitrage est donc de déterminer laquelle des deux méthodes de calcul est conforme à la convention collective A-1.

14) Les parties ne soulèvent aucun moyen préliminaire.

15) Les parties font les admissions d'usage, soit que la procédure de grief prévue à la convention collective A-1 a été suivie, et que le Tribunal d'arbitrage est valablement saisi du grief.

16) Les parties demandent au Tribunal d'arbitrage de conserver compétence pour toute question relative à la compensation des personnes salariées lésées, le cas échéant.

LES MOTIFS ET LA DÉCISION

[7] D'emblée, précisons que le mandat qui m'est confié est relativement restreint et j'aurai à choisir, à la lumière de l'analyse des dispositions de la convention collective, laquelle des méthodes de calculs suggérées correspond à l'intention des parties.

[8] Sur cet aspect, la distinction entre les méthodes est relativement simple en ce que dans la première occurrence la compensation est calculée à partir de 45 minutes à 150% du taux horaire, alors que dans la seconde la compensation est calculée à partir de 45 minutes à 50% du taux horaire.

[9] En somme, toute la question est donc de déterminer si la période de repas de 45 minutes fait partie intégrante de la rémunération du policier.

Le droit

[10] Précisons d'emblée que la présente affaire soulève un enjeu d'interprétation des dispositions de la convention collective.

[11] Il ne fait pas de doute que les réponses à la question en litige, telle que soulevée, se retrouvent dans la convention collective. Aussi et dans cette perspective, il importe de rappeler brièvement les principes qui guident l'arbitre lorsqu'il est appelé à décider de l'application d'une disposition issue de celle-ci.

[12] En cette matière, il est aisé d'affirmer que les règles sont bien connues et d'autres l'auront dit avant moi, il n'appartient pas à l'arbitre d'écrire la convention collective, mais bien de l'interpréter.

[13] Or à cette fin, d'aucuns reconnaissent que la convention collective constitue la loi qui lie l'employeur et le syndicat.

[14] À cette enseigne, tant les auteurs que la jurisprudence ont reconnu aux parties une forme de suprématie consacrant ainsi l'expression qu'elles ne parlent pas pour ne rien dire.

La convention collective doit être considérée comme l'œuvre de personnes raisonnables, normalement intelligentes et auxquelles l'absurdité, le non-sens et l'incohérence répugnent. À titre de réciprocité, on présume également que ces dernières ont cru que l'interprète de leur œuvre commune serait aussi intelligent et raisonnable et qu'il chercherait une interprétation cohérente, raisonnable et respectueuse de l'économie générale de leur convention collective et des lois applicables.¹

[15] Ce faisant, le rôle de l'arbitre se limite donc à appliquer, à sa plus juste compréhension, les dispositions que les parties ont elles-mêmes convenues et ratifiées, en écartant toute interprétation qui l'amènerait à ajouter ou supprimer aux termes de celles-ci.

[16] Dit autrement, l'arbitre ne peut s'autoriser à accorder des droits ou imposer des obligations qui ne sont pas prévues dans la convention collective, et ce, au seul titre qu'il estimerait plus juste ou plus équitable de le faire. Agir autrement contreviendrait à la finalité et à la compétence qui lui est donnée par la loi et la convention collective.

[17] Sur cet aspect, est-il nécessaire d'ajouter que le plus souvent les parties elles-mêmes prévoient de limiter la compétence de l'arbitre en le ramenant à son devoir strict d'appliquer la convention collective, sous peine d'excéder sa compétence.²

¹ Morin, F., Blouin, R., Brière, J.-Y. et Villagi, J.-P., « Onze règles d'interprétation de la convention collective », Droit de l'arbitrage de griefs, 6e édition, 2012, VIII.44 et VIII.31

² Pièce A1 - article 6.04

[18] C'est ainsi que d'aucuns reconnaissent qu'une disposition claire ne souffre d'aucune interprétation, présumant d'emblée qu'elle reflète véritablement l'intention des parties.³

[19] Le choix des mots et la syntaxe appartiennent aux parties et si le sens littéral apparaît être logique et cohérent avec le contexte et la portée de la disposition, l'arbitre doit alors s'en tenir à donner effet au texte clairement exprimé, prenant pour prémisses qu'elles l'ont voulu ainsi.

[20] Parce que, faut-il le rappeler, « *Il faut présumer que les rédacteurs de la convention collective connaissent les règles générales de droit applicables et aussi celles relatives à l'interprétation et qu'ils ont dû en tenir compte pour l'élaboration des dispositions et qu'eux-mêmes présumant que l'interprète saura les appliquer.* »⁴

[21] Cela dit, il arrive que l'application d'une disposition ne fasse pas l'unanimité entre les parties, auquel cas l'arbitre doit d'abord s'interroger si l'article dont il est question commande qu'il fasse l'objet d'une interprétation.

[22] Voici ce que les auteurs Morin et Blouin nous enseignent :

Elle signifie que le simple fait qu'une partie ne comprenne pas ou feint de ne pas saisir le sens réel d'une disposition ou qu'elle refuse d'y donner suite, ou encore qu'elle manœuvre pour éviter l'application d'une prescription claire de la convention collective ne saurait autoriser l'arbitre à l'interpréter. Si le sens littéral et le sens juridique d'une même disposition coïncident, si le premier sens que l'on comprend d'une modalité est conforme à l'esprit qui se dégage normalement de l'ensemble, l'arbitre doit s'en tenir à donner effet à ce qui est ainsi clairement exprimé, formulé sans ambiguïté et considéré voulu de toute évidence par les parties.⁵

[23] Considérée comme une première étape à l'exercice d'interprétation, cette analyse ne peut se faire de façon désincarnée du contexte et de la portée de la disposition en litige, ce que nous rappellent d'ailleurs les mêmes auteurs :

Cette première opération permet de vérifier si le sens littéral apparaît à première vue plausible, et permet de comprendre et d'appliquer la disposition d'une manière qui ne perturbe pas nécessairement ni brusquement l'esprit et la logique de l'ensemble. S'il croit qu'il en serait ainsi, l'arbitre doit justifier cette décision

³ Précitée note 3 - VIII.44 et VIII.47

⁴ Précitée note 3 - VIII 30

⁵ Précitée note 3 - VIII 44

préalable avant de poursuivre sa démarche interprétative ou d'y mettre un terme. En somme, la conclusion voulant qu'une disposition soit claire doit elle-même résulter d'une appréciation autre qu'une simple analyse sémantique : elle doit être en rapport avec son contexte et son objet. ⁶ (Nos soulignements)

[24] Sur ce terrain, il n'est pas superflu de rappeler ici les principes retenus par la Cour suprême dans l'affaire Uniprix ⁷, reprenant les étapes auxquelles doit s'astreindre le décideur confronté à un exercice interprétatif.

[25] C'est ainsi que l'analyse des textes doit se faire en deux temps : d'abord en déterminant si le texte, tel que rédigé et pris dans son contexte, est clair ou s'il souffre d'ambiguïté.

La première étape de l'exercice d'interprétation d'un contrat est de déterminer si ses termes sont clairs ou ambigus (*Droit de la famille — 171197*, 2017 QCCA 861, par. 62 (CanLII); *Samen Investments Inc. c. Monit Management Ltd.*, 2014 QCCA 826, par. 46 (CanLII)). Cette étape, que certains auteurs identifient comme la règle de l'acte clair (Gendron, p. 27), vise à empêcher le ou la juge de déroger, volontairement ou inopinément, à la volonté manifeste des parties. Bref, le contrat clair s'impose au juge. Ainsi, cette étape « joue le rôle de rempart » contre le risque d'une interprétation qui écarterait la volonté réelle des parties et bouleverserait l'économie de leur convention » (Baudouin et Jobin, no 413 (référence omise); voir aussi Lluelles et Moore, no 1570).

Si cette étape se fonde d'abord et avant tout sur l'étude des termes eux-mêmes, elle ne s'y limite pas nécessairement dans tous les cas puisque le texte d'un contrat peut parfois ne pas être fidèle à l'intention commune des parties (Lluelles et Moore, no 1574; *Droit de la famille — 171197*, par. 62). En effet, « *replacés dans le contexte des autres stipulations de la convention ou celui des circonstances de sa conclusion, les termes apparemment limpides d'une stipulation peuvent [parfois] se révéler ambigus et contredire l'économie du contrat, la véritable intention des parties* » (Baudouin et Jobin, no 413; voir aussi Lluelles et Moore, nos 1572-1574; Tancelin, no 316; Gendron, p. 27, 31 et 34; *Éolelectric inc. c. Kruger, groupe Énergie*, 2015 QCCA 365, par. 18-19 (CanLII); *Rouge Resto-bar inc. c. Zoom Média inc.*, 2013 QCCA 443, par. 78-79 (CanLII)). *De même, une stipulation qui pourrait être perçue comme ambiguë peut être parfaitement claire lorsque considérée dans son contexte.* »

⁶ Précitée note 3 - VIII 46

⁷ Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc., 2017 CSC 43 (CanLII), 2017 2 RCS 59.

[26] Si l'analyse amène alors le décideur à conclure que le texte est ambigu ou incertain, la seconde étape « consiste à « *rechercher quelle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés* » (art. 1425 C.c.Q.). Dans cet exercice, il faut tenir compte des éléments intrinsèques du contrat, tels que les termes de la disposition en cause et les autres clauses du contrat, afin de donner un effet utile à chacune d'entre elles et de les interpréter les unes par les autres (art. 1427 et 1428 C.c.Q.; Baudouin et Jobin, no 417; Lluelles et Moore, nos 1593-1594). *L'interprétation du contrat doit également s'appuyer sur sa nature, de même que sur son contexte extrinsèque, qui inclut notamment les circonstances factuelles entourant sa conclusion, l'interprétation que les parties lui ont donnée et les usages* (art. 1426 C.c.Q.; Baudouin et Jobin, no 418; Lluelles et Moore, nos 1600, 1603 et 1607). » (Nos soulignements)

[27] En d'autres termes, tout est une question de contexte et d'intention des parties, ce qui fait certainement écho aux mêmes principes reconnus en matière d'interprétation des contrats civils. Qu'on le veuille ou non, la convention collective demeure un acte juridique qui s'interprète selon les prescriptions prévues au Code civil du Québec.⁸

[28] C'est dire que placé devant une disposition univoque, l'arbitre s'en remet d'abord au sens commun des termes que les parties ont choisi d'utiliser, et ce, sans pour autant négliger le contexte et l'objet de la disposition en cause.

[29] À l'inverse, si la disposition laisse croire à l'arbitre que les parties ne se sont pas exprimées clairement sur la portée et l'application de celle-ci, il doit alors s'astreindre à un exercice d'interprétation à la lumière des règles qui sont généralement reconnues pour ce faire.

[30] Cela étant, et comme le souligne la Cour suprême, il importe de préciser que, quel que soit l'exercice interprétatif, il ne peut se dissocier d'une analyse contextuelle, rappelant ainsi le principe voulant que les dispositions de la convention collective doivent se lire dans leur ensemble en les interprétant les unes par rapport aux autres afin de leur donner un sens et un effet.⁹

Il est opportun de rappeler qu'il faut, dans l'interprétation d'un contrat, rechercher « la commune intention des parties » (art. 1425 C.c.Q.), en tenant compte, pour reprendre le langage du C.c.Q., « de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu, de l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut

⁸ PF Résolu Canada inc. c. Hydro-Québec, 2020 CSC 43. Voir aussi : Groupe Jean Coutu (PJC) inc. c. Canada (Procureur général), 2016 CSC 55

⁹ Syndicat des communications de Radio-Canada (FNC-CSN) et Société Radio-Canada SRC, DTE 2005-489, Me Nathalie Faucher arbitre de grief.

avoir reçue, ainsi que des usages » (art. 1426 C.c.Q.). Les clauses s'interprètent « les unes par les autres », en donnant à chacune le sens qui résulte du contrat dans son ensemble (art. 1427 C.c.Q.).¹⁰

[31] En somme, et c'est la finalité du propos, malgré qu'au premier regard, une disposition apparaisse claire et non équivoque, il peut néanmoins exister une ambiguïté, qui se révélera à la lumière du contexte et qui imposera alors au décideur de porter son analyse au-delà du texte à l'étude, pour en rechercher l'intention des parties.¹¹

[32] C'est en partant de ces principes qu'il convient maintenant d'analyser le présent litige.

Prétentions des parties

[33] D'entrée de jeu, le procureur de la partie syndicale souligne que les dispositions de la convention collective disposent de la rémunération des policiers selon un salaire annuel, prévu à l'annexe « A », et versé de façon hebdomadaire.

[34] Ce salaire est versé en compensation pour le temps de travail effectué en conformité avec la grille horaire déterminée pour chacune des équipes.

[35] Prenant pour assise les dispositions de la convention collective, il argue qu'aucune d'entre elles ne prévoit que la période de repas constitue du temps de travail rémunéré.

[36] Il s'en remet également à l'article 79 de la Loi sur les normes du travail¹², lequel prévoit que la période de repas doit être rémunérée uniquement si la personne salariée n'est pas autorisée à quitter son poste de travail.

[37] Sur cet aspect, ajoute-t-il, il est admis par les parties que les policiers ne sont pas tenus de demeurer à leur poste de travail, au sens de l'article 79. Ce faisant, la condition de l'article 79, rendant ainsi leur période de repas rémunérée n'est pas rencontrée.

[38] Ce qui l'amène à soutenir que, tant en vertu de la convention collective que des dispositions de la Loi sur les normes du travail, la période de repas des policiers n'est pas rémunérée.

¹⁰ PF Résolu Canada inc. c. Hydro-Québec, 2020 CSC 43.

¹¹ Ville de Montréal c. 2952-1366 Québec inc., 2005 CSC 62 (CanLII), 3 RCS 141 par.10 « Des mots en apparence clairs et exempts d'ambiguïté peuvent, en fait, se révéler ambigus une fois placés dans leur contexte. La possibilité que le contexte révèle une telle ambiguïté latente découle logiquement de la méthode moderne d'interprétation. »

¹² RLRQ c. N1.1

[39] En guise de conclusion il dira « *Dans le cas qui nous concerne, les policiers qui travaillent durant leur période de repas exécutent un travail en dehors de leurs heures régulières de travail et doivent, de ce fait, être rémunérés au taux du temps supplémentaire, soit 150%, comme prévu clairement à la convention collective et, subsidiairement, tel qu'il ressort de l'économie générale de la convention collective.* »

[40] Il demande donc d'accueillir le grief.

[41] D'emblée, le procureur de la partie patronale confirme la prétention de la Ville voulant que la période de repas soit comprise dans les heures constituant le quart de travail du policier.

[42] Reconnaisant que la convention collective ne spécifie pas que la période de repas est rémunérée, il argue qu'il s'infère de l'interprétation des articles 18.02 et 19.04 que l'intention des parties est de considérer dans la rémunération des policiers, le temps pris pour la pause de repas.

[43] Précisant sa pensée, il dira que l'article 19.04 prévoit essentiellement que le temps travaillé, pendant la période de repas, est versé au taux supplémentaire et non en temps supplémentaire. Il importe donc, toujours selon sa prétention, de faire cette distinction avec la notion de temps supplémentaire, ajoutant, du même souffle, que le travail pendant la période de repas n'est pas du temps supplémentaire, mais qu'il doit être payé au taux supplémentaire. « *On peut avoir une rémunération supplémentaire, mais ce n'est pas du travail en plus des heures normales et donc pas du temps supplémentaire* » en conclura-t-il.

[44] Ainsi, l'employeur doit payer 150% de la rémunération du policier, pour la période travaillée en temps de repas, soit 50% de la rémunération déjà versée pour cette même période.

[45] Soutenir la thèse de la partie syndicale, argue-t-il, reviendrait à payer la période de repas à 250%, ce qui n'est assurément pas ce qui doit ressortir de l'intention des parties.

[46] Il demande donc le rejet du grief.

L'analyse

[47] Le grief, tel que libellé, réclame de l'employeur qu'il rémunère, au taux supplémentaire, les policiers qui doivent travailler pendant les heures de repas.

[48] En réponse à ce grief, la partie patronale soutient qu'elle rémunère correctement les policiers, en leur versant le taux supplémentaire, pour une

période de repas travaillée, ajoutant ainsi 50% à leur rémunération pour cette période.

[49] En somme, et c'est ce qu'il faut en comprendre, toute la question est de savoir si la période de repas est comprise dans le salaire régulier des policiers, et ce à la lumière des dispositions de la convention collective liant les parties. Dans l'affirmative, le calcul de la partie patronale serait conforme aux dispositions de la convention collective, alors que dans la négative, la partie syndicale aurait raison de réclamer, pour cette période, une rémunération additionnelle, équivalente à 150% du salaire versé.

[50] Cela étant, et je l'ai mentionné plus haut, tout exercice interprétatif ne peut se désincarner du contexte et il importe, particulièrement dans l'affaire qui nous occupe, de garder en tête le principe général voulant que les dispositions de la convention collective doivent se lire dans leur ensemble, en les interprétant les unes par rapport aux autres, et ce afin de leur donner un sens et un effet.

[51] Voyons maintenant ce qui en est.

La rémunération des policiers

[52] Précisons d'emblée que la rémunération des policiers, laquelle est prévue à l'article 4.06 et à l'annexe A¹³, s'exprime sur une base annuelle. Les montants qui y apparaissent correspondent donc à la rémunération totale annuelle à laquelle un policier a droit, exception faite pour les cadets qui elle réfère à un taux horaire.

[53] Cela étant, ajoutons ici que la convention collective prévoit par ailleurs un mode de versement et il est ainsi convenu que l'employeur verse aux policiers, de façon hebdomadaire, une rémunération équivalente à 1/52 du salaire annuel prévu à l'annexe A.¹⁴

[54] Cette rémunération est donc versée en compensation pour le travail effectué par les policiers sur la base de quart de travail de 9 heures consécutives, comprenant 45 minutes pour la période de repas.

18.02 A) Agents (patrouilleurs), sergents et lieutenants de la Surveillance du territoire

¹³ Pièce A1 - **4.06** Les salaires des policiers régis par la présente convention apparaissent à l'annexe « A », laquelle fait partie intégrante de la présente convention.

¹⁴ Pièce A1 - **4.03** Le salaire hebdomadaire du policier est versé directement à une institution bancaire qu'il désigne, conformément aux modalités prévues au paragraphe 4.01. La Ville lui garantit que tel dépôt est effectué à toutes les semaines de l'année.

(...)

Les quarts de travail de neuf (9) heures consécutives comprennent quarante-cinq (45) minutes pour le repas.

Les quarts de travail de douze (12) heures consécutives comprennent quatre-vingt-dix (90) minutes pour le repas.

Le temps de repas

[55] Prenons pour prémisse que l'article 19.01, tel que rédigé, accorde au policier le droit à une pause repas de 45 minutes, et ce pour chaque quart de travail de 9 heures effectivement travaillé.

19.04 Repas en temps régulier

a) Pour chaque quart de travail de neuf (9) heures effectivement travaillées, le policier a droit à une période de repas de quarante-cinq (45) minutes. Si la tranche de neuf (9) heures n'est pas complétée, le policier a droit à un repas de quarante-cinq (45) minutes après plus quatre (4) heures.

[56] Sur cet aspect, j'ajouterai que l'utilisation de l'expression « *a droit* » scelle, à mon avis, le caractère impératif de cette condition de travail, laquelle engendre par le fait même pour l'employeur, les obligations qui y sont afférentes.

[57] Pour le dire plus justement, l'employeur doit permettre au policier de prendre une pause repas de 45 minutes et s'il en est empêché de le faire, en raison des besoins du service, l'employeur doit s'assurer de compenser la perte de ce droit.

[58] C'est au demeurant ce que prévoit l'article 19.04 c), qui met en place la mécanique applicable lorsque le policier est empêché de prendre sa pause repas, suggérant deux modes de compensation, le premier, financier, par le versement d'une rémunération au taux supplémentaire et le second par une compensation en temps, lui permettant de quitter plus tôt, avant la fin de son quart de travail.

19.04

(....)

- c) Dans le cas où un policier doit travailler pendant la période régulière de repas, ce temps lui est versé au taux supplémentaire. Avec l'autorisation du Service, le policier peut aussi choisir de quitter une (1) heure plus tôt en lieu et place du paiement en temps supplémentaire.

[59] Cela étant, il importe d'ajouter ici qu'aucune disposition de la convention collective, et les procureurs l'ont admis en argumentation, ne prévoit que la période de repas constitue du temps de travail rémunéré et bien que l'on spécifie que la pause-repas est incluse dans le quart de neuf (9) heures, les parties n'ont pas cru bon d'indiquer si cette inclusion devait être comprise dans la rémunération.

[60] Cette précision est importante et elle permet de distinguer les décisions qui m'ont été soumises par le procureur de la partie patronale, lesquelles portaient sur une analyse de dispositions qui prévoyaient que le temps de pause était inclus dans les heures régulières de travail et donc rémunéré comme du temps de travail.

[61] Or, dans notre affaire, aucune disposition ne nous permet de retenir que le temps de repas de 45 minutes est une période qui est rémunérée, faisant partie intégrante du salaire annuel prévu à l'annexe A.

[62] Le procureur de la partie patronale m'invite à inférer des dispositions de la convention collective que le temps de repas est rémunéré, et ce notamment par le biais des articles 18.02 et 19.04.

[63] Avec égard, j'estime qu'à moins d'une disposition claire confirmant que la période de repas est effectivement rémunérée, il ne m'appartient pas d'ajouter cette condition à la convention collective.

[64] Ce qui m'amène à l'article 79 de la Loi sur les normes du travail.

[65] D'aucuns le reconnaîtront, la Loi sur les normes du travail dispose des conditions minimales de travail, conditions qui sont imposées à tous les travailleurs et à tous les employeurs, pour qui elle trouve application. À telle enseigne qu'elle agit à titre supplétif à tout contrat de travail ou à toute convention collective, sauf si les parties négocient des dispositions qui s'avèrent être plus avantageuses. En cas de silence, ces dispositions, qui sont d'ordre public, trouvent donc leur application.¹⁵

¹⁵ RLRQ c. N1.1 **Article 93** - 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. Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue. **Article 94** - Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à une personne salariée une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements.

[66] L'article 79 de cette loi prévoit :

79. Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder à la personne salariée, pour le repas, une période de trente minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives.

Cette période doit être rémunérée si la personne salariée n'est pas autorisée à quitter son poste de travail.

[67] À mon sens et dit avec égard, le silence de la convention collective, quant à la rémunération de la période de repas, a pour effet de rendre applicable l'article 79, lequel stipule que toute période de repas, sauf si le salarié est requis de demeurer à son poste, est une période non rémunérée.

[68] Les parties conviennent que les policiers ne sont pas tenus de demeurer à leur poste pendant la pause repas et force est donc de constater qu'en cela les policiers sont réputés ne pas être rémunérés pendant celle-ci.

[69] Si la convention ne prévoit pas l'inclusion de la période de repas dans la rémunération, elle dispose, par l'article 19.04 c), d'une compensation lorsque le policier doit travailler, pendant la pause de 45 minutes.

[70] Le procureur de la partie patronale insiste sur la distinction entre le temps supplémentaire et le taux supplémentaire, distinction avec laquelle je suis parfaitement d'accord.

[71] La compensation réclamée par le syndicat ne peut être qualifiée, à proprement parlé, de temps supplémentaire. En somme, l'application des articles 19.04 a) et c) permet le versement d'une rémunération à taux supplémentaire, soit 150%, pour compenser un droit qui n'a pu être exercé, soit celui de prendre une pause repas de 45 minutes pendant un quart complet de neuf (9) heures.

[72] Cela étant, j'ajouterai qu'au demeurant, cette interprétation rejoint, à mon sens, une forme d'équité, que les parties ont assurément souhaitée, entre le policier qui désire recevoir une compensation financière et le policier qui désire quitter son quart de travail une heure plus tôt.

[73] Retenir la prétention de la partie patronale ferait en sorte que le policier qui demande une compensation financière recevrait un salaire équivalent de 22.5 minutes (45 minutes à 50% du taux), alors que le policier qui quitte une heure avant la fin du quart reçoit l'équivalent de 60 minutes de son salaire.

[74] Ce déséquilibre m'apparaît inéquitable et certainement contraire à l'économie générale de la convention collective.

[75] Pour tous ces motifs, après avoir étudié la preuve et sur le tout délibéré, le tribunal d'arbitrage :

ACCUEILLE le grief 2024-04;

DÉCLARE que les policiers et policières ne sont pas rémunérés pendant la pause de repas de 45 minutes prévue à l'article 19.01;

DÉCLARE que la méthode de calcul présentée par la partie syndicale au paragraphe 7 des admissions est la méthode conforme aux dispositions de la convention collective;

ORDONNE à l'employeur de verser aux policiers et policières la rémunération, au taux supplémentaire, dont ils ont été privés;

CONSERVE juridiction pour toute mécontente relative à l'exécution des présentes.

Sainte-Anne-des-Lacs, ce 12 mai 2026



Maître André G. Lavoie

Arbitre

Conférence des arbitres du Québec