

COUR DU QUÉBEC

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC
DISTRICT DE MONTRÉAL
« Chambre civile »

N° : 500-22-273308-224

DATE : Le 7 février 2025

SOUS LA PRÉSIDENTE DE L'HONORABLE DANIEL BOURGEOIS, JCQ

**COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ, DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ
DU TRAVAIL**

Demanderesse

c.

CORPORATION DE L'ÉCOLE POLYTECHNIQUE DE MONTRÉAL

Défenderesse

JUGEMENT

APERÇU

[1] La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (ci-après la « **CNESST** ») réclame de la défenderesse Corporation de l'école Polytechnique de Montréal (ci-après « **l'école Polytechnique** ») la somme de 52 477,67 \$ en lien avec une plainte formulée par madame Militza Jean (ci-après « **Jean**¹ »), laquelle était, lors de la période visée par cette réclamation, associée de

¹ Cette identification vise uniquement à alléger le texte et ne constitue en rien un manque de respect.

recherche pour le professeur José M. Fernandez (ci-après « **Fernandez** ») au département de génie informatique et génie logiciel.

[2] Cette somme de 52 477,67 est ventilée comme suit :

Salaire	31 564,20 \$
Jours fériés, chômés et payés	1 484,07 \$
Congés annuels (vacances)	10 683,12 \$
Indemnité de 20 % (article 114 <i>Loi sur les normes du travail</i>)	8 746,28 \$

[3] Les moyens de défense de l'école Polytechnique reposent essentiellement sur le fait que les sommes réclamées le sont sans droit puisque la nature du travail et le statut de Jean ne permettaient pas le paiement de temps de supplémentaire, son travail impliquant une grande flexibilité dans les horaires de travail.

[4] De plus, le mode de rémunération découlant du contrat était basé sur un salaire annuel et cette dernière n'était pas payée à l'heure.

[5] Enfin, en ce qui concerne les jours fériés et les vacances, l'école Polytechnique invoque aussi que cette partie de la réclamation est non fondée puisque Jean a bénéficié de tous ses congés annuels ainsi que de tous ses jours fériés.

QUESTIONS EN LITIGE

- [6] 1) Jean a-t-elle droit à une rémunération additionnelle pour des heures supplémentaires qu'elle allègue avoir travaillées?
- 2) Les autres réclamations concernant les jours fériés, chômés et payés ainsi que les vacances et l'indemnité sont-elles fondées?

CONTEXTE

[7] Il n'est pas contesté que Jean travaille à l'école Polytechnique à titre d'associée de recherche depuis 2015. Pour ce qui est de la période en litige indiquée dans la réclamation de la CNESST², c'est-à-dire du 1^{er} janvier 2021 au 17 juillet 2021, l'école Polytechnique et Jean étaient liées par deux contrats d'engagement, le premier commençant le 1^{er} juillet 2020 et se terminant le 31 mai 2021³, et le deuxième commençant le 1^{er} juin 2021 et se terminant le 31 mai 2022⁴.

² Pièce P-1.

³ Pièce P-2.

⁴ Pièce P-3.

[8] Il y a lieu de citer ci-après les clauses pertinentes des deux contrats d'engagement :

1. **Obligations de l'associée de recherche**

1.1 L'associée de recherche s'engage, par les présentes, à travailler dans le cadre de la recherche scientifique, à temps complet, à raison de 35 heures par semaine, soit pour la période commençant le 1^{er} juillet 2020 et se terminant le 31 mai 2021, à Polytechnique, sous l'autorité du directeur Pierre Langlois du département de Génie informatique et génie logiciel et sous la supervision de José M. Fernandez, professeur chercheur.

[...]

1.5 L'associée de recherche s'engage à ne recevoir aucune somme d'argent ou considération quelconque, directement ou indirectement dans l'exercice de sa fonction, sauf la rémunération versée par Polytechnique telle qu'elle est prévue au protocole relatif aux conditions de travail des associées de recherche de Polytechnique.

[...]

2. **Obligations de Polytechnique**

Polytechnique s'engage à verser le salaire et à accorder à l'associée de recherche les droits et avantages prévus au protocole régissant les associés de recherche.

[...]

3.4 Les dispositions du protocole relatif aux conditions de travail des associées de recherche de Polytechnique, l'échelle de traitement en vigueur ainsi que la description des tâches de l'associée de recherche font partie intégrante du présent contrat.

3.5 L'associée de recherche est engagée sur la base d'un salaire annuel de 80,783 \$ (équivalent temps complet sur une base de 35 heures/semaine)

Conditions particulières :

[...]

3.6 Aucune disposition d'engagement verbale ou écrite, autres que celles stipulées aux présentes, ne pourra être invoquée contre Polytechnique.

[La Cour souligne]

[9] Comme il est stipulé aux contrats d'engagement, Jean avait droit à un salaire annuel de 80 783 \$ pour son contrat se terminant le 31 mai 2021 et à un salaire annuel de 94 660 \$ pour son contrat débutant le 1^{er} juin 2021 jusqu'au 31 mai 2022.

[10] Il n'est pas contesté en l'instance que Jean a reçu, aux termes du premier contrat, un boni de 10 000 \$ et ce, pour tenir compte du travail réalisé par Jean au cours de cette période.

[11] Comme il est stipulé aux contrats d'engagement, les parties étaient également liées par un protocole relatif aux conditions de travail des associés de recherche de l'école Polytechnique⁵.

[12] Il y a lieu de reproduire ci-après les articles pertinents de la convention en vigueur pendant la période du litige :

17.6 L'associé de recherche pourrait se voir accorder, exceptionnellement et de façon non récurrente, un montant forfaitaire en sus du traitement salarial, établi par négociation entre l'associé de recherche et le supérieur immédiat, et autorisé par le directeur du B.R.C.D.T. et par le directeur du Service des ressources humaines. Ce montant est établi en tenant compte :

- d'un surcroît de travail ponctuel;
- du type de contrat d'engagement;
- de mandats spéciaux ou conditions particulières associés à l'engagement;
- de responsabilités administratives ou de coordinations particulières;
- du marché (primes au marché).

[La Cour souligne]

[13] Le BRCDT est l'acronyme pour le Bureau de recherche du Centre de développement technologique.

[14] La preuve volumineuse et non contredite démontre que Jean travaillait sur différents projets sous la supervision du professeur Fernandez, dont, entre autres, la mise sur pied d'un institut dédié à la cyber sécurité.

⁵ Pièce D-10.

[15] La preuve démontre également que bien que le travail ait été exigeant, Jean avait le loisir de choisir ses horaires et de travailler aux heures qui lui plaisaient. En fait, aucune feuille de temps n'était exigée et tenue de la part de l'école Polytechnique ou du professeur Fernandez.

[16] En fait, la preuve démontre, ce qui n'est pas nié, que Jean travaillait probablement beaucoup plus que 35 heures semaine afin de s'acquitter de ses tâches.

[17] Tous les témoins entendus lors de l'audience ont confirmé que, pour ce type de travail, c'est-à-dire associé de recherche, aucune feuille de temps n'était tenue ni requise puisque les associés de recherche étaient rémunérés sur une base de salaire annuel.

[18] La preuve démontre qu'à l'hiver 2021, Jean s'est plaint à quelques reprises à Fernandez qu'elle travaillait beaucoup et qu'elle désirait que sa rémunération soit majorée. Les registres de paie⁶ démontrent en effet que Jean recevait une « prime au marché » de 229 \$ par période de paie pour cette période. Cette somme était versée afin d'accorder, exceptionnellement et de façon non récurrente, un montant en sus du traitement salarial à Jean et ce, tel que le stipule l'article 17.6 du protocole⁷.

[19] Pour une raison que le Tribunal ignore et que les parties n'ont pas expliqué lors de l'audience, Fernandez a quitté l'école Polytechnique d'une façon abrupte à la fin du mois de mai 2021.

[20] Il n'est pas contesté que cette situation a compliqué la tâche non seulement à Jean mais également à l'école Polytechnique, et ce, tel que l'ont déclaré messieurs Pierre Langlois, professeur à l'école Polytechnique et directeur des affaires académiques et affaires étudiantes, Olivier Grenier, directeur associé à l'école Polytechnique et directeur de la recherche et innovation au BRCDT, Frédéric Cuppens, professeur à l'école Polytechnique au département de génie informatique et logiciel, et monsieur Jean-Denis Roy, chef de Section des relations de travail, de sécurité et santé et de rémunération à l'école Polytechnique.

[21] Ce dernier, qui est en poste depuis 2010, témoigne qu'aucun associé de recherche n'a jamais reçu du temps supplémentaire et que la seule façon de compenser pour du travail exceptionnel ou additionnel était de le faire selon l'article 17.6 du protocole.

[22] Il confirme également que les bonis qui sont payables ne sont pas calculés en fonction d'heures supplémentaires mais bien pour tenir compte des éléments stipulés à l'article 17.6.

⁶ Pièce P-42.

⁷ Pièce D-10.

ANALYSE

[23] Il y a lieu dans un premier temps de citer ci-après les articles pertinents de la *Loi sur les normes de travail*⁸ (ci-après « **LNT** ») :

39. La Commission peut:

[...]

8° tenter en son propre nom et pour le compte d'une personne salariée, le cas échéant, une poursuite visant à recouvrer des sommes dues par l'employeur en vertu de la présente loi [...];

52. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

[...]

55. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50% du salaire horaire habituel que touche la personne salariée à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

[...]

59.1. La présente section ne s'applique pas à une personne salariée qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique; la présente section ne s'applique pas non plus à une autre personne salariée du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret.

Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret, l'indemnité pour un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'une personne salariée visée à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

[...]

60. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

1° le 1^{er} janvier;

⁸ RLRQ c N-1.1.

- 2° le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;
- 3° le lundi qui précède le 25 mai;
- 4° le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;
- 5° le 1^{er} lundi de septembre;
- 6° le deuxième lundi d'octobre;
- 7° le 25 décembre.

[...]

62. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser à la personne salariée une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité de la personne salariée rémunérée en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

63. Si une personne salariée doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, l'employeur, en plus de verser à la personne salariée occupée ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue.

[...]

69. Une personne salariée qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

[La Cour souligne]

[24] Les faits soulevés par le présent dossier ne sont pas uniques. La jurisprudence a depuis longtemps eu à déterminer si un salarié en particulier avait droit au paiement d'heures supplémentaires et ce, non seulement compte tenu des dispositions de la LNT mais également et plus particulièrement compte tenu de son contrat de travail.

[25] À cet égard, il y a lieu de citer l'affaire *Godin c. Aréna des Canadiens inc.*⁹, dans laquelle la juge Chantal Lamarche, JCS a eu l'occasion de revoir l'état du droit en pareille matière :

[49] Les demandeurs reconnaissent que la jurisprudence unanime établie qu'en présence d'une rémunération annuelle, l'article 55 LNT

⁹ 2019 QCCS 1678. Bien que cette décision ait été infirmée en appel (2020 QCCA 1291) la Cour d'appel ne s'est pas prononcée sur l'état du droit confirmé par la juge Lamarche mais a seulement déterminé que cette dernière, dans le jugement entrepris, avait mal appliqué les normes de l'exercice d'une action collective, puisque la juge de première instance s'était en réalité prononcée sur le fond de l'affaire.

prévoyant que le Surtemps est payé selon le taux horaire habituel du salarié majoré de 50 %, ne s'applique pas puisqu'il n'y a pas de taux horaire habituel.

[...]

[53] Soulignons que la doctrine et la jurisprudence émanant de la Cour du Québec et de la Cour supérieure sont unanimes. Dans la mesure où un salarié est véritablement rémunéré sur la base d'un salaire annuel, sans égard au nombre d'heures qu'il travaille, il ne peut recevoir une rémunération majorée selon son salaire horaire habituel pour le Surtemps puisqu'il n'existe pas pour ce salarié un tel salaire horaire habituel.

[54] La jurisprudence reconnaît cependant que si le salaire annuel est factice et que dans les faits, le salarié est rémunéré en fonction de ses heures travaillées, il devient alors possible d'établir un salaire horaire habituel et l'article 55 LNT trouvera application.

[55] Cette jurisprudence est conforme à l'interprétation de l'article 55 LNT que fait le Tribunal et il n'y a aucune raison de s'en écarter.

[...]

[59] Personne ne conteste que la LNT vise à assurer aux salariés « *...des conditions de travail minimales auxquelles les parties à une relation de travail ne peuvent déroger, sauf si ce n'est pour leur offrir des conditions plus avantageuses...* »

[60] Il y a toutefois lieu de souligner que la LNT n'établit pas un mode de rémunération obligatoire, non plus qu'elle n'en interdise certains.

[61] Ainsi, l'employeur est libre de déterminer le mode de rémunération qu'il désire offrir à ses salariés dans la mesure où ces derniers reçoivent au moins le salaire minimum pour chaque heure travaillée. Un employeur peut, par exemple, offrir une rémunération à l'heure, à la pièce ou à la commission ou encore une rémunération sur la base d'un salaire annuel.

[62] La rémunération basée sur un salaire annuel implique que la rémunération ne varie pas durant l'année et n'est donc pas tributaire du nombre d'heures travaillées par le salarié. Elle implique également que le nombre d'heures effectivement travaillées par le salarié varie. À défaut, un salaire horaire habituel pourrait être établi.

[...]

[66] Les termes utilisés par le législateur à l'article 55 LNT sont clairs. L'application de l'article 55 LNT est tributaire de l'existence d'un salaire horaire habituel pour un salarié.

[67] Un salaire horaire implique nécessairement une rémunération en fonction des heures travaillées dont le montant total variera en fonction de ces dernières. Le salaire annuel implique un salaire fixe, non variable pour une année et n'est aucunement tributaire des heures travaillées. Les heures de travail pourront varier, mais pas le salaire annuel.

[...]

[70] La simple lecture de l'article 55 LNT impose une interprétation différente qu'en font les demandeurs. Pour bénéficier d'une rémunération majorée pour le Surtemps, il faut un salaire horaire habituel. Or, le salarié rémunéré sur la base d'un salaire annuel n'en a pas puisque sa rémunération n'est pas tributaire des heures qu'il travaille.

[...]

[73] Par ailleurs, le Tribunal retient également que malgré l'interprétation unanime de la jurisprudence émanant de la Cour du Québec et de la Cour supérieure voulant qu'un salarié rémunéré sur la base d'un salaire annuel n'ait pas droit à la rémunération majorée de l'article 55 LNT, le législateur n'a pas modifié cet article. D'ailleurs, lors de la dernière modification de la LNT, entrée en vigueur en juin 2018, laquelle touchait en partie la Section II portant sur la durée du travail, le législateur n'a pas modifié l'article 55 LNT qui fait partie de cette section.

[Références omises]

[La Cour souligne]

[26] Les principes établis dans l'affaire *Godin* ont été retenus et appliqués par la jurisprudence postérieure¹⁰.

[27] En l'instance, les contrats d'engagement¹¹ et le protocole¹² sont clairs et ne stipulent pas un salaire horaire ou encore de paiement pour les heures supplémentaires pour les associés de recherche.

¹⁰ *Novo c. Service d'entretien Bee-Clean*, 2021 QCCQ 3588 ; *Noël c. Viandes du Breton inc.*, 2023 QCCQ 2399 ; *CNESST c. Ossiaco inc.*, 2019 QCCQ 6134.

¹¹ Pièces P-2 et P-3.

¹² Pièce D-10.

[28] Compte tenu de la preuve en l'instance, le Tribunal arrive à la conclusion que Jean était rémunérée sur la base d'un salaire annuel. Les faits ne démontrent aucunement que cette dernière était payée sur la base d'un « salaire horaire », tel que le prévoit l'article 55 LNT.

[29] Ainsi, le Tribunal ne peut conclure que Jean avait droit au paiement d'heures supplémentaires.

[30] Malgré cette conclusion et dans l'éventualité où cette dernière était erronée, le Tribunal serait arrivé à la conclusion que la CNESST ne s'est pas acquittée de son fardeau de preuve de démontrer que Jean avait bel et bien travaillé les heures supplémentaires indiquées à la réclamation produite par l'inspecteur de la CNESST¹³.

[31] En effet, le *Code civil du Québec* prévoit, en ce qui concerne les règles générales de la preuve, ce qui suit aux articles 2803, 2804 et 2845 :

2803. Celui qui veut faire valoir un droit doit prouver les faits qui soutiennent sa prétention.

Celui qui prétend qu'un droit est nul, a été modifié ou est éteint doit prouver les faits sur lesquels sa prétention est fondée.

2804. La preuve qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence est suffisante, à moins que la loi n'exige une preuve plus convaincante.

2845. La force probante du témoignage est laissée à l'appréciation du tribunal.

[32] Les faits démontrent que le document produit par Jean¹⁴ concernant sa compilation des heures travaillées entre janvier 2021 et juillet 2021 n'est aucunement précis et ne peut justifier le calcul des heures effectué par l'enquêteur.

[33] Qui plus est, l'école Polytechnique n'avait aucune connaissance des prétendues heures supplémentaires puisque, de toute façon, Jean n'était pas tenue de fournir des feuilles de temps d'heures travaillées, cette exigence étant inexistante en vertu de ses contrats d'engagement et du protocole.

[34] En ce qui concerne la réclamation pour jours fériés, chômés et payés ainsi que pour les vacances, la preuve administrée à cet égard ne permet pas non plus de conclure que Jean n'a pas bénéficié de ses vacances.

[35] Pour ce qui est des jours fériés, chômés et payés, l'article 59.1 LNT prévoit que cette section ne s'applique pas à une personne salariée qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés en sus de ce qui est prévu à l'article 60 LNT.

¹³ Pièce P-1.

¹⁴ Pièce P-4.

[36] En l'instance, les faits démontrent que Jean bénéficiait et a bénéficié de beaucoup plus de jours fériés, chômés et payés que ce qui était prévu à l'article 60 LNT.

[37] Enfin, compte tenu des conclusions du Tribunal, il va de soi que le Tribunal n'a pas à se pencher sur l'indemnité de 20 % réclamée en vertu de l'article 114, alinéa 1 LNT.

ÉPILOGUE

[38] Questionnée par le Tribunal, l'avocate de la CNESST confirme que la seule base factuelle sur laquelle s'est fondé l'enquêteur afin de produire la réclamation était le fait que les contrats d'engagement réfèrent au fait que, malgré qu'il y était stipulé que Jean recevait une rémunération sur la base d'un salaire annuel fixe, elle était engagée « à temps complet, à raison de 35 heures par semaine ».

[39] Compte tenu de l'ensemble des faits et, surtout, parce qu'il s'agit d'un cas clair, sans équivoque, il est non seulement étonnant que la CNESST ait décidé de produire une réclamation, et de conclure au bien-fondé de cette dernière, mais il est encore plus surprenant de constater que la direction du contentieux de la CNESST ait décidé d'entreprendre un recours contre l'école Polytechnique.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[40] **REJETTE** la demande introductive d'instance;

[41] **LE TOUT**, avec frais de justice.

DANIEL BOURGEOIS, JCQ

Julie Marie Lacoste
PINEAULT AVOCATS CNESST
Avocats de la demanderesse

Me Valérie Descôteaux
LORANGER MARCOUX, S.E.N.C.
Avocats de la défenderesse

Date d'audience : Les 21, 22 et 23 janvier 2025