



## 1. L'APERÇU

[1] Alors que la convention collective précédente ne prévoyait que des journées de travail de huit (8) heures, celle applicable au litige prévoit dorénavant trois types d'horaires différents pour les chauffeurs, résultant en des journées de travail de quatre (4), huit (8), neuf (9) ou dix (10) heures, et des journées sans travail.

[2] Lorsque survient un jour férié, l'Employeur a adopté comme pratique de verser uniformément huit (8) heures de rémunération, qui est le maximum indiqué à la convention, alors que le Syndicat réclame par grief que les salariés qui auraient travaillé neuf (9) ou dix (10) heures n'eut été du congé soient indemnisés en conséquence.

[3] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal rejette le grief.

## 2. LE CONTEXTE

[4] L'Employeur est une société qui offre des services de transport en commun pendant tous les jours de l'année, y compris les jours fériés. Comme il effectue du transport interprovincial, ses relations de travail sont régies par le *Code canadien du travail* (ci-après le CCT).

[5] Le Syndicat représente les chauffeurs qui travaillent pour l'Employeur<sup>1</sup>.

[6] Les parties ont convenu d'une liste d'admissions qui se lit comme suit :

« 1. Les parties sont présentement liées par une convention collective en vigueur du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2028 laquelle est déposée sous la cote S-1;

2. Le grief syndical 2025-076 contestant le mode de rémunération du jour férié du 18 avril 2025 (Vendredi Saint) a été déposé le 9 mai 2025 lequel est déposé sous la cote **S-2**;

3. Le grief syndical 2025-077 contestant le mode de rémunération du jour férié du 21 avril 2025 (Lundi de Pâques) a été déposé le 9 mai 2025 lequel est déposé sous la cote **S-3**;

4. Les parties déclarent l'arbitre valablement saisi des griefs (admissions d'usage);

5. L'article 15.01 de la convention collective **S-1** établit 3 types d'horaires différents des chauffeurs d'autobus pour une garantie de rémunération hebdomadaire de 40 heures à savoir :

a. Un horaire de type 5/2 de 8 heures par jour à l'intérieur d'une amplitude de 12 heures;

b. Un horaire hybride de 4 jours de 9 heures à l'intérieur d'une amplitude de 12,25 heures et d'une journée de 4 heures à l'intérieur d'une amplitude de 4,5 heures;

---

<sup>1</sup> Pièce S-1, art. 2.01.

c. Un horaire de type 4/3 de 10 heures par jour à l'intérieur d'une amplitude de 12,5 heures;

d. Ces horaires peuvent s'étaler sur les 7 jours de la semaine, 365 jours par année.

6. La convention collective antérieure (2015-2020) ne comportait pas les types d'horaire décrits au paragraphe 5, le tout tel qu'il appert de la pièce **S-4**;

7. La convention collective S-1 comporte 13 jours fériés (article 9.01);

8. Pour tenir compte de la journée fériée du 18 avril 2025, l'employeur a versé aux chauffeurs une indemnité afférente équivalente à 8 heures indépendamment du fait que les chauffeurs disposaient d'un horaire de 4, 8, 9 ou 10 heures;

9. Pour tenir compte de la journée fériée du 21 avril 2025, l'employeur a versé aux chauffeurs une indemnité afférente équivalente à 8 heures indépendamment du fait que les chauffeurs disposaient d'un horaire de 4, 8, 9 ou 10 heures;

10. Un chauffeur qui travaille lors d'une journée fériée reçoit une indemnité afférente de 8 heures et reçoit à taux et demi les heures travaillées lors de cette journée;

#### **Position du Syndicat**

11. L'article 9.02 (S-1) contient une antiphrase en imposant une durée maximale, considérant la mise en place des horaire 4/3 et hybride.

12. Les chauffeurs devraient recevoir une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient au travail, comme le stipule l'article 9.02 (S-1).

#### **Position de l'Employeur**

13. La position de l'employeur est à l'effet que l'indemnité afférente à une journée fériée ne peut excéder 8 heures tel qu'établi à l'article 9.02 de la convention collective S-1. »

(Reproduite telle quelle)

[7] Selon la preuve, les nouveaux horaires ont été implantés à compter du mois de janvier 2025. Avant cette date, il n'y avait que les horaires «5-2» (soit 5 jours de travail suivis de 2 jours de congé).

[8] L'agente de grief du Syndicat explique en témoignage que suite à l'entrée en vigueur des nouveaux horaires, les premiers jours fériés à survenir ont été le Vendredi saint et le lundi de Pâques (18 et 21 avril 2025). Le principal enjeu ayant mené au dépôt des griefs concerne notamment le cas de figure suivant :

- Un chauffeur ayant un horaire «4-3» (4 jours travaillés, 3 jours de congé) travaille à raison de 10 heures par jour, par exemple du lundi au jeudi ;
- Si le jour férié survient le jour qui suit immédiatement les 4 jours travaillés, le chauffeur recevra une indemnité de huit (8) heures, mais il lui manquera selon le

Syndicat deux (2) heures d'indemnité pour respecter l'article 9.02 de la convention collective qui prévoit que « les chauffeurs reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevaient s'ils étaient au travail » ;

[9] En contre-interrogatoire, elle a admis que si le chauffeur travaille sur un horaire hybride (4 journées de 9 heures, puis une journée de quatre (4) heures suivie des deux jours de congé) et que le jour férié survient lors de la journée de quatre (4) heures, l'Employeur verse tout de même une indemnité de huit (8) heures et non de quatre (4). Ainsi, ce chauffeur reçoit une rémunération de 44 heures pour la semaine en question.

### **3. LES POSITIONS DES PARTIES**

[10] Le Syndicat soumet que lors d'un jour férié, tout chauffeur doit recevoir une indemnité équivalente au nombre d'heures qu'il travaillerait s'il était au travail et ce, par application des articles 9.02 et 15.01 de la convention collective. Le Syndicat fait valoir que l'article 9.02 prévoit cette indemnité et que l'article 15.01 prévoit une garantie de rémunération journalière et hebdomadaire à laquelle la position patronale déroge.

[11] Le Syndicat me demande de déclarer que l'indemnité maximale de huit (8) heures prévue à l'article 9.02 ne peut trouver application parce qu'elle contrevient à cette garantie de rémunération, notamment pour les chauffeurs qui auraient normalement travaillé neuf (9) ou dix (10) heures lors de la journée fériée. Il me demande également d'ordonner à l'Employeur de rémunérer les chauffeurs comme s'ils étaient au travail lors des jours fériés et de modifier l'article 9.09 en conséquence.

[12] Subsidiairement, le Syndicat me demande d'ordonner aux parties de modifier les termes de l'article 9.02 et son application.

[13] De son côté, l'Employeur reconnaît que l'article 15.01 de la convention collective prévoit une garantie de rémunération, mais soumet que celle-ci ne s'applique pas s'il y a une disposition plus spécifique à l'effet contraire. En l'espèce, il existe selon lui une telle disposition, à savoir l'article 9.02.

[14] L'Employeur invoque que dans le contexte d'implantation des nouveaux horaires de travail, les parties ont spécifiquement prévu une indemnité applicable aux jours fériés, à savoir une indemnité maximale de huit (8) heures. Il applique cette indemnité maximale peu importe l'horaire du chauffeur (par. 8 et 9 des admissions et positions des parties).

### **4. LA QUESTION EN LITIGE**

[15] À la lumière des admissions, de la preuve et des représentations des parties, j'estime que les griefs soulèvent la question suivante :

**Les articles 9.02 et 15.01 de la convention collective permettent-ils d'accorder une indemnité afférente aux jours fériés de plus de huit (8) heures ?**

[16] Pour les motifs qui suivent, je suis d'avis que je dois répondre par la négative à la question en litige.

## 5. L'ANALYSE

[17] Les principales dispositions pertinentes à la résolution du présent litige sont les suivantes :

### « ARTICLE 9 JOURS DE FÊTE CHÔMÉS ET PAYÉS »

**9.01 [Jours de fête chômés et payés]** Les jours de fête suivants sont chômés et payés :

- Le jour de l'An;
- Le lendemain du jour de l'An;
- Le Vendredi saint;
- Le lundi de Pâques;
- La journée nationale des patriotes;
- La fête nationale du Québec;
- La fête du Canada;
- Le premier lundi d'août;
- La fête du Travail;
- La journée nationale de la vérité et de la réconciliation;
- L'Action de grâce;
- Noël;
- Le lendemain de Noël.

**9.02 [Indemnité afférente]** Lors de ces congés, les chauffeurs reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient au travail, cette période correspond à une durée maximale de huit (8) heures.

[...]

### ARTICLE 15 JOURNÉE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL, SEMAINE RÉGULIÈRE DE TRAVAIL ET GARANTIE DE RÉMUNÉRATION

**15.01 [Journée et semaine régulière de travail et garantie de rémunération]** À moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire, la durée de la journée régulière de travail (ci-après « durée quotidienne de travail »), de la semaine régulière de travail et la garantie de rémunération des chauffeurs est décrite au tableau ci-bas :

Type d'horaire	Journée régulière de travail et Garantie de rémunération journalière	Amplitude	Semaine régulière de travail et Garantie de rémunération hebdomadaire
5/2	8 h 00 par jour	12 h 00	40 heures
Hybride	9 h 00 par jour (4 jours/sem.)	12 h 15	40 heures
	4 h 00 par jour (1 jour/sem.)	4 h 30	
4/3	10 h 00 par jour	12 h 30	40 heures

[...] »

(soulignement du Tribunal)

[18] Les parties sont en désaccord sur les droits et obligations découlant des articles ci-haut reproduits. Pour résoudre ce désaccord, il faut se rappeler qu'une convention collective est un contrat auquel s'appliquent les règles d'interprétation des contrats.

[19] Dans l'arrêt *Uniprix*<sup>2</sup>, la Cour suprême du Canada a élaboré une méthode d'interprétation des contrats en deux étapes. Cette méthode d'interprétation des contrats est largement reconnue et appliquée par les tribunaux et arbitres en relations de travail<sup>3</sup>.

[20] À la première étape, il s'agit de déterminer si les termes d'un contrat sont clairs ou ambigus. Cette première étape constitue un rempart « contre le risque d'une interprétation qui écarterait la volonté réelle des parties et bouleverserait l'économie de leur convention »<sup>4</sup>. Sommairement, cette première étape peut se résumer ainsi :

- Elle se fonde principalement sur l'étude des termes eux-mêmes, mais ne s'y limite pas<sup>5</sup>;

<sup>2</sup> *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, 2017 CSC 43.

<sup>3</sup> Marc MANCINI, Frédéric POIRIER et Stéphanie LALANDE, *La preuve et la procédure en arbitrage de griefs : Les aspects juridiques*, 3<sup>e</sup> éd., Wilson & Lafleur, Montréal, 2025, p. 327-328; *SCFP section locale 2466 c. Ville de Saguenay*, 2023 CanLII 119854, Me Frédéric Tremblay, par. 31-36; *SQEE section locale 298 (FTQ) c. CISSS Chaudière-Appalaches*, 2024 CanLII 26488, Me Pierre-Marc Hamelin, par. 13-19; *CSS des Trois-Lacs c. SPPENOM-CSQ*, 2025 CanLII 68803, Me Natacha Lecompte, par. 10-14.

<sup>4</sup> *Uniprix inc. c. Gestion Gosselin et Bérubé inc.*, préc., note 2, par. 34.

<sup>5</sup> *Id.*, par. 35.

- En effet, des termes en apparence clairs peuvent se révéler ambigus et contredire l'économie du contrat et la véritable intention des parties<sup>6</sup>;
- Inversement, des termes à première vue ambigus pourraient être très clairs lorsque considérés dans leur contexte<sup>7</sup>;
- Si les termes du contrat sont clairs, le tribunal ne doit que les appliquer à la situation factuelle dont il est saisi<sup>8</sup> ;
- S'il y a une ambiguïté, le tribunal doit la résoudre en recourant à la seconde étape de l'interprétation du contrat<sup>9</sup> ;
- À la première étape, le tribunal peut « considérer le contexte entourant la conclusion et l'exécution du contrat afin de confirmer la clarté de ses termes »<sup>10</sup>;
- Cependant, à cette première étape, le tribunal ne doit toutefois pas recourir aux principes d'interprétation énoncés aux articles 1425 et suivants du *Code civil du Québec*<sup>11</sup> ;

[21] S'il y a une ambiguïté, la deuxième étape de la méthode de l'arrêt *Uniprix* consiste à s'y attaquer et à la résoudre en recherchant ce qui a été la commune intention des parties<sup>12</sup>. Le tribunal utilise alors notamment les règles d'interprétation des contrats énoncées au *Code civil du Québec*.

[22] En l'espèce, j'estime que les dispositions ici concernées sont claires et non ambiguës.

[23] **Premièrement**, le texte de l'article 9.02 est limpide : l'indemnité afférente à un jour férié est d'une durée maximale de huit (8) heures. Cela m'apparaît clair et je ne peux déclarer qu'une indemnité supérieure devrait être versée à certains chauffeurs car, ce faisant, je modifierais le texte de la convention collective et cela m'est interdit (art. 30.06 de la convention collective S-1).

[24] Au soutien de ses prétentions, le Syndicat invoque une décision rendue par mon collègue, Me Rosaire S. Houde, dans l'affaire *Syndicat des travailleurs de Fabspec – CSN et Fabspec Inc*<sup>13</sup>. Dans cette affaire, l'arbitre a accueilli un grief similaire à celui dont je suis saisi. L'Employeur versait la même indemnité à tous les salariés en fonction d'une pratique de longue date, mais le syndicat réclamait, pour chaque jour férié, une indemnité

---

<sup>6</sup> *Id.*

<sup>7</sup> *Id.*

<sup>8</sup> *Id.*, par. 36.

<sup>9</sup> *Id.*

<sup>10</sup> *Id.*

<sup>11</sup> *Id.*

<sup>12</sup> *Id.*, par. 37.

<sup>13</sup> (T.A., 2021-06-30), Me Rosaire S. Houde, 2021 QCTA 340.

équivalente à la rémunération qu'auraient reçue les salariés en fonction de leur horaire de travail. La clause en litige se lisait comme suit :

« La rémunération lors d'un jour férié est équivalente à un jour normal de travail selon l'horaire du salarié mais inclut les primes ; »<sup>14</sup>

[25] Avec égard pour la position du Syndicat, je crois qu'il y a une distinction à faire entre cette affaire et la nôtre en raison de la différence entre les dispositions en en litige. En effet, même si notre article 9.02 prévoit que lors des congés fériés identifiés à l'article 9.01, « les chauffeurs reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient au travail », les parties ont aussi spécifiquement prévu de limiter cette indemnité à une « durée maximale de huit (8) heures ».

[26] Cette notion de « durée maximale » n'était pas présente dans l'affaire dont était saisie mon collègue Houde et cela suffit pour la distinguer.

[27] **Deuxièmement**, il est vrai qu'une ambiguïté pourrait découler du contexte ou de l'exécution du contrat qu'est la convention collective et que cela pourrait justifier de recourir à la deuxième étape du test de l'arrêt *Uniprix*. Or, en l'espèce, j'estime que l'ambiguïté ou la contradiction soulevée par le Syndicat n'en est pas une.

[28] Dans l'exercice visant à déterminer si les termes de la convention collective sont clairs ou ambigus, on pourrait voir une ambiguïté latente dans la contradiction entre l'article 9.02 qui fixe l'indemnité maximale à huit (8) heures et la garantie de rémunération de rémunération retrouvée à 15.01.

[29] Toutefois, cette contravention n'est qu'apparente puisque le libellé même de la garantie de rémunération prévue à l'article 15.01 comporte une exception permettant d'harmoniser son texte avec celui de l'article 9.02 :

« **À moins de dispositions spécifiques à l'effet contraire**, la durée de la journée régulière de travail (ci-après « durée quotidienne de travail »), de la semaine régulière de travail et la garantie de rémunération des chauffeurs est décrite au tableau ci-bas : »

(Soulignements et caractères gras du Tribunal)

[30] En l'espèce, l'article 9.02 constitue précisément une telle disposition spécifique à l'effet contraire et l'indemnité maximale de huit (8) heures qu'elle prévoit permet de déroger à la garantie de rémunération prévue à l'article 15.01.

[31] Il s'agit là d'une deuxième raison justifiant de conclure qu'en matière d'indemnité afférente aux jours fériés, la convention collective est claire et non ambiguë.

---

<sup>14</sup> *Id.*, par. 9.

[32] L'examen des articles 9.02 et 15.01 m'amène donc à conclure qu'il n'y a pas d'ambiguïté latente comme il a été évoqué en plaidoirie<sup>15</sup>. Les articles 9.02 et 15.01 ne sont pas inconciliables, bien au contraire.

[33] **Par ailleurs**, même si je devais entamer un exercice d'interprétation conformément à la deuxième étape de l'arrêt *Uniprix*, cela m'amènerait au même résultat.

[34] En effet, il ressort des admissions et de la preuve que la durée maximale de l'indemnité afférente est apparue dans la convention collective 2020-2028 (pièce S-1) alors même que de nouveaux horaires de travail étaient implantés. Dans la convention collective précédente (pièce S-4), il n'existait qu'un seul horaire de travail (5-2) et l'article 9.01 al. 2 prévoyait uniquement ce qui suit :

« Lors de ces congés, les employés reçoivent une rémunération équivalente à celle qu'ils recevraient s'ils étaient au travail. »

[35] Ainsi, lorsque l'indemnité maximale de huit (8) heures est insérée à la convention collective, elle l'est de façon concomitante à l'insertion de nouveaux horaires.

[36] Pourquoi les parties auraient-elles convenu d'une indemnité maximale de huit (8) heures si ce n'était pour encadrer l'indemnité à laquelle auraient droit ceux qui auraient normalement travaillé plus de huit (8) heures par jour ?

[37] Dans le cadre d'un exercice d'interprétation, donner un effet utile à l'article 9.02 de la convention collective conformément à l'article 1428 du *Code civil du Québec* est un élément déterminant. Cet exercice nous amènerait donc à reconnaître que l'indemnité afférente pour une journée fériée ne saurait être supérieure à huit (8) heures de rémunération.

[38] De même, les clauses de la convention collective doivent s'interpréter les unes en fonction des autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'ensemble du contrat (art. 1427 du *Code civil du Québec*). Par conséquent, comme je l'ai indiqué précédemment, il faut interpréter la garantie de rémunération prévue à l'article 15.01 en fonction d'autres « dispositions spécifiques à l'effet contraire » de la convention collective.

[39] Comme indiqué précédemment, l'article 9.02 est une telle autre *disposition spécifique à l'effet contraire* qui fait en sorte que la garantie de rémunération n'est pas absolue.

---

<sup>15</sup> À cet égard, l'Employeur m'a référé à la sentence arbitrale *CSS des Trois-Lacs c. SPPENOM-CSQ*, 2025 CanLII 68803, Me Natacha Lecompte, préc., note 3, par. 38, laquelle réfère à la sentence arbitrale suivante : *Presse Itée (La) c. Syndicat québécois de l'industrie et des communications, section locale 145*, (T.A., 1992-01-07), SOQUIJ AZ-92141047, D.T.E. 92T-254, par. 11-12.

## 6. CONCLUSION

[40] Après avoir étudié la preuve et les représentations des parties, je suis convaincu que les dispositions en litige sont claires et dépourvues d'ambiguïté. Par conséquent, ma réponse à la question en litige est que les articles 9.02 et 15.01 de la convention collective ne permettent pas d'accorder une indemnité afférente aux jours fériés de plus de huit (8) heures.

[41] L'article 9.02 prévoit clairement que l'indemnité afférente aux jours fériés est d'un maximum de huit (8) heures. Je ne peux déroger à cette règle claire dont les parties ont convenu.

[42] La garantie de rémunération prévue à l'article 15.01 ne supporte pas, non plus, les prétentions syndicales puisqu'elle comporte une exception, à savoir une disposition spécifique à l'effet contraire, ici l'article 9.02.

[43] À titre d'*obiter*, je souhaite revenir brièvement sur la demande subsidiaire du Syndicat d'ordonner aux parties de modifier les termes de l'article 9.02 ainsi que son application.

[44] Je me permets de noter que la pratique de l'Employeur (de verser une indemnité afférente équivalente à huit (8) heures et ce, indépendamment de l'horaire des chauffeurs) apparaît dans certains cas accorder plus que ce que prévoit l'article 9.02 de la convention collective. Cependant, aucune des parties n'a fait valoir de moyen ni de réclamation à cet égard et je ne me prononcerai donc pas plus avant sur la question.

[45] Toujours à titre d'*obiter*, mais en lien avec la demande subsidiaire du Syndicat, il pourrait certes être opportun, pour les parties, de renégocier et de préciser les indemnités afférentes aux jours fériés. Cependant, cela relève de leur prérogative et ce, comme l'a noté mon collègue Rosaire S. Houde dans sa décision invoquée par le syndicat :

« [61] Par ailleurs, les parties, si elles souhaitent préserver le climat de leurs relations, n'ont pas besoin d'une ordonnance de ma part pour négocier quelque sujet que ce soit. »<sup>16</sup>

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**REJETTE** le grief.

---

<sup>16</sup> *Syndicat des travailleurs de Fabspec – CSN et Fabspec inc.*, préc., note 13, par. 61.



**M<sup>e</sup> Yann Bernard, arbitre**

Pour le Syndicat : M. Sylvain Gauthier, SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE.

Pour l'Employeur : M<sup>e</sup> Louis-Philippe Bourgeois, DUNTON RAINVILLE S.E.N.C.R.L.

Date d'audience : 19 janvier 2026.

Date de mise en  
délibéré : 19 janvier 2026.