

**Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687 et  
Groupe TVA inc. (grief syndical)**

**2022 QCTA 324**

## **TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 21 juillet 2022

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> PIERRE-MARC HAMELIN**

---

**SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE, SECTION LOCALE 687**

« le syndicat »

Et

**GROUPE TVA INC.**

« l'employeur »

Nature du litige : Remboursement d'un jour férié (Journée nationale de la vérité et de la réconciliation)

Griefs : CHEM-2021-30, 30-2021, RIM-2021-30 et 2021-30

Conventions collectives : Station de Trois-Rivières, 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022  
Station de Québec, 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2023  
Division CFER, 1<sup>er</sup> janvier 2020 au 31 décembre 2024  
Station de Sherbrooke, 1<sup>er</sup> janvier 2018 au 31 décembre 2022

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Code canadien du travail, partie III)

---

## TABLE DES MATIÈRES

I-	APERÇU	3	
II-	CONTEXTE	4	
III-	ANALYSE ET DÉCISION	4	
A)	LE DROIT APPLICABLE	4	
B)	APPLICATION AU PRÉSENT CAS	6	
1)	LA DURÉE DES CONGÉS	6	
2)	LES TAUX DE SALAIRE	7	
3)	LES PÉRIODES OUVRANT DROIT AUX AVANTAGES	11	
C)	CONCLUSION	12	
IV-	DISPOSITIF	13	

### I- APERÇU

[1] En septembre 2021, le syndicat dépose quatre griefs visant à réclamer le nouveau jour férié de la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation (« jour férié vérité et réconciliation »), qui a été ajouté au *Code canadien du travail* (« C.c.t. ») en 2021.

[2] Les quatre griefs à l'étude concernent autant de conventions collectives, soit celles de Trois-Rivières, Sherbrooke, Rimouski et Québec (« les conventions »).

[3] Les parties s'entendent sur le test applicable pour solutionner le litige, soit celui prévu à l'art. 168(1.1) *C.c.t.* Aux fins du présent litige, cet article prévoit essentiellement que la section du *C.c.t.* réservée aux jours fériés ne peut trouver application si une convention collective offre dans son ensemble des droits et avantages au moins égaux à ceux prévus au *C.c.t.* Si tel est le cas, ce sont les conventions qui s'appliquent de façon exclusive. Dans le cas contraire, l'employeur devra se conformer au *C.c.t.* et accorder le jour férié vérité et réconciliation.

[4] Le litige porte sur la manière d'appliquer le test. Le syndicat soutient qu'en refusant d'octroyer le jour férié vérité et réconciliation, l'employeur se trouve à offrir des droits et avantages inférieurs à ceux prévus au *C.c.t.*

[5] Sur le sujet, le syndicat allègue d'une part que la méthode de rémunération prévue dans les conventions désavantage les employés temporaires. Il soulève d'autre part le fait que les primes sont exclues du calcul de l'indemnité des jours fériés, ce qui, selon lui, contrevient au *C.c.t.* Il soutient finalement que la convention collective de Québec prévoit une condition pour bénéficier du congé, alors que le *C.c.t.* n'en prévoit aucune.

[6] Quant à l'employeur, il admet d'entrée de jeu qu'il n'a pas accordé aux employés le jour férié vérité et réconciliation. Selon lui, une analyse globale des droits et avantages prévus aux conventions penche nettement en faveur de leur application, et ce, principalement en raison du fait que lesdites conventions accordent douze jours fériés aux employés, alors que le *C.c.t.* n'en prévoit que dix. En conséquence, ajoute l'employeur, les conventions doivent s'appliquer de façon exclusive, ce qui signifie qu'il n'est pas obligé d'offrir à ses employés le jour férié vérité et réconciliation.

[7] Pour apporter une solution au présent litige, il faut se demander si les droits et avantages prévus aux conventions en matière de jours fériés sont au moins égaux à ceux prévus au *C.c.t.*, qu'il s'agisse de la durée des congés, des taux de salaire et des périodes donnant droit aux avantages que lesdites conventions prévoient. Dans l'affirmative, les conventions devront s'appliquer de façon exclusive et les employés n'auront pas droit au jour férié vérité et réconciliation.

[8] Pour les motifs ci-après exposés, j'en suis venu à la conclusion que les conventions offrent dans leur ensemble des droits et avantages supérieurs à ceux prévus au *C.c.t.* Les conventions doivent donc s'appliquer de façon exclusive et les griefs doivent être rejetés.

## II- CONTEXTE

[9] L'employeur exerce ses activités dans le domaine de la télévision, du film et des magazines; il est une propriété de Québecor Media.

[10] En 2021, le gouvernement fédéral adopte une loi pour instaurer un jour férié fédéral le 30 septembre, appelé la « Journée nationale de la vérité et de la réconciliation ».

[11] À l'audience, M<sup>me</sup> Anouk Paquet, chef des relations de travail chez Québecor en septembre 2021, explique qu'après avoir analysé les quatre conventions collectives à l'étude, l'employeur a pris la décision de ne pas accorder le nouveau jour férié. Selon lui, ajoute-t-elle, les conventions collectives applicables en l'espèce offrent des avantages supérieurs, ou à tout le moins équivalents, à ceux offerts par le *C.c.t.*, que ce soit en termes de durée des congés, des taux de salaire et des périodes donnant droit aux jours fériés.

[12] Une preuve non contestée révèle qu'environ 90 % des employés sont permanents contre 10 %, temporaires.

[13] Les 28 et 29 septembre 2021, le syndicat dépose les quatre griefs à l'étude qui se lisent tous comme suit:

#### **EXPOSÉ DU GRIEF**

En confirmant, par courriel le 9 septembre dernier, qu'il n'octroyait pas le nouveau jour férié de la journée nationale de la vérité et de la réconciliation, l'employeur contrevient notamment à l'article 192 du Code canadien du travail ainsi qu'à tous les autres articles connexes du Code qui s'y rattachent.

#### **RÉCLAMATION**

Nous demandons que l'employeur corrige cette situation immédiatement et qu'il rembourse à tous les salariés, le cas échéant, tous les avantages et droits perdus causés par son inaction, le tout, avec intérêt au taux légal.

### **III- ANALYSE ET DÉCISION**

#### **A) Le droit applicable**

[14] L'article 168(1.1) *C.c.t.* prévoit notamment que la section V de la partie III relative aux jours fériés ne s'applique pas aux employés visés par une convention collective lorsque celle-ci accorde des droits et avantages au moins égaux à ceux prévus au *C.c.t.* :

#### **Application exclusive de la convention**

**(1.1)** Les sections II, IV, V et VIII ne s'appliquent pas à l'employeur et aux employés liés par une convention collective qui accorde aux employés des droits et avantages au moins égaux à ceux que prévoient ces sections au titre de la durée

des congés, des taux de salaire et des périodes ouvrant droit aux avantages qu'elles prévoient; la convention collective s'applique de façon exclusive [...]

[15] Dans la décision *Compagnie Systèmes Allied*<sup>1</sup>, l'arbitre Jean-Pierre Lussier précise le test applicable prévu à l'art. 168(1.1) :

[26] L'article 168(1.1) traite d'une convention collective qui accorde « des droits et avantages au moins égaux à ceux que prévoient ces sections au titre de la durée des congés, des taux de salaire et des périodes ouvrant droit aux avantages... ». Il ne s'agit donc pas de soupeser un seul de ces droits et avantages. Il faut examiner à la fois la durée des congés, les taux de salaire et les périodes ouvrant droit à ces avantages. À cet égard, je partage les vues de l'arbitre Levinson qui, dans une décision rendue en 2002, écrivait ce qui suit :

« ... I conclude that I should apply the approach the Court enunciated in *Re Queens University and Fraser et al.* (supra) and compare the totality of the rights and benefits relating to the holidays that the collective agreement confers on bargaining unit employees with the rights and benefits relating to the holidays conferred on bargaining unit employees under the Code by placing in one pan of a metaphorical scale, the totality of rights and benefits for 12 holidays...

...In section 168(1.1) of the Code, Division V (General Holidays) does not apply when a collective agreement confers on employees rights and benefits at least as favourable as those conferred by Division V in respect of length of leave, rates of pay and qualifying periods for benefits. »

[citations omises]

[16] Autrement dit, l'arbitre doit appliquer le test de la « balance métaphorique » pour déterminer si les droits et avantages prévus dans une convention collective sont au moins égaux ou supérieurs à ceux prévus dans le *C.c.t.* Ce test consiste à comparer l'ensemble des droits et avantages prévus dans une convention collective, en termes de durée des congés, des taux de salaire et des périodes donnant droit à ces avantages, avec l'ensemble de ces mêmes droits prévus au *C.c.t.* Si le résultat du test révèle que la convention collective offre des droits et avantages égaux ou supérieurs, celle-ci doit s'appliquer exclusivement pour l'ensemble des dispositions portant sur les jours fériés.

[17] Il est à noter que certains avantages confèrent plus de poids que d'autres en fonction de leur importance et du nombre d'employés visés. Par exemple, un avantage

---

<sup>1</sup> *Compagnie Systèmes Allied (Canada) et Union des chauffeurs de camions, hommes d'entrepôts et autres ouvriers, Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ)*, N° de dépôt : 2007-1449.

accordé à tous les employés permanents aura plus de poids qu'un avantage réservé aux employés temporaires, dans la mesure où ces derniers sont moins nombreux<sup>2</sup>.

## **B) Application au présent cas**

### **1) La durée des congés**

[18] Il est utile de rappeler que selon l'art. 168(1.1), la durée des congés renvoie au nombre de jours fériés<sup>3</sup> prévus à la convention collective et au *C.c.t.*

[19] L'art. 29.01 des conventions de Trois-Rivières, Rimouski et Sherbrooke prévoit douze jours fériés. Le douzième congé, nommé « *Congé mobile (jour du Souvenir)* », peut être déplacé après entente avec l'employeur. L'art. 28.01 de la convention de Québec prévoit également douze congés, incluant un congé mobile au choix des employés et en accord avec l'employeur.

[20] En comparaison, l'art. 166 *C.c.t.* accorde dix jours fériés :

**jours fériés** Le 1er janvier, le vendredi saint, la fête de Victoria, la fête du Canada, la fête du Travail, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, qui a lieu le 30 septembre, le jour de l'Action de grâces, le jour du Souvenir, le jour de Noël et le lendemain de Noël; s'entend également de tout jour de substitution fixé dans le cadre de l'article 195. (general holiday)

[21] L'art. 195(1) *C.c.t.* prévoit la possibilité de remplacer des jours fériés après entente entre les parties :

#### **Substitution — employés liés par une convention collective**

**195 (1)** L'employeur peut, à l'égard d'un ou de plusieurs employés liés par une convention collective, remplacer les jours fériés prévus par la présente partie - les jours qui leur sont substitués ayant dès lors, pour ces employés, valeur de jours fériés - à la condition de s'entendre par écrit sur la substitution avec le syndicat.

[22] Selon le syndicat, le douzième congé mobile prévu aux conventions collectives n'est pas un jour férié en bonne et due forme. Avec égard, je ne peux retenir cet argument, car à ce compte, il faudrait exclure tout congé substitué selon le *C.c.t.*, ce que proscrit expressément l'art. 195(1) *C.c.t.*

[23] En somme, les conventions accordent douze jours fériés, alors que le *C.c.t.* n'en prévoit que dix. J'estime que cette donnée pèse lourd dans la balance, et ce, tant en

<sup>2</sup> *Bell Technical Solutions and C.E.P. (Remembrance Day Holiday)* [2010] C.L.A.D. No. 355, par. 114.

<sup>3</sup> *Syndicat des débardeurs du port de Québec, SCFP, section locale 2614 et Société des arrimeurs de Québec*, 2021 QCTA 52, par. 146.

raison de l'importance accordée à ce critère, qu'en raison de l'écart entre les conventions et le C.c.t.

## 2) Les taux de salaire

### a) La rémunération des employés qui ne travaillent pas un jour férié

[24] L'art. 192 C.c.t. stipule que « [s]ous réserve des autres dispositions de la présente section, chaque employé a droit à un congé payé lors de chacun des jours fériés tombant au cours de toute période d'emploi ».

[25] L'art. 196(1) C.c.t. prévoit quant à lui l'indemnité accordée aux employés pour chaque jour férié :

#### **Indemnité de congé**

**196 (1)** Sous réserve des paragraphes (2) et (4), l'employeur verse à l'employé, pour chaque jour férié, une indemnité de congé correspondant à au moins un vingtième du salaire gagné durant les quatre semaines de service auprès de lui précédant la semaine comprenant le jour férié, compte non tenu des heures supplémentaires.

[26] L'art. 18 du *Règlement du Canada sur les normes du travail* édicte pour sa part:

**18** Pour l'application de l'article 197 de la Loi, lorsque la durée du travail d'un employé rémunéré à la journée ou à l'heure varie d'un jour à l'autre ou que son salaire est calculé autrement qu'en fonction du temps, le salaire normal pour un jour férié est :

**a)** la moyenne de ses gains journaliers, déduction faite de sa rémunération pour des heures supplémentaires, pendant les 20 jours où il a travaillé immédiatement avant un jour férié;

ou

**b)** un montant calculé suivant une méthode convenue, selon les dispositions d'une convention collective liant l'employeur et l'employé.

[27] Bref, le C.c.t. accorde une indemnité équivalant à au moins un vingtième du salaire gagné durant les quatre semaines précédant le jour férié, excluant les heures supplémentaires, mais incluant les primes (« règle du 1/20<sup>e</sup> »). La règle du 1/20<sup>e</sup> s'applique à tous les employés, qu'ils soient permanents, à l'essai ou temporaires.

[28] Dans les faits, quatre semaines de travail, à raison de cinq jours par semaine, équivalent à 20 jours de travail. Si un employé travaille à temps plein, il aura droit à une indemnité équivalant à une journée normale de travail. S'il ne travaille que dix jours au cours des quatre semaines précédant le jour férié, il aura droit à la moitié de son salaire

normal. Autrement dit, la règle du 1/20<sup>e</sup> équivaut en quelque sorte au prorata du salaire gagné dans les quatre semaines précédant le jour férié. Si un employé a droit à des primes durant cette période, elles seront ajoutées au prorata du nombre d'heures donnant droit à des primes.

[29] Les quatre conventions à l'étude octroient aux employés permanents douze « *congés fériés et payés* »<sup>4</sup>, mais ne traitent pas de la méthode de rémunération des jours fériés.

[30] Le syndicat allègue que les primes ne sont pas comprises dans le calcul de l'indemnité et qu'en conséquence, elles offrent des avantages inférieurs à ceux prévus au *C.c.t.* L'employeur soutient pour sa part que les primes n'en sont pas expressément exclues, sans toutefois être en mesure de préciser si elles sont comptabilisées dans le calcul.

[31] La preuve, dont le fardeau repose sur le syndicat, ne permet pas d'établir si l'employeur a tenu compte des primes dans le calcul des jours fériés. Cela dit, même si l'on tient pour avéré que les primes sont incluses dans le calcul de l'indemnité des jours fériés, la preuve ne révèle pas le nombre d'employés qui auraient bénéficié de ces primes ni le nombre d'heures totales versées en primes.

[32] Il va sans dire que si, par exemple, 50 % des employés visés par les conventions effectuent en moyenne une dizaine d'heures donnant droit à des primes par semaine et que celles-ci ne sont pas comptabilisées dans le calcul de l'indemnité des jours fériés, ceci aurait un impact plus important au niveau de l'application du test de la balance métaphorique. Au contraire, si seulement 5 % des employés bénéficient d'environ deux heures de primes par semaine, l'impact serait beaucoup moins important. Compte tenu de ce qui précède, j'en viens à la conclusion qu'aucun avantage n'est accordé en ce qui concerne les primes.

[33] Les employés à l'essai ont droit aux jours fériés payés au prorata de leurs heures travaillées<sup>5</sup>. La convention de Québec ne contient pas une telle disposition. Les droits et avantages prévus aux conventions sont en conséquence similaires à ceux du *C.c.t.*, si bien que j'en viens à la conclusion qu'aucun avantage n'est accordé.

[34] En ce qui concerne les employés temporaires, les conventions de Trois-Rivières, Sherbrooke et Rimouski énoncent qu'ils n'ont pas droit aux jours fériés et payés. Elles stipulent toutefois qu'« *à chaque période de paie, l'employé recevra l'équivalent de 4,4 % de son salaire horaire normal en remplacement de onze jours fériés prévus à la convention collective. Le jour de la Fête nationale du Québec (St-Jean Baptiste),*

---

<sup>4</sup> Convention Trois-Rivières, Sherbrooke et Rimouski : art. 29.01; convention Québec : art. 28.01.

<sup>5</sup> Convention Trois-Rivières, Sherbrooke et Rimouski : art. 2.04.



*l'employé temporaire bénéficie de ce jour férié selon les conditions prévues à la loi sur la fête nationale [...] ».*<sup>6</sup> La convention de Québec ne contient aucune disposition similaire.

[35] À titre d'exemple, un employé temporaire qui gagne 200 \$ par jour et qui a travaillé dix jours au cours des quatre semaines précédant le congé aura droit à une indemnité par jour férié équivalant à 88 \$ (200 \$ x 10 jours x 4.4 %). Un même rythme de travail prolongé sur une période d'un an lui accorderait 968 \$ (88 \$ x 11 jours fériés), somme à laquelle il faut ajouter 100 \$ pour le congé de la Fête nationale du Québec (règle du 1/20<sup>e</sup>, soit 200 \$ x 10 jours / 20), pour un total de 1 068 \$. En vertu du C.c.t., l'indemnité aurait été de 100 \$ pour dix jours fériés, soit un total de 1 000 \$. Je ne peux affirmer que cet exemple reflète très précisément les indemnités accordées en vertu des conventions et du C.c.t., mais il permet à tout le moins d'en donner un large aperçu.

[36] Dans les circonstances, je conclus que les droits et avantages prévus aux conventions sont somme toute équivalents à ceux prévus par le C.c.t. Les conventions accordent une indemnité quelque peu supérieure, mais elles excluent toute possibilité d'être rémunéré à son taux de base majoré de 50 % si un employé travaille lors d'un jour férié. Il est également à noter que les employés temporaires ne représentent qu'environ 10 % des employés, réduisant ainsi de beaucoup leur impact dans la balance.

**b) L'indemnité accordée lorsque le jour férié coïncide avec une journée de vacances, de fin de semaine ou normalement chômée**

[37] L'art. 193(1) C.c.t. énonce les avantages prévus lorsque le jour férié coïncide avec un jour normalement chômé ou survenant un samedi ou un dimanche :

**Jour férié coïncidant avec un jour normalement chômé**

**193 (1)** Sauf disposition contraire de la présente section et sous réserve du paragraphe (2), quand un jour férié coïncide avec un jour normalement chômé par lui, l'employé a droit à un congé payé; il peut soit l'ajouter à son congé annuel, soit le prendre à une date convenable pour lui et son employeur.

**Jours fériés tombant un samedi ou un dimanche**

**(2)** Sous réserve des autres dispositions de la présente section, l'employé a droit à un congé payé le jour ouvrable précédant ou suivant le 1er janvier, la fête du Canada, la Journée nationale de la vérité et de la réconciliation, le jour du Souvenir, le jour de Noël ou le lendemain de Noël quand ces jours fériés tombent un dimanche ou un samedi chômé.

---

<sup>6</sup> Art. 2.05 b) 3<sup>e</sup> al.

[38] Le C.c.t. prévoit donc que si le jour férié survient une journée normalement chômée, un samedi ou un dimanche, l'employé peut « *l'ajouter à son congé annuel* » ou « *le prendre à une date convenable pour lui et son employeur* ».

[39] Les conventions prévoient pour leur part que si un jour férié et payé coïncide avec un congé hebdomadaire, l'employeur change la date du congé hebdomadaire de façon à ce que l'employé bénéficie à la fois du jour férié et de son congé hebdomadaire<sup>7</sup>. Tout jour férié et payé qui coïncide avec les vacances annuelles d'un employé est ajouté à sa période de vacances<sup>8</sup>.

[40] J'en conclus que ces avantages sont somme toute équivalents.

### **c) L'indemnité accordée lorsqu'un employé travaille lors d'un jour férié**

[41] L'art. 197(1) C.c.t. prévoit que « *[l]’employé qui est tenu de travailler un jour pour lequel il a droit à une indemnité de congé reçoit celle-ci ainsi que la somme additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal pour les heures de travail fournies ce jour-là* ».

[42] Dans une telle situation, les conventions offrent des avantages quelque peu différents.

[43] Ainsi, la convention de Trois-Rivières prévoit que lorsqu'un employé travaille un jour férié et payé, il est rémunéré à son taux de base majoré de 50 %, « *avec une créance minimale de six heures* » (art. 35.05). Un employé qui travaille le jour de Noël ou le jour de l'An est rémunéré à son taux de salaire normal majoré de 100 %, « *avec une créance minimale de six heures* ». De plus, cet employé se voit remettre le congé en question en congé spécial ou se voit payer ledit congé à son taux de salaire normal, à son choix (art. 35.07).

[44] Quant à la convention de Sherbrooke, elle octroie, en plus du paiement du jour férié, une rémunération majorée de 50 % pour toute heure supplémentaire de travail pour les quatre premières heures, et de 100 % après quatre ou dix heures de travail selon les circonstances (art. 35.02).

[45] La convention de Rimouski accorde pour sa part une rémunération de 100 % pour tout travail effectué un jour de fête chômé « *avec une créance minimale de six heures* », en plus de la rémunération normale pour le jour de fête (art. 35.10).

<sup>7</sup> Conventions Trois-Rivières, Sherbrooke et Rimouski : art. 29.02; convention Québec : art. 28.03 a).

<sup>8</sup> Convention Trois-Rivières: art. 30.03; convention Sherbrooke : art. 30.09; convention Rimouski : art. 30.07; convention Québec : art. 26.05.

[46] Finalement, la convention de Québec prévoit une rémunération de 50 % pour un minimum de sept ou sept heures et demie, selon le cas, en plus du paiement du congé ou de la remise du congé à une date convenue entre les parties (art. 37.09).

[47] En somme, un employé assujéti au *C.c.t.* qui est tenu de travailler un jour férié touche son salaire normal pour ce jour férié. Il a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à au moins une fois et demie son salaire normal pour les heures travaillées au cours de ce jour férié.

[48] Les conventions offrent donc une rémunération supérieure à ce qu'accorde le *C.c.t.*

[49] D'une part, dans certaines circonstances, les conventions offrent une rémunération équivalant à deux fois le salaire normal, en plus de la journée fériée et payée, dans les situations suivantes :

- pour les congés de Noël et du jour de l'An (convention de Trois-Rivières) ;
- après 4 ou 10 heures de travail, selon les circonstances (convention de Sherbrooke) ;
- pour tout travail (convention de Rimouski).

[50] D'autre part, les conventions de Trois-Rivières et Rimouski prévoient une rémunération minimale de six heures, et celle de Québec, de sept heures. Or, aucune rémunération minimale n'est prévue au *C.c.t.*

[51] Bref, dans leur ensemble, les conventions offrent des taux de salaire supérieurs à ceux prévus au *C.c.t.* pour les employés qui travaillent un jour férié. Ces avantages s'appliquent à l'ensemble des employés, à l'exception des employés temporaires, ce qui confère un poids considérable à ces avantages.

### **3) Les périodes ouvrant droit aux avantages**

[52] Le *C.c.t.* ne prévoit pas de période de travail minimale ou de conditions pour bénéficier des jours fériés ; seule la fréquence de travail a un impact sur la rémunération du jour férié.

[53] Quant aux conventions collectives, seule celle de Québec prévoit une condition pour bénéficier du jour férié :

28.05 Pour pouvoir prétendre au paiement d'un congé, un employé doit avoir travaillé son jour ouvrable qui précède et qui suit immédiatement le congé sauf s'il s'est absenté par suite de force majeure ou après avoir obtenu l'autorisation de son supérieur immédiat ou à cause d'une absence maladie attestée par un certificat médical.

[54] Selon les dispositions de ce paragraphe, l'employé qui s'absente du travail sans autorisation ou sans justification le jour ouvrable précédant et suivant un jour férié n'a pas droit au paiement dudit jour férié. Cette clause vise manifestement à décourager les employés de prendre une journée de congé additionnelle non autorisée avant ou après un jour férié afin de bénéficier, par exemple, « d'une fin de semaine de quatre jours ». Toutefois, comme le prévoit cette disposition, l'employé qui prend congé à la suite d'une entente avec son supérieur ou qui produit un certificat médical justifiant son absence a droit au paiement du jour férié.

[55] Le paragraphe 28.05 de la convention de Québec contient donc une condition que ne prévoit pas le *C.c.t.*, mais cette restriction est somme toute peu importante, étant donné qu'elle ne s'applique que de manière exceptionnelle. Par ailleurs, la preuve ne révèle pas combien d'employés se sont vu priver du paiement d'un jour férié en raison de cette disposition.

[56] En raison de ce qui précède, j'en viens à la conclusion que le *C.c.t.* offre un léger avantage sur la seule convention de Québec.

### **C) Conclusion**

[57] En résumé, voici les droits et avantages qu'accordent les conventions et le *C.c.t.* en matière de jours fériés :

#### **Les droits et avantages supérieurs des conventions sur le C.c.t.**

- Nombre de jours fériés et payés, soit douze contre dix (avantage très important) ;
- Mode de rémunération pour les employés n'effectuant pas 20 jours de travail dans les quatre semaines précédant le jour férié (avantage peu important) ;
- Rémunération lorsqu'un employé travaille un jour férié (avantage important).

#### **Les droits et avantages supérieurs du C.c.t. sur les conventions**

- Absence de conditions (avantage applicable uniquement sur la convention de Québec).

#### **Les droits et avantages équivalents**

- L'inclusion des primes dans le calcul de l'indemnité du jour férié ;
- Le calcul de l'indemnité pour les employés à l'essai ;
- Le déplacement du jour férié s'il survient pendant les vacances, durant la fin de semaine ou lors d'une journée normalement chômée ;
- Rémunération des jours fériés pour les employés temporaires.

[58] À mon avis, l'avantage le plus important est sans contredit le nombre plus élevé de jours fériés et payés accordés par les conventions. La rémunération à taux double en certaines circonstances constitue selon moi un autre avantage important.

[59] Quant au *C.c.t.*, il n'offre qu'un léger avantage, soit l'absence de condition pour bénéficier du paiement du jour férié. Cet avantage ne concerne que la convention de Québec, puisque les conventions de Trois-Rivières, Sherbrooke et Rimouski ne contiennent aucune condition.

[60] En appliquant ce résultat au test de la « balance métaphorique », j'en viens à la conclusion que les douze jours fériés et payés prévus aux conventions font pencher la balance de façon importante en leur faveur, alors qu'aucun autre élément contenu dans le plateau réservé au *C.c.t.* n'est important au point de faire pencher la balance de l'autre côté.

[61] Il est par ailleurs utile de rappeler que si les deux plateaux de la balance se trouvaient au même niveau, les conventions devraient s'appliquer de façon exclusive, et ce, conformément au texte de l'art. 168(1.1) *C.c.t.*

[62] Compte tenu de ce qui précède, j'en viens à la conclusion que les conventions accordent des avantages au moins égaux à ceux que prévoit la section V de la partie III du *C.c.t.* au titre de la durée des congés, des taux de salaire et des périodes ouvrant droit aux avantages qu'elles prévoient. Les conventions de Trois-Rivières, Sherbrooke, Rimouski et Québec s'appliquent donc de façon exclusive en ce qui concerne les jours fériés.

#### **IV-DISPOSITIF**

[63] **POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE :**

[64] **REJETTE** les griefs CHEM-2021-30, 30-2021, RIM-2021-30 et 2021-30 ;

[65] **DÉCLARE** que les dispositions des conventions collectives de Station de Trois-Rivières, Station de Québec, division CFER (Rimouski) et Station de Sherbrooke en matière de jours fériés et payés doivent s'appliquer de façon exclusive.

---

Pierre-Marc Hamelin, arbitre

Pour le syndicat : M<sup>e</sup> Laure Tastayre, SCFP

Pour l'employeur : M<sup>e</sup> Stéphane Fillion, Fasken

Date d'audience : 20 juin 2022

