



supplémentaires pour le quart de travail de 7 h 15 à 15 h du 11 mars 2016 à la résidence Dépelteau. Le quart de travail en litige a été offert à un autre salarié ayant moins d'ancienneté.

[2] Les parties soumettent la question suivante au Tribunal :

« Conformément aux articles 10.01 et 10.02 des Dispositions locales de la convention collective entre le SRSOR et le Syndicat des travailleuses et travailleurs du SRSOR (CSN) représentant le personnel paratechnique, services auxiliaires et métiers (Catégorie 2) effective du 18 mai 2010, l'Employeur était-il justifié de ne pas octroyer le quart de travail du 11 mars 2016, de 7 h 15 à 15 h, à la résidence Dépelteau (poste d'éducatrice n° 6666-1046-000 détenu par M<sup>me</sup> Sabrina Morin-Beaudoin) à M. Marc Ricard? »

[3] Le Tribunal doit déterminer si l'Employeur a exercé son droit de gérance de façon abusive en ne procédant pas par localisation ou site de travail dans l'attribution du temps supplémentaire le matin du 11 mars 2016.

## **ANALYSE ET MOTIFS**

[4] L'Employeur est le CISSS de la Montérégie-Ouest. Monsieur Ricard est un technicien en réadaptation faisant partie de la « Catégorie 2 » d'emploi visé par la convention collective. Il se déplace pour effectuer son métier dans divers lieux de travail.

[5] Le présent litige remet en question le droit de gérance dans la distribution du temps supplémentaire. Il appartient à l'Employeur d'organiser le travail en respect des obligations découlant des conventions collectives. Les dispositions applicables au présent litige sont les suivantes :

### **CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

#### **ARTICLE 2 DROITS DE LA DIRECTION**

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

#### **ARTICLE 19 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**19.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

**19.02** Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de sa représentante ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

## DISPOSITIONS LOCALES

### ARTICLE 2 NOTION DE SERVICE ET DE CENTRE D'ACTIVITÉS

**2.01** Le service s'entend au sens du budget de l'établissement. À titre d'exemple, aux fins d'application des dispositions locales, une résidence à assistance continue, ou un centre pour activité de jour ou un programme équivaut à un service.

### ARTICLE 10 MODALITÉS RELATIVES AU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE, AU RAPPEL AU TRAVAIL ET À LA DISPONIBILITÉ

**10.01** Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de modalités différentes aux fins de répartition du temps supplémentaire.

**10.02** En regard du dernier paragraphe de l'article 10.01, le temps supplémentaire s'appliquerait selon les principes suivants :

- Les personnes salariées précisent les quarts de travail et les jours où elles désirent être disponibles en temps supplémentaire.
- Une liste de temps supplémentaire par service est dressée et comprend les personnes salariées à temps complet, les personnes salariées à temps partiel régulier et les personnes salariées détentrices de PTDT de vingt (20) jours et plus de travail. Cette liste est utilisée prioritairement pour l'octroi du temps supplémentaire dans un service selon le principe du tour de rôle.
- Une liste générale de temps supplémentaire est dressée pour la catégorie et est appliquée selon le principe du tour de rôle.
- La séquence d'octroi du temps supplémentaire s'établit ainsi, suite au fait que l'octroi en temps régulier dans les deux catégories n'ait donné aucun résultat, et ce, suite à l'application de l'article 6.12, alinéa 3 :
  - Octroi du remplacement à taux supplémentaire dans la catégorie 2 aux personnes salariées du service détenant un poste à temps complet, détenant un poste à temps partiel régulier, ou assignées sur un PTDT de vingt (20) jours et plus prévus lors de l'octroi du remplacement ou de sa prolongation;

- Octroi du remplacement à taux supplémentaire dans la catégorie 4 aux personnes salariées détenant un poste à temps complet, détenant un poste à temps partiel régulier, ou assignées sur un PTDT de vingt (20) jours et plus prévus lors de l'octroi du remplacement ou de sa prolongation;
- Octroi du remplacement à taux supplémentaire à partir de la liste de rappel générale de la catégorie 2;
- Octroi du remplacement à taux supplémentaire à partir de la liste de rappel générale de la catégorie 4.
- Les titres d'emploi « assistant en réadaptation » et « auxiliaire aux SSS » sont considérés identiques pour l'application du temps supplémentaire.

(Soulignements du Tribunal)

[6] Les parties ont négocié des clauses traitant du temps supplémentaire comme une opportunité de travail, qu'il faut répartir équitablement à tour de rôle entre les personnes salariées qui font normalement le travail. L'Employeur a l'obligation d'offrir le temps supplémentaire aux personnes salariées disponibles.

[7] Par arrangement local, les parties ont convenu que les modalités relatives à la répartition du temps supplémentaire s'appliqueraient tel que prévu à l'article 10.02. Cette disposition précise comment les listes de temps supplémentaire doivent être établies soit par catégorie d'emploi ainsi que par statut (temps complet, temps partiel régulier et les personnes détentrices d'un poste temporairement dépourvu d'un titulaire). Les personnes intéressées précisent leur disponibilité en fonction des jours et des quarts de travail.

[8] Les dispositions locales établissent également la séquence d'octroi du temps supplémentaire mais la séquence n'étant pas en litige dans le présent dossier, il s'agit de s'attarder à la notion de liste. L'Employeur a recours à deux listes : la liste prioritaire de disponibilité par « service » et une liste générale lorsque la liste prioritaire est épuisée.

[9] Que signifie d'abord la notion de « service »? La définition se trouve à l'article 2.01 (ci-haut reproduit) des dispositions locales sous le titre « *Notion de service et de centre d'activités* ». Le service s'entend au sens du budget de l'établissement et les exemples réfèrent notamment à un programme ou un service de résidence à assistance continue. Le Tribunal en conclut que le service désigne un centre d'activités au sens du budget. Il ne peut donc désigner une localisation ou un site de travail.

[10] Le Syndicat demande que la répartition des heures supplémentaires se fasse par lieu de travail. Il plaide que l'Employeur ne doit pas fonctionner par quart de travail, comme il l'a fait dans la présente affaire, mais doit plutôt établir une liste prioritaire par site de travail.

[11] Appliqué au présent dossier, l'approche que propose le Syndicat exige que l'Employeur offre le temps supplémentaire à Monsieur Ricard pour la Résidence Dépelteau malgré son refus de faire du temps supplémentaire, le matin en question, à un autre site de travail. Le Tribunal ne peut retenir cet argument pour les motifs qui suivent.

[12] Le rôle de l'arbitre se limite à évaluer si, en droit et à la lumière de la preuve et des circonstances du cas présenté, l'Employeur a abusé de son droit de gérance dans la distribution du temps supplémentaire. Il revient au Syndicat d'en faire la preuve, ce à quoi il a échoué.

[13] D'abord, les dispositions locales n'exigent pas que la répartition du temps supplémentaire soit gérée en fonction des sites de travail ou d'un lieu, comme le dit le Syndicat. Bien qu'il soit vrai que les parties réfèrent à la notion de service, cette notion ne réfère pas à un lieu, comme on l'a vu plus haut. Elle désigne le budget de l'établissement qui s'assimile à un centre d'activités. Retenir la thèse de la partie syndicale équivaldrait à un ajout ou une modification de la convention collective, pouvoir dont ne jouit pas le présent Tribunal.

[14] De plus, l'argument du Syndicat fait fi des conséquences d'un refus, prévues par les modalités générales relatives au temps supplémentaire à l'article 10.01. Lorsqu'une personne refuse de faire le temps supplémentaire offert, elle est considérée comme l'ayant fait. Donc la personne ne peut être considérée comme étant disponible ailleurs pendant la période de temps offerte, et ce, peu importe le lieu de travail.

[15] Le principe général aux fins de répartition du temps supplémentaire implique donc de considérer le temps supplémentaire offert comme étant fait lorsque la personne refuse l'offre. Dit autrement, la personne n'est pas disponible pour effectuer du travail dans un autre site pendant la période de temps supplémentaire offerte puisqu'elle est considérée au travail pendant cette plage horaire.

[16] Que révèle la preuve? Le matin du 11 mars 2016, plusieurs messages laissés sur la boîte vocale de l'Employeur annoncent des absences nécessitant des remplacements dans divers lieux de travail.

[17] Aux fins de répartir le temps supplémentaire, l'Employeur divise les besoins de remplacement en priorisant les quarts de travail qui débutent le plus tôt, selon les dates. Il crée une requête pour fins de remplacement et téléphone aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle. La preuve révèle que le traitement des requêtes pour fins de remplacement se traite une requête à la fois. La convention collective ne prévoit pas d'ordre dans lequel les requêtes doivent être traitées.

[18] Le matin en litige, l'Employeur crée la requête pour le remplacement du quart de travail du matin à la Résidence Jauniaux en premier. En suivant la liste de disponibilité, il téléphone à tour de rôle aux salariés disponibles par ancienneté. Monsieur Ricard reçoit un appel téléphonique lui proposant de faire du temps supplémentaire. Il décline cette offre. L'Employeur poursuit ses recherches et comble le poste avec un autre salarié. La séquence décrite pour l'octroi du temps supplémentaire n'est pas contestée par le Syndicat.

[19] Le refus de Monsieur Ricard fait en sorte que l'Employeur considère celui-ci comme ayant travaillé le quart en question, soit le matin du 11 mars 2016. Une quinzaine de minutes plus tard, une deuxième requête est créée pour combler le quart de travail du matin à la Résidence Dépelteau. L'Employeur ne communique pas avec Monsieur Ricard pour lui offrir cette opportunité de temps supplémentaire. Ainsi, Monsieur Ricard ne reçoit plus d'offre de temps supplémentaire d'autres sites de travail pour le matin en litige.

[20] Le litige naît dans ce contexte.

[21] Le Tribunal conclut que l'Employeur a exercé son droit de gérance en respect des dispositions de la convention collective et des modalités locales puisque l'article 10.01 prévoit que le refus de faire du temps supplémentaire « *est considéré comme avoir fait le temps supplémentaire offert* ». Le refus équivaut à une acceptation donc l'individu perd son tour de rôle pour effectuer du travail.

[22] Monsieur Ricard a refusé une opportunité de temps supplémentaire pour un site de travail le matin du 11 mars 2016. Il est donc retiré de la liste de disponibilité pour la matinée en question, et ce, malgré le fait qu'un besoin de remplacement se présente dans une autre résidence.

[23] L'Employeur aurait-il pu procéder autrement? Par le passé, a-t-il déjà téléphoné à plus d'une reprise à la même personne pour lui offrir du temps supplémentaire pour un même quart de travail? Les questions ne se situent pas à ce niveau. Il s'agit de déterminer s'il y a eu abus dans l'exercice du droit de gérance en l'espèce. La preuve ne permet pas de conclure ainsi. Au contraire, elle permet d'établir que l'Employeur a réparti le temps supplémentaire en respect des dispositions locales.

[24] L'Employeur a respecté la liste dite prioritaire en offrant d'abord le temps supplémentaire aux salariés du service les plus anciens en fonction de leur statut d'emploi. La partie syndicale n'a d'ailleurs pas présenté de preuve pour contredire celle de la partie patronale à cet effet.

[25] La seule question est de déterminer si l'Employeur devait procéder par localisation dans la répartition du temps supplémentaire et les dispositions ne prévoient rien quant à l'obligation d'agir ainsi.

**POUR CES MOTIFS,** le Tribunal d'arbitrage

**REJETTE** le grief de Monsieur Ricard réclamant le paiement des heures supplémentaires du 11 mars 2016 de 7 h 15 à 15 h;

**ORDONNE**

à la partie syndicale d'assumer la totalité des frais et honoraires de l'arbitrage compte tenu du résultat.



---

M<sup>e</sup> Amal Garzouzi, arbitre

Pour le Syndicat : Madame Isabelle Doyon

Pour l'Employeur : Me Sylvain Besombes

Date de mise en délibéré : 17 septembre 2019