

**ARBITRAGE DE GRIEF
EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)**

ENTRE : SOCIÉTÉ DES CASINOS DU QUÉBEC INC. — CASINO DU
MONT-TREMBLANT

L'« EMPLOYEUR »

ET : SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DU CASINO DU
MONT-TREMBLANT — CSN

LE « SYNDICAT »

GRIEF N^o : 227
Temps supplémentaire imposé

SENTENCE

Tribunal : M. René Beaupré, CRIA

Comparution pour l'Employeur : M^e Jean Leduc,
Loranger Marcoux

Comparution pour le Syndicat : M. Philippe Lepage,
FEESP-CSN

Lieu d'audience : Visioconférence

Date d'audience : 7 mai 2021

Date de la sentence : 20 août 2021

Dossier n^o RB-2001-11311-QP
Sentence n^o 382-21

I. APERÇU

[1] Le Syndicat conteste la pratique de l'Employeur d'imposer des quarts de travail supplémentaires aux salariés réguliers, avec horaire fixe ou variable, en dehors des journées de disponibilité obligatoire prévues à l'horaire annuel ou hebdomadaire.

[2] Il conteste ainsi l'application que fait l'Employeur de l'article 16 relatif aux heures de travail et de l'article 23, relatif au temps supplémentaire. Il soutient que la pratique de l'Employeur a pour effet d'imposer une disponibilité universelle et permanente aux salariés.

[3] L'Employeur soutient que la prétention du Syndicat qu'il ne peut forcer ses salariés réguliers à travailler au-delà de leur horaire régulier équivaut à proscrire le temps supplémentaire obligatoire.

[4] En l'absence d'une clause expresse dans la convention collective l'interdisant, il soutient qu'il peut, en vertu de son droit de gérance, imposer à un salarié de faire des heures supplémentaires ou additionnelles à son horaire régulier, sans abuser de ses droits.

[5] Le tribunal doit déterminer si l'Employeur peut imposer aux salariés réguliers, à horaire fixe ou variable, un quart de travail supplémentaire à leur horaire régulier et en dehors des disponibilités obligatoires émises par ces derniers.

[6] La convention collective ne contenant aucune disposition interdisant à l'Employeur d'imposer un quart supplémentaire à l'horaire régulier ni d'avoir recours au temps supplémentaire obligatoire, prévoyant même les circonstances où cela est permis, le tribunal rejette le grief.

II. CONTEXTE

[7] L'Employeur est un casino qui embauche des salariés de différents statuts. La convention collective définit ces statuts comme suit :

Article 2 Définitions

[...]

2.12 Salarié

Salarié désigne toute personne couverte par le certificat d'accréditation, travaillant pour l'employeur, moyennant rémunération.

2.13 Salarié régulier

Le salarié régulier désigne un salarié régulier temps complet ou régulier temps partiel. Un salarié acquiert ce statut après avoir complété favorablement la période de probation prévue au paragraphe 2.10.

2.14 Salarié régulier temps complet

Le salarié régulier temps complet désigne un salarié qui est inscrit à l'horaire pour la semaine normale de travail dont les services sont requis sur une base annuelle ou saisonnière.

2.15 Salarié régulier temps partiel

Le salarié régulier temps partiel désigne un salarié régulier qui travaille habituellement moins que le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail et dont les services sont requis sur une base annuelle. Il peut cependant

travailler le nombre d'heures prévu pour une semaine normale de travail tout en conservant son statut de salarié régulier temps partiel.

[sic]

2.17 Salarié occasionnel

Salarié occasionnel désigne un salarié embauché pour combler un besoin ponctuel de travail. L'employeur ne doit pas faire appel à un salarié occasionnel pour éviter l'embauche d'un salarié régulier.

[...]

[8] Les salariés réguliers à temps complet avec horaire fixe et ceux avec horaire variable sont en cause dans le présent litige. Chaque année, l'Employeur détermine les effectifs de salariés réguliers dont il a besoin pour l'année à venir.

[9] La convention collective prévoit qu'il affiche les horaires fixes et variables disponibles en indiquant, pour ces derniers, les quarts variables et les limites de cette variabilité. Les salariés réguliers sont invités à faire leur choix d'horaire de travail. Il s'agit de l'horaire annuel.

[10] Un horaire hebdomadaire est confectionné chaque semaine. La convention collective énonce les différents horaires de travail applicables aux salariés selon leur statut et la disponibilité inhérente à chacun d'eux.

[11] Cette disponibilité prévaut pour l'attribution des quarts de travail dans la confection de l'horaire hebdomadaire. À cet égard, les paragraphes 16.5 et 16.6 prévoient ce qui suit :

16.5 Horaire hebdomadaire

a) Salarié régulier temps complet — Horaire fixe

L'horaire de travail du salarié régulier à horaire fixe, choisi lors du choix annuel, ne peut être modifié par l'employeur.

b) Salarié régulier temps complet — Horaire variable

L'horaire de travail du salarié régulier peut contenir des quarts variables modifiables en tout temps. Le quart variable peut inclure une période de variabilité d'un maximum de 3 h 59. Les quarts variables et la période de variabilité sont identifiés à l'horaire annuel.

L'employé dispose d'un préavis de quatre-vingt-dix (90) minutes lors d'un devancement de quart de travail. Aux fins d'application des articles 20 (vacances) et 21.1 (absences maladie), les heures rémunérées sont celles prévues à l'horaire en ajoutant la moitié de la période de variabilité.

c) Salarié régulier temps partiel

Sous réserve de ce qui suit, l'horaire de travail peut être modifié par l'employeur en tout temps. L'employeur doit aviser le salarié au moins quatre (4) heures avant le début d'un quart de travail lors d'un ajout à l'horaire. L'employé dispose d'un préavis de quatre-vingt-dix (90) minutes lors d'un devancement de quart de travail.

d) Salarié occasionnel

L'horaire de travail peut être modifié par l'employeur en tout temps. Le salarié dispose d'un préavis de quatre-vingt-dix (90) minutes lors d'un ajout ou devancement de quart de travail.

16.6 Disponibilité

a) Salarié régulier temps complet — Horaire fixe

Le salarié régulier à horaire fixe n'a pas à offrir une disponibilité supplémentaire à son horaire annuel.

b) Salarié régulier temps complet — Horaire variable

Le salarié régulier temps complet à horaire variable doit offrir une disponibilité de quatre (4) jours consécutifs, adjacente à son horaire et incluant celui-ci. Les journées en disponibilité obligatoire sont indiquées à l'horaire annuel.

Le salarié n'a pas à offrir d'autre disponibilité que celle identifiée à l'horaire annuel.

L'ajout de quart de travail sur les journées en disponibilité obligatoire est confirmé sur l'horaire hebdomadaire.

La disponibilité obligatoire ne peut être utilisée sur un quart de travail déjà existant.

c) Salarié régulier temps partiel

Le salarié régulier temps partiel est réputé être disponible en tout temps. L'employeur indique à l'horaire annuel deux (2) journées consécutives de non-disponibilité où l'employé ne sera pas disponible du lundi au jeudi en période d'opération sept (7) jours seulement.

d) Salarié occasionnel

Bloc A

Le salarié occasionnel est réputé être disponible en tout temps. Le salarié occasionnel peut indiquer à l'employeur un (1) ou deux (2) jours où il ne sera pas disponible du lundi au jeudi en période d'opération sept (7) jours seulement.

[...]

Bloc B

L'employeur peut accorder une disponibilité réduite (bloc B)

[...]

e) Si l'employeur autorise un changement de bloc, il doit le faire en considérant les demandes par ordre d'ancienneté.

f) La disponibilité inhérente à chacun des statuts prévaut pour l'attribution des quarts tant dans l'emploi du salarié que pour le double emploi pour lequel il est inscrit, en fonction des besoins opérationnels.

g) La disponibilité est considérée pour la journée complète d'opérations

[12] Lorsqu'il attribue les quarts de travail lors de la confection de l'horaire hebdomadaire, l'Employeur impose, à l'occasion, des quarts de travail supplémentaires à l'horaire annuel du salarié régulier à temps complet, avec horaire fixe ou variable. Le Syndicat conteste cette pratique de l'Employeur.

[13] La preuve révèle que, pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020, un total de 266,75 heures a été imposé en temps supplémentaire, ce qui représente 0,21 % des heures travaillées ; 29 % de ces heures concernent des heures imposées les dimanches 1^{er} septembre et 13 octobre, en lien avec la fête du Travail et l'Action de grâce.

[14] Les croupiers sont les plus sollicités pour effectuer ces heures supplémentaires obligatoires pour différents motifs, dont le processus d'embauche et la formation pour occuper cette fonction qui nécessitent de 7 à 8 semaines. Le manque de personnel généré par des départs, les absences de longue durée et les congés expliquent également cette situation.

III. ANALYSE ET DÉCISION

[15] La question à laquelle doit répondre le tribunal est la suivante : l'Employeur peut-il imposer aux salariés réguliers à horaire fixe ou à horaire variable un quart de travail supplémentaire à leur horaire régulier et qui ne fait pas partie des disponibilités obligatoires qu'ils doivent offrir à l'Employeur en vertu du paragraphe 16.6 de la convention collective ? Cette question nécessite de se prononcer notamment sur le droit de l'Employeur d'imposer du temps supplémentaire à ces salariés.

[16] Le Syndicat soutient que l'Employeur ne peut imposer aux salariés réguliers de faire un quart de travail qui irait au-delà de ce qui est prévu à leur horaire de travail et au-delà de leur disponibilité obligatoire prévue au paragraphe 16.6. Il soutient que les dispositions de la convention collective relatives aux heures de travail et au temps supplémentaire sont appliquées de manière erronée par l'Employeur.

[17] Le Syndicat reconnaît que l'Employeur, qui a besoin de combler un quart de travail supplémentaire, peut, après avoir épuisé tous les autres recours prévus à la convention, l'imposer à certains salariés. Il soutient toutefois que seuls les salariés disponibles au travail peuvent se voir imposer du temps supplémentaire ou un quart de travail additionnel à leur horaire, ce qui exclut les salariés réguliers avec horaire fixe et ceux à horaire variable, en dehors de leurs disponibilités obligatoires.

[18] Pour le Syndicat, le paragraphe 23.1 qui traite du temps supplémentaire doit s'appliquer en respectant le paragraphe 16.5 relatif à l'horaire hebdomadaire selon le statut des salariés et du paragraphe 16.6 qui fait état de la disponibilité obligatoire selon ces statuts.

[19] Interpréter ces dispositions autrement reviendrait, selon lui, à imposer une disponibilité universelle et permanente aux salariés réguliers à horaire fixe et variable.

[20] L'Employeur, quant à lui, soutient que la convention collective prévoit qu'il y a un horaire de base planifié sur une base annuelle. Le paragraphe 16.7 qui traite de l'attribution des quarts de travail lui permet d'imposer du temps supplémentaire en suivant une séquence précise. Les paragraphes 16.5 et 16.6 auxquels se réfère le Syndicat ne prévoient aucune exclusion du droit de l'Employeur d'imposer du temps supplémentaire.

[21] Ainsi, selon l'Employeur, c'est le paragraphe 16.7 qui est en cause en l'espèce. Au surplus, le paragraphe 23.1, qui vise le temps supplémentaire « *on the spot* », c'est-à-dire, requis dans l'immédiat, démontre que la convention collective permet à l'Employeur d'avoir recours au temps supplémentaire obligatoire.

[22] L'Employeur ajoute qu'il n'a pas agi de manière abusive dans l'imposition du temps supplémentaire obligatoire puisque seulement 0,21 % des heures travaillées dans l'année en cause (2019-2020) sont des heures qui ont été imposées par l'Employeur. Il a donc exercé de manière raisonnable son droit de direction lorsqu'il a imposé des quarts de travail supplémentaires aux heures normales de travail.

[23] L'Employeur est d'avis que la jurisprudence est unanime : à moins qu'une clause expresse de la convention collective l'empêche de recourir au temps supplémentaire obligatoire, il peut le faire en vertu de son droit de gérance.

[24] Au surplus, l'Employeur soutient qu'il accommode les salariés qui ont des contraintes particulières. Il n'agit pas de manière abusive.

[25] En matière de temps supplémentaire imposé, la jurisprudence reconnaît que le droit d'imposer du temps supplémentaire appartient aux droits de gérance de l'Employeur¹. Pour que ce droit lui soit retiré, il faut retrouver dans la convention collective une disposition mentionnant expressément que ce droit est supprimé complètement ou qu'il est défendu à l'Employeur d'imposer du temps supplémentaire à ses salariés.

[26] Qu'en est-il dans le présent dossier ?

CONVENTION COLLECTIVE

[27] Les dispositions de la convention collective en cause dans le présent litige traitent de manière distincte les heures de travail (article 16) et le temps supplémentaire (article 23). Nous avons déjà reproduit les paragraphes 16.5 et 16.6 qui se rapportent aux statuts et à la disponibilité requise pour la confection des horaires.

¹ *Diageo Canada inc. c. Lefebvre*, AZ-50343493, DTE 2005T-1090 ; *Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (F.I.I.Q.) et Centre hospitalier régional de Lanaudière*, AZ-92145016, DTE 92T-428; *Cie minière Québec Cartier (Usine de bouletage Port-Cartier) et Métallurgistes unis d'Amérique, local 8664*, AZ-85141169, DTE 85T-626; *Purolator Courier et Syndicat des travailleurs de l'énergie et de la chimie, section locale 133*, AZ-89141169, DTE 89T-645.

[28] Eu égard aux quarts de travail supplémentaires attribués dans le cadre de la confection de l'horaire hebdomadaire, le paragraphe 16.7 de la convention collective prévoit ce qui suit :

16.7 Distribution des quarts de travail

a) L'horaire est affiché conformément aux modalités prévues à l'alinéa a) du paragraphe 16.3.

Les quarts de travail sont attribués, du vendredi au jeudi, par ancienneté, en fonction des besoins du service et modalités prévues au paragraphe 16.6, selon la séquence suivante :

- 1. Comblement des heures pour les salariés réguliers temps complet jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ou 40 heures ;*
- 2. Temps partiel jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ou 40 heures ;*
- 3. Comblement des heures pour les salariés réguliers temps partiel jusqu'à un maximum de cinq (5) jours ou 40 heures ;*
- 4. Occasionnels bloc A jusqu'à deux (2) jours ;*
- 5. Occasionnels bloc A jusqu'à cinq (5) jours ou 40 heures ;*
- 6. Occasionnels bloc B jusqu'à cinq (5) jours ou 40 heures ;*
- 7. Comblement des heures, sans limite d'heures ;*
- 8. Double emploi ;*
- 9. Disponibilités obligatoires, par ordre inverse d'ancienneté ;*
- 10. Temps supplémentaire volontaire ;*
- 11. Temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté dans l'emploi ;*
- 12. Temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté en double-emploi.*

b) Pour tout remplacement ou ajout d'heures ou quart de travail dans la semaine courante, l'employeur l'offre conformément à la séquence d'attribution des quarts telle que prévue à l'article 16.7 a), à l'exception du point 9 et le salarié doit les accepter.

Ce présent paragraphe ne s'applique pas aux quarts variables.

c) Si plusieurs employés ont une période de variabilité qui couvre le même besoin opérationnel et que l'employeur doit modifier un quart de travail, il doit offrir la modification aux salariés par ordre d'ancienneté. S'il n'y a pas de volontaire, l'employeur modifie le quart de travail du salarié par ordre inverse d'ancienneté.

[...]

[29] Ainsi, le paragraphe 16.7 prévoit la séquence qui doit être respectée dans l'attribution des quarts de travail, laquelle inclut le temps supplémentaire volontaire et le temps supplémentaire obligatoire par ordre inverse d'ancienneté.

[30] Par ailleurs, le paragraphe 23.1 traite particulièrement de la rémunération et du mécanisme de répartition du temps supplémentaire que doit respecter l'Employeur :

Article 23 Temps supplémentaire

[...]

23.1 Le travail en temps supplémentaire est rémunéré à taux et demi, soit 150 % du salaire régulier.

a) Le salarié régulier temps complet qui a un horaire fixe a droit à une telle rémunération pour toutes les heures qu'il est appelé à effectuer en sus du nombre d'heures prévu sur l'horaire annuel.

Le salarié régulier temps complet qui a un horaire variable a droit à une telle rémunération pour les heures travaillées au-delà de quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine c'est-à-dire du lundi au dimanche ou pour tout ajout en dehors de la période de variabilité inscrite à l'horaire annuel tel que décrite au paragraphe 16.5 b).

Le salarié régulier temps partiel a droit à une telle rémunération pour toutes les heures qu'il est appelé à effectuer en sus du nombre d'heures supérieur à celui prévu pour la journée normale la plus longue de son emploi, minimum huit (8) heures, ou supérieur à quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine c'est-à-dire du lundi au dimanche ou dans le cas d'une modification à moins de quatre (4) heures d'avis.

[...]

d) Les salariés désireux d'exécuter du travail en temps supplémentaire doivent faire connaître leurs disponibilités au plus tard soit le jeudi ou le vendredi 17 heures, en fonction de la période d'opérations, de la semaine précédant l'affichage de l'horaire, en s'inscrivant sur la liste prévue à cet effet.

e) Offre des heures supplémentaires — salarié au travail ou à l'horaire

Lorsque la durée prévue des heures devant être travaillées en temps supplémentaire est inférieure à quatre (4) heures, l'employeur offre ces heures supplémentaires par ancienneté parmi les salariés prévus ou présents au travail et inscrits à la liste prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe.

À la suite de l'application de l'alinéa précédent, s'il n'y a pas de volontaire, l'employeur offre ces heures parmi les autres salariés prévus ou présents au travail et à défaut, les salariés peuvent se voir imposer ces heures et ce, par ordre inverse d'ancienneté.

Le salarié régulier temps complet à horaire fixe ne peut être imposé en temps supplémentaire pour une durée supérieure à quatre-vingt-dix (90) minutes.

Offre des heures supplémentaires — liste de salariés disponibles

Lorsque la durée prévue des heures devant être travaillées en temps supplémentaire est égale ou supérieure à quatre (4) heures, l'employeur offre le temps supplémentaire en utilisant la liste prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe.

Si l'employeur n'a pas terminé de rejoindre l'ensemble des salariés inscrits à la liste, alors que les heures requises en temps supplémentaire doivent débiter, l'employeur offre ces heures par ancienneté parmi les salariés présents au travail. À défaut, les salariés peuvent se voir imposer ces heures, et ce, par ordre inverse d'ancienneté, nonobstant la liste prévue à l'alinéa d) du présent article.

Il est entendu que l'employeur doit terminer l'application du précédent alinéa et si aucun salarié n'est disponible, le salarié ayant débuté les heures en temps supplémentaire doit alors terminer lesdites heures devant être travaillées en temps supplémentaire.

f) Dans tous les cas, les dispositions prévues au paragraphe 16.1 s'appliquent.

g) Aux fins d'administration du temps supplémentaire, la semaine de travail débute au début du quart de travail du lundi et se termine à la fin du quart de travail du dimanche. [Nos soulignés]

[31] Est également pertinent au litige, l'article 4 de la convention collective qui traite du droit de direction de l'Employeur :

Article 4 Droits de la Direction

4.1 Le syndicat reconnaît la responsabilité de l'employeur d'administrer, de diriger et de gérer son entreprise de façon efficace. Les seules restrictions aux droits de l'employeur sont celles prévues aux termes de la présente convention collective.

[32] Que nous dit donc la convention collective eu égard à la question en litige ?

ABSENCE DE DISPOSITIONS INTERDISANT LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE OBLIGATOIRE

[33] À l'examen, la convention ne contient aucune clause interdisant à l'Employeur d'imposer du temps supplémentaire à quelque salarié, peu importe son statut.

[34] La lecture des dispositions de la convention nous apprend ce qui suit : l'article 16 se rapporte aux heures de travail. Cette disposition traite notamment de la semaine de travail (16,1), de l'horaire hebdomadaire (16,5), de la disponibilité (16,6) et de la distribution des quarts de travail (16,7).

[35] L'article 23 traite, quant à lui, de la rémunération du temps supplémentaire et de la façon dont l'Employeur doit procéder lorsqu'il offre les heures supplémentaires aux salariés. Le paragraphe 23.1 traite du temps supplémentaire « *on the spot* », c'est-à-dire dans l'immédiat par opposition au temps supplémentaire intégré à l'horaire hebdomadaire.

[36] Il demeure toutefois pertinent au présent litige puisqu'il traite du temps supplémentaire.

[37] L'alinéa e) du paragraphe 23.1 encadre donc la distribution du temps supplémentaire en imposant à l'Employeur une certaine séquence dans la priorisation des employés sollicités. Ainsi, il est question « d'offre des heures supplémentaires » et on prévoit deux cas.

[38] D'une part, pour le temps supplémentaire inférieur à quatre (4) heures et d'autre part, pour le temps supplémentaire de plus de quatre (4) heures. Pour le premier cas, l'Employeur doit offrir ces heures supplémentaires par ancienneté parmi les salariés prévus ou présents au travail et inscrits sur la liste de disponibilité prévus à l'alinéa d) du même paragraphe.

[39] À défaut de volontaires dans cette catégorie de salariés, l'Employeur offre les heures supplémentaires aux autres salariés prévus ou présents au travail, qui ne sont pas inscrits sur la liste de disponibilité de l'alinéa d).

[40] Pour le temps supplémentaire égal ou supérieur à quatre (4) heures, la convention collective priorise seulement les salariés inscrits sur la liste de disponibilité de l'alinéa d), qu'ils soient ou non présents ou prévus au travail. Ces derniers viennent au second rang et la disposition prévoit une mécanique particulière si les heures doivent débuter avant que l'Employeur ait eu le temps de rejoindre l'ensemble des salariés inscrits sur la liste.

[41] Ainsi, le paragraphe 23.1 e) est une disposition qui vise à prioriser les salariés qui désirent faire du temps supplémentaire. Le temps supplémentaire est ici traité comme une offre aux salariés, c'est-à-dire comme un avantage et l'Employeur doit respecter la séquence prévue.

[42] Ce n'est qu'à défaut de volontaire qu'il est question de temps supplémentaire imposé. Le paragraphe 23.1 e) le prévoit expressément : « à défaut, les salariés peuvent se voir imposer ces heures, et ce, par ordre inverse d'ancienneté. »

[43] Ainsi, le temps supplémentaire, considéré comme un avantage pour les salariés volontaires, est attribué par ordre d'ancienneté : les salariés détenant plus d'ancienneté sont alors privilégiés. À l'inverse, si le temps supplémentaire est imposé, ce sera l'ordre inverse d'ancienneté qui sera utilisé.

[44] La convention collective ne prévoit expressément qu'une seule limite à l'imposition de temps supplémentaire et uniquement pour les heures supplémentaires inférieures à quatre (4) heures :

« Le salarié régulier temps complet à horaire fixe ne peut être imposé en temps supplémentaire pour une durée supérieure à quatre-vingt-dix (90) minutes ».

[45] La convention collective ne comprend aucune autre restriction eu égard à l'imposition de temps supplémentaire. Cette restriction, spécifique aux heures supplémentaires « *on the spot* » et inférieures à quatre (4) heures, est la seule eu égard au temps supplémentaire obligatoire et ne concerne que les salariés réguliers à horaire fixe.

[46] Aussi, cette disposition nous informe sur la conduite et la volonté des parties : lorsqu'elles ont voulu restreindre le droit de gérance de l'Employeur dans l'imposition du temps supplémentaire, elles l'ont fait expressément.

[47] Jusqu'ici, hormis cette restriction, aucune disposition n'empêche l'employeur de recourir au temps supplémentaire imposé.

[48] Le libellé du paragraphe 23.1 e) traite toutefois clairement du temps supplémentaire requis le jour même, mais qu'en est-il du temps supplémentaire planifié à l'horaire hebdomadaire ? C'est le paragraphe 16.7 de la convention collective qui le prévoit.

[49] Le paragraphe 16.7 traite de l'attribution des quarts de travail pour la confection de l'horaire et prévoit que la distribution des quarts de travail se fait en respect d'une séquence précise. Dans cette séquence, on retrouve les disponibilités obligatoires par ordre inverse d'ancienneté (9^e rang), le temps supplémentaire volontaire (10^e rang), le temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté dans l'emploi (11^e rang) et enfin, le temps supplémentaire par ordre inverse d'ancienneté en double-emploi (12^e rang).

[50] Ainsi, la répartition du temps supplémentaire qui se fait par ordre inverse d'ancienneté, qui suit le temps supplémentaire volontaire, vise à l'évidence le temps supplémentaire imposé. Rappelons que le paragraphe 23.1, qui réfère spécifiquement aux heures supplémentaires imposées, spécifie qu'elles sont imposées par ordre inverse d'ancienneté. À l'opposé d'une clause empêchant l'Employeur de recourir au temps supplémentaire imposé, le paragraphe 16.7 paraît plutôt le permettre expressément et l'encadrer, comme le paragraphe 23.1.

[51] En tout état de cause, il n'y a aucune clause qui l'interdit expressément.

[52] Ainsi, la convention collective contient au moins deux dispositions qui encadrent le temps supplémentaire imposé : le paragraphe 16.7 avec son mécanisme de distribution des quarts de travail, par séquence, laquelle inclut le temps supplémentaire imposé par ordre inverse d'ancienneté à l'emploi, sans précisions des salariés visés ni de leur statut, et le paragraphe 23.1 qui lui, traite davantage du temps supplémentaire comme un avantage au salarié, mais qui précise qu'à défaut de volontaire, il pourra être imposé au salarié, encore une fois, par ordre inverse d'ancienneté.

[53] Ainsi, le libellé du paragraphe 16.7 est limpide : il prévoit que les quarts de travail sont attribués par ancienneté en fonction des besoins du service et des modalités prévues au paragraphe 16.6, selon la séquence qu'il détaille. Et effectivement, la séquence est en lien avec les prescriptions du paragraphe 16.6 : les salariés réguliers à temps complet sont priorisés, les salariés réguliers à temps partiel et les occasionnels arrivent ensuite et la séquence traite des disponibilités obligatoires, par ordre inverse d'ancienneté et du temps supplémentaire volontaire et imposé, ce dernier étant attribué par ordre inverse d'ancienneté.

L'APPLICATION DES PARAGRAPHES 16.5 ET 16.6

[54] Ceci dit, le Syndicat soutient que le libellé du paragraphe 16.5 a) qui précise que « l'horaire de travail du salarié régulier à horaire fixe, choisi lors du choix annuel, ne peut être modifié par l'employeur » et celui du paragraphe 16.6 a) qui précise que ce dernier « n'a pas à offrir une disponibilité supplémentaire à son horaire annuel » empêcherait l'Employeur de modifier l'horaire de travail du salarié régulier et de lui imposer un quart de travail supplémentaire.

[55] De la même manière, selon le Syndicat, eu égard aux salariés réguliers avec horaire variable, le paragraphe 16,6 b) qui prévoit que « le salarié n'a pas à offrir d'autre disponibilité que celle identifiée à l'horaire annuel » empêcherait l'Employeur d'imposer à ce salarié du temps supplémentaire en dehors de ses journées en disponibilité obligatoire.

[56] Avec égards, il apparaît périlleux de conclure qu'un tel énoncé équivaut à une protection pour ce salarié de ne pas se voir imposer de temps supplémentaire par l'Employeur.

[57] En effet, la lecture de l'ensemble des dispositions de l'article 16 nous permet de constater que les parties ont prévu une gradation dans la stabilité des horaires selon le statut du salarié.

[58] Ainsi, c'est en toute cohérence avec la nature de l'horaire fixe que les parties ont prévu que le salarié régulier à temps complet qui bénéficie d'un tel horaire n'a pas à donner de disponibilité supplémentaire à son horaire annuel. Par cet énoncé, sous le titre du paragraphe 16.6 « Disponibilité », les parties réitèrent la stabilité et la prévisibilité de cet horaire en précisant qu'il n'y a pas de disponibilité applicable pour ce salarié.

[59] De fait, puisque son horaire est fixe, il n'est pas variable et ne contient pas des journées où le quart de travail peut varier contrairement au salarié régulier avec horaire variable. En effet, par définition, cet horaire nécessite des journées en disponibilité permettant à l'Employeur une certaine flexibilité dans les horaires, ce qui n'est pas le cas de l'horaire fixe.

[60] Aussi, cette disposition réfère à l'horaire annuel. Cet horaire annuel est celui qui est choisi par le salarié une fois par année, lequel établit les modalités de l'horaire fixe. Il ne concerne pas l'horaire hebdomadaire qui, lui, est confectionné conformément au paragraphe 16.7 selon les besoins du service.

[61] Cela dit, cette stabilité de l'horaire fixe ne peut à elle seule faire obstacle au droit de l'Employeur d'imposer des quarts de travail supplémentaires, en l'absence de disposition expresse à cet effet.

[62] Or, nous l'avons vu, la convention collective offre plutôt une démonstration contraire. En effet, si on retenait la position du Syndicat, il faudrait conclure que les salariés réguliers à temps complet avec horaire fixe ne peuvent jamais se voir imposer du temps supplémentaire.

[63] De plus, en matière de temps supplémentaire « *on the spot* », dans l'immédiat, les parties ont précisé que le salarié régulier à temps complet, à horaire fixe, pour les heures supplémentaires inférieures à quatre (4) heures, ne pouvait se voir imposer plus de quatre-vingt-dix (90) minutes en temps supplémentaire. Ce qui revient à affirmer que ces salariés peuvent se voir imposer du temps supplémentaire. Cette restriction de temps est seulement mentionnée pour le temps supplémentaire inférieur à quatre (4) heures.

[64] Quant aux salariés ayant un horaire variable, le Syndicat soutient que les parties n'auraient pas eu à prévoir des journées en disponibilité obligatoire pour les salariés réguliers avec horaire variable si, au final, l'Employeur pouvait imposer un quart de travail supplémentaire sans restriction à tous les salariés.

[65] Avec égards, ces journées en disponibilité sont intégrées dans la séquence prévue pour l'attribution des quarts de travail, au 8^e rang, par ordre inverse d'ancienneté.

[66] C'est donc dire que les disponibilités obligatoires, données par les salariés détenteurs d'un horaire variable, sont utilisées pour confectionner l'horaire avant que les salariés réguliers soient tenus de faire un quart de travail supplémentaire imposé (ce qui inclut les salariés avec horaire variable, en dehors des journées de disponibilité obligatoire). Ces dispositions créent ainsi une hiérarchie dans le mécanisme d'attribution des quarts de travail. On priorise les salariés selon leur statut pour leur assurer les heures désirées et lorsqu'il est question d'imposer des quarts de travail supplémentaires, on fonctionne par ordre inverse d'ancienneté.

[67] Lorsque la convention collective prévoit que le salarié régulier à temps plein avec horaire fixe n'a pas à offrir une disponibilité supplémentaire à son horaire annuel, elle le place plus loin dans la séquence lorsqu'il est question d'imposer des quarts de travail supplémentaires. De fait, les disponibilités obligatoires, par ordre inverse d'ancienneté, sont utilisées avant d'imposer le temps supplémentaire à l'ensemble des salariés, dans l'emploi concerné.

[68] Ainsi, le paragraphe 16.6, qui édicte que le salarié régulier n'a pas à offrir une disponibilité supplémentaire à son horaire annuel, ne peut être interprété comme étant une disposition empêchant l'Employeur d'imposer du temps supplémentaire à ce salarié lorsque vient le temps de préparer l'horaire hebdomadaire.

[69] L'article 4 de la convention collective énonce le droit de l'Employeur de gérer son entreprise de manière efficace. Les seules restrictions aux droits de l'Employeur sont celles prévues à la présente convention collective. Or, aucune disposition de celle-ci ne restreint le droit de l'Employeur d'imposer des quarts de travail supplémentaires ni d'imposer du temps supplémentaire.

[70] Si le Syndicat désire obtenir une telle condition de travail, avec égards, celle-ci devra être négociée. Il n'appartient pas au tribunal de l'imposer à l'Employeur.

[71] Enfin, la preuve révèle que l'Employeur n'a pas abusé de son droit d'imposer du temps supplémentaire à ses salariés. En effet, seulement 0,21 % des heures travaillées dans l'année en cause sont des heures imposées par l'Employeur et il a offert une justification pour les heures supplémentaires imposées, lesquelles n'ont pas été contredites.

[72] Au surplus, le Syndicat reconnaît que l'Employeur est accommodant et fait preuve de bon jugement lorsqu'il doit imposer du temps supplémentaire à ses salariés.

[73] De ce qui précède, le tribunal conclut que l'Employeur peut imposer un quart de travail supplémentaire à l'horaire des salariés réguliers à temps complet à horaire fixe et à horaire variable et qu'il peut imposer du temps supplémentaire, en vertu de son droit de gérance, dans la mesure où il respecte les modalités d'attribution des quarts de travail et du temps supplémentaire prévues aux paragraphes 16.7 et 23.1 de la convention collective et dans la mesure où il n'abuse pas de ce droit.

[74] En l'espèce, la preuve révèle qu'il a exercé de manière raisonnable son droit et qu'il n'a pas imposé du temps supplémentaire à ses salariés de manière déraisonnable, arbitraire ou abusive.

[75] Pour ces motifs, le tribunal :

REJETTE le grief n° 287.

Montréal, le 20 août 2021



René Beaupré, CRIA, arbitre

Pour l'EMPLOYEUR :
Pour le SYNDICAT :
Ministère du Travail

M^e Jean Leduc
M. Philippe Lepage

Dossier n° RB-2001-11311-QP
Sentence n° 382-21