

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : C-1027-14

Date : 9 mars 2017

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : M^e Richard Marcheterre

Fédération Interprofessionnelle de la Santé au Québec (FIQ)

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

CSSS Bécancour-Nicolet-Yamaska

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : Syndicat- Mme Anne-Louise Baril et Mme Marie-Hélène
Cyr

Grief(s) : n° du syndicat 6516930, 6516957, 642384 et 6516945

Convention collective : Mars 2011 à mars 2015
Accréditation : AQ-2000-5584

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le soussigné a été mandaté le 28 juillet 2014 pour agir à titre d'arbitre dans l'affaire des griefs en rubrique. Les audiences ont eu lieu les 24 novembre 2015, 19 octobre 2016, 8 et 15 février 2017. L'Employeur a soulevé une objection fondée sur le délai de soumission du grief #16516930, laquelle fut retirée le 15 février 2017. Aucun autre

C-1027-14

moyen préliminaire de nature juridictionnelle ou intra juridictionnelle n'a été soulevé. Les parties ont requis du soussigné qu'il réserve sa juridiction en regard des mesures de réparation, le cas échéant.

[2] Pour les motifs qui suivent, les griefs sont REJETÉS.

[3] Je reproduis chacun des griefs :

#6516930 – 17 octobre 2013 – syndical – pièce S-3

CONTESTATION :

Le syndicat conteste la note de service datée du 14 août 2013 qui a pour objet : Uniformisation des fonctions « Non-prêt », « Libre » et « Déconnexion ». Cette note de service est contraire aux dispositions de la convention collective locale.

RÉCLAMATION :

Le syndicat demande à l'arbitre de déclarer cette note de service illégale et non-conforme à la convention collective en vigueur et d'ordonner à l'employeur de se conformer aux dispositions en vigueur.

#6516957 – 11 février 2014 – syndical – pièce S-4

CONTESTATION :

Le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas rémunérer les heures de travail effectuées en temps supplémentaire.

RÉCLAMATION :

Le syndicat demande à l'arbitre de déclarer cette décision illégale et contraire à la convention collective en vigueur, de reconnaître le droit à cette rémunération au taux du temps supplémentaire et réclame que soit versé le salaire dont les salariés ont été privé suite à cette décision et ce, avec intérêt au taux légal, le tout sans préjudice aux droits dévolus.

642384 – Mme Anne-Louise Baril – 8 septembre 2014 – pièce S-5

CONTESTATION :

Je conteste la décision de l'employeur de ne pas me rémunérer les heures de travail effectuées en temps supplémentaire.

RÉCLAMATION :

Je demande à l'arbitre de déclarer cette décision illégale et contraire à la convention collective en vigueur, de reconnaître le droit à cette rémunération au taux du temps

supplémentaire et je réclame que me soit versé le salaire dont j'ai été privé suite à cette décision et ce, avec intérêt au taux légal, le tout sans préjudice aux droits dévolus.

#6516945 – Mme Marie-Hélène Cyr – 16 décembre 2013 – pièce S-16

CONTESTATION :

Je conteste la décision de l'employeur de refuser de me rémunérer les heures de travail effectuées en temps supplémentaire le ou les :

23 septembre 2013 de 016.35h à 016.45h (10 min.)

216 septembre 2013 de 07.35h à 07.45h (10 min.)

03 octobre 2013 de 116.30h à 116.45h (15 min.)

RÉCLAMATION :

Je demande à l'arbitre de déclarer cette décision illégale et contraire à la convention collective en vigueur, de me reconnaître le droit à cette rémunération au taux du temps supplémentaire et je réclame que me soit versé le salaire dont j'ai été privé suite à cette décision et ce, avec intérêt au taux légal, le tout sans préjudice aux droits révolus.

[4] À l'exception de la réclamation de madame Cyr en regard du 3 octobre 2013, la note de service à l'origine des autres réclamations émise le 14 août 2013 par le chef du service Info-Santé, monsieur Patrick Lebel, se lit comme suit (pièce S-7) :

Cette note de service a pour but d'uniformiser l'utilisation des fonctions « Non-prêt », « libre » et « Déconnexion ». Nous vous rappelons que vous devez amorcer la prise d'appels à l'heure inscrite à votre horaire.

Il est important de retenir les informations suivantes :

- Si vous arrivez plus tôt, ne pas vous connecter si vous ne commencez pas la prise d'appels immédiatement;
- Si vous avez des choses à préparer avant de débiter la prise d'appel, vous devez les réaliser avant votre quart de travail afin d'être disponible à la réponse à l'heure indiquée sur votre horaire de travail;
- Pour l'infirmière dans le cubicule 25, vous devez être en mode connecté seulement si vous prenez des appels. Sinon, veuillez demeurer en mode déconnecté.

Voici les directives à suivre pour l'uniformisation des fonctions énumérées ci-haut :

En début de quart de travail :

1. Se connecter à l'heure inscrite à votre horaire (système basculera en « non-prêt »);
2. Mettre en fonction « libre »;

3. Débuter la prise d'appel.

Fonction « Non-prêt » :

- La fonction « Non-prêt » est utilisée exclusivement pour la rédaction de votre fiche d'appels. Dès que votre fiche est complétée, vous devez remettre la fonction « Libre ».

En fin de quart de travail :

1. Rester en fonction « Libre » et poursuivre la prise d'appel jusqu'à l'inter-quart (dernier 15 minutes de votre quart de travail). Si vous êtes en appel ou si vous complétez une fiche d'appel après le début de l'inter-quart, vous devez rester en fonction « non-prêt »;
2. Utiliser la fonction « Déconnexion » dès que la rédaction de la dernière fiche d'appel est complétée (si vous êtes dans l'inter-quart).
3. Quitter le travail seulement à l'heure inscrite à votre horaire de travail.

Pendant l'inter-quart, vous devez :

- Mettre à jour vos lectures (nouveau dans le cahier de communications, Info-SRISIS, avis de Santé publique, etc.) ;
- Remettre votre espace de travail dans l'état qu'il se trouvait au moment de votre arrivée (Récupérer vos effets personnels, remplissage du papier brouillon, crayons, etc.).

Fonction « Déconnexion »

Veillez-vous déconnecter lors des situations suivantes :

- Lorsque vous devez quitter votre poste de travail que ce soit :
 - o Pour des motifs personnels;
 - o Pendant l'heure du repas (60 min) et des pauses (15 min en AM et PM);
 - o Lors d'une rencontre avec le chef de programmes ou avec l'infirmière clinicienne ou le coordonnateur clinique;
 - o Discussion avec le 25 suite à une intervention téléphonique, mais l'appel et la fiche d'appel sont complétés;
 - o Rencontrer la technicienne de la liste de rappel (préférentiellement sur les heures de pauses et de repas ou entre 14h00 et 16h00, excluant urgences);
 - o Toutes autres situations qui ne sont pas liées à une intervention téléphonique;
 - o Si vous devez quitter pour une période prolongée, veuillez aviser l'ASI au cubicule 25.

Chacun est responsable d'appliquer les normes de la présente note de service.

Les ASI, les chefs d'équipes et le coordonnateur clinique assureront les appels afin d'uniformiser ces façons de faire.

[5] Le Syndicat prétend en vertu du grief #6516930 (pièce S-3), que cette note de service est illégale parce qu'elle contreviendrait à la convention collective et deux lois d'ordre public. Les autres griefs découlant également de cette note de service, demandent l'application de l'article 19 de la convention collective relatif à la rémunération du travail accompli en temps supplémentaire.

Fardeau de la preuve

[6] Puisque le litige est de nature administrative il revient au Syndicat de supporter le fardeau de démontrer par une preuve prépondérante la véracité des faits qu'il allègue et de convaincre que les règles de droit applicables soutiennent ses prétentions, soit que l'Employeur a fait preuve d'abus, d'arbitraire, de mauvaise foi, d'illégalité ou de discrimination injuste dans l'exercice de son droit de gérance

Rôle du tribunal

[7] Tout au long de l'audition il est apparu que le Syndicat et les infirmières qui ont témoigné, ne partagent pas le point de vue de l'Employeur en regard de l'organisation du travail. À titre d'exemple, alors que l'Employeur rappelle dans sa note de service (S-7) que les lectures relatives au travail doivent être faites en fin de quart, soit durant la période de 15 minutes dite INTER-QUART, ils soutiennent qu'il est plus logique et pratique que ce soit fait en début du quart.

[8] Le tribunal n'a toutefois à intervenir à cet égard que si la preuve démontre que la décision administrative de l'Employeur était illégale, abusive, de mauvaise foi, arbitraire ou injustement discriminatoire. Conséquemment, le tribunal ne doit pas substituer sa propre opinion au motif qu'il la jugerait meilleure que celle de l'Employeur car il n'est pas le gestionnaire des activités de l'Employeur.

Le litige de fond

[9] Lors de la conférence préparatoire, le procureur du Syndicat a résumé comme suit le litige et le lien commun entre les griefs : Au-delà de sa prétention à l'effet que ladite note est illégale, il fait valoir que le litige concerne une « *directive* », la note de service (S-7), qui forcerait l'exécution de tâches à des « *étapes préparatoires* » hors quart, donc en temps supplémentaire.

[10] Il explique que le premier grief syndical (#6516930) réclame que ladite note de service soit déclarée illégale alors que les 3 autres griefs en demandent l'application par le versement d'une rémunération au taux du travail en temps supplémentaire, si tant est que ce travail soit du travail devant être effectué en temps supplémentaire conformément à l'article 19.01 de la convention collective.

[11] Pour sa part, l'Employeur soutient que sa note de service ne demande pas que du travail soit fait en dehors des heures régulières mais plutôt qu'elle invite les salariées à effectuer avant le début de leur quart de travail, les tâches de préparation à leur travail qu'elles pourraient vouloir faire.

[12] Pour résoudre les litiges soulevés par les 4 griefs, il faut d'abord déterminer si cette note de service est illégale en tout ou en partie, comme le soutient le Syndicat. Qu'elle le soit ou pas, il faudra ensuite déterminer si elle engendre une « *période de travail* » ou une « *période préparatoire au travail* », ce qui déterminera si les tâches préparatoires au travail constituent du travail en temps supplémentaire au sens de l'article 19.01 de la convention collective et, conséquemment, s'il doit être rémunéré au taux du travail en temps supplémentaire.

DISCUSSION relative au grief #6516930

[13] La discussion porte sur la légalité de la note de service du 14 août 2013 (S-7), puisque le Syndicat soutient qu'elle contrevient à l'article 1 de la lettre d'entente #16 de

la convention collective, ainsi qu'aux lois d'ordre public que sont la *Loi sur la santé et la sécurité au travail* et la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

Contravention à la lettre d'entente #16?

[14] L'argument du Syndicat est qu'en établissant le contenu de l'Inter-quart comme la note de service le fait, l'Employeur contrevient à celui que les parties nationales ont déterminé en regard de la période réservée à la « **transmission d'informations cliniques aux salariées d'un autre quart.** », au second paragraphe de l'article 1 de la lettre d'entente #16.

[15] Je rappelle d'abord que ce texte est tiré de la convention collective nationale, donc négociée et convenue au niveau national, par opposition aux conventions locales qui sont négociées et convenues localement.

[16] Cette précision oblige de jeter un regard plus large aux règles d'interprétation applicables en l'espèce, considérant que ladite convention nationale s'applique à différents types de professions relevant de l'unité d'accréditation et à tous les milieux de travail où ces professionnels sont appelés à travailler, qui n'ont pas toujours les mêmes réalités cliniques.

[17] En effet, si les parties se voient imposer localement des conditions de travail négociées et convenues au niveau national, elles ont aussi libre cours de déterminer d'autres conditions de travail qu'elles jugent pertinentes au contexte local. Est-ce donc que les dispositions nationales ne doivent être appliquées que strictement, sans nuances reflétant les particularités propres aux différents milieux et/ou aux différentes responsabilités des professionnels visés par l'accréditation syndical?

[18] Le cas du CSSS Bécancour donne flanc à cette discussion puisque les dispositions qui sont en cause sont de niveau national et qu'elles s'appliquent sans distinctions territoriales, à toutes les infirmières de l'unité d'accréditation régies par la convention collective nationale sous étude.

[19] Dans le regroupement des établissements ou des services du CSSS Bécancour offrant des soins de santé visés par la convention nationale, il y a des établissements de santé dans lesquels des infirmières dispensent et participent à l'offre de soins aux patients, tels des CHSLD ou des Centres hospitaliers, et également des points de service qui offrent aussi des soins reliés à la santé des citoyens mais d'une manière différente, voire non conciliables quotidiennement avec ce qui se fait et doit être fait dans les Centres de santé que sont les établissements hospitaliers de tout ordre, tel INFO-SANTÉ.

[20] Je suis d'avis que cette situation oblige à prêter une attention particulière au milieu et aux méthodes de travail dans l'établissement ou le service mis en cause par un grief, INFO-SANTÉ, car une application aveugle d'une règle générale peut ne pas avoir de sens logique avec la nature et le contexte du travail effectué dans cet établissement ou service, bien que ladite règle soit de celles qui ont été négociées et convenues nationalement, donc d'application nationale.

[21] Le second paragraphe du premier article de la lettre d'entente #16 vise nécessairement les établissements dont les soins aux patients sont offerte en continuité ou en succession par différentes infirmières, que ce soit en établissement ou à l'extérieur, par exemple les soins à domicile, mais dans chaque cas dispensés à un même patient. Il est donc évident que dans ce contexte il faille assurer une **« transmission d'informations cliniques aux salariées d'un autre quart.**

[22] Si le service mis en cause dans la présente affaire offre également des soins de santé, ce n'est toutefois pas en vertu de plans de soins établis pour chaque patient et dispensés par une équipe de soins composée de différents professionnels, tels des médecins, infirmières et autres professionnels de la santé.

[23] L'offre de service est de base chez INFO-SANTÉ, étant dispensée au téléphone par une infirmière en référant à un cahier de protocoles de soins généraux afin de guider le citoyen, que ce soit pour lui conseiller des soins de base ou le référer à des

services plus appropriés ou de plus haut niveau selon ce que le citoyen rapporte. Mais dans aucun cas l'infirmière d'INFO-SANTÉ ne traite directement et en continuité ce citoyen et en aucun cas elle ne fera partie d'une équipe de soins dans laquelle l'échange d'informations cliniques est régulièrement essentielle afin d'assurer un suivi auprès d'un citoyen devenu « *patient* ».

[24] Il faut donc constater que la réalité de l'offre de service par INFO-SANTÉ n'a que bien peu en commun avec la réalité de l'offre continue à des patients dans les milieux dispensant des soins à des patients par les membres d'une équipe d'intervenants.

[25] Ainsi, bien que les infirmières chez INFO-SANTÉ relèvent de la même unité syndicale que celles qui œuvrent dans des établissements de santé, par exemple les hôpitaux, elles n'offrent pas un service direct auprès des personnes. Il appert également que ces personnes ne sont pas des patients au sens usuel, c'est-à-dire qu'elles ne sont pas hospitalisées ou en résidence, ou suivies durant leur période de convalescence à la suite des soins qu'elles ont pu recevoir dans ces établissements, ou bénéficiant d'un service de soins à domicile, à titre d'exemples.

[26] Au contraire, le rapport entre les personnes desservies par INFO-SANTÉ est à distance, par téléphone, et surtout, il ne revêt pas un caractère de continuité comme c'est le cas dans les autres établissements. La preuve démontre plutôt que les personnes qui font appel à INFO-SANTÉ ne le font que sporadiquement ou occasionnellement, souvent pour des raisons différentes chaque fois, et que la continuité en est à toute fin pratique absente ou que très aléatoire et exceptionnelle.

[27] Il faut donc nous attarder au milieu dans lequel le litige est né et tenir compte de ses particularités afin de déterminer sans la modifier, si une disposition nationale s'applique dans ce milieu, si elle doit être appliquée strictement en favorisant une interprétation uniquement littérale ou, si elle doit l'être en prenant en considération l'esprit d'une disposition ou d'un ensemble de dispositions en tenant compte des particularités du milieu.

[28] L'interprétation de cette disposition de la lettre d'entente #16 peut donc conduire à 3 résultats :

- 1) que la disposition nationale doit être littéralement interprétée et appliquée, sans adaptation au milieu;
- 2) qu'elle doit l'être mais avec des nuances propres au milieu;
- 3) qu'elle ne s'applique pas à ce milieu compte tenu de ses particularités et de sa réalité.

[29] Pour les motifs qui suivent, le tribunal estime que la juste réponse à cette question est la troisième, soit que cette disposition ne s'applique pas aux infirmières d'INFO-SANTÉ ou qu'elle ne s'applique que très exceptionnellement, cela dit en rappelant toutefois que la preuve soumise en l'espèce ne fait pas état de telles situations.

[30] Une convention collective est un contrat intervenu entre un employeur ou un regroupement d'employeurs, et une unité syndicale ou un regroupement d'unités syndicales. Elle est définie comme suit à l'article 1 e) du *Code du travail du Québec* :

d) « **convention collective** » une entente écrite relative aux conditions de travail conclue entre une ou plusieurs associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou associations d'employeurs.

[31] Parce qu'elle est un contrat, l'interprétation et l'application d'une convention collective est tributaire des règles d'interprétation propres au droit du travail et également à celles du *Code civil du Québec*, notamment les articles 1425 et suivants de la Section IV du chapitre sur les « *Obligations* ». Je reproduis celles que j'estime les plus pertinentes au litige:

SECTION IV

DE L'INTERPRÉTATION DES CONTRATS

1425 Dans l'interprétation du contrat, on doit rechercher qu'elle a été la commune intention des parties plutôt que de s'arrêter au sens littéral des termes utilisés.

1426 On tient compte, dans l'interprétation du contrat, de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu, de l'interprétation que les parties lui ont déjà donnée ou qu'il peut avoir reçue ainsi que des usages.

1431 Les clauses d'un contrat, même si elles sont énoncées en termes généraux, comprennent seulement ce sur quoi il paraît que les parties se sont proposé de contracter.

[32] Des règles d'interprétation colligées par les auteurs Fernand Morin et Rodrigue Blouin sont sensiblement au même effet. Je les reproduis ¹:

Règle 1 : Les dispositions de la convention collective claires et précises ne souffrent pas d'interprétation.

Règle 4 : La convention collective reçoit une interprétation libérale et positive permettant la réalisation de son objet et le respect de ses dispositions selon leurs véritables fins et portée.

Règle 9 : Les termes imprécis, ambigus ou douteux d'une disposition de la convention collective sont interprétés dans le sens qui convient le mieux à son objet.

[33] Le texte auquel le Syndicat réfère au soutien de son argument voulant que la note de service du 14 août 2013 soit illégale, soit le second paragraphe du premier article de la lettre d'entente #16, est clair et sans ambiguïté. Il n'y a donc pas lieu de l'interpréter mais de vérifier s'il s'applique en l'espèce.

[34] Déterminer qu'une disposition conventionnelle ne s'applique pas dans une situation donnée ou même à un groupe de salariées ne signifie pas qu'elle est modifiée ou annulée par l'arbitre. La conclusion est plutôt que selon le contexte des activités des salariées concernées, elle n'a pas d'application dans certaines situations ou à l'égard de certains membres de l'unité d'accréditation, bien qu'également couverts par la convention collective.

[35] De l'avis du tribunal, c'est le cas en l'instance puisque les infirmières d'INFO-SANTÉ n'ont pas à transmettre des informations cliniques aux salariées du quart suivant, ni à les recevoir de celles du quart précédent, en raison de l'absence de continuité du service téléphonique offert à un même citoyen, puisque ni INFO-SANTÉ ni une des infirmières aux appels n'a à assurer avec sa collègue de relève, un suivi

clinique justifiant de maintenir à cette fin une période prédéterminée et régulière pour la transmission d'informations cliniques, contrairement à ce qui doit être fait dans un établissement hospitalier, à titre d'exemple.

[36] Le tribunal considère que les parties au niveau national ne peuvent avoir voulu qu'une règle sans objet soit appliquée à des membres de l'unité syndicale qui n'effectuent pas la tâche visée, dont la transmission d'informations cliniques à la fin et au début de chaque quart, lors de la relève des équipes. Une telle conclusion repose certainement sur les articles 1425 et 1431 du *Code civil du Québec* et sur la règle 4 énoncées par les professeurs Morin et Blouin.

[37] Cela dit, j'ajoute que le constat de ce contexte n'écarte pas qu'il puisse arriver aléatoirement et/ou exceptionnellement que des informations cliniques doivent être transmises par l'infirmière d'INFO-SANTÉ à l'équipe ou à une infirmière du quart suivant, aussi, dans un tel cas, le second paragraphe de l'article premier de l'entente #16 recevra application à cette occasion. Ça n'a pas été le cas dans les situations décrites par la preuve soumise en l'espèce en regard des griefs sous étude, et la preuve n'en n'a rapporté aucun autre où cela se serait produit.

CONCLUSION en regard de la lettre d'entente #16

[38] Considérant ce qui précède et la preuve, le tribunal conclut que la note de service du 14 août 2013 (S-7) ne viole pas la lettre d'entente #16 car elle n'a pas pour effet d'en empêcher l'application. C'est plutôt la nature et le contexte dans lequel les tâches sont accomplies à INFO-SANTÉ qui en réduisent l'application de manière très significative sinon totalement.

[39] D'autre part, l'Employeur a toute liberté d'établir les méthodes de travail et d'imposer toute règle à cet égard, dans la mesure où il ne contrevient pas à la convention collective. Conséquemment, parce que l'Employeur ne contrevient pas à la

¹ MORIN, Fernand, BLOUIN, Rodrigue, collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, *Droit de l'arbitrage de grief, 16^{ième} édition*, (2012), Éditions Yvon Blais, pages 498 et 499.

convention collective, il a le droit de déterminer comment s'effectue la fin d'un quart de travail d'une infirmière aux appels chez INFO-SANTÉ, notamment en énumérant les tâches qu'il veut voir les infirmières accomplir durant l'Inter-quart.

[40] Il est le seul à pouvoir le déterminer et le soussigné estime que sa décision n'est ni abusive, arbitraire ou de mauvaise foi. Au contraire, elle est en harmonie avec la réalité du travail des infirmières aux appels chez INFO-SANTÉ.

[41] Conséquemment, l'interprétation de l'article 1 de la lettre d'entente #16 oblige de constater que celle-ci ne reçoit normalement ou habituellement pas une application chez INFO-SANTÉ en raison de la nature des activités visant à assurer la mission d'INFO-SANTÉ et surtout, qu'elle n'en recevait pas application dans la présente affaire.

[42] De plus, la preuve démontre que si une infirmière d'INFO-SANTÉ devait exceptionnellement et sporadiquement transmettre ou recevoir des informations cliniques d'une ou à une collègue, la description des tâches devant être accomplies durant l'Inter-quart suivant la note de service du 14 août 2013, ne l'en empêcherait aucunement. Conséquemment, on ne peut considérer que l'Employeur contrevient à ladite entente.

Quant aux lois d'ordre public

[43] Le Syndicat a argumenté que les lois d'ordre public étaient incluses dans la convention collective du fait qu'elles sont d'ordre public. Ce sujet n'a pas à être abordé car l'Employeur s'est limité à plaider qu'il ne les a pas transgressées. Je partage son opinion.

Contravention aux articles 1.26 de la convention collective, 4 et 16 de la Charte québécoise des droits et libertés de la personne?

[44] Au chapitre du traitement « *injuste* », le Syndicat soulève que l'Employeur traite de manière injuste les infirmières aux appels en édictant le contenu de l'Inter-quart, estimant que contrairement à leurs collègues d'autres établissements de santé mais

aussi couvertes par la même convention collective, celles-ci reçoivent un traitement différent. Il invoque l'article 1.26 de la convention collective et les articles 4 et 16 de la *Charte* qui se lisent comme suit :

(1.26 c. coll.) L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

(4 de la Charte) Conditions de travail – Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

(16 de la Charte) Nul ne peut exercer de discrimination dans l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension ou les conditions de travail d'une personne ainsi que dans l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi.

(9 LSST) Le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

(51 LSST) L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

2° (...)

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail, fournir des installations sanitaires, l'eau potable, un éclairage, une aération et un chauffage convenable et faire en sorte que les repas pris sur les lieux de travail soient consommés dans des conditions hygiéniques;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

(...)

(Soulignements ajoutés)

[45] La preuve ne permet pas de considérer que les infirmières d'INFO-SANTÉ reçoivent un traitement injuste du fait de déterminer le contenu des 15 dernières minutes du quart de travail comme l'Employeur le fait par sa note de service (S-7).

[46] Cette note traduit au contraire de manière correcte et légitime la réalité différente du milieu de travail et des tâches à accomplir par les infirmières aux appels chez INFO-SANTÉ, comme il en est largement discuté au chapitre précédent.

[47] L'élément du second paragraphe de l'article premier de la lettre d'entente #16 ne peut s'appliquer à toutes les infirmières car par la nature de leur travail, elles n'ont pas toutes la responsabilité de transmettre des informations cliniques à d'autres infirmières lors d'un changement de quart. Notamment, celles d'INFO-SANTÉ n'ont pas à accomplir cette responsabilité sauf, théoriquement, à de rares exceptions tel que discuté précédemment.

[48] Il n'y a donc pas de preuve d'injustice au sens de l'article 1.26 de la convention collective ou de preuve de discrimination injuste au sens des articles 4 et 16 de la *Charte québécoise des droits et libertés de la personne*.

Contravention aux articles 9 et 51 de la Loi sur la santé et la sécurité au travail

[49] Le Syndicat soutient que l'Employeur a l'obligation d'assurer un lieu de travail sain. Il réfère aux articles 9 et 51 de la *Loi sur la Santé et de la Sécurité du Travail du Québec*, dont je reproduis les éléments les plus pertinents aux prétentions syndicales :

9. **Conditions de travail** – le travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

51. **Obligations de l'employeur** – L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique du travailleur. Il doit notamment :

1° s'assurer que les établissements sur lesquels il a autorité sont équipés et aménagés de façon à assurer la protection du travailleur;

...

3° s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées pour l'accomplir sont sécuritaires et ne portent pas atteinte à la santé du travailleur;

4° contrôler la tenue des lieux de travail;

5° utiliser les méthodes et techniques visant à identifier, contrôler et éliminer les risques pouvant affecter la santé et la sécurité du travailleur;

[50] Le Syndicat soutient que l'Employeur ne respecte pas ces obligations car il n'inclut pas dans les responsabilités régulières des infirmières celles d'ajuster leur chaise de travail pour éviter des problèmes physiques et de désinfecter leur poste de travail alors qu'ils sont potentiellement propices au développement de bactéries et de maladies, notamment parce qu'il s'agit de cubicules étroits et fermés, et utilisés par différentes personnes qui y accèdent en provenance de l'extérieur et en portant leurs vêtements usuels. Il prétend également que l'Employeur ne respecte pas ses obligations en ne s'assurant pas d'une tenue de propreté appropriée ou suffisante en regard de l'utilisation des lieux de travail par les infirmières aux appels.

[51] Pour considérer qu'il y avait violation à ces obligations, il fallait que la preuve fasse plus que soulever une crainte, surtout lorsqu'elle ne s'est pas matérialisée, mais qu'elle démontre par prépondérance que l'Employeur a agi de manière négligente et/ou causale de tels cas de santé et/ou de sécurité. Or, aucune telle situation n'a été prouvée, que ce soit de leur réalité ou de leur potentialité ou sérieux.

[52] D'autre part, bien que l'entretien des lieux par un sous-traitant du locateur immobilier puisse être discutable, la preuve ne permet pas de considérer que pour cette raison les lieux étaient dans un tel état que des maladies se développaient ou risquaient sérieusement de se développer, la preuve ne rapportant aucun cas de cet ordre et n'établissant pas le niveau de la crainte alléguée.

[53] Cet argument syndical demeure au niveau de la discussion et de l'opinion de travailleuses, alors que la preuve ne fait pas état de l'opinion d'expert en la matière, d'une personne ayant été qualifiée « témoin expert », qui justifierait de retenir l'opinion des infirmières en regard de leur santé et leur sécurité au travail.

[54] Le fait qu'une loi soit d'ordre public n'engendre pas la réalité d'une faute dès lors qu'on invoque qu'une personne ou une organisation doit assumer une obligation d'ordre public. La faute et le lien de causalité avec les conséquences alléguées doivent être prouvés. Or, le Syndicat avait le fardeau de démontrer de manière prépondérante que

c'était le cas, fardeau qu'il n'a pas relevé relativement à toutes et chacune des obligations d'ordre public reproduites précédemment et auxquelles il a référé.

CONCLUSION

[55] Le tribunal conclut que la note de service du 14 août 2013 (S-7) ne contrevient pas à la lettre d'entente #16, à l'article 1.26 de la convention collective, à la *Charte québécoise* et à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*.

Réclamation de la rémunération au taux du travail en temps supplémentaire

[56] Demeurent donc les 3 griefs réclamant en vertu de l'article 19 de la convention collective, la rémunération au taux du travail en temps supplémentaire de 10 minutes chaque jour avant le quart, et à celui de 15 minutes réclamé en plus par madame Cyr à l'occasion d'une réunion tenue le 3 octobre 2013.

DISCUSSION

[57] Il faut constater que la note de service du 14 août 2013 (S-7) n'ajoute rien de significatif à ce qui était déjà attendu par l'Employeur avant l'arrivée en poste de monsieur Lebel en 2013, et que ces directives n'avaient pas été contestées avant le dépôt des griefs sous étude.

[58] La preuve démontre également que cette note de service a été abondamment publicisée via les outils usuels de travail et de communication interne des infirmières. D'ailleurs, aucune des infirmières aux appels ayant soumis les griefs sous étude ainsi que le Syndicat, n'a prétendu ne pas en connaître la teneur en regard de ce qu'elle couvre avant, au début et à la fin d'un quart de travail, cela même au-delà de la connaissance claire de son texte. On savait donc que l'Employeur s'attendait à ce que les infirmières soient prêtes à prendre le premier appel dès le début de leur quart.

[59] Pour qu'il soit question d'une rémunération en temps supplémentaire 10 minutes avant le quart, il faut déterminer si cette note impose ou entraîne du travail hors quart.

Pour cela il faut cerner ce qui constitue du travail rémunéré au sens de la convention collective. À cet égard, l'Employeur prétend ne décrire que des éléments servant à la préparation personnelle au travail avant le quart de travail, afin que les infirmières aux appels soient prêtes à prendre le premier appel dès le début de leur quart de travail, la prise d'appels des citoyens étant le cœur de la mission d'INFO-SANTÉ.

[60] Le Syndicat fait principalement porter le litige sur le début de ladite note, plus particulièrement sur l'extrait suivant : « *Si vous avez des choses à préparer avant de débiter la prise d'appel, vous devez les réaliser avant votre quart de travail afin d'être disponible à la réponse à l'heure indiquée sur votre horaire de travail.* »

[61] L'Employeur considère que cela ne vise pas le travail mais la préparation personnelle que chaque infirmière peut vouloir faire avant de devoir prendre un premier appel, affirmant qu'il n'impose pas ainsi aux infirmières qu'elles accomplissent des tâches de leur travail avant le début de leur quart de travail. Il faut donc cerner la notion de « *travail* ».

[62] À cet égard, l'Employeur propose le raisonnement suivant de mon collègue Jean-Pierre Lussier², maintenu par la Cour supérieure en révision judiciaire :

À première vue, la clause 9.03 est claire et non-ambiguë. La période de repos pour chaque demi-période de huit heures, correspond à quinze minutes. De façon pratique, cela signifie que les salariés ont droit de ne pas travailler durant cette période de quinze minutes et pas plus. Dans le cas présent, la preuve révèle que si les salariés demeuraient à la cafétéria jusqu'à ce que quinze minutes soient écoulées depuis la sonnerie annonçant le début de la période de repos, ils ne pourraient reprendre leur travail que deux ou trois minutes plus tard, à savoir le temps nécessaire pour retourner à leur poste de travail. Leur période de repos excèderait donc 15 minutes.

[63] Poser ainsi la question imposait à l'arbitre de déterminer si le temps de repos devait laisser le pas à celui de travail, considérant que le temps que les salariés devaient prendre avant de se préparer à être réellement au travail dès la fin de la période de repos, devait être amputé de cette dernière.

² Turcotte & Turmel (Coopérative Fédérée de Québec – Division des viandes et Syndicat des travailleurs(euses) de l'Abattoir de Princeville (CSN), SOQUIJ 88-043016, sentence rendue le 11 janvier 1988, pages 4 et 5

[64] Les salariés prétendaient donc qu'ils n'avaient plus les 15 minutes de repos prévues par la convention collective alors qu'à l'inverse, l'employeur prétendait que si la préparation à la reprise effective du travail était faite après l'écoulement des quinze minutes de repos, il était privé de 2 ou 3 minutes de travail de la période allouée au travail rémunéré. L'arbitre Lussier aborde cette question de la manière suivante, je poursuis l'extrait précédent :

De fait, le problème porte plutôt sur ce qu'est une période de travail par opposition à la période de repos. Le temps où les salariés, qui doivent le faire, revêtent leur équipement protecteur et retournent à leur poste de travail est-il du temps de travail ou constitue-t-il du temps de repos?

[65] Avant de poursuivre le raisonnement de l'arbitre Lussier, il faut constater que dans cette affaire la préparation qui précédait la reprise effective du travail incluait l'obligation de revêtir de nouveau les équipements de protection nécessaires à l'accomplissement du travail. Cela ressemble à l'obligation que l'Employeur veut imposer aux infirmières de consulter le cahier d'information, notamment avant de débiter la prise des appels dès le début de leur quart. Je poursuis l'extrait précédent :

À mon avis, ce temps ne constitue pas du temps de travail. Personne ne conteste, par exemple, que lorsque retentit la première sonnerie, la période de repos débute aussitôt. Et ce, même si certains salariés enlèvent leur équipement protecteur ou leur tabliers, ou vont se laver les mains, etc. Pourquoi alors le temps requis pour se remettre en état de travailler (à la fin de la période repos) ne devrait-il pas être considéré de la même façon que celui requis au début de la période de repos (avant d'aller à la cafétéria ou ailleurs)?

La même chose se passe avant que les opérations ne débutent. Le salarié doit être prêt pour entreprendre son travail à l'heure dite. Et pour être prêt, il doit quitter son domicile, se rendre à l'usine, se préparer à prendre son poste, etc. Tout ce temps préparatoire n'est pas du travail. Le travail commence pour celui qui travaille à la chaîne de production, lorsque démarre la chaîne.

[66] La référence aux équipements obligatoires de protection pour ces employés met en relief le fait que dans la présente affaire l'Employeur fournit des outils de travail, tels des crayons, du papier, un désinfectant à chaque poste de travail etc., ce qui, aux yeux des salariées, démontre que le temps mis à l'appropriation de ces outils pour le travail ainsi que l'utilisation du désinfectant, constitue une période de travail. Pourtant, dans l'affaire soumise à l'étude de l'arbitre Lussier, bien que les travailleurs devaient certainement revêtir leurs outils de travail que sont les équipements de protection

obligatoires, l'arbitre Lussier a jugé que le temps à les revêtir n'était pas du temps de travail.

[67] Plus spécifiquement en regard des notions de temps de travail et de temps de repos ou de préparation au travail, l'arbitre Francine Lamy s'est exprimée comme suit³ :

[3] Le litige porte sur l'enregistrement des heures de travail. Auparavant, la pointeuse était placée entre la salle à manger et les vestiaires, dans la zone non sécurisée où les employés peuvent circuler sans uniforme ni équipement de sécurité. Au début de leur quart de travail, les salariés pouvaient s'enregistrer et aller ensuite se changer après l'avoir fait. À la fin de leur quart, ils allaient faire leur toilette et enlever leur uniforme puis, une fois prêts à partir, passaient s'enregistrer.

[4] Deux mois après la signature de la convention collective, l'employeur a remplacé l'appareil permettant l'enregistrement des heures de travail et modifié son emplacement. Il est désormais situé au pied des escaliers menant à la salle des machines, dans la zone sécurisée des opérations où les employés doivent revêtir leur équipement de travail et de sécurité pour circuler. Il ne leur était donc plus possible de s'enregistrer avant de mettre leur uniforme et équipement de sécurité ni de se changer avant de pointer à la fin de leur quart de travail.

[50] Je m'attarde d'abord à l'évaluation du caractère dérogatoire du comportement allégué. À mon avis, accorder du temps de travail pendant le quart de travail pour enfiler ou enlever ses vêtements de travail ou se laver est une dérogation aux termes stricts de la convention collective. Celle-ci détermine précisément l'heure du début des quarts de travail et celle de leur fin et entre les deux, l'employeur est en droit d'exiger de ses salariés qu'ils soient à leur poste de travail sous réserve bien évidemment des pauses et du repos. Le temps rémunéré est travaillé sauf dans certaines circonstances comme les pauses ainsi que le repos et il est significatif de constater que les parties ont alors qualifié cette rémunération de privilège.

[51] Cette précision étant faite, la preuve administrée impose d'autres distinctions sur la question qui nous préoccupe et, plus particulièrement, sur le temps consacré à se préparer au travail. À tout moment pertinent les employés doivent revêtir un équipement de protection particulier pour éviter les blessures ou la contamination avec des produits toxiques le font dans la zone de production sur leur temps de travail. En cas de contamination ou de saleté excessive, ils peuvent se doucher ou se laver toujours pendant le temps de travail. Cela ne posait pas de problème auparavant et le changement imposé par l'employeur n'a eu aucune conséquence à cet égard, il est toujours permis de le faire pendant les heures de travail. Ce que la nouvelle politique ne permet plus, c'est d'allouer du temps rémunéré aux employés pour leur permettre d'enfiler ou d'enlever les vêtements de travail et l'équipement de base fournis par l'employeur, qu'il est obligatoire de porter pour se présenter en zone sécurisée ou à leur poste de travail, ou pour faire leur toilette avant de quitter l'usine.

³ *Teamster Québec, local 1999 et Les Produits chimiques Delmar inc.*, 2011 CanLII 12201 (QC SAT), sentence rendue le 4 mars 2011, par. 3 et 4, 50 et suivants.

[68] Ce dernier paragraphe soulève deux sujets pertinents au présent débat : le temps pris à satisfaire aux obligations de sécurité au travail **pendant le quart** de travail et celui **avant** le quart, ce que l'arbitre Lamy qualifie respectivement de « *temps de travail* » de « *le temps consacré à se préparer au travail* », qui concernait pourtant ce que les employés doivent faire afin de satisfaire à leurs obligations, avant le quart de travail.

[69] Ces deux notions doivent également être distinguées en l'instance, d'abord parce que la routine du travail expose les infirmières à la prise de connaissance d'informations pertinentes à leurs obligations professionnelles durant leur quart de travail et en second lieu, parce qu'elles se soumettent à une certaine préparation avant de débiter leur quart de travail par du travail effectif, dont la prise de connaissance des notes inscrites au cahier d'information et la préparation personnelle de leur poste de travail afin de mieux accomplir leurs tâches, comme cela est largement détaillé par la preuve.

[70] L'Employeur dit s'attendre qu'avant de débiter leur quart de travail, les infirmières consultent le cahier d'information dès qu'elles entrent dans les locaux d'INFO-SANTÉ car il est sur une table à l'entrée des locaux d'INFO-SANTÉ, alors qu'il dit ne pas demander l'accomplissement des gestes que les infirmières incluent dans leur préparation personnelle à travailler, par exemple la désinfection du poste de travail, la mise en position adéquate de la chaise de travail et au besoin l'ajout de crayons et de papier pour la prise de notes durant les appels et les lectures, disant se contenter de demander à celles qui le choisissent, de le faire avant leur quart de travail afin d'être prêtes à prendre leur premier appel **dès le début de leur quart**.

[71] Retournant à l'extrait de la sentence de l'arbitre Lamy, je reproduis son raisonnement en regard du « *temps préparatoire au travail* » :

[52] Ce dernier volet constitue du temps préparatoire au travail. Comme mes collègues dans Bois J.L.P. inc. et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (T.C.A. – Canada inc.) (T.A., 2002-09-19, précitée, s'appuyant sur Turcotte & Turmel (Coopérative fédérée de Québec –

division des viandes) et Syndicat des travailleurs(euses) de l'abattoir de Princeville (C.S.N.), (T.A., 1988-01-11, SOQUIJ AZ-88141083), D.T.E. 88T-595, [1988] T.A. 525 (Me Jean-Pierre Lussier), décisions soumise par l'employeur, je suis d'avis que le temps consacré à revêtir les vêtements de travail, mettre un tablier ou à se préparer pour travailler, n'est pas du temps de travail. D'ailleurs, les salariés visés par le grief semblent du même avis puisqu'ils n'ont jamais réclamé le paiement du temps enregistré avant le quart ou après celui-ci et consacré à se préparer au travail ou à quitter l'établissement, ni au taux habituel, ni au taux majoré...

[72] Relativement au dernier commentaire de l'arbitre Lamy, il faut noter qu'en l'espèce c'est sur recommandation du Syndicat que les plaignantes ont ajouté 10 minutes en temps supplémentaire à leur quart de travail dans leur relevé quotidien de travail.

[73] Quant aux principes abordés par l'arbitre Lamy, je partage son raisonnement : Le temps préparatoire au travail avant le quart ne constitue pas du temps de travail rémunéré, que ce soit pour satisfaire à des obligations imposées par l'Ordre des infirmières ou pour mettre le poste de travail en position adéquate selon la morphologie de chacun, qu'il s'agisse d'ajuster la hauteur de la chaise de travail, voire même en choisir le modèle, ou désinfecter la surface de la table de travail et s'assurer d'avoir crayons et papier pour prendre des notes.

[74] Quant à la demande de l'Employeur de consulter le cahier d'information dès l'entrée au locaux d'INFO-SANTÉ, je suis d'avis que bien qu'elle soit reliée aux responsabilités propres au travail à effectuer lors des réponses téléphoniques, le temps à y consacrer est si minime qu'il serait déraisonnable de considérer qu'il s'agit d'un temps préparatoire devant être rémunéré, car il ne faut généralement n'y consacrer que quelques secondes et de plus, c'est la seule demande de l'Employeur directement reliée aux obligations de travail des infirmières d'INFO-SANTÉ à être requise avant le début du quart de travail.

[75] Ayant conclu que le période préparatoire à un quart de travail ne constitue pas une « période de travail » mais une « période préparatoire au travail », il faut déterminer si l'article 19.01 de la convention collective sur la rémunération du travail en temps

supplémentaire réclamée pour cette période estimée de 10 minutes avant le quart de travail, s'applique en l'espèce.

[76] Pour les motifs suivants, le tribunal conclut que ce n'est pas le cas et que, conséquemment, ces griefs doivent être REJETÉS.

[77] La partie de l'article 19.01 pertinente au litige se lit comme suit :

19.01 Définition

Tout travail fait en surplus de la journée ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

[78] Ce texte reprend les règles de base de la rémunération d'un travail en temps supplémentaire, soit que le travail doit être requis ou approuvé par l'employeur, exécuté ou à l'être en surplus des heures régulières d'une journée ou d'une semaine régulière de travail et que, par nature, il en soit un rémunéré au sens de la convention collective.

[79] Bien que l'Employeur reconnaisse que des infirmières accomplissent des tâches de préparation à leur travail avant leur quart, il n'exige pas qu'elles le fassent. Notamment, il n'impose pas qu'elles désinfectent leur table de travail ou qu'elles placent leur siège dans une position confortable pour leur travail, avant que leur quart ne débute, ni même après. De plus, si certaines de ces tâches décrites par les infirmières sont faites avant le début du quart, l'Employeur requiert toutefois qu'elles le soient plutôt au moment de l'INTER-QUART, soit durant les 15 dernières minutes rémunérées du quart de travail. À cet égard, je reproduis le texte propre à cette période du quart de travail, tiré de la note de service du 14 août 2013 (S-7) :

- Mettre à jour vos lectures (nouveau dans le cahier de communications, Info-SRISIS, avis de Santé publique, etc.) ;
- Remettre votre espace de travail dans l'état qu'il se trouvait au moment de votre arrivée (Récupérer vos effets personnels, remplissage du papier bouillon, crayons, etc.).

[80] L'objectif de cette demande, aux yeux de l'Employeur, est que l'équipe suivante soit prête à prendre les premiers appels dès le début du quart. Chaque infirmière doit

donc compter sur le respect de cette règle par ses collègues afin d'être prête à prendre son premier appel dès le début de son quart.

[81] La logique de cela repose notamment sur une étude ministérielle qui n'est pas infirmée, démontrant qu'il y a dans le centre d'activités INFO-SANTÉ concerné une plus grande perte d'appels que dans la majorité des autres au Québec. L'Employeur a en conséquence voulu favoriser la prise des appels dès le début d'un quart afin de réduire lesdites pertes d'appels, notamment parce que les appels sont généralement plus nombreux en début qu'en fin de quart.

[82] Sans vouloir répéter, il faut rappeler que le tribunal a déjà conclu que les autres tâches non requises par l'Employeur mais accomplies par des infirmières avant leur quart afin de se préparer au travail, ne créent pas une période de travail rémunérée mais une période préparatoire au travail, donc non rémunérée.

[83] Cela dit, il faut noter que bien qu'il demande que le premier appel soit pris dès le début du quart, ce qui impliquait que la préparation au quart soit terminée avant le début du quart, l'Employeur tolère un délai de 2 minutes à partir du début d'un quart, au maximum de 5 minutes, avant d'intervenir auprès d'une infirmière qui tarde à être prête à prendre son premier appel dès le début de son quart.

[84] D'autre part, la preuve démontre que la grande majorité des difficultés à cet égard ne viennent que de 4 infirmières, parce qu'elles estiment avoir le droit de se préparer au début de leur quart et qu'elles ne devraient donc pas avoir à arriver avant l'heure du début de leur quart afin de se préparer à prendre leur premier appel dès l'heure du début de leur quart.

[85] Il appert par ailleurs que le traitement de ces situations n'a pas été d'ordre disciplinaire. Monsieur Lebel a plutôt choisi de rencontrer ces infirmières afin de leur expliquer les attentes de l'Employeur, après quoi elles s'y sont conformées, tout en exerçant leur droit de contestation, d'où les griefs syndicaux et individuels sous étude.

[86] Il appert donc que cette situation est aux confins de la confusion car l'Employeur a une attitude directive mais également non coercitive, soit en imposant la prise des appels dès le début du quart, tout en acceptant à cette fin un délai de 2 minutes, d'un maximum de 5 minutes, avant d'intervenir.

[87] Cela dit, il demeure néanmoins que le moment où les infirmières Baril et Cyr ont effectué leur préparation au travail avant leur quart de travail, ne constitue pas du travail devant être rémunéré en temps supplémentaire puisqu'il ne répond pas aux conditions essentielles prescrites par l'article 19.01, soit que ce travail soit requis ou autorisé par l'Employeur en surplus des heures régulières de travail et que par sa nature il s'agit d'un travail rémunéré plutôt que simplement préparatoire au travail.

CONCLUSION relative aux griefs #6516957, 652384 et 6516945

[88] Pour les motifs qui précèdent, le tribunal conclut que la période préparatoire au travail précédant le début du quart de travail, ne constitue pas un travail devant être rémunéré en temps supplémentaire et, conséquemment, les griefs à cet égard doivent être REJETÉS.

DISCUSSION relative au grief #6516945 (S-6) quant à la participation à une réunion le 3 octobre 2013

[89] Madame Cyr réclame également d'être rémunérée 15 minutes en temps supplémentaire alors qu'elle assistait à une réunion le 3 octobre 2013, ayant inscrit dans son relevé de travail qu'elle s'était terminé à 16h45 (S-18).

[90] Or, la preuve démontre que cette réunion a plutôt eu lieu de 16h00 à 16h30 et qu'ainsi elle fut tenue durant les heures régulières du quart de travail de madame Cyr.

[91] Le Syndicat devait démontrer que madame Cyr avait effectué un travail en temps supplémentaire, donc au-delà de ses heures régulières le 3 octobre 2013, ce qu'il n'a pas établi.

[92] Conséquemment, il n'y a pas lieu d'accorder une rémunération en temps supplémentaire de 16h30 à 16h45, puisque les 15 minutes réclamées ne répondent pas aux conditions prescrites à l'article 19.01 aux fins de la rémunération du travail au taux supplémentaire, n'ayant pas été travaillées ni requises ou autorisées par l'Employeur au-delà des heures régulières de travail de madame Cyr le 3 octobre 2013.

CONCLUSION relative au grief 6516945 (S-16)

[93] Pour ces motifs, le grief #6516945 (S-16) de madame Cyr est REJETÉ.

SOMMAIRE DES DÉCISIONS :

[94] Pour les motifs discutés précédemment, les griefs #6516930, 6516957, 642384 et 6516945 sont REJETÉS.

Fait à Sherbrooke, ce 9 mars 2017

M^e Richard Marcheterre, arbitre

Pour le syndicat : Maître Jean-Philippe Grenier

Pour l'employeur : Maître Jean-François Pedneault

Dates d'audience : 24 novembre 2015, 19 octobre 2016, 8 et 15 février 2017

Dates de délibéré : 17, 18, 21, 28, 3 et 9 mars 2017