

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : le 12 mars 2013

DEVANT L'ARBITRE : Me Joëlle L'Heureux

Syndicat des employés professionnels et de bureau (SEBP) 578

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

Commission scolaire Marie-Victorin

Ci-après appelé « l'Employeur »

Plaignante : Lucille Roy

Griefs : 2015-000067-5340

Convention collective : 2010-2015 (S2)

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le greffe des tribunaux d'arbitrage de l'éducation m'a confié deux griefs. À la demande des deux parties, seul le grief individuel qui porte le numéro 2015-000067-5340 procède.

[2] Le syndicat reproche à l'employeur de ne pas avoir comblé, conformément à la clause 7-1.24, les surcroûts de travail auxquels les personnes éducatrices en service de garde avaient droit lors des journées pédagogiques du 16 mai et du 22 mai 2012.

PREUVE

[3] Les témoins suivants ont été entendus. Pour le syndicat, la présidente du syndicat, madame Gisèle Dupuis, et la plaignante, madame Lucille Roy, ont témoigné. Pour l'employeur, madame Claudine Roy, technicienne responsable du service de garde, a témoigné.

[4] Les faits se sont produits à l'école Armand-Racicot. Environ dix éducateurs, plus la technicienne responsable, travaillent au service de garde. Un surveillant d'élèves est aussi présent le midi. Lors de journées régulières de classe, les élèves sont en classe de 8h30 à 11h50 et de 13h10 à 15h35, le tout pouvant varier selon les niveaux des groupes. Le service de garde est ouvert de 7h00 à 18h00. Les élèves qui fréquentent le service de garde doivent y être inscrits. Madame Claudine Roy précise qu'il y avait 204 élèves inscrits au service de garde, ce qui correspond à l'évaluation de la plaignante. Il y avait aussi quelques 40 ou 45 élèves dit sporadiques. Les activités pédagogiques ne sont pas offertes à ces derniers.

[5] En début d'année, les éducatrices choisissent leur horaire par ordre d'ancienneté. L'horaire de la plaignante était de 19 heures par semaine. Elle travaillait tous les jours de 11h45 à 13h15 et de 15h30 à 17h15, en plus du lundi, de 10h à 11h, et du mercredi, de 9h30 à 11h15.

[6] Dix-huit journées pédagogiques sont prévues au calendrier scolaire, dont 16 journées fixes et deux pédagogiques mobiles. Il y a aussi deux journées pédagogiques pour des situations imprévues. Les élèves normalement inscrits au service de garde peuvent s'inscrire pour participer aux journées pédagogiques. Les inscriptions se font pour chaque journée pédagogique, une à la fois.

[7] La plaignante déclare que les parents reçoivent, un mois avant la journée pédagogique, l'information pertinente ainsi que le formulaire d'inscription pour la journée pédagogique. Elle est d'avis qu'il y avait autant d'élèves inscrits au service de garde pour les journées pédagogiques que pour les journées régulières. Normalement, dit-elle, on se fait offrir du surcroît de temps. Elle a été avisée trois semaines à l'avance qu'il y aurait une journée pédagogique le 16 mai, qui était une journée mobile. Le 14 mai, lors de la distribution des horaires pour les journées pédagogiques du 16 et du 22 mai 2012, trois éducateurs avec moins d'ancienneté qu'elle ont été choisis pour accompagner les élèves lors d'une sortie planifiée lors de ces journées pédagogiques. La plaignante est restée au service de garde et a travaillé à l'ouverture et à la fermeture, pour faire 3.75 heures le 16 mai et 4 heures le 22 mai, soit un léger surplus sur son horaire habituel.

[8] Les dates des journées pédagogiques fixes sont connues au début de l'année scolaire. Madame Claudine Roy peut dès lors faire les réservations auprès des

fournisseurs d'activités, en prévoyant un nombre approximatif d'enfants. La journée pédagogique mobile du 16 mai a été déterminée le 30 avril¹.

[9] Madame Claudine Roy reçoit et compile les inscriptions pour les journées pédagogiques. Elle bâtit les horaires des éducateurs en fonction du nombre d'inscriptions, de l'organisation de la journée (selon les activités et les groupes) et des ratios à respecter. Elle peut modifier les horaires des éducateurs, mais elle doit donner au minimum à chaque éducateur le nombre d'heures qu'il a sur son horaire régulier pour cette journée de la semaine. Elle ne doit pas accorder de temps supplémentaire sauf impossibilité d'agir autrement.

[10] Madame Roy dépose certains documents qui fournissent des informations sur les journées pédagogiques entre septembre et mai :

- journée pédagogique du 21 septembre : coupon-réponse demandé pour le 14 septembre / 121 inscriptions / activités sur place;
- journée pédagogique du 28 octobre : coupon-réponse demandé pour le 7 octobre / 120 inscriptions / sortie en pm;
- journée pédagogique du 21 novembre : coupon-réponse demandé pour le 4 novembre / 109 inscriptions / sortie en pm;
- journée pédagogique mobile du 9 janvier : coupon-réponse demandé pour le 9 décembre / 92 inscriptions / activités sur place;
- journée pédagogique du 30 janvier : coupon-réponse demandé pour le 13 janvier / 85 inscriptions / sortie en pm;
- journée pédagogique du 10 février : coupon-réponse demandé pour le 27 janvier / 95 inscriptions / sortie de journée;
- journée pédagogique du 5 avril : coupon-réponse demandé pour le 23 mars / 103 inscriptions / sortie en pm;
- journée pédagogique du 30 avril : coupon-réponse demandé pour le 20 avril / 84 inscriptions / sortie en pm;
- journée pédagogique mobile du 16 mai : coupon-réponse demandé pour le 9 mai / 98 inscriptions / sortie de journée;
- journée pédagogique du 22 mai : coupon-réponse demandé pour le 11 mai / 111 inscriptions / sortie de journée.

[11] Le procureur du syndicat questionne madame Claudine Roy sur le fait que le surveillant d'élèves ait accompagné le groupe lors de deux sorties. Madame Roy explique qu'il s'agissait de sorties à la piscine et que la présence d'un surveillant était nécessaire dans le vestiaire des garçons.

¹ Dépôt du procès-verbal de la réunion du personnel du 30 avril 2012.

[12] Madame Roy confirme qu'elle s'attend à avoir un surcroît de travail lors des journées pédagogiques, mais que cela varie beaucoup d'une année à l'autre, selon que les enfants participent ou non de façon générale aux journées pédagogiques. Il est déjà arrivé que pour respecter l'horaire régulier (l'annexe) des éducateurs, elle doive libérer une éducatrice. Elle confirme ne pas tenir compte de l'ancienneté comme critère obligatoire lorsqu'elle répartit le travail pour les journées pédagogiques.

ARGUMENTATION

Argumentation du syndicat

[13] Pour le syndicat, tous les éléments de la clause 7-1.24 sont démontrés. Le premier élément consiste dans la décision de l'employeur de combler le surcroît de travail. Il dépose deux décisions arbitrales.

[14] Le deuxième élément est l'existence du surcroît de travail. La clause 7-1.24 parle « d'un » surcroît de travail. L'usage de ce pronom indéfini signifie que le surcroît de travail est indéterminé.

[15] La seule indication donnée par les parties pour caractériser le surcroît de travail est qu'il soit pour une durée préalablement déterminée de cinq jours ouvrables ou plus. Il n'est pas nécessaire de savoir pour quelle période de temps par jour il y aura surcroît de travail. Ce serait, dit-il, ajouter à la clause. Il y a toujours surcroît de travail lors des journées pédagogiques, car la fréquentation des enfants est alors pour la journée complète, plutôt qu'avant et après les classes. Donc, avec plus de cinq journées pédagogiques prévues, l'employeur doit impérativement appliquer la clause 7-1.24. Le procureur précise que le même raisonnement s'appliquerait pour un poste temporairement vacant.

[16] Il souligne aussi l'objectif de la disposition, qui vise à favoriser l'utilisation du personnel régulier œuvrant dans le service de garde. Le tribunal doit prendre garde de ne pas décider à l'encontre de l'intention des parties. Questionné sur le sort fait aux paragraphes a) et b) de la clause 7-1.24, il souligne qu'il s'agit d'un choix qui s'offre aux personnes, et qu'elles ne sont pas obligées d'accepter.

Argumentation de l'employeur

[17] Il faut se demander ce que les parties ont dit en parlant d'un surcroît de travail préalablement déterminé de cinq jours. La procureure se réfère au libellé du paragraphe c) de la clause 7-1.24. On peut y lire que dans le cas d'un poste d'éducatrice, la commission offre la période (ou les périodes de travail), par ancienneté, à la personne qui peut ajouter ces périodes à son horaire, sans qu'il y ait conflit d'horaire ou temps supplémentaire. L'ajout de période ne doit pas occasionner de changement de groupe pour l'éducatrice.

[18] Pour ajouter des périodes à un horaire, et pour s'assurer de l'absence de conflit, il faut que le surcroît de travail soit identifié quant à sa durée et quant au moment où il survient dans la journée. La clause 7-1.24 vise un surcroît de travail identifié et quantifié, et non un surcroît de travail encore dans l'air.

[19] Ce n'est qu'après l'inscription, et après l'étape de l'organisation de la journée, donc une journée pédagogique à la fois, que l'employeur peut déterminer et identifier un surcroît de travail. De la même façon, pour qu'un poste devienne temporairement vacant, il doit être identifié. Il n'y a donc pas, dans le cas de journées pédagogiques, un surcroît de travail pour une durée préalablement déterminée de 5 jours ouvrables et plus. Essentiellement, la clause 7-1.24 ne s'applique pas si l'on ne sait ce que l'on a à combler, même s'il est probable qu'il y aura du surcroît de travail à répartir.

Réplique du syndicat

[20] L'employeur, en demandant que l'horaire soit préalablement déterminé, déborde du libellé de la clause 7-1.24.

LES MOTIFS

[21] Le litige consiste à déterminer si la commission devait appliquer la clause 7-1.24 pour attribuer le surcroît de travail survenu lors des journées pédagogiques du 16 et du 22 mai 2012. Il s'agit d'une question d'interprétation, mais aussi d'une question de fait.

[22] La preuve révèle que :

- le calendrier des journées pédagogiques, sauf pour les journées mobiles, est connu au début de l'année scolaire, et il compte au minimum 18 journées pédagogiques;
- les élèves inscrits au service de garde doivent s'inscrire s'ils veulent participer à la journée pédagogique, et ce pour chaque journée pédagogique;
- un élève qui s'inscrit au service de garde pour une journée pédagogique y demeure pour toute la journée, contrairement aux journées de classe;
- la fréquentation des élèves au service de garde lors des journées pédagogiques est considérablement plus faible que lors des journées de classe - il y a 204 élèves inscrits au service de garde sans compter les 40 élèves sporadiques, tandis que les inscriptions lors des journées pédagogiques varient autour d'une centaine d'élèves ou quelquefois un peu plus;
- un surcroît de travail est prévisible lors des journées pédagogiques, mais ce surcroît de travail est variable et n'est pas défini – madame Claudine Roy n'a

pas relié ce surcroît de travail au fait que les élèves demeurent au service de garde toute la journée, mais plutôt à l'organisation de la journée, ce qui implique d'autres facteurs comme le nombre d'inscriptions, le genre d'activités, la formation des groupes, les ratios;

- le surcroît de travail est défini en termes de nombre d'heures et de moment requis dans la journée lors de la confection des horaires et nécessairement après avoir reçu les inscriptions pour chaque journée pédagogique.

[23] Le syndicat est d'avis que dans ces circonstances, la commission devait appliquer la clause 7-1.24 de la convention, qui se lit comme suit :

« Comblement d'un poste temporairement vacant ou d'un surcroît de travail

7-1.24

Lorsque la commission décide de combler un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail, pour une durée préalablement déterminée de 5 jours ouvrables et plus, elle procède de la façon suivante :

a) malgré les dispositions de la clause 7-2.04 et sous réserve des dispositions de la clause 7-3.03, elle affecte une personne salariée en disponibilité à son emploi;

b) à défaut et sous réserve des dispositions de la clause 7-2.04, elle affecte une personne salariée visée aux clauses 7-4.04 et 5-3.31 ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001);

c) à défaut :

- Dans le cas d'un poste de technicienne ou technicien en service de garde, elle offre le poste en promotion à une personne salariée du même service de garde;

- Dans le cas d'un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, classe principale, elle offre le poste en promotion à une personne salariée du même service de garde;

- Dans le cas d'un poste d'éducatrice ou d'éducateur en service de garde, la commission offre la ou les périodes de travail en cumul, par ancienneté, à la ou aux personnes salariées du même service de garde qui peut ajouter ces périodes à son horaire de travail, et ce, sans conflit d'horaire et sans occasionner d'heures supplémentaires. À cette fin, le poste temporairement vacant ou le surcroît de travail peut être fractionné en période dont la durée est déterminée par la commission scolaire, mais qui ne peut être inférieure à quinze (15) minutes.

Tout ajout de période ne doit pas occasionner de changement de groupe pour l'éducatrice ou l'éducateur en service de garde et n'a pas pour effet de modifier ni le statut ni le poste de la personne salariée.

Cette disposition vise à favoriser l'utilisation du personnel régulier œuvrant dans le service de garde.

d) à défaut, la commission l'offre aux personnes inscrites sur la liste de priorité d'emploi.

Malgré ce qui précède, si le poste ou le surcroît comporte des heures pendant lesquelles la personne salariée doit procéder à l'ouverture ou à la fermeture du service de garde, la commission peut attribuer, par ancienneté, ces heures selon d'autres modalités sans occasionner d'heures supplémentaires en vertu de la clause 8-3.00.

[...] »

[24] Le syndicat, définition à l'appui, plaide que le surcroît de travail peut être indéterminé en raison de l'usage du pronom indéfini « un ». Un surcroît de travail existe, même si l'employeur ne sait pas pour quelle période de temps il y aura surcroît de travail. Le pronom « un » désigne quelque chose qui est indéfini. Il faut donc que le surcroît de travail soit pour plus de 5 jours ouvrables, mais il n'a pas à être déterminé ou défini.

[25] Le tribunal ne peut accepter cette vision proposée par le syndicat. On ne peut isoler les mots « un surcroît de travail » pour conclure que le surcroît de travail peut être indéterminé. La clause 7-1.24 précise qu'il doit s'agir d'un surcroît de travail «*pour une durée préalablement déterminée de 5 jours ouvrables et plus* ».

[26] Il me semble difficile de soutenir qu'un surcroît de travail puisse être pour une durée préalablement déterminée de 5 jours ouvrables et, en même temps, être indéterminé. S'il est indéterminé, il ne sera pas pour une durée préalablement déterminée de 5 jours ouvrables et plus.

[27] Il faut relire la clause 7-1.24. Cette clause, qui est d'ailleurs formulée comme plusieurs autres clauses de la même convention qui couvrent des réalités semblables, prévoit la façon de combler un poste temporairement vacant ou un surcroît de travail, lorsque ce poste vacant ou ce surcroît de travail est pour une durée préalablement déterminée de 5 jours ouvrables et plus.

[28] La jurisprudence² déposée par le procureur du syndicat vise, dans tous les cas, des situations où un poste est déterminé, identifié. Elle ne peut supporter les

² Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Isles et Commission scolaire les Ecores, 1988-07-07, SAET 4691 (Rondeau C.); Syndicat des employés des commissions scolaires Orléans et

prétentions avancées ici. Il n'est d'ailleurs nulle part question, dans ces décisions, du sens à donner à « préalablement déterminé ». Il s'agissait de cas où un poste était affiché, donc déterminé.

[29] La jurisprudence déposée par la procureure de l'employeur traite de ce qui est préalablement déterminé. Dans une première affaire de *Commission scolaire des Mille-Isles*³, il s'agit de l'obligation pour la commission d'octroyer un contrat à temps partiel pour dispenser des heures d'enseignement dont le nombre est préalablement déterminé et doit correspondre à un certain chiffre. L'arbitre Fernand Morin conclut que le fait de savoir que certaines heures seront requises, de façon non spécifique, ne répond pas aux exigences de cette clause. Le procureur du syndicat note que les exigences de la clause sont ici plus spécifiques, ce qui est exact. Il n'en demeure pas moins que la notion de préalablement déterminé impose que la commission connaissait ou devait connaître le nombre d'heures.

[30] Dans la décision qui implique la *Commission scolaire des Hautes-Rivières*⁴, la clause visée prévoyait que « la commission offre un contrat à temps partiel (...), lorsqu'il est préalablement déterminé que la période d'absence de cette enseignante (...) est supérieure à deux mois consécutifs ». L'arbitre Rodrigue Blouin s'exprimait ainsi sur le sens de la condition :

« [30.1] Le mot « lorsque » est une conjonction qui indique un rapport de temps (quand, au moment où).

[30.2] Par ailleurs, l'adverbe « préalablement » renvoie à l'adjectif préalable, lequel veut dire ce qui doit être dit ou fait d'abord, ce qui précède.

[30.3] Enfin, le verbe déterminer s'entend d'indiquer ou fixer avec précision.

[...]

[35.2] Cependant, cette connaissance ne doit pas porter sur une période d'absence simplement prévisible, indéterminée, mais il doit s'agir d'une absence bel et bien déterminée. [...] »

[31] Le sens normal des mots permet donc de penser que pour être préalablement déterminé, un surcroît de travail ne peut être indéterminé.

[32] En plus du sens normal des mots, la lecture de la disposition dans son ensemble confirme sans équivoque qu'un surcroît de travail doit être déterminé, et non

Commission scolaire Chutes-Montmorency, 1987-06-11, SAET 4388 (Tousignant L.); *SCFP Chauveau et Commission scolaire régionale Chauveau*, 1986-07-02, SAET 4121 (Laflamme G.).

³ *Syndicat des enseignantes et enseignants des Mille-Isles et Commission scolaire des Mille-Isles*, 1997-09-02, SAET 6655 (Morin F.).

⁴ *Syndicat de l'enseignement du Haut-Richelieu et Commission scolaire des Hautes-Rivières*, 2004-05-12, SAET 7615 (Blouin R.).

indéterminé. En effet, la mécanique prévue pour combler un tel surcroît de travail, ou un poste temporairement vacant, exige de connaître et d'identifier le poste temporairement vacant ou le surcroît de travail⁵.

[33] Or, la clause 7-1.24 prévoit que la commission doit, premièrement, affecter une personne salariée en disponibilité à son emploi. Ensuite, la commission doit affecter une personne salariée visée aux clauses 7-4.04 et 5-3.31 ou une personne salariée pouvant être assignée temporairement conformément à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. En conséquence, selon l'interprétation du syndicat, la commission devrait, lorsqu'elle établit les horaires des journées pédagogiques et accorde un surcroît de travail qui varie, selon la preuve, de quelques minutes à quelques heures pour une éducatrice, proposer ce surcroît de travail à une personne salariée en disponibilité à son emploi. À cela, le procureur du syndicat réplique que la personne n'a pas l'obligation de l'accepter.

[34] Par la suite, à défaut de pouvoir combler conformément aux deux premières options, une procédure est prévue selon qu'il s'agit d'un poste de technicienne, d'éducatrice classe principale ou d'éducatrice. Dans les deux premiers cas, on peut lire que la commission offre le poste en promotion. Un poste, selon la convention (clause 1-2.22) est une affectation particulière d'une personne salariée pour l'accomplissement des tâches que la commission lui assigne. Peut-on parler d'une affectation particulière lorsque ni la durée, ni le moment de l'assignation ne sont connus ou déterminés?

[35] Dans le cas particulièrement visé par le présent grief, soit dans le cas d'un poste d'éducatrice en service de garde, il est prévu que les périodes de travail sont offertes en cumul, par ancienneté, à la ou aux personnes salariées du même service de garde qui peut ajouter ces périodes à son horaire de travail sans conflit d'horaire et sans occasionner d'heures supplémentaires. Peut-on s'assurer de l'absence de conflit d'horaire, de l'absence d'heures supplémentaires, si la durée et le moment de l'assignation sont inconnus?

[36] Les dispositions d'une convention doivent être lues dans leur ensemble. L'interprète ne doit pas isoler une section de phrase et lui donner un sens qui serait incohérent avec l'ensemble de la clause, et qui empêcheraient son application.

[37] Autant le sens commun des mots que l'interprétation de la clause dans son contexte exigent de retenir l'interprétation proposée par l'employeur. L'essence de la clause ne réside pas dans l'utilisation du pronom « un » devant la mention de surcroît de travail. L'essence de la disposition réside dans la condition qui veut qu'il y ait une durée préalablement déterminée de cinq jours ouvrables et plus au surcroît de travail. Le surcroît de travail n'est pas indéterminé.

⁵ Cette procédure, comme le souligne le procureur du syndicat, n'est pas discrétionnaire lorsque la commission décide de combler le poste et que les conditions prévues sont présentes.

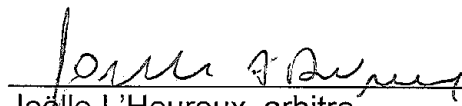
[38] Pour être déterminé, le surcroît de travail doit être identifié et quantifié. Il ne peut donc être préalablement déterminé s'il n'est pas identifié. Le tribunal n'ajoute pas ainsi à la disposition. Au contraire, s'il adoptait la proposition du syndicat, il adopterait une interprétation contraire aux termes utilisés et à l'esprit de la clause.

[39] La commission a démontré que le surcroît de travail est déterminé une journée pédagogique à la fois, selon un ensemble de variables qu'elle ne peut prévoir à l'avance. Même si la commission sait en début d'année scolaire qu'il y aura 18 journées pédagogiques, il n'y a pas un surcroît de travail pour une durée préalablement déterminée de cinq jours ouvrables ou plus.

[40] La commission, conformément à la clause 8-2.09, a modifié l'horaire de travail de la plaignante lors de journées pédagogiques, ce que la convention lui permet de faire. Il y a donc lieu de rejeter le grief.

POUR CES MOTIFS, le tribunal :

REJETTE le grief 2015-000067-5340.


Joëlle L'Heureux, arbitre

Pour le syndicat : Me Pierrick Choinière-Lapointe

Pour l'employeur : Me Michèle D. Aubry

Date d'audience : 28 janvier et 14 février 2013

Dépôt au ministère du Travail le 19 mars 2013