

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

n° de dépôt :

Date : 21 avril 2023

DEVANT L'ARBITRE : DENIS GAGNON

Fédération des employés des services préhospitaliers du Québec (FPHQ)
« le syndicat »

et

Services préhospitaliers Paraxion inc
« l'employeur »

Plaignant : Syndicat

Grief : n° 1127-2020-01-15-001

Nature du litige : congés fériés

SENTENCE ARBITRALE

LE LITIGE

[1] L'employeur peut-il refuser d'accorder les journées de congés fériés prévues à l'article 17 de la convention collective (S1) lorsqu'il n'y a aucun technicien ambulancier à temps partiel (TAP) disponible sur la liste de rappel? Doit-il plutôt chercher d'autres

alternatives pour remplacer le salarié qui fait la demande : les heures supplémentaires, les prestataires de services, la banque de techniciens ambulanciers du Québec (BTAQ) ou un cadre détenteur d'un poste réservé?

[2] D'entrée de jeu, le syndicat explique qu'il ne cherche pas à obtenir une compensation financière puisque les salariés ont été rémunérés pour les congés qui leur ont été refusés. Cependant, il demande que cesse la pratique de l'employeur de refuser systématiquement toute demande pour la seule raison de l'absence de TAP sur la liste de rappel.

LE CONTEXTE

[3] L'employeur assure des services ambulanciers dans plusieurs régions du Québec. Il est titulaire d'un contrat à cet effet renouvelable aux trois ans et conclu avec le ministère de la Santé et des Services sociaux. Il doit offrir les services en conformité avec son permis d'exploitation.

[4] Le présent grief vise dix unités de négociation dans différents secteurs. Il conteste le fait que l'employeur refuse, dans une multitude de cas, d'accorder les journées de congés fériés visées à l'article 17.

[5] En vertu de cet article les salariés se voient crédités chaque mois des heures de congés fériés pour un total de 104 heures par année équivalent à 13 jours fériés. Ils peuvent prendre un congé à partir de leur banque d'heures à tout moment durant l'année après en avoir fait la demande auprès de l'employeur qui l'acceptera ou non en tenant compte des besoins du service.

[6] Après avoir fait entendre les témoignages de deux techniciens ambulanciers à temps complet, Nancy Lévesque du secteur Baie-Comeau et Fabrice Thibodeau du secteur Chandler, le syndicat a demandé que l'employeur produise le nombre de demandes de congés acceptées et refusées de mai 2019 à avril 2022 pour toutes les unités.

[7] L'employeur s'est objecté à fournir ces informations invoquant notamment qu'il revenait au syndicat de préparer et présenter sa preuve. Après discussion, le syndicat a précisé qu'il demandait d'assigner Pierre-Luc Morin, responsable au Service des horaires, pour l'interroger sur la façon dont les congés étaient octroyés ou refusés et les alternatives à l'utilisation de la liste de rappel, preuve à laquelle l'employeur ne s'objecte pas.

[8] Poursuivant la discussion en présence du soussigné, les parties ont fait l'admission suivante : « Toutes les demandes de congés fériés sont refusées s'il n'y a aucun TAP disponible sur la liste de rappel et elles sont toutes acceptées s'il y a des TAP disponibles sur la liste de rappel ».

[9] Pierre-Luc Morin a témoigné dans le cadre de la preuve syndicale et René Valois, directeur des opérations – secteur ouest, l’a fait dans le cadre de la preuve patronale.

ANALYSE ET DÉCISION

[10] Pour les motifs qui suivront, je conclus de rejeter le grief. J’estime en effet que la preuve, notamment le témoignage de René Valois, force à conclure que, pour s’assurer de satisfaire aux besoins du service, l’employeur était justifié de refuser les demandes de congés fériés lorsqu’aucun TAP n’était disponible sur la liste de rappel sans recourir aux autres alternatives. Voici pourquoi.

[11] L’article 17.01 de la convention collective concernant les congés fériés prévoit que, pour chaque année de référence du 1^{er} mai au 30 avril, le salarié à temps complet se voit créditer 8,667 heures de congé par mois de service rémunéré pour un total de 104 heures par année pour tenir lieu des 13 jours fériés.

[12] Pour obtenir un congé férié, le salarié fait une demande écrite selon les modalités de l’article 17.03.

[13] À la fin de l’année de référence (1^{er} mai au 30 avril), l’employeur produit pour chaque salarié le bilan des heures prises en congé et celles non utilisées qui seront rémunérées.

17.03 La demande de congé qui vise la prochaine période horaire est formulée par la personne salariée à temps complet au moins quatorze (14) jours avant l’affichage de l’horaire. Dans ce cas, l’employeur accorde les congés par ordre d’ancienneté, selon les besoins du service.

La demande de congé formulée après l’affichage de l’horaire et qui vise la période horaire en cours, de même que la demande de congé qui vise une période horaire subséquente, est accordée selon l’ordre des demandes déposées, en tenant compte des besoins du service. Dans le cas d’une demande de congé pour la période en cours, celle-ci est déposée par la personne salariée à temps complet au moins quarante-huit heures (excluant le samedi et le dimanche) avant le congé visé.

17.07 Au 30 avril, l’employeur établit la différence entre les heures acquises selon les règles du présent article et celles utilisées par la personne salariée détentrice d’un poste à temps complet conformément au paragraphe 17.04. Le solde des heures acquises non utilisé au 30 avril lui est payé à son taux horaire régulier, au plus tard à la prochaine journée de paie suivant le 15 mai. Dans le cas contraire, l’employeur procédera à la récupération du montant dû, à compter de la prochaine journée de paie suivant le 15 mai.

[14] On voit que les parties ont convenu à l’article 17.03 que les demandes de congés seraient accordées de façon différente selon qu’elle vise le prochain horaire ou

l'horaire en cours. Dans le premier cas, le congé est accordé selon l'ancienneté et, dans le deuxième cas, selon l'ordre de dépôt de la demande. Cette distinction n'est pas en cause en l'espèce.

[15] Dans les deux cas cependant, l'employeur peut refuser la demande si les besoins du service justifient de ne pas l'accorder.

[16] Cette notion de « besoins du service » est différente de celle convenue entre les parties à l'article 20.09 pour les 3 congés de maladie pouvant être pris pour des motifs personnels dans lequel on précise que le congé ne peut pas être refusé « sans motif valable ».

[17] Dans une sentence arbitrale récente impliquant les mêmes parties (***Fédération des employés du préhospitalier du Québec (FPHQ) et Services préhospitalier Paraxion Inc, 20 avril 2020, arbitre Dominique-Anne Roy***), l'arbitre avait à décider si l'employeur pouvait refuser d'accorder des congés de maladie pour motifs personnels suivant l'article 20.09 lorsque la liste de rappel est vide. En d'autres mots, l'absence de TAP disponible sur la liste de rappel était-elle un motif valable pour refuser la demande de congé.

[18] Même si cette décision porte sur un type de congé différent et pour lequel le critère d'acceptation ou de refus est aussi différent (motif valable vs besoins du service), on y retrouve des conclusions qui sont applicables en l'espèce. L'arbitre était comme ici devant la situation selon laquelle l'employeur refusait systématiquement les demandes de congés lorsqu'il la liste de rappel ne permettait pas d'assurer le remplacement du salarié. Je donnerai suite à ces conclusions non seulement parce qu'il y a lieu d'assurer la cohérence décisionnelle s'agissant de sentences impliquant les mêmes parties et portant sur un sujet similaire, mais aussi et surtout parce que je partage les conclusions de l'arbitre Roy.

La prescription du grief

[19] Étant donné que je conclus que le grief n'est pas bien fondé, la question de sa prescription est académique. J'en conclus néanmoins ceci.

[20] Le délai de prescription prévu à l'article 8.01 est de 60 jours de la connaissance des faits dont le grief découle. L'employeur soutient que c'est la journée où la demande de congé est refusée qui marque le point de départ du délai de prescription pour chaque refus considéré individuellement.

[21] Pour en décider, il faut déterminer quel est l'objet du grief. Or ici, le grief ne conteste pas un ou quelques refus en particulier. Il conteste le fait que l'employeur les ait refusés, dans une multitude de cas. Le syndicat a d'ailleurs précisé d'entrée de jeu, malgré le 2^e correctif réclamé au grief, qu'il ne réclame pas une compensation financière pour chaque congé refusé puisque les congés ont été rémunérés, mais il demande que la pratique de l'employeur cesse.

[22] Pour établir le point de départ du délai de prescription, il faut donc déterminer à quel moment le syndicat a eu connaissance qu'une multitude de demandes de congés fériés ont été refusées. En ce sens, la position du syndicat voulant que ce soit au moment où l'employeur fait le bilan prévu à l'article 17.07 et rémunère les congés non utilisés est bien fondée.

[23] Je comprends que les congés fériés rémunérés sur la paie du 21 mai 2020 (S5 et E9) ne visent pas seulement les congés refusés, mais aussi ceux que des salariés ont choisi de ne pas prendre et de plutôt se les faire monnayer. Néanmoins, il m'apparaît que c'est le moment où le syndicat peut prendre connaissance de la quantité de demandes refusées et constater ce qu'il estime être une multitude de cas.

[24] Par ailleurs, même avec la position de l'employeur, que je ne retiens pas cependant, il aurait fallu conclure qu'il s'agit clairement d'un grief à effet continu qui ne pourrait emporter la prescription que pour les congés refusés plus de 60 jours avant le dépôt du grief.

Le fardeau de la preuve et la compétence de l'arbitre

[25] L'arbitre Roy traite de la question de la façon suivante :

[35] Si les parties s'entendent sur le fait qu'il revient à l'Employeur de démontrer un motif valable au soutien de son refus de congé, un désaccord existe quant à l'étendue de la compétence arbitrale en la matière. Pour le Syndicat, le Tribunal a compétence pour examiner le motif valable invoqué au soutien du refus du congé. Du point de vue de l'Employeur, l'intervention arbitrale est limitée à un refus de congé empreint d'abus, d'arbitraire, de mauvaise foi et de discrimination.

[36] La position syndicale est retenue

[37] Telle que libellé, la clause 20.09 permet de vérifier si l'Employeur avait un motif valable de refus et d'ainsi examiner l'ensemble des circonstances invoquées en guise de justification. Nous ne sommes pas en présence d'un pur exercice discrétionnaire d'accorder ou non le congé. Les parties ont convenu de baliser cette discrétion en l'assujettissant à une condition qui, bien qu'aux contours non définis, exige la présence d'un motif valable dont la preuve doit être faite le cas échéant. Le Tribunal rejoint d'ailleurs en cela un courant jurisprudentiel bien établi.

[26] Comme je l'ai écrit plus tôt, je partage cette opinion, même s'il faut faire quelques nuances entre les notions de motif valable et besoins du service. Dans notre cas, la demande de congé férié est « accordée selon les besoins du service » ou « en tenant compte des besoins du service ». L'employeur doit donc accorder le congé, sauf s'il démontre que les besoins du service justifient de ne pas l'accorder.

[27] Le procureur de l'employeur soumet qu'il faut décider en fonction de la preuve soumise et qui ne porte que sur les cas de deux salariés et ne visant que deux unités de négociation dans deux seuls secteurs.

[28] Avec respect, l'admission voulant que l'employeur refuse toutes les demandes lorsqu'il n'y a aucun TAP disponible sur la liste de rappel est un élément de la preuve. Aussi, elle permet de préciser que l'objet du grief n'est pas de sanctionner des refus ponctuels comme pouvait le laisser croire le libellé du grief, mais de faire cesser la pratique de les refuser automatiquement sur la base du seul motif de l'absence de disponibilité d'un TAP sur la liste de rappel.

[29] De plus, le fait dont cette admission est l'objet est confirmé par les témoignages de Pierre-Luc Morin et de René Valois. Commentant la mention faite au grief à l'effet que l'employeur refuserait les congés dans une multitude de cas, ce dernier affirme que le motif de refus est toujours le même : le manque de disponibilité sur la liste de rappel.

[30] Il ajoute que c'était déjà le cas en 2009 bien que cela était moins fréquent puisqu'il y avait plus de personnel.

[31] Quant à cette dernière affirmation, j'ouvre une parenthèse pour mentionner qu'il n'est pas nécessaire de recourir à une preuve de pratique passée. La clause applicable en l'espèce ne comporte aucune ambiguïté, les parties le reconnaissent. L'employeur peut tenir compte des besoins du service pour refuser une demande de congé férié. Il s'agit d'apprécier à la lumière de la preuve si les besoins du service justifient l'employeur de refuser les demandes de congés fériés sans recourir aux alternatives possibles à l'absence de TAP disponible sur la liste de rappel. C'est une question d'appréciation de la preuve à l'égard d'une notion couramment utilisée dans les conventions collectives. L'arbitre Roy en a elle aussi décidé ainsi aux paragraphes [21 à 27] de sa décision.

[32] Par ailleurs, s'il est vrai que chaque demande de congé férié doit être considérée individuellement, c'est précisément ce que fait l'employeur. En effet, Pierre-Luc Morin a témoigné que chaque demande est analysée au cas par cas au moment où elle est faite. Les pièces S3 et S7 le confirment. Il précise, comme le fait René Valois, qu'elle est refusée ou accordée sur la seule considération de la disponibilité ou non d'un TAP sur la liste de rappel à la date du congé demandé.

[33] Nous le verrons, René Valois a témoigné des motifs qui amènent l'employeur à refuser toutes les demandes sur la seule base de l'absence d'un TAP disponible, expliquant pourquoi il ne considère pas d'autres alternatives. Il faut déterminer si cette façon de faire est appuyée sur la prise en compte des besoins du service. J'y reviendrai.

Les témoignages de Nancy Lévesque et de Fabrice Thibodeau

[34] Je ferai un bref résumé de leur témoignage respectif parce que l'élément essentiel en l'espèce n'est pas contesté. En effet, pour chaque demande qui n'a pas été accordée à l'un et l'autre, le syndicat ne conteste pas qu'il n'y avait aucun TAP disponible sur la liste de rappel.

[35] **Nancy Lévesque** travaille dans le secteur Baie-Comeau qui inclut Forestville et Les Escoumins. Elle dépose des demandes de congés faites entre le 8 avril 2019 et le 1^{er} avril 2020 qui ont toutes été refusées (S3) pour le même motif du manque de TAP sur la liste de rappel. Ayant été absente entre mai et novembre 2019, elle avait accumulé 67,24 heures de congés fériés qui lui ont été rémunérées (S4). On lui a crédit 104 heures pour l'année suivante (S5) dont 56 heures lui ont été payées (S6). Ces demandes n'ont pas toutes été refusées de telle sorte qu'elle a vraisemblablement obtenu 48 heures de congés.

[36] Elle reconnaît que l'employeur n'exige pas que les salariés fassent des heures supplémentaires. Elle-même a cessé d'en faire par choix à compter du 2020. Elle reconnaît aussi que la pandémie de Covid 19 a eu un impact sur l'absentéisme et que la pénurie de main-d'œuvre est criante.

[37] **Fabrice Thibodeau** travaille dans le secteur de Chandler comprenant Grande-Rivière et Gascon. Il était 5^e sur la liste d'ancienneté en 2019 (E5) et 4^e en 2020 (E6). Il dépose les demandes de congés fériés pour l'année 2019-20 qu'il a toutes faites le 10 décembre 2019 (S7). Il voulait, dit-il, planifier son hiver et en profiter pour passer du temps en famille. Deux congés ont été acceptés pour les 11 et 12 janvier 2020 (S8). Les autres ont été refusés toujours au motif qu'il n'y avait aucun TAP sur la liste de rappel. Je note à la page 13 de la pièce S7 qu'il y a une demande concernant l'année suivante en date du 29 décembre 2020 pour le 5 janvier 2021 qui a aussi été refusée.

[38] En 2020, on lui a monnayé 32 heures restantes pour l'année 2019-20, 88 heures en 2021 pour l'année 2020-21 et la totalité des 104 heures en 2022 (S9). Il savait qu'il n'y avait aucun TAP disponible parce que ceux-ci étaient affectés à des remplacements à long terme. Comme il est vice-président du syndicat, il a facilement accès aux listes de rappel et il sait qu'il n'y a pas de TAP disponible, de telle sorte qu'il ne fait plus de demandes sachant qu'elles seront refusées.

[39] Lui aussi reconnaît que la Covid 19 a amené de l'absentéisme et qu'il y a une pénurie de main-d'œuvre dans la région comme partout et qu'elle vise aussi les TAP.

Les témoignages de Pierre-Luc Morin et de René Valois

[40] **Pierre-Luc Morin** explique que les salariés à temps complet choisissent leur horaire. Les horaires non comblés sont offerts aux salariés à temps partiel. Ceux qui parmi eux n'obtiennent pas un horaire annuel fixe sont inscrits sur la liste de rappel et remplacent les absences; que ce soit les absences ponctuelles comme les maladies,

les blessures, les responsabilités familiales ou les absences prévues à l'avance comme les vacances et les congés préautorisés.

[41] Lorsque la liste est épuisée, les vides sont d'abord comblés par le recours aux heures supplémentaires offertes aux salariés ayant complété le nombre d'heures requis pour y être éligibles. Celles-ci ne sont pas obligatoires. Les salariés peuvent accepter, refuser ou, comme il arrive fréquemment ne pas répondre à l'appel.

[42] Lorsque les heures supplémentaires ne sont plus possibles, on a recours aux prestataires de services qui sont des salariés qui ne sont pas dans l'accréditation. On peut aussi avoir recours à la banque des techniciens ambulanciers du Québec (BTAQ) et enfin aux cadres qui peuvent entrer travailler sur l'ambulance.

[43] Pour les demandes de congés fériés, et c'est la même chose pour les absences pour motifs personnels et les congés sans solde, chaque demande est regardée individuellement. Elle est refusée s'il n'y a pas de TAP disponible sur la liste de rappel. On ne vérifie jamais s'il y a des heures supplémentaires possibles, ni s'il y a l'une ou l'autre alternative comme on le fait pour certaines absences qui doivent être accordées.

[44] Les vacances préautorisées sont respectées. Celles demandées en cours d'horaire, ce qui n'est par ailleurs pas fréquent, ne seront accordées que s'il y a des TAP sur la liste de rappel, comme pour les congés fériés.

[45] Il explique que les salariés à temps partiel donnent une disponibilité minimale de 8 jours par 28 jours dont une fin de semaine sur deux. Certains ont une pleine disponibilité. Certains travaillent aussi dans d'autres accréditations ou pour d'autres entreprises.

[46] Auparavant, on gardait des TAP sur la liste de rappel en tout temps (buffers) pour combler les imprévus. On a cessé cette pratique en 2019 parce qu'ils pouvaient se faire appeler par une autre entreprise et on les perdait.

[47] La pandémie a généré des problèmes d'absentéisme et de surcharge de travail pour les gestionnaires.

[48] Il ressort du témoignage de Pierre-Luc Morin et des pièces S3 et S7 que le Service des horaires examine individuellement chaque demande de congé férié. Celle-ci sera refusée en l'absence d'un TAP disponible et acceptée dans le cas contraire. On a cessé la pratique du TAP en réserve pour combler certains imprévus. Cette main-d'œuvre étant attrayante pour la concurrence, on perdait leur service. Le Syndicat n'a pas contesté l'arrêt de cette pratique.

[49] **René Valois** témoigne que la pandémie débutée en mars 2020 a eu certains effets, notamment un absentéisme important à cause de l'isolement. Les gestionnaires ont eu un surcroît de travail administratif et sont moins disponibles pour travailler sur l'ambulance. Ces effets ont duré jusqu'à Noël 2021.

[50] Quant à la pénurie de main-d'œuvre, dont l'existence est d'ailleurs reconnue de tous, il explique que les CEGEPS ne diplôment qu'environ 350 finissants par année alors qu'il en faudrait 500. De plus, la création de nouveaux postes dans les grands centres produit un exode des régions.

[51] L'entreprise fait des démarches depuis 2014 pour attirer de nouveaux ambulanciers. Sauf durant la période de pandémie, on fait des représentations dans les CEGEPS, notamment des journées carrières pour présenter l'entreprise et ses avantages. On y laisse des articles promotionnels. On donne des bourses pour des finissants. On prête des véhicules à plusieurs CEGEPS. L'entreprise s'implique beaucoup au CEGEP en fournissant du matériel et en libérant 4 paramédics pour y enseigner (E12).

[52] On verse une prime de référencement de 500\$. On paie des examens préparatoires pour augmenter les chances de réussite à l'examen final. On embauche des stagiaires en attente de permis que l'on rémunère et à qui on assure le logement. À titre de 3^e personne, les stagiaires ne posent pas d'actes, mais observent le travail des 2 autres et peuvent leur poser des questions.

[53] On a des incitatifs financiers pour les prestataires de services en payant leur kilométrage et en leur versant une prime de contribution de 60\$ par quart et un montant forfaitaire de 46\$ pour les repas.

[54] On a convenu d'ententes avec le syndicat dans le cadre de la pénurie de main-d'œuvre, notamment pour augmenter les possibilités d'échanges de quarts (E9).

[55] Dans le contexte de la conversion des horaires de faction en horaires à l'heure, on a convenu d'augmenter la semaine normale sur 14 jours de 80 à 84 heures dont 4 heures au taux des heures supplémentaires et de permettre le rachat de vacances (E10).

[56] On a convenu aussi que des formations pourraient avoir lieu durant une journée de congé ou de récupération sans remise d'une journée de congé (E13).

[57] **René Valois** explique qu'on n'utilise pas les heures supplémentaires pour combler les congés fériés parce qu'on a déjà beaucoup d'heures supplémentaires, que ce n'est pas tous les salariés qui acceptent d'en faire et que, si on occupe ceux qui en font pour les remplacements des congés fériés, ils seront moins disponibles pour les autres quarts que l'on doit obligatoirement remplacer.

[58] Les heures supplémentaires ne sont pas obligatoires. Cela n'a jamais été dans la philosophie de l'entreprise. On risquerait qu'un plus grand nombre de salariés ne répondent pas au téléphone. Les ambulanciers font déjà beaucoup d'heures supplémentaires et ils sont fatigués.

[59] Les cadres ayant des postes réservés ont des tâches administratives : les paies, les réclamations de frais, les uniformes et le matériel, l'entretien des véhicules, les enquêtes disciplinaires, les relations de travail et humaines, les rencontres avec les partenaires. Lorsqu'un cadre est en libération administrative, on peut aller en heures supplémentaires ou à l'externe. Si on ne trouve pas, on ne permet pas une rupture de service et on remet le cadre sur l'horaire, même sur un quart qui ne serait pas le sien. En cas de conflit de travail, il n'y a pas de grève de temps, mais de certaines tâches qui doivent être effectuées par les cadres qui sont alors très sollicités.

[60] Il témoigne qu'il y a près d'une centaine de ruptures de service par année sur la côte-Nord et Baie-Comeau. Le CISSS les a convoqués pour voir si on avait des alternatives pour réduire les ruptures.

[61] Il explique que s'il utilisait les autres options pour remplacer les congés fériés, il réduirait la possibilité de les utiliser pour des situations imprévues.

[62] Je conclus témoignage sans détour et crédible de René Valois que l'employeur a démontré que sa décision de n'accorder les demandes de congés fériés que lorsqu'il y a un TAP disponible sur la liste de rappel sans recourir à d'autres alternatives est basée sur les besoins du service.

[63] Le syndicat invoque que les salariés sont en droit de vouloir obtenir les congés plutôt que de se faire rembourser la banque d'heures pour les congés non utilisés. Il a raison. Mais cela ne change rien au fait que les parties ont limité ce droit dans la convention collective en convenant que l'employeur peut refuser les demandes dont l'acceptation l'empêcherait d'assurer les besoins du service.

[64] Le syndicat invoque aussi que le fait de ne considérer que la liste de rappel est inéquitable à l'égard des salariés des secteurs où la pénurie de personnel est plus sévère. Avec respect, les besoins du service peuvent être plus ou moins difficiles à assurer d'un secteur à un autre pour toutes sortes de raisons dont l'employeur peut et doit tenir compte pour déterminer la capacité ou non de les assurer.

[65] La notion de besoins du service dans le secteur du préhospitalier, comme dans plusieurs autres secteurs, impose d'éviter dans toute la mesure du possible les ruptures de services. C'est une question de services essentiels à la population et, comme l'a souligné le procureur de l'employeur, de réputation.

[66] D'ailleurs, le syndicat ne conteste pas ce fait. Il ne demande pas, dit-il, de fermer une ambulance pour accorder un congé férié, mais il soutient que l'employeur doit recourir à toutes les alternatives possibles avant de le refuser.

[67] Le syndicat soutient que l'employeur ne peut pas évoquer un motif économique pour refuser un congé. Ainsi, il devrait, soutient-il, vérifier la possibilité d'avoir un salarié qui accepterait de faire des heures supplémentaires et y avoir recours le cas échéant pour permettre au salarié de bénéficier du congé demandé et auquel il a droit

(Fraternité des policiers de Repentigny et Ville de Repentigny, T.A., 2000-04-25, AZ-00142119, 25 avril 2000, arbitre Gilles Lavoie).

[68] Dans cette affaire, l'arbitre a conclu que l'employeur n'a pas fait la preuve des difficultés de remplacement et qu'en conséquence la ville n'invoquait qu'un motif économique pour refuser le congé, soit le remplacement au taux des heures supplémentaires.

[69] Dans notre cas, le refus de l'employeur de recourir aux heures supplémentaires n'est pas économique, mais relié à la capacité ou non d'assurer les besoins du service avec une vision à plus long terme des conséquences probables d'y avoir recours. Le témoignage de René Valois est convaincant à cet égard.

[70] Je suis d'avis en effet que, lorsque l'employeur reçoit une demande de congé, il est justifié d'évaluer sa capacité d'assurer les besoins du service non seulement pour le remplacement du salarié le jour pour lequel il fait la demande, mais aussi en tenant compte des besoins futurs du service.

[71] Ainsi, il est bien fondé de considérer les conséquences que pourrait avoir le fait de recourir à des heures supplémentaires obligatoires et aux autres alternatives évoquées en l'espèce sur sa capacité de combler les absences impératives.

[72] Il n'est pas contesté qu'au moment du grief, l'employeur est aux prises avec une pénurie de personnel et que la pandémie a eu pour effet d'augmenter l'absentéisme. Pour réduire les effets négatifs de cette situation difficile et pour ne pas surcharger le personnel, il est justifié de ne pas obliger les heures supplémentaires, de ne pas les utiliser pour le remplacement de congés fériés et de ne pas recourir aux autres options pour ne pas compromettre la possibilité d'y avoir recours pour les situations imprévues.

[73] Enfin, le syndicat soutient qu'on ne sait pas quand la pénurie de personnel va se résorber et qu'on ne peut pas se replier derrière cette situation parce que ça aurait pour effet de rendre les dispositions des articles 17.02 et 17.03 inapplicables. Effectivement, on ne sait pas combien de temps la pénurie de personnel compromettra la capacité de l'employeur d'assurer les besoins du service. Mais, on ne peut pas lui reprocher de se replier derrière cette excuse alors qu'il fait des efforts considérables pour y remédier comme les a expliqués René Valois dans son témoignage.

POUR CES MOTIFS, le grief n° 1127-2020-01-15-001 est rejeté.

DENIS GAGNON

Denis Gagnon, arbitre

Pour le syndicat : Me Sophia M Rossi

Pour l'employeur : Me Sylvain Toupin

Dates d'audience : 23-11-22, 08-12-22 et 13-02-23