

## DÉCISION DU TRIBUNAL D'ARBITRAGE PORTANT SUR LA RÉMUNÉRATION DES HEURES DE REPAS POUR LES AGENTS SUR APPEL ET HORAIRE VARIABLE (AAHV)

L'Association désire informer ses membres qu'une décision défavorable a été rendue le 2 juillet dernier par M<sup>me</sup> Suzanne Moro, arbitre de grief, concernant le grief collectif que nous avons déposé afin que les membres AAHV puissent bénéficier d'une heure de repas rémunérée, en se basant principalement sur les dispositions de la *Loi sur les normes du travail*.

Vous pouvez prendre connaissance des motifs pour lesquels l'arbitre Moro a rejeté ce grief en consultant sa décision qui se trouve en annexe.

Il est à noter que votre Bureau exécutif a décidé, en date de ce jour, de donner le mandat aux procureurs assignés au dossier d'aller de l'avant avec une requête en révision judiciaire afin de contester la décision de l'arbitre Moro.

Par ailleurs, quoique cette problématique du passé concerne un nombre appréciable de membres, anciennement AAHV, celle-ci a été réglée pour le futur lors de la dernière ronde de négociation du contrat de travail en 2017.

Nous vous tiendrons informé de tout développement devant survenir dans ce dossier.

Je profite de l'occasion pour vous souhaiter à tous une excellente saison estivale. Soyez prudents.



Dominic Ricard  
Président

DR/sb

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date **2 juillet 2021**

---

**DEVANT L'ARBITRE :**

**SUZANNE MORO**

---

**ASSOCIATION DES POLICIÈRES ET POLICIERS PROVINCIAUX DU QUÉBEC**

Syndicat

Et

**SÛRETÉ DU QUÉBEC**

Employeur

Grief : 32768 – Heures de repas

Représentant du syndicat : M<sup>e</sup> Marco Gaggino  
GAGGINO AVOCATS

Représentant de l'employeur : M<sup>e</sup> Normand Drolet  
CAIN LAMARRE

Dates des audiences : 5 juillet 2019, 9 juin 2020, 19 mars et  
1<sup>er</sup> avril 2021

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

**LE LITIGE**

[1] Le grief 32768 du 17 février 2016 de l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec (le syndicat) conteste l'absence de rémunération de l'heure de repas des policiers agents sur appel et horaire variable (AAHV) par la Sûreté du Québec (l'employeur).

[2] Le syndicat réclame que l'employeur verse rétroactivement à chacun des AAHV une somme d'argent équivalente à une heure rémunérée selon le taux du temps supplémentaire pour chaque heure de repas pris, conformément à l'horaire de travail prévu à l'Annexe R du Contrat de travail, jusqu'à concurrence d'une année précédant le dépôt du grief, le tout avec intérêts.

**LES ADMISSIONS**

[3] Les parties consentent les admissions d'usage, reconnaissant ainsi que le tribunal est valablement saisi du grief et qu'il a compétence pour trancher le litige.

**LA PROCÉDURE**

[4] Les parties conviennent de procéder uniquement sur le fond du grief et demandent au tribunal de conserver compétence sur la détermination de l'indemnité, le cas échéant.

**LA PREUVE*****L'EXPOSÉ COMMUN DES FAITS ET DES QUESTIONS DE DROIT***

[5] Dans un exposé commun daté du 5 juillet 2019, les parties admettent les faits suivants et circonscrivent les questions en litige :

**LE GRIEF**

1. Le 17 février 2016, l'APPQ a déposé le grief collectif 32768, libellé comme suit :

**Exposé sommaire du grief**

L'Association conteste, pour et à l'acquis des membres concernés, l'absence de rémunération pour l'heure de repas en ce qui concerne les policiers agents sur appel et horaire variable (AAHV) puisque ces agents doivent demeurer disponibles et répondre aux différents appels d'urgence durant cette heure de repas.

En vertu de la *Loi sur les normes du travail* et de la *Charte*, l'article 4,2 b) de l'Annexe « R » du contrat de travail en vigueur doit être déclaré inopérant en ce qu'il prévoit l'absence de rémunération pour les AAHV durant leur heure de repas, ce qui est contraire à des dispositions d'ordre public.

### Réclamation

Que soit déclarée inopérante la disposition en litige, puisque discriminatoire et contraire aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, en l'occurrence et de façon non limitative quant aux articles 52, 57 et 79 de la *Loi sur les normes du travail*.

Que l'employeur verse à chacun des AAHV une somme d'argent équivalente à une heure rémunérée selon le taux du temps supplémentaire pour chaque heure de repas pris, conformément à l'horaire de travail prévu à l'Annexe « R », et ce, rétroactivement jusqu'à concurrence d'une année précédant le dépôt du présent grief.

Le tout avec intérêts.

Article : 4,02 b), 4,03 b) de l'annexe « R » et tout autre article pertinent du contrat de travail et des lois applicables.

### **LA CONVENTION COLLECTIVE**

2. Au moment du dépôt du grief, les parties étaient liées par le Contrat de travail entre le Gouvernement du Québec et l'Association des policières et policiers provinciaux du Québec applicable pour la période du 1er avril 2010 au 31 mars 2015 (ci-après le « **contrat de travail** »).
3. L'Annexe « R » du contrat de travail énonce les dispositions qui sont applicables aux Agents réguliers sur appel et sur horaire variable (ci-après les « **AAHV** »), et prévoit des adaptations spécifiques aux conditions de travail de ces agents.
4. Le 24 mai 2017, une entente de principe (ci - après l'« **Entente cadre** ») visant à modifier certaines conditions de travail et à renouveler le contrat de travail pour les années 2015 à 2022 est intervenue entre les parties.
5. À compter du 25 juin 2017, et ce jusqu'au 22 octobre 2017 inclusivement, des mesures transitoires visant exclusivement les dispositions de l'Annexe « R » ont été mises en place.
6. Conformément à l'Entente cadre, les dispositions de l'Annexe « R » ont été abolies au moment de l'entrée en vigueur du nouveau contrat de travail 2015-2022, soit le 23 octobre 2017.
7. De ce fait, l'APPQ reconnaît que la première conclusion recherchée dans le grief, soit : « Que soit déclarée inopérante la disposition en litige, puisque discriminatoire et contraire aux dispositions de la *Loi sur les normes du travail*, en l'occurrence et de façon non limitatives quant aux articles 52, 57 et 79 de la *Loi sur les normes du travail* » est devenue théorique et l'arbitre n'a pas la compétence pour se prononcer à l'égard de cette demande déclaratoire.

8. De même, les parties reconnaissent que la réclamation de l'APPQ ne peut s'étendre au-delà du 24 juin 2017.

### **LES QUESTIONS EN LITIGE**

9. Le grief 32768 soulève les questions suivantes :
- Est-ce que les policiers AAHV sont réputés au travail au sens de l'article 57 (1) de la LNT durant leur période de repas ?
  - Dans l'affirmative, est-ce que la contrepartie qui leur est versée pour cette même période, soit l'allocation de variabilité, respecte les dispositions des articles 57, 52, 55, 93 ou tout autres articles de la LNT ?
  - La réclamation monétaire de l'APPQ peut-elle rétroagir un (1) an avant le dépôt du grief ou doit-elle respecter le délai de 90 jours prévu à la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec* relativement au dépôt d'un grief ?

### **LES FAITS PERTINENTS**

10. Selon l'Annexe « R » du contrat de travail, les AAHV sont des agents réguliers de la Sûreté du Québec nouvellement embauchés et affectés à titre de patrouilleur dans une unité de MRC ou autoroutière.
11. L'AAHV travaille sur appel et sur horaire variable, contrairement à l'agent régulier titulaire d'un poste permanent (ci-après le « **policier permanent** ») qui travaille selon un horaire fixe.

### **Rémunération des AAHV**

12. En application des articles 2 (7) et 11 du contrat de travail, les AAHV reçoivent le traitement annuel régulier prévu à l'échelle de traitement « Agent 1 » de l'Annexe « T » du contrat de travail :

**ANNEXE « T » ÉCHELLES DE TRAITEMENT**

Les taux mentionnés à la présente Annexe sont sujets à révision selon l'application des paragraphes 11.04 à 11.07 du contrat de travail.

**Agente ou agent 1**

		Taux au 2010-04-01 (\$)	Taux au 2011-04-01 (\$)	Taux au 2011-11-30 (\$)	Taux au 2012-04-01 (\$)	Taux au 2013-04-01 (\$)	Taux au 2014-04-01 (\$)
Anc.	Échelon						
	entrée 01	37 974	38 259	38 259	38 642	39 318	40 104
	6 mois 02	40 349	40 652	40 652	41 059	41 778	42 614
	12 mois 03	42 870	43 192	43 192	43 624	44 387	45 275
	18 mois 04	45 548	45 890	45 890	46 349	47 180	48 103
	24 mois 05	48 399	48 762	48 762	49 250	50 112	51 114
	30 mois 06	51 420	51 806	51 806	52 324	53 240	54 306
	36 mois 07	54 636	55 046	55 147	56 708	57 700	58 854
	48 mois 08	59 549	59 996	61 196	61 808	62 890	64 148
	60 mois 09	64 911	65 398	66 706	67 373	68 552	69 923
	72 mois 10	66 209	66 706				

13. Toute période de travail effectuée par un AAHV en plus de sa journée régulière de travail, laquelle est de 9 heures ou de 12 heures par jour selon qu'il est sur une relève de 9 heures ou de 12 heures par jour, est payée en temps supplémentaire conformément aux dispositions de l'article 12 du contrat de travail :

**ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

12.01 Aux fins du présent article, les expressions suivantes signifient :

- a) « Heures supplémentaires » : une période de travail effectuée par le membre en plus de sa journée régulière de travail ou une période de travail effectuée un jour de congé.
- b) « Taux horaire régulier » : celui obtenu en divisant le traitement annuel régulier du membre par deux mille quatre-vingts (2 080).

12.02 Le membre est rémunéré, pour chaque heure supplémentaire, à un taux équivalant à une fois et demie (1 ½) son taux horaire régulier.

Cependant, le membre requis de revenir au travail alors qu'il est en vacances ou en congé férié, est rémunéré pour chaque heure supplémentaire à un taux équivalant à deux (2) fois son taux horaire régulier, sauf s'il est requis de revenir au travail pour une assignation à la Cour ou pour participer à une opération spéciale au sens du paragraphe 10.14.

14. Aux fins de la rémunération des « heures supplémentaires » du AAHV, un taux horaire régulier est obtenu en divisant son traitement annuel régulier par 2080, tel que prévu à l'article 12.01 du contrat de travail.

### **Horaire des AAHV**

15. L'Annexe « R » du contrat de travail encadre les horaires de travail des AAHV.
16. La semaine de travail des AAHV est du lundi au dimanche, conformément aux dispositions de l'article 4.1 b) de l'Annexe « R ».
17. Ces agents sont affectés soit sur la relève de « neuf (9) heures par jour » ou de « douze (12) heures par jour ».

#### **Les AAHV travaillant sur une relève de neuf (9) heures par jour**

18. Conformément à l'article 4.2 a) de l'Annexe « R », leur cycle de travail est de 35 jours, comportant 25 jours de travail et 10 jours de congés. Ce cycle comporte 5 semaines.
19. L'article 4.2 b) de l'Annexe « R » prévoit que l'horaire hebdomadaire de l'agent comporte cinq (5) jours de travail de neuf (9) heures consécutives, dont une (1) heure pour le repas non rémunérée ; la période de repas se situe généralement durant les périodes habituelles de repas. L'horaire de travail comporte également les heures de début de relève et deux (2) congés hebdomadaires consécutifs dont au moins un samedi et un dimanche consécutifs par cycle de trente-cinq (35) jours.
20. Pour l'AAHV travaillant sur la relève de neuf (9) heures, tout travail effectué au-delà de sa journée régulière de neuf (9) heures par jour est payé au taux du temps supplémentaire prévu à l'article 12 du contrat de travail.
21. Si l'AAHV est « requis » de travailler durant sa période de repas, il est payé au taux de temps supplémentaire selon l'article 4.1 f) de l'Annexe « R » :

f) L'agent requis de travailler à cause des exigences du service durant l'une ou l'autre de ses périodes de repas lors d'une journée régulière de travail reçoit une rémunération pour la période ou pour toute partie de cette période au taux du temps supplémentaire.

#### **LES AAHV TRAVAILLANT SUR UNE RELÈVE DE DOUZE (12) HEURES PAR JOUR**

22. Conformément à l'article 4.3 a) de l'Annexe « R », leur cycle de travail est de 28 jours, comportant 15 jours de travail et 13 jours de congés. Ce cycle comporte 4 semaines.

23. L'article 4.3 b) de l'Annexe « R » prévoit que l'horaire hebdomadaire de l'agent comporte un maximum de cinq (5) jours de travail de 12 heures consécutives, dont quatre-vingt-dix (90) minutes en périodes de repas qui ne sont pas rémunérées ; le temps octroyé pour le repas comprend un période d'une (1) heure généralement située durant les périodes habituelles de repas et une seconde période d'une demi-heure (1/2). L'horaire prévoit les heures de début de relève et les congés hebdomadaires à raison de deux (2) jours consécutifs ou plus par semaine, dont au moins un samedi et un dimanche consécutifs par cycle de vingt-huit (28) jours.
24. Pour l'AAHV travaillant sur la relève de douze (12) heures, tout travail effectué au-delà de sa journée régulière de douze (12) heures par jour est payé au taux du temps supplémentaire prévu à l'article 12 du contrat de travail.
25. Si l'AAHV est « requis » de travailler durant sa période de repas, il est payé au taux de temps supplémentaire selon l'article 4.1 f) de l'Annexe « R » :

f) L'agent requis de travailler à cause des exigences du service durant l'une ou l'autre de ses périodes de repas lors d'une journée régulière de travail reçoit une rémunération pour la période ou pour toute partie de cette période au taux du temps supplémentaire.

#### **Allocation de variabilité versée aux AAHV**

26. Selon l'article 5 de l'Annexe « R », les AAHV reçoivent pour chaque relève travaillée une « allocation de variabilité » d'une (1) heure à taux régulier s'ils sont sur l'horaire de neuf (9) heures, et d'une heure et demie (1 h 30) à taux régulier s'ils sont sur l'horaire de douze (12) heures. Le montant de l'allocation de variabilité versée correspond aux périodes de repas des AAHV.



**5. Allocation de variabilité**

L'agent sur horaire variable reçoit pour chaque journée travaillée une allocation d'une (1) heure à taux régulier s'il est sur l'horaire de neuf (9) heures et d'une heure et demie (1h30) à taux régulier s'il est sur l'horaire de douze (12) heures.

Les cinquante-six (56) premières heures (7 jours), s'il est sur l'horaire de neuf (9) heures, et les soixante-trois (63) premières heures (6 jours), s'il est sur l'horaire de douze (12) heures, peuvent être prises en congé avec autorisation du supérieur si les besoins du service le permettent.

Chaque heure au-delà des 56 ou 63 premières heures accumulées est automatiquement payée. Le solde de la réserve qui n'est pas pris en congé au 30 juin d'une année est payé dans les quarante-cinq (45) jours suivants.

L'agent peut une fois au cours de la période du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin se faire payer les heures accumulées en tout ou en partie.

Les heures payées ne sont pas du traitement admissible aux fins du régime de retraite.

27. L'allocation de variabilité est versée pour compenser le fait que pour les AAHV, contrairement aux policiers permanents, le contrat de travail prévoit que la période de repas n'est pas rémunérée.
28. L'allocation de variabilité sert à compenser la disponibilité des AAHV requise par l'employeur durant leur période de repas.
29. En l'espèce, tous les AAHV visés par le grief collectif ont reçu l'allocation de variabilité pour leurs périodes de repas.
30. Par le grief 32768, l'APPQ réclame, pour chaque période de repas pris par les AAHV, la différence entre l'allocation de variabilité leur ayant été versée et le taux de temps supplémentaire tel que défini aux articles 12 du contrat de travail et 55 de la *Loi sur les normes du travail*.

**Disponibilité des AAHV pendant l'heure de repas**

31. À la demande de l'employeur, les AAHV doivent demeurer rejoignables en tout temps notamment par le moyen des ondes radio durant les périodes de repas.
32. Tout comme les policiers permanents, les AAHV sont notamment autorisés à prendre leur période de repas à l'extérieur de leur unité ou de leur territoire de patrouille, mais ils doivent néanmoins être rejoignables.
33. Outre le fait d'être rejoignables durant la période de repas, les AAHV n'exécutent aucune autre tâche propre au travail de policier durant cette période.
34. Pendant leurs périodes de repas, les AAHV ou les policiers permanents, indistinctement, peuvent être requis de répondre à des appels qui nécessitent une intervention de leur part.

35. Le cas échéant, les AAHV sont alors rémunérés conformément aux dispositions de l'article 4.1 f) de l'Annexe R du contrat de travail.
36. Les AAHV font partie du décompte des effectifs minimums requis pour assurer le service conformément aux ententes conclues entre la Sûreté du Québec et les MRC durant la journée régulière de travail, laquelle inclut la période de repas.
37. Au début de la relève, tous les agents sur la relève (AAHV et/ou policiers permanents) se voient assigner par le sergent de relève une période de repas de façon à ce que les périodes de repas des agents ne se chevauchent pas.
38. Usuellement, tous les agents sur la relève se voient également désigner un secteur de patrouille.
39. Lorsqu'un agent est requis par son supérieur immédiat de prendre son repas dans un secteur en particulier (territoire assigné) sans possibilité de retourner à sa résidence ou à son unité, ce dernier reçoit une allocation de repas conformément à l'article 21.09 du contrat de travail.
40. Conformément au troisième alinéa de l'article 11 de la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*, tout grief doit être présenté dans les 90 jours de la date à laquelle il a pris naissance.

## **LES TÉMOIGNAGES**

[6] Les témoignages suivants sont venus compléter l'exposé commun des parties : Sébastien Lefebvre, policier patrouilleur, Mélanie Parke, sergente de relève à la ville de Shawinigan, Dominic Ricard, vice-président aux griefs et formations, Yanick Villemure, lieutenant responsable du poste de Shawinigan et Éric Benoît, inspecteur-chef direction des ressources humaines.

### ***L'équipement de communication***

[7] Les patrouilleurs en devoir ont sur eux en tout temps un radio émetteur, toujours ouvert, qu'ils portent à la ceinture. Ils peuvent travailler avec une oreillette. Ils entendent les communications entre le sergent de relève, les patrouilleurs et la Centrale de gestion des appels (CGA) point de convergence de tous les appels de demandes de service.

[8] Le communiqué 10 136 – *R.I.T.P. – La radio portative*, qui a pour but d'informer le personnel sur l'utilisation des moyens de communication, indique que chaque fois qu'il quitte son véhicule, le patrouilleur doit activer le répéteur véhiculaire en connexion Réseau pour relayer la communication entre la radio-portative et le réseau, sauf s'il participe à une opération spéciale et qu'un autre mode de communication est prévu.

[9] Lorsque le AAHV quitte son véhicule, il n'entend plus sur sa radio-portative les ondes en cryptophonie. Il n'entend que des bips-bips en fréquence continue. Pour

écouter le message transmis, il doit retourner à son véhicule où la radio-mobile lui permet d'entendre le message décrypté.

### ***Les repas des AAHV***

[10] Afin d'accroître la disponibilité des effectifs, les périodes de repas sont assignées de manière à éviter un chevauchement. Les AAHV font partie du décompte des effectifs minimum comptés sur la relève pendant la période de repas.

[11] Le AAHV peut prendre son repas où bon lui semble, précise le patrouilleur Sébastien Lefebvre, pourvu qu'il soit de retour dans son secteur à la fin de son repas. Le AAHV n'a aucune obligation quant à la nature de ses activités pendant sa période de repas et peut s'adonner à des activités de nature personnelle. Il n'avise pas la CGA qu'il est en période de repas, mais il doit être à proximité de son véhicule, être disponible et joignable en cas de débordement d'appel.

[12] Les policiers ont l'obligation déontologique de répondre aux situations urgentes pendant leurs heures de repas, en raison de la nature de leurs fonctions. La disponibilité du AAHV pendant la période repas s'explique pour des motifs de sécurité publique et en raison des obligations professionnelles qui incombent au policier en vertu de la *Loi sur la police*. Les AAHV pourraient être cités en déontologie pour avoir manqué de répondre à un appel.

### ***Les niveaux d'appels***

[13] Il y a trois niveaux d'appels, le niveau 1 étant le plus urgent. Il s'agit notamment de violence conjugale, de situations où il y a danger pour la vie, de crime contre la personne, de personne en crise, ayant des idées suicidaires, d'accident avec blessés, de vol en cours.

### ***La procédure d'assignation des appels***

[14] La procédure d'assignation des appels est la même pour un policier permanent et un AAHV. Cette procédure indique que l'employeur a l'entière faculté d'user des services du policier pendant son heure de repas. La décision de rappeler au travail un policier à horaire variable durant sa période de repas est prise par le superviseur de relève. Le policier ne peut refuser et il doit interrompre sa période de repas.

[15] Selon le lieutenant Villemure, seuls les appels de niveau 1 peuvent justifier le rappel au travail d'un AAHV durant sa période de repas. Avant d'en arriver là, la centrale des appels communique en cryptophonie qu'un appel de niveau 1 doit être répondu et précise le secteur concerné. Les policiers en fonction dans le secteur concerné, qui ne sont pas à leur période de repas, sont d'abord appelés à répondre à l'appel. S'ils ne sont pas disponibles, on demande ensuite aux patrouilleurs des secteurs limitrophes de répondre à l'appel. Si aucun patrouilleur des secteurs limitrophes ne peut répondre à l'appel, le superviseur de relève communique avec le patrouilleur du secteur concerné qui est à sa période de repas pour lui demander de revenir au travail. Le patrouilleur prend connaissance des détails de l'appel lorsqu'il est

de retour dans son autopatrouille. Quand les ondes radio ne fonctionnent pas, le sergent joint le AAHV sur son cellulaire personnel. Ce dernier a l'obligation de répondre et de se rendre sur les lieux.

[16] La sergente Parke assigne généralement le policier qui n'est pas en repas ; elle assignera le AAHV en repas en cas d'appel de type 1 qui nécessite une intervention immédiate *si c'est plus rapide et plus efficace*. Elle explique que d'autres situations que les appels de types 1 peuvent justifier de faire appel à un AAHV pendant son heure de repas, telles qu'une spécialisation ou la surveillance de détenus. Les AAHV sous sa supervision durant la période en litige ont été rappelés au travail durant leur période de repas entre 1 et 4 % des relèves pendant lesquelles ils ont travaillé.

[17] Les AAHV sont appelés à revenir au travail pendant leur période de repas dans une proportion de 5 % en moyenne. Il faut ajouter à ces statistiques les cas où les AAHV enregistrent leur rappel au travail dans une banque maison qui ne peut totaliser que 5 heures de temps supplémentaire. Cette banque inclut aussi le temps supplémentaire qu'ils peuvent être appelés à effectuer en prolongement de leur quart de travail. Dans près de 95 % des relèves effectuées, les AAHV ne sont pas rappelés au travail. Leur seule obligation est d'être joignables.

[18] Le patrouilleur Lefebvre a été rappelé au travail durant son heure de repas dans une proportion de 9 % des relèves où il a travaillé. Sa moyenne de rappels au travail durant sa période de repas est supérieure à celle de ses collègues de travail.

### **La rémunération des AAHV**

[19] Les AAHV sont rémunérés sur la base d'un traitement annuel. À titre d'exemple : à chaque période de paie, le traitement annuel de 42 824 \$ d'un patrouilleur est divisé par 365 jours et ensuite multiplié par 14 jours, pour une somme correspondante de 1 642,56 \$. Ce montant lui est versé à toutes les périodes de paie, comme rémunération de base, qu'il soit affecté à une relève de 9 ou de 12 heures.

[20] Bien que les AAHV assujettis à une relève de 9 heures sont appelés à travailler 2 085,72 heures par année, et que ceux assujettis à une relève de 12 heures sont appelés à travailler 2 053,12 heures par année, tous reçoivent le même traitement annuel, peu importe le type de relève auxquels ils sont affectés.

[21] Le AAHV qui est appelé à travailler pendant son repas est rémunéré en temps supplémentaire. L'article 12.02 du contrat de travail prévoit que le temps supplémentaire est rémunéré à un taux équivalent à une fois et demie le taux horaire régulier. Selon l'article 12.01 b) du contrat de travail, le taux horaire régulier est obtenu en divisant le traitement annuel par 2080.

[22] Le salaire d'entrée au 1<sup>er</sup> avril 2015 est de 41 724 \$, au 1<sup>er</sup> avril 2016 de 42 767 \$ et au 1<sup>er</sup> avril 2017 de 43 836 \$. Le taux du salaire minimum de novembre 2015 à mai 2016 est de 10,56, de 10,75 \$ pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2016 au 1<sup>er</sup> mai 2017 et de 11,25 \$ à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017.

[23] En appliquant la formule de calcul précisée à l'article 5 de l'Annexe R du contrat de travail, l'allocation de variabilité versée aux AAHV, pour le salaire d'entrée (échelon 1), en 2015, 2016 et 2017 est respectivement de :

2015 :  $41\,724 / 2\,080 = 20,06 \$$   
 2016 :  $\quad\quad\quad = 20,56 \$$   
 2017 :  $\quad\quad\quad = 21,08 \$$

Cette allocation de variabilité est plus élevée que le taux du salaire minimum majoré de 50 % :

2015 :  $10,55 \$ \times 150 \% = 15,83 \$$   
 2016 :  $10,75 \$ \times 150 \% = 16,13 \$$   
 2017 :  $11,25 \$ \times 150 \% = 16,88 \$$

## **PRÉTENTIONS DES PARTIES**

### ***LE SYNDICAT***

[24] Le syndicat souligne que sa réclamation s'appuie à la fois sur la *Loi sur les normes du travail*, car les AAHV au travail pendant leur repas dépassent les 40 heures de la semaine normale de travail, et l'article 4.1 f) de l'Annexe R du contrat de travail, car ils sont au travail pendant leur repas et doivent donc être rémunérés au taux du temps supplémentaire.

#### **1- Semaine normale de travail selon la LNT**

[25] L'article 52 LNT prévoit une semaine normale de travail de 40 heures, ce qui est un seuil *aux fins du calcul des heures supplémentaires*. En vertu de l'article 55 LNT, *tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail* doit être payé à taux majoré.

[26] Selon l'article 53 LNT, un employeur peut prévoir dans une convention collective l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire. Cet étalement est valable à la condition que la moyenne des heures soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements, soit la semaine normale de 40 heures prévue à l'article 52 LNT. Toutes les heures excédant la moyenne de 40 heures doivent être octroyées au taux majoré comme heures supplémentaires.

[27] En l'espèce, l'Annexe R du contrat de travail prévoit l'étalement des heures sur une base autre qu'hebdomadaire, soit un cycle de 35 jours pour les AAHV sur la relève de 9 heures, ou de 28 jours pour les AAHV sur la relève de 12 heures. Les parties ont choisi d'étaler les heures de travail sur la base de cycles de 28 ou de 35 jours et non sur une base annuelle.

[28] En moyenne, les AAHV, qu'ils soient sur la relève de 9 heures ou de 12 heures, travaillent et sont rémunérés 40 heures par semaine, ce qui exclut les heures de repas qui ne sont pas rémunérées, contrairement aux policiers permanents.

[29] En ajoutant, par la fiction de l'article 57 (1) LNT, les périodes de repas à la moyenne des heures travaillées par semaine par un AAHV, la moyenne de la semaine est de 45 heures et non de 40 heures, tant pour les AAHV travaillant sur une relève de 9 heures que ceux travaillant sur une relève de 12 heures.

[30] Que les pourcentages d'intervention soient bas ne change en rien le fait que les AAHV sont en disponibilité et en attente de travail pendant leur repas. La fréquence à laquelle cela se produit n'a aucune incidence sur la disponibilité du AAHV ni sur le fait qu'il se trouve en attente de travail.

### **Les heures qui doivent être prises en compte pour le calcul de la *semaine normale***

[31] Selon la LNT, les heures qui doivent être prises en compte dans le calcul de la semaine normale de travail sont d'abord les heures effectivement consacrées à l'exécution des tâches.

[32] Certains articles de la LNT créent des exceptions qui permettent d'inclure pour le calcul de la semaine normale des heures non travaillées. C'est le cas de l'article 57 qui prévoit des situations où un salarié est réputé être au travail :

57. Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

- 1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ;
- 2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur ;
- 3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur ;
- 4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

[33] L'article 57 LNT est un article d'ordre public auquel l'employeur ne peut déroger. L'emploi du terme *réputé* par le législateur crée une présomption légale en faveur du salarié. Dès que le salarié démontre les conditions d'application de l'article 57 LNT, cette présomption ne peut être repoussée.

### **L'article 79 LNT et l'article 57 LNT**

[34] L'objectif poursuivi par l'article 57 LNT diffère de celui de l'article 79 LNT. L'article 79 vise l'octroi d'une période de repas rémunérée *si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail* tandis que l'article 57 encadre les périodes où le salarié est réputé au travail lorsqu'il est *à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail*.

[35] Le syndicat soutient qu'en vertu de l'article 57 LNT, les périodes de repas doivent être *réputées* travaillées, donc comptabilisées aux fins du temps supplémentaire et rémunérées à taux majoré. En vertu de l'objectif poursuivi par l'article 57 LNT, c'est la période de repas complète, et non seulement 30 minutes comme prévu à l'article 79 LNT, qui doit être payée en temps supplémentaire, puisque c'est durant l'entièreté de cette période que l'AAHV est à la disposition de l'employeur sur les lieux du travail en attente qu'on lui donne du travail.

### **Les conditions d'application de l'article 57 LNT**

[36] Trois conditions sont nécessaires pour qu'une période de repas soit réputée travaillée en vertu de l'article 57 LNT : le salarié doit être (1) à la disposition de l'employeur, (2) sur les lieux du travail et (3) en attente qu'on lui donne du travail. Ce paragraphe trouve application lorsque le salarié doit être disponible sur les lieux du travail parce que l'employeur lui demande, afin de pouvoir intervenir en cas de besoin, ce qui a été interprété comme correspondant à la notion d'être *en attente qu'on lui donne du travail*.

[37] Selon le syndicat, la preuve et les admissions démontrent que les AAHV sont disponibles sur les lieux du travail à la demande de l'employeur pendant leur période de repas pour répondre à des appels urgents dans les plus brefs délais, et qu'ils ne peuvent refuser. Les trois critères de l'article 57 sont rencontrés et les périodes de repas doivent être réputées travaillées. Les conditions de cet article étant établies, une présomption irréfragable s'applique.

### **2- Rémunération de la période de repas**

[38] Le syndicat soutient que puisque les AAHV sont *réputés être au travail* durant leur période de repas, ils doivent être rémunérés en conséquence. Par la fiction de l'article 57 LNT, ces heures de repas doivent être ajoutées aux heures travaillées par le AAHV, portant ainsi la moyenne de sa semaine de travail à 45 heures. Certes, les AAHV reçoivent une allocation de disponibilité, mais elle leur est versée au taux horaire régulier, alors que les 5 heures excédentaires doivent être rémunérées en temps supplémentaire parce que cette disponibilité a pour conséquence de faire dépasser le nombre d'heures de la semaine régulière de travail. Il manque donc 2 heures et demie à leur rémunération.

[39] Le versement de l'allocation de variabilité ne respecte pas les articles 52, 57, 55 et 93 de la LNT. L'allocation de variabilité correspond aux heures de repas payées à taux simple et n'est pas une norme plus avantageuse que la norme prévue à l'article 55 LNT. Ces dispositions imposent à l'employeur de rémunérer en temps supplémentaire – et non à temps simple – les heures de repas, qui par l'effet de l'article 57 se trouvent à être comptabilisées dans le calcul du temps supplémentaire.

[40] Eu égard à l'article 55 LNT, le syndicat souligne que les parties au contrat de travail ont expressément convenu d'un  *salaire horaire habituel*  pour le paiement du temps supplémentaire aux AAHV. Le  *salaire horaire habituel*  du AAHV aux fins du temps supplémentaire est celui prévu à l'article 12.01 du contrat de travail, soit le traitement annuel divisé par 2080 heures. C'est le même taux auquel renvoie l'article 4.1 f) de l'Annexe R et qui prévoit expressément le paiement des périodes de repas en temps supplémentaire si les policiers AAHV sont requis de travailler pendant cette période.

[41] Par l'effet des articles 52, 55 et 57 LNT et du contrat du travail, le temps supplémentaire réputé travaillé lors de la période de repas doit donc être payé en temps supplémentaire selon ce qui a été prévu entre les parties.

[42] Le tribunal doit appliquer le taux convenu entre les parties pour donner effet à ce qui a été négocié entre celles-ci. Vu les dispositions expresses du contrat de travail, il est impossible de prétendre qu'un taux différent devrait être applicable, encore moins le salaire minimum. Par ailleurs, il est tout à fait logique que le taux déterminé par les parties aux articles 4.01 f) de l'Annexe R et 12.01 s'applique aux AAHV *réputés* être au travail pendant leur période de repas. Prétendre le contraire apporterait un résultat absurde – deux mêmes groupes de salariés, ceux qui travaillent pendant le repas et ceux qui sont réputés travailler par l'effet de la LNT seraient payés à des taux différents.

[43] L'allocation de variabilité n'y change rien. Si les parties pouvaient négocier cette composante de la rémunération, cela n'exempte pas pour autant l'employeur de se conformer aux dispositions d'ordre public de la LNT.

### **3- Rétroaction de la réclamation monétaire**

[44] La période visée par le grief est du 17 février 2015 au 30 juin 2017. Selon le syndicat, sa réclamation doit rétroagir d'un an du moment du dépôt, puisqu'il s'agit d'une contravention à la LNT. La prescription du contrat de travail ne s'applique pas en l'espèce.

## **L'EMPLOYEUR**

### **1- Les AAHV ne sont pas réputés être au travail au sens de l'article 57 (1) de la LNT durant leur période de repas**

[45] L'employeur rappelle que pour que les policiers à horaire variable puissent être réputés au travail au sens de l'article 57 (1) de la LNT durant leur période de repas, trois conditions cumulatives doivent être rencontrées, soit :

- être à la disposition de l'employeur ;
- être tenus de demeurer sur les lieux du travail ; et
- être obligés d'attendre qu'on leur donne du travail.

[46] Selon l'employeur, la preuve démontre que la seule obligation imposée aux AAHV durant leur période de repas est d'être joignables, par le biais de leur radio portative, de leur cellulaire ou autre. Les deuxième et troisième conditions d'application de l'article 57 (1) de la LNT ne sont pas remplies.

[47] La preuve révèle que les AAHV ne sont pas tenus de demeurer sur les lieux du travail pendant leur période de repas. Au début de chaque relève, le AAHV est affecté à un secteur de patrouille particulier. Durant sa période de repas, il peut sortir de son secteur de patrouille et même de l'ensemble du territoire couvert par le poste auquel il est affecté. Il n'est pas tenu de demeurer dans son autopatrouille, car il peut être joint par le biais de sa radio portative ou de son cellulaire.

[48] Il n'y a aucune directive relativement aux lieux où les AAHV peuvent se trouver pendant leur période de repas. Il ne faut pas confondre l'exigence d'être joignable avec celle de devoir demeurer sur les lieux du travail. De plus, durant leur période de repas, les AAHV ne sont pas tenus d'attendre qu'on leur donne du travail. Ils n'ont aucune



obligation d'écouter les communications via leur radio portative ni de demeurer dans leur autopatrouille durant leur période de repas.

[49] Les AAHV ne peuvent entendre les communications relatives aux appels de niveau 1 durant leur période de repas, car ils ne demeurent pas dans leur autopatrouille durant cette période. Ils se rendent plutôt, à leur discrétion, à tout endroit de leur choix. L'employeur n'impose aucune obligation particulière aux AAHV quant à la nature de leurs activités pendant leur période de repas.

[50] La décision de rappeler au travail un AAHV durant sa période de repas est prise par le superviseur de relève et non à l'initiative du AAHV.

[51] Les AAHV sont appelés à revenir au travail pendant leur période de repas dans une proportion de 5 % en moyenne. Bien qu'il faille ajouter à ces statistiques les cas où les AAHV ont enregistré leur rappel au travail dans une banque *maison*, cela demeure marginal. On ne peut raisonnablement conclure que les AAHV sont obligés d'attendre qu'on leur donne du travail durant leur période de repas.

**2- Subsidiairement, même si les AAHV étaient réputés au travail durant leur période de repas, la réclamation du paiement de cette période en temps supplémentaire doit être rejetée**

[52] Les parties étaient libres de convenir de dispositions particulières et différentes de rémunération afin de compenser l'état de disponibilité dans lequel se trouvaient les AAHV durant leur période de repas. Elles ont choisi de ne pas rémunérer ce temps de disponibilité au taux du temps supplémentaire, mais plutôt par le biais d'une allocation de variabilité, incluse à l'article 5 de l'Annexe R au contrat de travail. Cette allocation est d'une heure à taux régulier selon la formule précisée à l'article 12.01 b) pour un policier à horaire variable affecté à une relève de 9 heures, et d'une heure trente pour celui qui est affecté à une relève de 12 heures.

[53] Cette rémunération différente tient compte que tout ce qui est demandé au AAHV est d'être joignable. Il n'a pas à assumer les tâches normalement associées à son poste durant sa période de repas. Par ailleurs, si le AAHV est appelé à interrompre sa période de repas et à revenir au travail pour répondre à un appel de niveau 1, il conserve son allocation de variabilité et est, au surplus, payé en temps supplémentaire pour le travail effectué durant sa période de repas, le tout conformément à la convention collective.

[54] La période de repas des AAHV n'a jamais été considérée par les parties au contrat de travail comme du temps travaillé. La période de repas durant laquelle il reçoit une allocation de variabilité fait partie de sa journée régulière de travail. Par ailleurs, la période de repas des AAHV ne répond pas à la définition du temps supplémentaire de l'article 12.01 a) du contrat de travail.

[55] L'article 4.2 b) de l'Annexe R du contrat de travail prévoit que la journée régulière de travail d'un AAHV est de 9 heures consécutives, y compris une heure pour le repas pour un AAHV travaillant sur une relève de 9 heures. L'article 4.3 b) de l'Annexe R prévoit également que la journée régulière de travail est de 12 heures consécutives, dont 90 minutes pour la période de repas pour le policier travaillant sur une relève de 12 heures.

[56] Le syndicat ne peut donc réclamer en vertu du contrat de travail l'application du taux applicable pour le temps supplémentaire.

### **3 - Les dispositions des articles 52 et 55 de la LNT relatives au paiement des heures supplémentaires sont inapplicables aux salariés rémunérés sur une base annuelle**

[57] L'employeur allègue que les dispositions des articles 52 et 55 de la LNT relatives au paiement des heures supplémentaires sont inapplicables à un salarié qui est rémunéré non pas sur la base d'un taux horaire, mais sur la base d'un salaire annuel. Le syndicat ne peut donc réclamer le paiement des périodes de repas des AAHV au taux du temps supplémentaire

[58] La preuve démontre que les AAHV sont rémunérés sur une base annuelle et non selon un taux horaire. À chaque période de paie, le traitement annuel est divisé par 365 jours et ensuite multiplié par 14 jours. C'est ce même montant qui est versé au AAHV à toutes les périodes de paie comme rémunération de base, et ce, peu importe qu'il soit affecté à une relève de 9 ou de 12 heures et le nombre d'heures effectivement travaillées.

[59] Les AAHV assujettis à une relève de 9 heures sont appelés à travailler 2 085,72 heures par année, tandis que ceux qui sont affectés à une relève de 12 heures sont appelés à travailler 2 053,12 heures par année. Tous les AAHV reçoivent le même traitement annuel, peu importe la relève à laquelle ils sont affectés.

[60] Le contrat de travail fait appel au taux horaire régulier de manière exceptionnelle, pour des fins particulières et précises. La référence, à l'article 12.01 b) du contrat de travail, à la notion de *taux horaire régulier* n'est qu'un moyen de rémunérer le travail qui est effectué par un policier en plus de sa journée régulière de travail. La formule de calcul utilisée pour l'allocation de variabilité, soit de diviser le traitement annuel régulier du membre par 2 080 ne correspond pas au nombre d'heures effectuées par le AAHV, et ce, qu'il soit affecté à une relève de 9 ou de 12 heures.

[61] De plus, l'allocation de variabilité versée aux AAHV durant leur période de repas respecte les dispositions minimales de la LNT car elle plus élevée que le taux du salaire minimum majoré de 50 %.

**4- La réclamation du syndicat ne peut rétroagir au-delà de 90 jours à compter de la date de présentation du grief, conformément à l'article 11 de la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec***

[62] Selon l'employeur, l'article 115 de la LNT, qui prévoit que le dépôt d'une action civile intentée en vertu de cette loi se prescrit par un an, contrairement à l'article 124, n'introduit pas une règle de droit substantif, mais une règle de procédure. Le tribunal ne peut lui accorder le caractère d'ordre public d'une norme du travail de la nature de celles identifiées par le chapitre IV de la LNT.

### **MOTIFS ET DÉCISION**

[63] Le tribunal doit déterminer si les AAHV sont réputés au travail au sens de l'article 57.1<sup>o</sup> de la LNT durant leur période de repas.

[64] Dans l'affirmative, le tribunal devra déterminer si l'allocation de variabilité qui leur est versée pour cette période respecte les dispositions de la LNT.

[65] Si le tribunal conclut que l'allocation de variabilité qui est versée aux AAHV ne respecte pas les dispositions de la LNT, il devra déterminer si la réclamation monétaire du syndicat peut rétroagir un an avant le dépôt du grief ou si elle doit plutôt respecter le délai de 90 jours prévu à la *Loi sur le régime syndical applicable à la Sûreté du Québec*.

### **LE DROIT**

[66] Les dispositions suivantes sont pertinentes à la solution du litige :

#### **CONTRAT DE TRAVAIL du 1<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2015**

##### **ARTICLE 2 DÉFINITIONS**

(...)

##### **7. Traitement :**

Le salaire de base établi aux échelles de traitement à l'Annexe « T » plus les ajustements reliés à l'ancienneté prévus à l'article 11.

(...)

##### **ARTICLE 12 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

**12,01** Aux fins du présent article, les expressions suivantes signifient :

- a) « Heures supplémentaires » : une période de travail effectuée par le membre en plus de sa journée régulière de travail ou une période de travail effectuée un jour de congé.
- b) « Taux horaire régulier » : celui obtenu en divisant le traitement annuel régulier du membre par deux mille quatre-vingts (2 080).

(...)

**ANNEXE « R » AGENT RÉGULIER SUR APPEL ET SUR HORAIRE VARIABLE**

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'agent régulier nouvellement embauché (ci-après appelé (...)) « l'agent travaillant sur appel et sur horaire variable » (...)

(...)

**4. Heures régulières de travail et heures supplémentaires**

**A) Dispositions générales**

4,1 (...)

b) La semaine de travail est du lundi au dimanche.

(...)

f) L'agent requis de travailler à cause des exigences du service durant l'une ou l'autre de ses périodes de repas lors d'une journée régulière de travail, reçoit une rémunération pour la période ou pour toute partie de cette période au taux du temps supplémentaire.

**B) Patrouilleur travaillant sur relève de neuf (9) heures par jour**

4.2 a) Le cycle de travail de l'agent est de trente-cinq (35) jours comportant vingt-cinq (25) jours de travail et dix (10) jours de congés.

4.2 b) L'horaire hebdomadaire de l'agent comporte cinq (5) jours de travail de neuf (9) heures consécutives, dont une (1) heure pour le repas non rémunérée ; la période de repas se situe généralement durant les périodes habituelles de repas.

L'horaire de travail comporte également les heures de début de relève et deux (2) congés hebdomadaires consécutifs dont au moins un samedi et un dimanche consécutifs par cycle de trente-cinq (35) jours.

(...)

**C) Patrouilleur travaillant sur relève de douze (12) heures par jour**

4.3 a) Le cycle de travail de l'agent est de vingt-huit (28) jours, dont quinze (15) jours de travail et treize (13) jours de congés.

4.3 b) L'horaire hebdomadaire de l'agent comporte un maximum de cinq (5) jours de travail de douze (12) heures consécutives, dont quatre-vingt-dix (90) minutes en périodes de repas qui ne sont pas rémunérées ; le temps octroyé pour le repas comprend une période d'une (1) heure généralement située durant les périodes habituelles de repas et une seconde période d'une demi-heure (1/2).

(...)

**5. Allocation de variabilité**

L'agent sur horaire variable reçoit pour chaque journée travaillée une allocation d'une (1) heure à taux régulier s'il est sur l'horaire de neuf (9) heures et d'une heure et demie (1 h 30) à taux régulier s'il est sur l'horaire de douze (12) heures.

(...)

**LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL (R.L.R.Q., c. N -1.1)**

(...)

**SECTION II****LA DURÉE DU TRAVAIL**

**52.** Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

**53.** Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.

L'employeur et le salarié peuvent également convenir, aux mêmes conditions, d'un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue au premier alinéa soit nécessaire. Dans ce cas, les conditions suivantes s'appliquent également :

1° l'accord doit être constaté par écrit et prévoir l'étalement des heures de travail sur une période maximale de quatre semaines ;

2° une semaine de travail ne peut excéder de plus de 10 heures la norme prévue dans la loi ou les règlements ;

3° le salarié ou l'employeur peut résilier l'entente à la suite d'un préavis d'au moins deux semaines avant la fin prévue de l'étalement convenu.

(...)

**55.** Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement

des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié ; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

**56.** Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

**57.** Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail ;

(...)

## **SECTION V**

### **LES REPOS**

(...)

**79.** Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de trente minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives.

Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

(...)

## **SECTION IX**

### **L'EFFET DES NORMES DU TRAVAIL**

**93.** Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

**94.** Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements.

(...)

## **CHAPITRE V**

### **LES RECOURS**

#### **SECTION 1**

##### **LES RECOURS CIVILS**

(...)

**115.** Une action civile intentée en vertu de la présente loi ou d'un règlement se prescrit par un an à compter de chaque échéance.

(...)

***LOI SUR LE RÉGIME SYNDICAL APPLICABLE À LA SÛRETÉ DU QUÉBEC***  
(L.R.Q., c. R -14)

**11.** Tout membre ou ancien membre de la Sûreté qui se croit lésé par suite de ce qu'il prétend être une violation ou une interprétation erronée d'un contrat de travail qui lui est applicable peut requérir l'association reconnue de présenter son grief par écrit au comité.

Le comité, sur preuve que l'association reconnue refuse de présenter le grief, peut l'entendre à la demande écrite du membre ou de l'ancien membre.

Tout grief doit être présenté dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date à laquelle il a pris naissance.

***LOI SUR LA POLICE*** (R.L.R.Q., c. P -13.1)

(...)

**TITRE II**  
**ORGANISATION POLICIÈRE**

**CHAPITRE I**  
**CORPS DE POLICE**

**SECTION I**  
**MISSION**

**48.** Les corps de police, ainsi que chacun de leurs membres, ont pour mission de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité publique, de prévenir et de réprimer le crime et, selon leur compétence respective énoncée aux articles 50, 69 et 89.1, les infractions aux lois ou aux règlements pris par les autorités municipales, et d'en rechercher les auteurs.

Pour la réalisation de cette mission, ils assurent la sécurité des personnes et des biens, sauvegardent les droits et les libertés, respectent les victimes et sont attentifs à leurs besoins, coopèrent avec la communauté dans le respect du pluralisme culturel. Dans leur composition, les corps de police favorisent une représentativité adéquate du milieu qu'ils desservent.

***Les AAHV sont-ils réputés au travail au sens de l'article 57.1<sup>o</sup> de la LNT durant leur période de repas ?***

***Les heures travaillées***

[67] Comme le souligne le syndicat, la LNT prévoit que les heures prises en compte dans le calcul de la semaine normale de travail sont les heures consacrées à l'exécution des tâches. Mais l'article 57 de la LNT crée des exceptions permettant d'inclure dans le calcul de la semaine normale des heures non travaillées, et notamment le paragraphe 1<sup>o</sup> qui prévoit que le salarié est *réputé être au travail lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.*

[68] Dans son ouvrage *Les normes du travail*, Les Éditions Yvon Blais, 2<sup>e</sup> édition, pages 185 à 187, l'auteur Nathalie-Anne Béliveau énonce que l'emploi du terme *réputé* :

(...) emporte des conséquences à l'interprétation de cette disposition. Est en effet établie, en faveur du salarié, une présomption légale qui prend naissance aussitôt que celui-ci se trouve dans l'une ou l'autre des situations énumérées à l'article 57 de la Loi. L'article 2847 du Code civil du Québec définit de quelle présomption il s'agit. Il indique ceci :

2847. La présomption légale est celle qui est spécialement attachée par la loi à certains faits; elle dispense de toute autre preuve celui en faveur de qui elle existe.

Celle qui concerne des faits présumés est simple et peut être repoussée par une preuve contraire; celle qui concerne des faits réputés est absolue et aucune preuve ne peut lui être opposée.

Par conséquent, à compter du moment où le salarié démontre l'existence des éléments constitutifs de la présomption édictée à l'article 57 de la Loi, celle-ci lui sera applicable de la façon absolue et ne pourra être repoussée : il devra nécessairement être tenu pour avoir été au travail.

***Les conditions d'application de l'article 57 par. 1 LNT***

[69] Trois conditions doivent être rencontrées afin qu'une période de repas soit réputée travaillée au sens de l'article 57 paragraphe 1<sup>o</sup> LNT : le salarié doit être à la disposition de l'employeur, sur les lieux du travail et en attente qu'on lui donne du travail.

[70] Le tribunal fait siens les propos suivants de l'arbitre Carol Jobin dans l'affaire *Syndicat des employées et employés professionnels et de bureau, section locale 574 et Aliments Dare ltée – usine de Ste-Martine*, 2015 QCTA 887, 10 novembre 2015 :

[95] (...) le sens global qui se dégage de l'article 57 L.n.t. est qu'il faut déceler une obligation d'être disponible, sur les lieux de travail (avec adaptation le cas échéant), dans un état d'attente dont la finalité est qualifiée, à savoir l'éventualité qu'on nous donne du travail à effectuer. Période de repas ou non, on est réputé être au travail lorsqu'on se retrouve en pareille situation.



[71] Dans le présent cas, il ne fait aucun doute que les AAHV sont à la disposition de l'employeur pendant leur période de repas puisqu'ils doivent être joignables en tout temps, ce qui s'explique notamment par les obligations professionnelles qui incombent au policier en vertu de la *Loi sur la police*. Les parties reconnaissent d'ailleurs que l'allocation de variabilité qui leur est versée sert à compenser la disponibilité requise par l'employeur durant leur période de repas.

[72] Toutefois, contrairement à la situation des techniciens ambulanciers dans l'affaire *Rassemblement des employés techniciens ambulanciers-paramédics du Québec (FSSS-CSN)* et *Coopérative des employés techniciens ambulanciers de la Montérégie (CETAM)*, 2008 CanLII 75321 (arbitre Denis Nadeau), les AAHV ne sont pas tenus de demeurer à la disposition de l'employeur *sur les lieux du travail*. Ils peuvent prendre leur repas où bon leur semble, même à l'extérieur du secteur auquel ils sont assignés en début de relève ou à l'extérieur du territoire desservi, pourvu qu'ils soient de retour dans leur secteur de patrouille à la fin de leur période de repas, comme l'a précisé le patrouilleur Sébastien Lefebvre.

[73] La décision de rappeler au travail un policier à horaire variable durant sa période de repas est prise par le superviseur de relève. Avant d'en arriver là, la centrale des appels communique en cryptophonie qu'un appel de niveau 1 doit être répondu, en précisant le secteur concerné. Les policiers en fonction dans le secteur concerné, qui ne sont pas à leur période de repas, sont d'abord appelés à répondre à l'appel. S'ils ne sont pas disponibles, on demande aux patrouilleurs des secteurs limitrophes de répondre à l'appel. Si aucun patrouilleur des secteurs limitrophes ne peut répondre à l'appel, le superviseur de relève communique avec le patrouilleur du secteur concerné qui est à sa période de repas pour lui demander de revenir au travail. Le policier ne peut refuser et il doit interrompre sa période de repas. Le patrouilleur prend connaissance des détails de l'appel lorsqu'il est de retour dans son autopatrouille.

[74] Cette situation s'apparente à celle relatée par l'arbitre Diane Fortier dans l'affaire *Syndicat de l'industrie de l'imprimerie de Saint-Hyacinthe (CSD) et Imprimeries Transcontinental inc. Division Saint-Hyacinthe*, AZ-01141113, à la page 19 :

[...] Pendant leur période de repas, les salariés ne travaillent pas ni n'attendent du travail. Ils ont travaillé avant cette période de repas, et ils travaillent après cette période et exécutent leurs fonctions normales et régulières. Si jamais il y a un bris et que leur présence à leur poste est nécessaire lors de cette circonstance particulière et exceptionnelle, ils doivent interrompre leur repas.

[75] Il est vrai que le AAHV doit rester à une certaine proximité de son véhicule pendant son heure de repas, car s'il est requis de répondre à un appel de niveau 1, il doit s'y rendre immédiatement. Il prendra connaissance des détails de l'appel au moyen de la radio-mobile installée dans la voiture qui seule lui permet d'entendre le message décrypté. Toutefois, avec respect pour l'opinion contraire, la proximité avec son véhicule de patrouille que le AAHV doit maintenir ne permet pas pour autant de conclure qu'il est rattaché à son lieu de travail. En effet, il demeure toujours libre de prendre son repas où bon lui semble et de faire ce qu'il veut pendant cette période. L'employeur n'exige pas

qu'il prenne sa période de repas dans le secteur de patrouille auquel il est affecté au début de sa relève ni même dans le territoire couvert par le poste auquel il est affecté.

[76] Le tribunal fait siennes, avec les adaptations qui s'imposent, les conclusions de l'arbitre Jean Gauvin dans l'affaire *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2845 et Régie régionale de la santé et des services sociaux Mauricie – Bois-Francs*, D.T.E. 98T-1098, 4 mai 1998, pages 8 et 9, à la suite de son examen d'une situation qui s'apparente à celle des AAHV :

(...), durant ses heures de garde (...), l'agent de recherche sociosanitaire doit toujours être immédiatement rejoignable via son téléavertisseur et son téléphone cellulaire, avoir rapidement accès au contenu de sa valise de garde et être au besoin en mesure, (...), de se rendre d'urgence sur les lieux d'un sinistre ou d'une catastrophe, mais que, sous réserve de ces obligations inhérentes à son état de disponibilité ou de garde, il n'a toutefois aucune des tâches de son emploi à accomplir, conserve la possibilité de se livrer à toutes les activités de son choix et peut se rendre en tout temps là où il le désire.

Une telle situation n'a dès lors rien à voir avec les obligations qui sont celles, par exemple, d'une réceptionniste, d'un ambulancier ou d'autres salariés en devoir dont les activités professionnelles sont reliées à la réception d'appels, ceux-ci se devant pendant toute la durée de leur quart de travail d'être à la disposition exclusive de leur employeur, d'être présents en tout temps à leur poste de travail, à leur lieu de travail ou à tout autre endroit où l'employeur exige qu'ils soient, sans pouvoir s'en absenter autrement que sur autorisation expresse de leur employeur ou pour de courts [sic] instants associés à des pauses nécessaires.

De fait, la période de garde proprement dite se définit comme une période pendant laquelle le salarié conserve la plénitude de son autonomie et du choix de ses activités et déplacements sous réserve de son obligation d'utiliser les moyens mis à sa disposition par l'employeur pour que ceux qui sont susceptibles d'avoir recours à ses services puissent le rejoindre immédiatement en tout temps et recevoir alors l'assistance dont ils ont besoin dans les plus brefs délais. Il s'agit dès lors non pas d'un travail qui n'existe pas encore réellement bien qu'il puisse éventuellement se concrétiser. Aussi, ce n'est que lorsque ce travail potentiel se concrétise, en l'espèce, soit parce que l'agent de recherche sociosanitaire sera requis de régler des problèmes par téléphone ou en se rendant sur les lieux du sinistre ou de la catastrophe, soit parce qu'il devra effectuer d'autres démarches ou d'autres déplacements nécessaires, que ce salarié, jusqu'alors de garde, entre en activité de travail et est conséquemment considéré comme effectuant, pendant la durée de cette intervention, un travail.

Conséquemment, les dispositions de la convention collective concernant le temps supplémentaire ne s'appliquent pas au temps de garde tant et aussi longtemps que l'état de travail potentiel auquel le temps de garde correspond ne se concrétise pas au point de nécessiter une intervention, et elles cessent ensuite de s'appliquer dès que cette intervention se termine.

(Soulignements ajoutés.)

[77] Le tribunal en étant venu à la conclusion que les AAHV ne sont pas tenus de demeurer sur les lieux du travail pendant leur période de repas, il manque une condition essentielle afin que cette période de repas soit réputée travaillée au sens de l'article 57 paragraphe 1<sup>o</sup> LNT. Il n'y a donc pas lieu de poursuivre l'analyse de la troisième condition, soit celle d'être en attente qu'on lui donne du travail.

**DISPOSITIF**

[78] Pour toutes ces raisons, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence, soupesé les arguments des parties et sur le tout délibéré, le tribunal :

**REJETTE** le grief.



---

Suzanne Moro, arbitre