

LES GRANDS PRINCIPES DE LA RÉPARTITION ÉQUITABLE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES (Article 24.01)

Dans ce document, vous trouverez les grands principes établis sur l'article 24.01 de la convention collective. A la section locale 1500, depuis une trentaine d'années, nous avons plaidé environ une centaine de griefs de répartition équitable des heures supplémentaires devant différents arbitres. Nous pouvons donc prétendre connaître très bien la signification de cet article. Nous avons donc repris certaines citations qui nous indiquent les principaux éléments que nous devrions retrouver dans un guide de répartition équitable des heures supplémentaires.

- **S'EFFORCER**
- **QUALIFICATIONS REQUISES**
- **LIEU D'EXÉCUTION**
- **OBLIGATION DU TRAVAILLEUR**
- **COMPILATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES**

1. S'EFFORCER

S'efforcer signifie : Employer toute sa force, son adresse, son intelligence en vue de distribuer de la façon la plus équitable possible les heures supplémentaires

La direction doit s'efforcer d'agir de la façon la plus équitable possible si les conditions suivantes se rencontrent :

- il s'agit de distribution de travail supplémentaire ;
- il s'agit d'employés du même emploi ;
- les employés concernés ont les qualifications requises ;
- le lieu d'exécution du travail le permet.

2. QUALIFICATIONS REQUISES

C'est-à-dire les qualifications particulières qui sont requises pour exécuter ce travail (et non les qualifications requises pour exécuter l'emploi que possèdent normalement tous les employés occupant cet emploi). L'employé doit être qualifié immédiatement au moment où l'exécution du travail est requise.

3. LIEU D'EXECUTION DU TRAVAIL

C'est-à-dire l'endroit physique bien précis où le travail est requis et non l'unité administrative. La direction est en droit de faire accomplir du travail supplémentaire à l'employé qui est déjà sur les lieux de l'exécution du travail et ne pas l'offrir à un employé qui aurait à se déplacer pour se rendre au lieu d'exécution du travail.

4. OBLIGATION DU TRAVAILLEUR

La convention collective n'accorde pas à l'employé un privilège de faire des heures supplémentaires, mais elle lui en fait au contraire une obligation dont il ne peut être exempté qu'à la condition qu'un employé qualifié disponible consente à effectuer le travail à sa place.

5. COMPILATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Selon cette règle, l'employeur a l'obligation d'offrir chaque occasion d'effectuer des heures supplémentaires à un employé bien précis : celui qui «*a le moins d'heures de compilées*». Ce faisant, cet employé bénéficie d'un droit, qui a toutefois sa contrepartie. En effet, que cet employé accepte ou refuse l'offre de l'employeur (ce qu'il n'est en droit de faire que si un autre employé est disponible), l'employeur comptabilisera toujours les heures offertes comme si le salarié avait effectué le travail. Autrement dit, en offrant à l'employé la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, l'employeur se dégage de sa responsabilité à son égard et l'employé engage la sienne.

En somme, la règle générale consiste à introduire un système purement mécanique de distribution équitable des heures supplémentaires où la discrétion de l'employeur a été complètement écartée. Pour chaque occasion de travail à taux majoré, l'employé ayant accumulé le moins d'heures supplémentaires possède le droit et l'obligation de les accomplir ou de les refuser avec une conséquence dans chaque cas : les heures offertes sont inscrites à son crédit.

Mentionnons à nouveau ici que les heures supplémentaires sont obligatoires et que ce seul fait motive cette imputation quand l'opportunité d'heures supplémentaires se présente, qu'elles soient refusées volontairement ou non.