

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt :
Date : Le 26 novembre 2015

DEVANT L'ARBITRE : Me HUGUETTE APRIL

SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN PETITE ENFANCE DE LA MONTÉRÉGIE (CSN)

Ci-après appelé « le Syndicat »

Et

CENTRE DE LA PETITE ENFANCE ALAKAZOUM INC.

Ci-après appelé « l'Employeur »

Griefs : nos 524, 577 et 608 - Véronique Raîche

Convention collective : 2012-2015

SENTENCE ARBITRALE

[1] Mme Véronique Raîche a déposé trois griefs contestant le refus de l'Employeur de lui octroyer un poste ou de considérer sa candidature sur des postes à pourvoir.

[2] **Le premier grief (S-2)** daté du 18 février 2014 se lit comme suit :

« En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, je conteste la décision de l'Employeur en date du 3 février 2014, de ne pas m'accorder le poste obtenu durant mon congé de maternité, comme le prévoit la convention collective. Je réclame que me soit accordé ce poste, à mon retour de congé parental, ainsi que tout salaire qui pourrait être perdu suite à cette décision. Je réclame aussi dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages exemplaires, et sans préjudice aux droits dévolus, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail. »

[3] **Le deuxième grief (S-3)** a été déposé le 18 mars 2014 et se lit comme suit :

« En vertu de la convention collective et des lois en vigueur, je conteste la décision de l'Employeur, dans sa lettre du 25 février 2014, de ne pas accepter ma candidature pour le poste affiché du 13 au 19 février 2014. Je réclame que me soit accordé ce poste comme le prévoit la convention collective. Je réclame aussi dédommagement pour les préjudices subis, incluant les dommages exemplaires, et sans préjudice aux droits dévolus, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail. »

[4] **Un troisième grief (S-4)**, identique au deuxième grief si ce n'est la période couverte, a été déposé le 14 juillet 2014. La lettre de l'Employeur, dont il est fait mention dans le grief, est datée du 18 juin 2014 et la période d'affichage était du 6 au 12 juin 2014.

[5] Les parties ont procédé aux admissions d'usage, à savoir que la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage a été suivie, que l'arbitre est validement saisie des griefs et qu'elle a compétence pour les trancher, sous réserve de l'objection soulevée par l'Employeur à l'effet que le premier grief (S-2) n'a pas été déposé dans le délai de 30 jours prévu dans la convention collective et est, par conséquent, prescrit. Il a été demandé à l'arbitre de conserver sa compétence pour disposer du quantum, le cas échéant.

LA PREUVE

[6] Une preuve commune aux trois griefs a été administrée.

[7] Le Syndicat a fait entendre un seul témoin, à savoir la plaignante, Mme Véronique Raîche, éducatrice au Centre depuis 2006.

[8] L'Employeur a fait témoigner Mme Mélanie Bouchard et M. Pascal Joly. Mme Bouchard est directrice adjointe au CPE depuis 2003 et était toujours à ce poste au

moment du litige, en plus d'assumer l'intérim de la direction en l'absence de la directrice générale en congé de maladie à cette période. M. Joly est directeur général au CPE aux Mille Jeux depuis 2009. Il assumait également la responsabilité de trésorier à l'Association patronale des Centres de la petite enfance de la Montérégie et, à ce titre, il a participé à la négociation des articles de la convention collective 2012-2015 faisant l'objet de négociation au niveau régional.

[9] Les témoignages entendus et les divers documents déposés en preuve révèlent les faits pertinents dont le résumé est fait dans les paragraphes qui suivent.

Le Centre de la petite enfance Alakazoum

[10] Ce Centre comprend deux installations, une est située sur le terrain du Cégep de Saint-Hyacinthe et l'autre derrière l'Institut de technologie agroalimentaire à Saint-Hyacinthe. Chaque installation peut accueillir 60 enfants âgés de 0 à 5 ans. Il y a huit groupes et onze éducatrices par installation. Ces personnes travaillant pour la plupart au moins 4 jours par semaine, deux éducatrices travaillent en rotation pour assurer la cinquième journée. Il y a, en outre, une éducatrice pour remplacer pendant les pauses notamment. Il y a en fait une éducatrice par groupe.

Le témoignage de Mme Véronique Raîche

[11] Mme Raîche travaille au Centre depuis le mois de mars 2006 à titre d'éducatrice remplaçante au début. Elle travaillait à temps plein avant son retrait préventif en mars 2013.

[12] Elle a posé sa candidature alors qu'elle était en retrait préventif sur un poste d'éducatrice affiché du 5 au 13 juin 2013. La date d'entrée en fonction était à déterminer, selon la mention indiquée sur l'affichage (S-5). Elle allègue que la date d'entrée en fonction devait être à son retour au travail à la fin du congé de maternité, lequel congé était prévu pour être du 13 octobre 2013 au 15 février 2014.

[13] Dans une lettre datée du 12 septembre 2013, adressée au CPE, Mme Raîche, en plus d'indiquer la date du début et de la fin du congé de maternité, mentionne qu'elle avisera plus tard le CPE de la durée exacte du congé parental qu'elle désire prendre par la suite (S-6). Le 27 novembre 2013, elle informe le CPE qu'elle prend un congé parental du 16 février au 27 septembre 2014 pour être de retour au travail le 29 septembre 2014 (S-7). Elle croit avoir remis à Mme Bouchard, en mains propres, ces deux lettres, mais elle ne peut préciser la date où ces lettres ont été remises, probablement dans les jours suivants le 12 septembre et le 27 novembre.

[14] Le 19 décembre 2013, elle a reçu une lettre de Mme Bouchard en réponse à sa lettre du 27 novembre.

[15] Cette lettre (S-8) se lit comme suit :

« Objet : Procédure d'attribution de postes (article 10.3)

La présente est pour vous confirmer que j'ai bien reçu votre lettre du 27 novembre 2013 m'indiquant votre intention d'occuper vos nouvelles fonctions au poste de sauterelle le 29 septembre 2014.

À cet effet, vous faites référence à l'article 10.3 paragraphe 4, afin de convenir d'une autre date avec nous en proposant le lundi 29 septembre 2014 comme date d'entrée en fonction. Malheureusement, nous ne pouvons accepter cette date de retour pour des raisons de stabilité de notre personnel auprès des enfants, particulièrement en période de rentrée.

Par contre, afin de vous accommoder, bien que la date de la fin de votre congé de maternité soit le 15 février 2014, date à laquelle vous devriez débuter votre nouveau poste, nous sommes d'accord de reporter votre date d'entrée le 18 août 2014.

Veuillez donc nous confirmer par écrit que vous acceptez le 18 août 2014 comme date de retour au travail pour débuter votre nouveau poste. À défaut d'accepter notre proposition, nous comprendrons que votre retour sera le 29 septembre et que vous serez inscrite sur la liste de rappel. À compter de cette date, nous vous demandons de bien vouloir nous informer de votre disponibilité conformément à l'article 12.4b) de la convention collective.

Je vous remercie de me faire part de votre choix d'ici le 13 janvier 2014 afin que je puisse faire les suivis nécessaires.

Si vous avez des questions, n'hésitez pas à communiquer avec moi.

Mélanie Bouchard

(...) »

[16] Le 10 janvier, Mme Raîche, après vérification auprès du Syndicat, de la Commission sur les normes du travail et du RQAP, répondait par écrit à Mme Bouchard. Cette lettre se lit comme suit (S-9) :

« Objet : Retour au travail

Mme Bouchard,

La présente est pour vous confirmer que j'ai bien reçu votre lettre du 19 décembre 2013 qui me demande de vous faire part de ma décision quant à ma date de retour au travail.

Tel que prévu à l'article 23.7 de la convention collective qui m'autorise à revenir sur un poste obtenu durant un congé, je reviendrai le 29 septembre 2014, comme je vous l'ai déjà mentionné. Si alors, vous prenez la décision de me retirer mon poste, je reviendrai sur la liste de rappel le 29 septembre 2014, et ce, sans renoncer au poste que j'ai obtenu. Je prendrai donc les recours nécessaires afin de faire valoir mes droits.

J'ai beaucoup de respect pour vous et j'apprécie les rapports que nous avons, mais je ne comprends pas du tout votre décision. Je comprends que celle-ci se base sur une décision commune faite entre le regroupement syndical-patronal et vous, mais je sais également que vous n'êtes pas tenue de vous en conformer. Pour ma part, j'ai basé ma décision sur le fait que les intérêts de mon enfant ne sont prioritaires, face aux interprétations, pour le moins contestables, de la convention. Il me semble élémentaire que les droits parentaux d'une travailleuse prévalent sur les désirs de la corporation à se conformer au regroupement patronal. Il devrait tout simplement être normal d'accorder les semaines de congés parentaux aux travailleuses, comme il est établi par les normes du travail.

Je suis également très sensible à la stabilité du personnel auprès des enfants, comme vous l'évoquez vous-même dans votre lettre. Je trouve d'autant plus sécurisant pour eux que ce soit une personne qui leur est familière qui soit auprès d'eux pour la rentrée, soit celle qui est présentement sur ce remplacement (contrairement à moi que la majorité des enfants ne connaîtront pas en août 2014). Cet argument ne tient donc pas la route.

C'est avec joie que je reviendrai au travail le 29 septembre 2014 après, je l'espère, un retour de votre part sur votre décision. Dans un désir, assurément réciproque, d'une bonne entente et de la continuité d'une relation enrichissante et respectueuse, comme elle l'a toujours été.

En espérant le tout conforme (...). »

[17] Cette lettre a été reçue par Mme Bouchard le 14 janvier 2014 et une copie a été remise au Syndicat.

[18] Le 3 février 2014, Mme Bouchard écrivait ce qui suit à Mme Raîche (S-10) :

« Objet : Retour au travail

Mme Raîche,

La présente est pour vous confirmer que, le 14 janvier dernier, nous avons bien reçu votre lettre datée du 10 janvier.

Afin d'être titulaire d'un poste d'éducatrice (sauterelle), nous comprenons que vous refusez l'accompagnement que nous vous avons proposé, soit débuter le 18 août 2014 plutôt que le 17 février 2014 et que vous maintenez votre date de retour au travail le 29 septembre 2014.

Nous en prenons acte et vous serez donc, à compter du 29 septembre 2014, inscrite sur la liste de rappel.

Dans la semaine du 8 septembre, nous vous invitons à nous informer de vos disponibilités conformément à l'article 12.4b) de la convention collective.

(...). »

[19] Mme Raîche confirme ne pas avoir obtenu ce poste faute d'être en fonction à la date demandée.

[20] Un autre poste d'éducatrice a été affiché du 13 au 19 février 2014 pour une entrée en fonction le 18 août 2014 (S-11).

[21] Mme Raîche a posé sa candidature sur ce poste. Sa candidature n'a toutefois pas été retenue pour les raisons mentionnées dans une lettre datée du 25 février 2014 (S-12) de Mme Bouchard, laquelle se lit comme suit :

« Objet : Votre candidature

Madame,

Nous avons bien reçu, le 17 février, votre candidature pour un poste d'éducatrice au CPE Alakazoum suite à l'affichage tenu entre le 13 et le 19 février 2014.

Nous désirons vous informer que votre candidature ne peut être retenue puisque vous nous avez informés, dans votre lettre du 10 janvier 2014, ne pas être disponible à la date prévue d'entrée en fonction, et même à la date à laquelle nous avons accepté de retarder votre entrée en fonction, soit le 18 août 2014.

(...). »

[22] Le 18 mars 2014, elle a déposé un grief contestant cette lettre et la décision de l'Employeur (S-3).

[23] Un autre poste d'éducatrice a été affiché du 6 au 12 juin 2014 pour une entrée en fonction également le 18 août 2014 (S-13).

[24] Mme Raîche confirme avoir reçu une lettre datée du 18 juin similaire à celle datée du 25 février 2014. Dans cette lettre, Mme Bouchard informe Mme Raîche que sa candidature peut être retenue sur ce poste, et ce, pour les mêmes raisons que celles invoquées dans la lettre du 25 février (S-14). Dans cette lettre, Mme Bouchard invite toutefois Mme Raîche à communiquer avec elle, si elle changeait d'idée et acceptait de revenir à la date prévue pour l'entrée en fonction, soit le 18 août 2014.

[25] Le 14 juillet 2014, Mme Raîche a déposé un grief contestant cette lettre et la décision de l'Employeur (S-4).

[26] Mme Raîche confirme que son nom a été inscrit sur la liste de rappel et ne pas avoir travaillé à temps plein lors de son retour de congé parental en octobre 2014, et ce, pendant deux semaines. Elle ne peut dire précisément le nombre d'heures travaillées.

[27] Elle a à nouveau posé sa candidature sur un poste d'éducatrice affiché du 17 au 23 octobre 2014 et elle l'a obtenu. Sa nomination est confirmée dans une lettre de Mme Bouchard datée du 28 octobre. Il y est mentionné qu'elle est affectée au groupe des «Grenouilles», 4-5 ans, et ce, pour une entrée en fonction le 3 novembre 2014 (S-15).

[28] Elle ne réclame plus le poste dans le groupe les «Sauterelles». Elle déclare avoir vécu une situation désagréable alors qu'elle voulait bénéficier du congé parental, congé auquel elle avait droit. Elle a également perdu des heures de travail.

[29] Mme Raîche a deux enfants, ils étaient tous les deux inscrits au CPE le 18 août 2014. Elle a expliqué que, pour avoir une place en CPE, il fallait inscrire l'enfant à temps plein. Elle affirme ne pas avoir envoyé le dernier né à temps plein toutefois. Quant à la feuille indiquant la présence de cet enfant au CPE (E-1), elle mentionne qu'il s'agit d'une feuille de présence que les éducatrices remplissent sans indiquer cependant le nombre d'heures de présence par jour. C'est la façon usuelle de remplir cette feuille de présence.

Le témoignage de Mme Mélanie Bouchard

[30] Mme Bouchard, en tant que directrice adjointe, est responsable de la gestion du personnel, de son remplacement et des horaires. Elle a aussi la responsabilité d'offrir le soutien pédagogique auprès des éducatrices. Elle s'occupe, de plus, de l'entretien des bâtiments.

[31] Elle explique qu'au CPE, la rentrée se fait une seule fois par année, et ce, le ou vers le 18 août, à chaque année. Lors de cette rentrée, les enfants sont présents et changent de groupe, de local et de routine. Il est important alors que toutes les éducatrices soient présentes pour la stabilité des enfants. Au cours de la période qui suit, à savoir de trois à quatre semaines, il y a beaucoup d'insécurité chez les enfants, le temps en fait pour eux de s'habituer à leur nouvel environnement et de développer un lien d'attachement avec leur éducatrice. Il y a également, au cours de cette période, une rencontre avec les parents, lesquels veulent discuter avec les éducatrices de leurs enfants. Il est d'ailleurs demandé à toutes les éducatrices d'assister à la rencontre des parents, incluant les éducatrices qui remplacent pendant les pauses. Le Centre n'accorde pas de vacances ou de congés, sauf circonstances exceptionnelles, au cours des trois premières semaines de la rentrée.

[32] En contre-interrogatoire, elle explique qu'il se peut effectivement que des enfants arrivent au CPE à une date autre que celle de la rentrée lorsque des enfants quittent par exemple en cours d'année. Le Centre doit alors accueillir rapidement d'autres enfants afin de ne pas perdre de subvention.

[33] Pour l'affichage des quatre postes ayant eu lieu au cours de la période du 5 au 11 juin 2013 (S-5), elle explique que la mention «*période d'entrée en fonction à déterminer*» se situait entre la fermeture de l'affichage et la rentrée, à savoir le ou vers le 18 août. Sur les autres affichages, dont un a eu lieu entre le 13 et le 19 février 2014 (S-11), et l'autre entre le 6 et 12 juin 2014 (S-15), la date d'entrée en fonction est indiquée comme étant le 18 août. Il y a deux groupes d'enfants de 4 ans. Ces enfants quittent pour aller à la maternelle. Ces enfants sont remplacés par de nouveaux enfants.

[34] Après avoir reçu la note de Mme Raîche du 27 novembre, l'informant de la date de son congé parental et de son retour au travail le lundi 29 septembre, elle a d'abord proposé, dans sa lettre du 19 décembre, un accommodement, en acceptant que Mme Raîche revienne, non pas à la fin de son congé de maternité, à savoir le 15 février 2014, mais six mois plus tard, soit le 18 août, date de la rentrée. Mme Raîche a, le 10 janvier, réitéré par écrit qu'elle n'avait pas l'intention de revenir au travail avant le 29 septembre 2014. Aussi, elle a tenu à lui mentionner la conséquence, à savoir que son nom serait inscrit, à compter de cette date, sur la liste de rappel (S-10).

[35] À l'égard de la candidature de Mme Raîche sur le poste affiché du 13 au 19 février 2014, elle confirme que sa candidature n'a pas été considérée, étant donné sa non-disponibilité à la date d'entrée en fonction sur ce poste, à savoir le 18 août 2014. C'est également pour la même raison que la candidature de Mme Raîche n'a pas été prise en compte lors de l'affichage d'un poste du 6 au 12 juin 2014. Elle a fait part par écrit, à Mme Raîche, de ce motif, dans une lettre datée du 25 février (S-12) et dans une autre datée du 18 juin 2014 (S-14).

[36] Mme Raîche devait revenir de son congé parental le 29 septembre 2014, elle a toutefois pris trois semaines de vacances, retardant ainsi son retour au travail.

[37] En contre-interrogatoire, elle reconnaît que Mme Raîche aurait pu être invitée à la rencontre des parents à la rentrée, même si elle n'était pas encore de retour de son congé parental.

[38] Interrogée sur la procédure suivie dans l'année lorsqu'un poste devient vacant, elle explique que le poste peut être affiché en cours d'année, la date d'entrée en fonction est toutefois fixée à la date de la rentrée (S-11, par exemple). Cette façon de faire ne va pas à l'encontre de la convention collective, selon elle. Elle invoque une disposition sur les affectations.

Le témoignage de M. Pascal Joly

[39] M. Joly est directeur général du CPE aux Mille Jeux depuis 2009. Il avait antérieurement occupé cette fonction au CPE Graffiti à Montréal de 2003 à 2009.

[40] Il est également trésorier à l'Association patronale des centres de la petite enfance de la Montérégie. Cette association regroupe environ 40 CPE. Elle offre à ces centres des services de soutien dans l'interprétation et l'application des conventions collectives notamment.

[41] Dans le cadre du renouvellement de la convention collective 2012-2105, M. Joly a participé à la négociation des articles pouvant être négociés au niveau régional, à savoir les dispositions de la convention non mentionnées à l'annexe C.

[42] Le témoignage de M. Joly porte sur les différents dépôts faits de la clause traitant de l'attribution d'un poste et de la date d'entrée en fonction. Une objection à une preuve extrinsèque a été formulée par le Syndicat et elle a été prise sous réserve.

[43] Il a déposé les documents suivants :

- Un extrait du projet de dépôt syndical (projet S-1) daté du 20 janvier 2011. Il est mentionné à la clause 10.4 «*Attribution de poste*» que «*la candidate retenue entre en fonction dans les dix jours ouvrables suivant sa nomination ou lors de son retour au travail suite à une période d'absence autorisée*» (E-2) ;
- Un extrait du dépôt patronal (P-2) déposé le 27 juin 2011. Sous la clause «*Attribution de poste*», il est indiqué sous la rubrique «*Propositions patronales*» : «*La candidate retenue entre en fonction selon les besoins déterminés par l'Employeur*» (E-3) ;
- Un extrait d'un document de travail (S-2/P-3) contenant les propositions déposées en date du 1^{er} décembre 2011. En regard de la clause «*Attribution de poste*», le texte syndical est demeuré le même que celui déposé le 20 janvier 2011 (E-2). La proposition patronale a changé. Il est écrit : «*La candidate retenue entre en fonction à la date prévue ou au plus tard trente (30) jours après cette date*» (E-4) ;
- Un extrait d'un document de travail (S-6/P-9), document contenant les propositions déposées en date du 9 février 2012. Sous la rubrique «*Propositions acceptées*», il est écrit sous «*L'attribution de poste*» : *La candidate retenue entre en fonction à la date prévue à l'avis d'affichage, mais au plus tard (40) jours après la vacance ou la création de poste. Les parties peuvent convenir d'une autre date. Si la salariée obtient le poste lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, elle entrera en fonction, exceptionnellement, à la fin de son congé.* [Accepté, 23 janvier 2012] (E-5).

[44] Il mentionne que le Ministère avait le souci de permettre aux CPE en développement de pouvoir garder les salariées inscrites sur la liste de rappel. Le fait de pouvoir obtenir un poste le plus rapidement possible à une date convenue ou idéalement à la rentrée était un moyen de garder ce personnel en plus d'assurer la stabilité auprès des enfants.

[45] Il a été question du congé parental lors de la discussion sur la période allouée pour l'entrée en fonction de la candidate ayant obtenu un poste. Le Syndicat a accepté de retirer ce congé pour ne conserver que le retrait préventif et le congé de maternité comme étant les deux exceptions où la salariée pouvait entrer en fonction au retour de congé.

[46] La date de rentrée peut varier d'un CPE à un autre, mais elle se situe entre le milieu du mois d'août et le début du mois de septembre.

[47] L'article 23 traite du congé parental. Il s'agit d'un sujet visé par la négociation au niveau national, selon l'annexe C de la convention collective. Il est stipulé, à la clause 23.7, relativement à la réintégration de la travailleuse, que celle-ci, à «*la fin du congé parental reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective*». Il est d'avis que la mention «*conformément à la convention collective*» réfère notamment à la clause 10.3, laquelle traite de l'attribution d'un poste et de la date d'entrée en fonction sur le poste obtenu.

REPRÉSENTATIONS DU SYNDICAT

[48] Le litige porte sur la date d'entrée en fonction sur un poste obtenu à la suite d'un affichage.

[49] À la clause 10.3, il est stipulé que si la travailleuse obtient un poste, lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, elle entrera en fonction exceptionnellement à la fin de ce congé. La clause 23.7 énonce, par ailleurs, qu'à la fin du congé parental, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

[50] Il y a contradiction entre ces deux dispositions et le témoignage de M. Joly s'avère à cet égard non pertinent. Il rappelle de plus son objection sur la preuve du contenu des négociations.

[51] La stabilité du personnel a été invoquée afin d'assurer une stabilité auprès des enfants. À la clause 5.1, deuxième alinéa, la stabilité des ressources affectées auprès des enfants est mentionnée comme étant un des principes primordiaux retenu qui doit, dans la mesure du possible, guider l'Employeur dans l'exercice de ses droits.

[52] La stabilité est recherchée certes, mais elle n'assure pas que les enfants auront toujours la même éducatrice au cours de la semaine. Il y a même des postes (les Sauterelles) pour effectuer la cinquième journée de la semaine, l'éducatrice régulière ne travaillant souvent que 4 jours par semaine. Il y a aussi des maladies et des absences, dont le congé de maternité et le congé parental. invoquer la stabilité pour refuser un poste à une éducatrice qui choisit de prendre son congé parental, c'est ajouter et modifier la convention collective. La clause 23.7 énonce qu'un poste peut être obtenu pendant un tel congé.

[53] Quant à l'argument de la rentrée, il rappelle que la majorité des enfants fréquentent déjà le CPE avant la rentrée et Mme Bouchard a reconnu que Mme Raîche aurait pu être invitée à la rencontre des parents, elle a choisi de ne pas lui offrir malgré l'importance, selon son témoignage, de cette rencontre.

[54] Il rappelle que, selon l'arrêt de la Cour suprême, *Parry Sound*, l'arbitre a compétence pour interpréter les dispositions sur la *Loi sur les normes du travail* et en l'espèce celles traitant des congés parentaux, et plus spécifiquement l'article 81.15.1 de cette loi.

[55] Cet article assure à la travailleuse qui revient au travail après un congé parental de bénéficier des mêmes avantages que ceux dont elle bénéficiait avant son départ. Certes, la loi ne précise pas ce que sont ces avantages, il souligne toutefois que, selon l'ouvrage «*Les normes du travail*¹», d'aucuns estiment que le droit à la promotion, à l'avancement ou autres possibilités d'emploi sont des droits protégés par l'article 81.15.1.

[56] L'arbitre Diane Fortier², dans le cadre d'un grief dont elle était saisie, s'est interrogée sur les avantages que cet article de la loi référait. Elle est d'avis que l'article 81.15.1 «*signifie et veut dire n'eût été du congé parental, quels auraient été les avantages auxquels la salariée aurait eu droit et qui auraient dû être protégés lors de la réintégration à l'expiration du congé parental ?*». Il invite l'arbitre à tenir le même raisonnement.

REPRÉSENTATIONS DE L'EMPLOYEUR

[57] À l'égard de l'objection syndicale à la preuve extrinsèque, il rappelle que le critère est la pertinence. Depuis l'arrêt de la Cour suprême, dans l'affaire *Bradco*, la question de l'admissibilité de la preuve de négociation, aux fins d'interprétation d'une disposition de convention collective, même dans le cas d'une ambiguïté latente, est admise. Il

¹ Voir la référence no 1 à l'annexe B, p. 303 et suivantes.

² Décision no 3 de l'annexe B, par. 121.

dépose trois décisions au soutien de son allégation. La référence se retrouve à l'annexe B³.

[58] En regard de son objection annoncée, dès le début de l'audience, à savoir la prescription, il résume les faits pertinents ainsi :

- Le 15 mars 2013, Mme Raîche est en retrait préventif.
- Elle pose sa candidature sur un poste d'éducatrice en juin alors qu'elle est toujours en retrait préventif et l'obtient. Elle doit entrer en fonction à la fin du retrait préventif et, par la suite, de son congé de maternité.
- Ce retrait préventif est suivi d'un congé de maternité, lequel débute le 13 octobre et se termine le 15 février 2014.
- Le 27 novembre, elle annonce à l'Employeur que ce congé de maternité sera suivi d'un congé parental pour un retour au travail le 29 septembre 2014.
- Mme Bouchard l'informe par écrit, le 19 décembre, que la Direction accepte pour l'accompromettre de retarder son entrée en fonction de 6 mois, soit jusqu'à la date de la rentrée le 18 août 2014. Elle l'informe qu'à défaut de revenir à cette date, elle devra inscrire son nom sur la liste de rappel.
- Mme Raîche répond à cette lettre, le 10 janvier 2014, elle maintient sa date de retour au 29 septembre 2014.
- Le grief contestant cette décision est déposé le 18 février 2014.

[59] Selon la clause 13.3 de la convention, un grief doit être déposé dans les 30 jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle. Or, Mme Raîche a été informée le 19 décembre 2013 de la conséquence de maintenir sa date de retour au 29 septembre. Elle a écrit le 10 janvier à Mme Bouchard dans l'espoir de la faire changer d'idée. Cet espoir n'a toutefois pas pour effet de modifier la clause 13.3 et le point de départ du délai de prescription. Le procureur de l'Employeur réitère, en conséquence, que le grief portant le numéro 524 (S-2) est prescrit.

[60] Sous réserve de la prescription, à l'égard de ce grief, les trois griefs soulèvent la même question en lien avec la date d'entrée en fonction dans le poste obtenu.

[61] Les faits relativement aux deux autres griefs sont assez simples. Mme Raîche a posé sa candidature à deux reprises sur deux postes affichés et sa candidature n'a pas été considérée étant donné son retour au travail annoncé pour le 29 septembre 2014 alors que la date d'entrée en fonction était le 18 août 2014. Mme Raîche a été informée par écrit le 25 février 2014 et le 18 juin alors qu'elle avait à nouveau posé sa candidature sur un poste affiché. Dans cette seconde lettre, il lui est mentionné que, si elle accepte de revenir au travail le 18 août, date prévue pour l'entrée en fonction, elle aura le poste.

³ Une décision de l'arbitre André Bergeron, une de l'arbitre Denis Nadeau et la troisième est de l'arbitre François Hamelin. Cette dernière décision a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire qui a été rejetée. Voir les nos 8 à 11 de l'annexe A.

[62] Le procureur souligne que l'Employeur avait déjà accepté comme mesure de compromis, lors du premier affichage, de retarder l'entrée en fonction de six mois et, le 18 juin, il lui a été mentionné qu'elle aura le poste si elle entrerait le 18 août. En somme, Mme Raîche a choisi de maintenir son congé parental jusqu'au 29 septembre alors qu'elle aurait pu l'écourter de quelques semaines.

[63] Il y a lieu de noter que l'Employeur n'a pas refusé ou empêché la salariée de prendre un congé parental, et ce, aux dates décidées par la salariée. Elle n'a pas obtenu le poste à cause de sa non-disponibilité et non parce qu'elle a pris un congé parental. Ce n'est pas l'objet des griefs d'ailleurs.

[64] La clause 10.2 prévoit un délai pour poser sa candidature et la clause 10.3 précise que la candidate retenue entre en fonction à la date prévue sur l'avis d'affichage, mais au plus tard 40 jours après la vacance ou la création du poste. Telle est la règle générale. Deux exceptions sont prévues, à savoir le retrait préventif et le congé de maternité. Ainsi, la salariée qui obtient un poste dans une de ces deux situations peut entrer en fonction à la fin de ce congé. Comme le souligne l'arbitre Carol Jobin, dans l'affaire *Olympe*⁴, le procédé d'énumération utilisé à la clause 10.3 induit à une interprétation restrictive. On ne peut lire, dans la clause 10.3, une référence au congé parental sans ajouter ou modifier le texte et, partant, la convention collective, ce que l'arbitre ne peut faire selon la clause 13.5 b).

[65] Cette interprétation de la clause 10.3 est conforme au témoignage de M. Joly et les différents dépôts lors des négociations.

[66] Il souligne que les parties ont de plus prévu expressément que la salariée peut, lors de certains congés, poser sa candidature. Il mentionne les clauses suivantes :

- Clause 22.3 : Retrait préventif : il est mentionné que durant cette absence la salariée bénéficie de certains avantages, dont le droit de poser sa candidature à un poste et l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail ;
- Clause 22.6 m) : Congé de maternité : maintien des avantages indiqués dans cette clause, dont le droit de poser sa candidature à un poste et l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail ;
- Clause 22.8 g) : Congé de paternité : le texte est identique à celui de la clause 22.6 m).

[67] Il note qu'une disposition de la nature de celle mentionnée dans le paragraphe précédent ne se retrouve pas à l'article 23 traitant du congé parental. Les parties ne

⁴ Décision no 2 de l'annexe A.

parlant pas pour ne rien dire, il est plus que raisonnable de soutenir qu'elles n'ont pas reconnu cet avantage à la salariée ou au salarié en congé parental. Il invite le Tribunal à prendre connaissance de la décision de l'arbitre Mark Abramowitz, dans l'affaire *Centre d'accueil Brassard Inc.*, où l'arbitre s'interroge sur le droit de la salariée de poser sa candidature pendant un congé parental [voir la référence à l'annexe B].

[68] Il rappelle, selon la preuve, l'importance de la rentrée pour les enfants et de la stabilité, le ou vers le 18 août, ainsi qu'au cours de la période de trois semaines qui suit, période où des vacances ne sont pas autorisées, par ailleurs.

[69] On ne peut soutenir que la décision de l'Employeur n'est pas conforme à la convention collective ou voire même qu'elle est déraisonnable. Le droit de gérance a, au contraire, été exercé de façon raisonnable et en conformité avec les principes énoncés à la clause 5.1 de la convention. L'Employeur n'a pas agi de façon discriminatoire et, à cet égard, il réfère notamment à une décision qu'il dépose de l'arbitre André Sylvestre⁵.

[70] En regard de la *Loi sur les normes du travail*, il souligne que les avantages diffèrent pendant le congé parental et au retour. Le droit de poser sa candidature et d'obtenir un poste n'est pas un avantage énoncé dans la loi, comme le mentionne l'arbitre Gilles Trudeau, dans l'affaire *Centre hospitalier Piedmont-Yamaska*⁶, lequel s'inscrit dans le courant jurisprudentiel fortement majoritaire. Il note que l'arbitre Diane Fortier, dans l'affaire *Commission scolaire du Chemin-du-Roy*, déroge de ce courant majoritaire⁷.

[71] Pour toutes ces raisons, il allègue que les trois griefs doivent être rejetés.

RÉPLIQUE

[72] La réplique porte essentiellement sur l'objection de prescription soulevée par l'Employeur.

[73] Il invite le Tribunal à lire le grief 524 (S-2), lequel conteste la décision de l'Employeur du 3 février 2014. Entre le 19 décembre et le 3 février, le dialogue se poursuivait.

[74] Il porte à l'attention du Tribunal la clause 13.2 où les parties conviennent et favorisent la discussion avec la représentante de la Direction avant de déposer un grief, ce qui a été fait en l'espèce. Conclure que le grief est prescrit, dans le présent contexte, donne un message qui va à l'encontre de celui mis de l'avant dans cette clause.

⁵ Décision no 5 de l'annexe A.

⁶ Décision no 6 de l'annexe A.

⁷ Décision no 3 de l'annexe B.

LES DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

[75] Les dispositions pertinentes se lisent comme suit :

Convention collective

« 5.1 Droit de la Direction

L'Employeur exerce ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

Les principes de la stabilité des ressources affectées auprès des enfants, de la qualité des services et de la saine gestion sont primordiaux et doivent, dans la mesure du possible, guider l'Employeur dans l'exercice de ses droits.

(...)

10.2 Candidature

Toute travailleuse peut poser sa candidature par écrit à l'Employeur dans le délai prévu à cet effet. Sur demande, l'Employeur doit remettre à la travailleuse un accusé de réception de sa candidature.

10.3 Attribution de poste

Les qualifications reconnues pour le membre du personnel de garde (...).

Le poste est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté (...).

La candidate retenue entre en fonction à la date prévue à l'avis d'affichage, mais au plus tard 40 jours après la vacance ou la création de poste.

Les parties peuvent convenir d'une autre date.

Si la travailleuse obtient le poste lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, elle entrera en fonction, exceptionnellement, à la fin de son congé.

13.2 Discussion préliminaire

Les parties conviennent et favorisent que la travailleuse qui se croit lésée d'une façon quelconque peut, avant de présenter un grief, discuter de son cas avec la représentante de la Direction, seule ou en présence d'une déléguée désignée par le Syndicat. S'il n'y a pas d'entente, la procédure suivante s'applique.

13.3 Dépôt d'un grief

a) *Toute travailleuse, seule ou accompagnée d'une ou des déléguées désignées par le Syndicat, dans les trente (30) jours de la connaissance par la travailleuse du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'événement qui donne lieu au grief, dépose un grief par écrit à la représentante de la Direction. Le grief doit contenir la description de l'objet du*

litige et préciser la correction ou la solution recherchée. Si la connaissance de l'événement dont le grief découle survient durant les mois de juillet et août, les délais prévus au présent paragraphe sont prolongés de trente (30) jours.

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

- a) *L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.*
- b) *En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier ou d'ajouter du texte de la présente convention.*

22.3 Maintien des avantages sociaux

Durant le retrait préventif, la travailleuse bénéficie des avantages suivants :

- *maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles ;*
- *accumulation de l'ancienneté ;*
- *progression de l'échelle salariale ;*
- *droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail.*

Congé de maternité

22.6 j) Réintégération de la travailleuse

À la fin du congé de maternité, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

22.6 m) Maintien des avantages sociaux

Durant le congé de maternité, la travailleuse bénéficie des avantages suivants :

- *maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles ;*
- *accumulation du congé annuel ;*
- *accumulation de l'ancienneté ;*
- *progression de l'échelle salariale ;*
- *droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail.*

22.8 Congé de paternité

22.8 e) Réintégération du travailleur

À la fin du congé de paternité, le travailleur reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

22.8 g) Maintien des avantages sociaux

Durant le congé de paternité, le travailleur bénéficie des avantages suivants :

- *maintien des assurances collectives et du régime de retraite, aux conditions de ces régimes, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles ;*
- *accumulation du congé annuel ;*
- *accumulation de l'ancienneté ;*

- progression de l'échelle salariale ;
- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail.

23 Congé parental

23.1 Congé parental complémentaire

- a) (...)
- b) Au cours de ce congé sans traitement, la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurance collective et de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans ces régimes.

23.7 Réintégration de la travailleuse

À la fin du congé parental, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. »

Loi sur les normes du travail

« **81.15 Assurances collectives et régime de retraite** : La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'Employeur assume sa part habituelle.

Autres avantages : Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

81.15.1 Réintégration du salarié : À la fin du congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintiquer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Poste aboli : Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'Employeur doit lui reconnaître tous les droits et priviléges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait été au travail. »

ANALYSE ET DÉCISION

[76] Il s'agit de décider si l'Employeur a enfreint la convention collective en refusant d'accorder un poste à Mme Raîche faute d'être disponible pour occuper ce poste à la date d'entrée en fonction prévue, ou d'avoir refusé de considérer sa candidature pendant son congé parental sur des postes affichés, et ce, pour le même motif, à savoir sa non-disponibilité.

[77] Le Syndicat fonde son grief principalement sur la clause 23.7 de la convention collective et l'article 81.15.1 de la *Loi sur les normes du travail* alors que l'Employeur invoque plus particulièrement la clause 10.3 de la convention, tout en référant par ailleurs aux articles 22 et 23, le premier traitant des congés de maternité, de paternité et d'adoption alors que le second porte sur le congé parental.

[78] Selon la clause 23.7, laquelle traite de la réintégration à la fin d'un congé parental, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective alors qu'il est stipulé au dernier alinéa de la clause 10.3 que, si la travailleuse obtient le poste lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, elle entrera en fonction, exceptionnellement, à la fin de son congé.

[79] Il nous faut constater à la simple lecture de ces deux dispositions qu'elles semblent difficilement conciliables.

[80] La convention collective étant la loi des parties, pour décider si l'Employeur pouvait ou non refuser d'octroyer à Mme Raîche le poste de «sauterelle» ou de considérer sa candidature durant son congé parental, il nous faut analyser les dispositions pertinentes de la convention collective, puis l'article 81.15.1 de la *Loi sur les normes du travail* invoqué par le Syndicat, et ce, à la lumière des règles d'interprétation usuelle et de la jurisprudence déposée par les parties au soutien de leur prétentions respectives.

[81] Avant d'aborder cette analyse, il est opportun de rappeler les propos des auteurs de l'ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief* au sujet des différentes méthodes d'interprétation et sur celle retenue par les arbitres.

« VIII.5 – Il existe diverses méthodes d'interprétation, qui sont autant de façons d'aborder un problème et d'analyser une situation. Il n'y a pas lieu d'étudier chacune de ces méthodes, mais nous croyons nécessaire de rappeler que le milieu de l'arbitrage de grief a été longtemps tiraillé entre deux principales voies, à savoir la méthode téléologique (fonctionnelle) et la méthode analytique (littérale). La première consiste à cerner les sens et portée d'un texte en fonction de son objet et sa finalité puis d'en dégager, par voie logique, les effets juridiques à l'égard du seul grief dont il est saisi. La seconde méthode dite analytique entend assurer la compréhension du texte en s'en rapportant à son libellé, à sa facture, et à son contexte de façon à faire prévaloir la logique, l'uniformité et la cohérence de la rédaction de l'ensemble des composantes de l'acte. En contexte contemporain, une approche plus systémique retient l'attention des arbitres. Cette démarche repose sur un certain nombre de préalables. Ainsi, face à une disposition de la convention collective ou d'un texte législatif, l'arbitre tente d'abord d'en préciser son sens et sa portée à la lumière même de son libellé. Cette première lecture s'effectue sous l'éclairage des impératifs et de la dynamique propres aux rapports collectifs du travail. Tout en procédant à cette

analyse, il doit s'assurer que le sens et la finalité retenus respectent l'économie d'ensemble de la convention collective et des dispositions légales qui lui servent de substrat. Cette démarche générale doit normalement conduire l'arbitre à s'assurer, avant de tirer toute conclusion, que l'interprétation ainsi dégagée réalise bien le but pour lequel la clause conventionnelle ou le texte législatif a été adopté. Nous devons insister sur le fait que les parties à une convention collective sont présumées être des personnes raisonnables, sensées et logiques et qui connaissent les règles de droit applicables. Cette recherche de la finalité particulière de la modalité conventionnelle litigieuse pour inciter éventuellement l'arbitre à considérer des données factuelles ou même juridiques qui expliquent l'adoption du texte tel que libellé et les circonstances de sa venue. Au terme de cette démarche globale et intégrée, l'interprète peut alors dégager d'une disposition donnée tel sens et lui prêter telle portée, compte tenu de l'ensemble des dispositions de la convention collective. Tout au long de ce développement, l'arbitre s'en rapporte à des règles d'interprétation dont la connaissance du contenu et de l'effet peut être capitale non seulement pour les parties, mais aussi pour tout arbitre de grief⁸. »(je souligne)

Les dispositions pertinentes de la convention collective

[82] Une lecture attentive des dispositions pertinentes de la convention collective, lesquelles sont reproduites au paragraphe 75, suscite les observations suivantes :

[83] L'article **10** traite de la procédure d'attribution de postes.

[83.1] Il y est prévu, à la clause **10.1**, que tout poste vacant ou nouvellement créé doit faire l'objet d'un affichage dans un délai maximum de 30 jours de la vacance ou de la création du poste. La durée de l'affichage est de 5 jours ouvrables, à moins d'entente contraire entre les parties. La date d'entrée en fonction est indiquée à titre indicatif. L'avis d'affichage est transmis par téléphone à la travailleuse bénéficiant d'une absence autorisée.

[83.2] Selon la clause **10.2**, toute travailleuse doit poser sa candidature par écrit dans le délai prévu à cet effet. Les affichages déposés (S-11 et S-13) indiquent effectivement une période d'affichage, à savoir du 13 février au 19 février 2014 ou du 6 au 12 juin 2014.

[83.3] La clause **10.4** traite de la période d'essai. Il n'est pas utile de s'y attarder davantage pour les fins du litige.

[83.4] La clause **10.3** traite de l'attribution du poste. Il y est mentionné notamment quelles sont les qualifications requises à l'obtention d'un poste et les critères pour choisir la candidate. Quant à la date d'entrée en fonction, il est spécifié que la candidate

⁸ Rodrigue BLOUIN et Fernand MORIN avec la collaboration de Jean-Yves BRIÈRE et Jean-Pierre VILLAGGI, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Les Éditions Yvon Blais, au par. VIII.5, page 472.

retenue entre en fonction à la date prévue sur l'affichage, mais au plus tard 40 jours après la vacance ou la création du poste. Les parties peuvent convenir d'une autre date. Le dernier alinéa de cette clause énonce que, si la travailleuse obtient le poste lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, elle entrera en fonction exceptionnellement à la fin de son congé.

[83.4.1] En l'espèce, la date d'entrée en fonction indiquée sur l'affichage S-11 est le 18 août 2014, soit manifestement après le délai maximum de 40 jours, l'affichage ayant eu lieu du 13 au 19 février. Il n'est pas en preuve qu'un grief a été déposé pour contester le non-respect du délai. Quoi qu'il en soit, il y a lieu de constater, à la lecture de cette clause, que le processus pour pourvoir un poste prévoit des délais précis et relativement courts.

[83.4.2] Le dernier alinéa de cette clause 10.3 énonce une exception à la règle générale stipulant que la candidate entre en fonction à la date prévue sur l'affichage, mais au plus tard 40 jours après la vacance ou la création de poste.

De plus, le procédé d'énumération utilisé dans cet alinéa (lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité) s'apparente à celui que l'arbitre Carol Jobin a considéré, dans l'affaire *Olymel*, comme induisant à une interprétation restrictive⁹.

Ces dispositions d'exception doivent, selon les auteurs Rodrigue Blouin et Fernand Morin, être interprétées de façon à leur donner plein effet. Ils s'expriment ainsi sur le sujet, dans leur ouvrage *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., précité :

« VIII.56 – [...] Il faut donc lire ces dispositions d'exception comme des règles qui, dans le contexte global de la convention collective, viennent limiter la portée des règles générales exprimées ou non, pour répondre à des besoins particuliers et non pour les rendre inopérantes, pour les geler ou pour les contredire. On devrait plutôt les traiter à titre d'arguments a contrario affirmant et étayant ainsi la portée de la règle générale qu'elles écartent en des cas ou circonstances déterminés pour des raisons d'équité, de justice ou d'impératifs pratiques. »

Comme le mentionnent les auteurs Morin et Blouin, dans leur ouvrage «*Droit de l'arbitrage de grief*», «les exceptions s'interprètent de façon limitative, c'est-à-dire en leur donnant pleinement leur sens sans plus». Ils ajoutent, par ailleurs, que la règle, voulant qu'une convention collective s'interprète en favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et généraux, et, à cette fin, en limitant ses effets d'exception, est à double volet. Ils écrivent ce qui suit à ce sujet :

« VIII.57 – (...) Cette règle de partage est à double volet; elle affirme la supériorité relative ou le droit de passage prioritaire de la norme particulière tout en assurant, pour le surplus, l'application complète de la règle générale. De cette manière, l'intention conjointe exprimée des parties est respectée et l'idéal de

⁹ Voir la décision no 2 de l'annexe B.

justice et d'équité serait davantage assuré puisque nous pouvons croire qu'une règle particulière modelée pour tenir compte d'une situation particulière devrait être plus juste. (...)

Il faut donc lire ces dispositions d'exception comme des règles qui, dans le contexte global de la convention collective, viennent limiter la portée des règles générales exprimées ou non, pour répondre à des besoins particuliers et non pour les rendre inopérantes, pour les geler ou pour les contredire. On devrait plutôt les traiter à titre d'arguments a contrario affirmant et étayant ainsi la portée de la règle générale qu'elles écartent en des cas ou circonstances déterminés pour des raisons d'équité, de justice ou d'impératifs pratiques¹⁰. »

En somme, une clause spécifique qui déroge à la règle doit être interprétée restrictivement tout en lui conservant néanmoins un sens, les parties ne parlant pas pour ne rien dire, selon une expression connue en relations du travail.

[84] Il faut se garder toutefois de conclure trop hâtivement, il y a lieu également, comme le soulignent les auteurs Morin et Blouin dans l'extrait reproduit au paragraphe 81, de s'assurer que le sens et la finalité qui peuvent se dégager de la clause 10.03, et plus spécifiquement du troisième alinéa, respectent l'économie d'ensemble de la convention collective. Aussi, je poursuis cette analyse des dispositions pertinentes de ce contrat collectif de travail.

[85] L'article **22** traite du retrait préventif et des congés de maternité, de paternité et d'adoption.

[85.1] Les clauses **22.1 à 22.4** sont consacrées au **retrait préventif**. En plus d'énoncer que la travailleuse enceinte peut bénéficier d'un tel retrait préventif et, pour ce faire, donner un avis à l'Employeur dans un délai donné, il est stipulé à la clause **22.3** quels sont les avantages sociaux maintenus durant le retrait préventif. Ces avantages sont les suivants : maintien des assurances collectives et du régime de retraite à certaines conditions, l'accumulation de l'ancienneté, la progression dans l'échelle salariale ainsi que «le droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la présente convention collective comme si elle était au travail».

[85.2] La clause **22.6¹¹** traite du **congé de maternité**, lequel est de 20 semaines. Cette clause contient plusieurs paragraphes et énonce les différentes modalités relativement à la durée du congé, à l'avis à donner à l'Employeur, à la suspension de ce congé, etc.

¹⁰ *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e édition, Fernand Morin et Rodrigue Blouin avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, Les Éditions Yvon Blais, VIII.56, p. 510.

¹¹ La clause 22.5 traite du congé de maternité spécial et de l'interruption de grossesse. Ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à la clause 22.6 à compter du début de la 4^e semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

[85.2.1] Au paragraphe **j)** de cette clause, lequel porte le titre «*Réintégration de la travailleuse*», il est écrit : «*À la fin du congé de maternité, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, le poste obtenu durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective*».

[85.2.2] Au paragraphe **m)** intitulé «*Maintien des avantages sociaux*», il est stipulé que, durant le congé de maternité, la travailleuse bénéficie des avantages suivants : maintien des assurances collectives et du régime de retraite à certaines conditions, accumulation du congé annuel¹² et de l'ancienneté, progression dans l'échelle salariale et «le droit de poser sa candidature et de l'obtenir, conformément aux dispositions de la présente convention collective, comme si elle était au travail».

[85.3] La clause **22.7** traite du **congé de naissance ou d'adoption**. Le congé prévu est de 5 jours pouvant être pris à des moments différents. Aucune mention n'est faite quant aux conditions de travail s'appliquant lors de cette absence de courte durée.

[85.4] La clause **22.8** traite du **congé de paternité**, lequel peut être d'au plus de cinq semaines continues. Cette clause comporte différents paragraphes portant notamment sur l'avis à donner à l'Employeur, le fractionnement, la suspension et le retour au travail.

[85.4.1] Au paragraphe **e)**, on peut lire une disposition traitant de la réintégration du travailleur. Cette disposition est identique, sauf pour la mention «*congé de paternité*», à celle prévue au paragraphe **j)** de la clause 22.6 traitant du congé de maternité [voir le par. 85.2.1].

[85.4.2] Le paragraphe **g)** énonce les avantages sociaux maintenus durant le congé de paternité. Ces avantages sont les mêmes que ceux prévalant lors d'un congé de maternité [voir le par. 85.2.2].

[85.5] En somme, pour **les congés de maternité et de paternité**, les parties ont convenu de dispositions identiques en ce qui concerne la réintégration au travail et le maintien des avantages sociaux.

[86] Il y a lieu de noter que, pour le congé de maternité et le congé de paternité, il est stipulé au paragraphe **I)** de la clause **22.6** et au paragraphe **f)** de la clause **22.8** que la travailleuse ou le travailleur à temps partiel ou occasionnel, qui termine une affectation pendant la durée de son congé de maternité ou de paternité, est réputé disponible pour une nouvelle affectation, selon les modalités de l'article 12, lequel porte sur le remplacement temporaire et la liste de rappel¹³. La nouvelle affectation ainsi obtenue

¹² L'accumulation du congé annuel ne fait pas partie des avantages indiqués pour le retrait préventif.

¹³ La liste de rappel comprend les travailleuses à temps partiel, celles mises à pied et les travailleuses occasionnelles (12.2).

est comblée temporairement jusqu'au retour de la travailleuse ou du travailleur. Lors de ce retour, la remplaçante retourne sur la liste de rappel.

[87] Qu'en est-il pour le congé parental ?

[88] L'article **23** traite du **congé parental**. Ce congé aussi appelé congé parental complémentaire sans traitement est d'une durée maximale de deux ans (**clause 23.1**). Il est accordé en prolongation d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé d'adoption.

[88.1] À l'égard de la réintégration au travail, le libellé de la clause **23.7** est identique à celui prévu pour le congé de maternité ou de paternité. Telle n'est pas toutefois la situation pour les avantages sociaux maintenus durant le congé. Il est stipulé au paragraphe **b)** de la clause **23.1** qu'au cours de ce congé sans traitement la travailleuse peut continuer à participer aux régimes d'assurances collectives et de retraite aux conditions énoncées dans ces régimes¹⁴.

[88.2] Quant à la travailleuse ne détenant pas de poste au retour de son congé parental, elle reprend le remplacement qu'elle détenait au moment de son départ en congé, si la durée de ce remplacement se poursuit à la fin de son congé parental. Si ce remplacement est terminé, elle retourne sur la liste de rappel (**clause 23.8**). Contrairement à la situation de la travailleuse ayant un statut similaire, mais en congé de maternité ou de paternité, la travailleuse en congé parental ne se voit pas offrir d'affectation pendant ce congé. En somme, pour la travailleuse détentrice ou non d'un poste, en congé parental, les parties n'ont pas prévu que cette personne puisse poser sa candidature ou se voir offrir une nouvelle affectation, comme c'est le cas pour la travailleuse détentrice ou non de poste en congé de maternité ou de paternité.

[89] La situation de la travailleuse en congé parental se compare avec celle en congé de perfectionnement, pour ce qui est des avantages sociaux et des dispositions traitant de son retour. Ainsi, la travailleuse en congé de perfectionnement pouvant aller jusqu'à un maximum de deux ans a droit de participer aux régimes d'assurance et de retraite qui lui sont applicables aux conditions énoncées dans les contrats. À l'expiration du congé de perfectionnement, la travailleuse reprend son poste ou le remplacement qu'elle détenait avant son départ. Toutefois, si celui-ci est terminé, elle reprend le poste qu'elle avait quitté pour effectuer ce remplacement ou son nom est inscrit sur la liste de rappel. Tout comme pour le congé parental, il n'est pas fait mention que la travailleuse peut poser sa candidature pendant son congé de perfectionnement ou encore qu'une autre affectation lui est offerte, si le remplacement qu'elle effectuait se termine pendant ce congé.

¹⁴ Elle conserve et accumule de l'ancienneté, selon la clause 8.3. Le calcul de l'indemnité de vacances est prévu à la clause 18.5.

[90] Force est de constater, à l'analyse de ces dispositions, que les avantages sociaux maintenus, pour les travailleuses ou travailleurs en congé de maternité ou de paternité, diffèrent. Par ailleurs, malgré le titre «avantages sociaux», les bénéfices indiqués ne sont pas tous des avantages sociaux, pensons à l'accumulation d'ancienneté et au droit de poser sa candidature. En somme, sous la rubrique «avantages sociaux», il est précisé quels sont les bénéfices maintenus durant les différents congés. Dès lors, il faut comprendre que les autres bénéfices prévus dans la convention ne s'appliquent pas, à moins de dispositions contraires, comme c'est le cas par exemple pour l'accumulation de l'ancienneté ou pour les vacances. Ainsi, il est indiqué à la clause 8.3 que, pendant les 24 premiers mois de l'ensemble des congés, dont le congé parental, la travailleuse accumule et conserve son ancienneté. À la clause 18.5 traitant de l'indemnité de vacances, des modalités particulières sont prévues pour la travailleuse qui s'est prévalué d'un retrait préventif ou d'un congé parental.

[91] En somme, les parties ont convenu de bénéfices ou d'avantages différents pour le congé de maternité, de paternité et le congé parental, et cela doit être pris en compte dans l'interprétation de ces dispositions, comme le fait l'arbitre Gilles Trudeau dans l'affaire *Centre hospitalier Piedmont-Yamaska*.

[92] Dans cette affaire, l'arbitre Trudeau, alors qu'il se demandait si la salariée en congé parental avait le droit de poser sa candidature pendant ce congé, fait l'analyse suivante:

« Dans le cas du congé parental sans solde, c'est le paragraphe 22.28 qui énumère les modalités. Plusieurs avantages, bénéfices et droits y sont expressément mentionnés comme continuant de s'appliquer pendant le congé. Le droit de poser sa candidature à un poste vacant ne l'est toutefois pas. Il serait difficile de tirer une conclusion ferme de ce seul silence. Cependant, ce même silence, lorsque comparé à la mention expresse du paragraphe 22.14, devient tout à fait éloquent. Le paragraphe 22.14 énumère les avantages qui sont maintenus pendant la durée du congé de maternité. Or, le droit de poser sa candidature ne l'est toutefois pas [sic]¹⁵. Si les parties à la convention collective avaient voulu qu'un tel avantage s'applique aussi pendant la durée du congé parental sans solde, elles l'auraient mentionné expressément dans le paragraphe 22.28 comme elles l'ont fait dans le paragraphe 22.14 pour le congé de maternité. Il ne faut pas perdre de vue que les clauses d'une convention collective s'interprètent les unes par rapport aux autres. Or, dans le présent cas, les paragraphes 22.14 et 22.28 appartiennent tous les deux à la section de l'article 22, section qui traite des droits parentaux. Il s'agit de deux dispositions très proches l'une de l'autre, tant par leur situation physique dans la convention que par leur objet. De plus, comme l'a souligné le procureur patronal, il y a un parallèle certain dans l'énumération des avantages contenus dans l'une et l'autre disposition. C'est pourquoi le silence du paragraphe 22.28 quant au droit de

¹⁵ Il s'agit d'une erreur, il faudrait lire : «Or, le droit de poser sa candidature est prévu », à la clause 22.14. L'arbitre a reproduit les clauses 22.14 et 22.28, la première énonce ce droit alors que tel n'est pas le cas au paragraphe 22.28.

poser sa candidature à un poste ne peut signifier autre chose que le fait que ce droit n'existe pas pendant la durée du congé parental sans solde. Cette conclusion est aussi confirmée par le paragraphe 22.34 qui porte sur les avantages qui sont maintenus pendant le congé d'adoption. Dans ce cas, on dit que ce sont les mêmes avantages que ceux énumérés dans le paragraphe 22.14. On voit donc que, selon la nature du congé, les parties ont clairement exprimé leur intention quant aux avantages à maintenir. L'arbitre de griefs est lié par les dispositions de la convention collective et sa fonction consiste à les appliquer telles qu'elles sont, sans les modifier ou y ajouter, comme le rappelle fort bien le paragraphe 11.12 de cette convention collective¹⁶. »

[93] Les observations de l'arbitre Abramowitz apparaissent également très appropriées, bien qu'il faille les adapter à la situation présente par analogie.

« Il est à noter que les congés de maternité sont contenus dans un chapitre en particulier de la convention collective à l'article 22 intitulé «Droits parentaux et avantages sociaux». Ce chapitre contient trente-neuf articles réglant ces aspects des relations entre les parties. Ayant pris le temps de discuter d'une façon détaillée et au long de tous les droits se rattachant aux divers congés de maternité, parentaux, à l'occasion d'une grossesse et/ou pour une adoption, il s'ensuit que les parties n'ont pas introduit ces conditions par simple inadvertance. De plus, elles n'ont pas dit que les droits stipulés à l'article 22.28 ont été mentionnés à titre d'exemple ou qu'ils ont été inclus sans restreindre la généralité d'autres articles. Les parties ont fait une distinction entre un congé de maternité et sa prolongation, et un congé port-maternité, y rattachant des droits différents. Il faut accepter qu'elles n'aient pas parlé pour ne rien dire et que c'était leur intention d'accorder des droits différents à ces deux catégories de congé sans solde¹⁷. »

[94] Certes les parties, au niveau national¹⁸, ont stipulé qu'à la fin du congé parental, la travailleuse reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu, **conformément aux dispositions de la convention collective**, tout comme elles l'ont fait, par ailleurs, pour les congés de maternité et de paternité, mais sans stipuler toutefois que, durant le congé parental, la travailleuse peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir, conformément aux dispositions de la convention collective, comme si elle était au travail. Conclure que la travailleuse en congé parental a également le droit de poser sa candidature durant son congé et d'obtenir un poste reviendrait à dire en somme que les parties, selon l'expression consacrée, ont parlé pour ne rien dire. Pourquoi l'avoir précisé pour le congé de maternité et de paternité, et non pour le congé parental ? La mention écrite en caractère gras ne peut être ignorée.

¹⁶ Décision no 6 de l'annexe B. Note : dans cet extrait, le paragraphe 11.12 est au même effet que le paragraphe 13.5 de la convention collective S-1 (pouvoirs de l'arbitre).

¹⁷ Décision no 7 de l'annexe B, p. 9-10.

¹⁸ Selon l'annexe C, les dispositions relatives au retrait préventif et aux congés de maternité, paternité, adoption et parental, font partie de la liste des matières visées par la négociation nationale.

[95] Or, en l'espèce, les parties ont convenu au niveau régional, à la clause 10.3, que, si la travailleuse obtient un poste lors d'un retrait préventif ou d'un congé de maternité, elle entrera en fonction, exceptionnellement, à la fin de son congé. Ce congé ne peut être un congé parental, ce dernier étant un congé différent du congé de maternité ou du retrait préventif.

[96] Afin d'interpréter une disposition litigieuse, l'arbitre, selon les auteurs Morin et Blouin, peut être amené à considérer les données factuelles ou même juridiques qui expliquent l'adoption d'un texte tel que libellé et les circonstances de sa venue¹⁹. Le procureur de l'Employeur a fait une preuve dans ce sens, preuve à laquelle le procureur du Syndicat s'est objecté, car elle portait sur le contenu des négociations. Cette preuve a été prise sous réserve et il convient d'en disposer maintenant.

[97] Afin de soutenir que la preuve extrinsèque était admissible, le procureur de l'Employeur a déposé trois sentences arbitrales, dont une a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire en Cour supérieure²⁰, laquelle l'a rejetée. J'ai lu attentivement ces décisions.

[98] Dans deux de ces décisions, l'Employeur s'objectait à toute preuve sur le contenu des négociations. L'arbitre Denis Nadeau, dans l'une de ces décisions, à savoir l'affaire *Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée*²¹, après avoir pris connaissance de la jurisprudence et de la doctrine déposée, dont l'ouvrage *La Preuve et la procédure en arbitrage de grief*²², constate que ces ouvrages ont été publiés à une période contemporaine à l'entrée en vigueur du *Code civil du Québec* et qu'ils ne permettent pas de mesurer les retombées des modifications apportées aux diverses règles en matière de la preuve et d'interprétation. Il réfère alors plus particulièrement aux articles 2864 et 1426, le premier reconnaît qu'une preuve par témoignage «est admise lorsqu'il s'agit d'interpréter un écrit (...)» et le second précise qu'on «tient compte dans l'interprétation du contrat, de sa nature, des circonstances dans lesquelles il a été conclu (...).». Après avoir analysé des décisions rendues par les arbitres Jean-Pierre Lussier²³, François Blais²⁴ et Denis Provençal²⁵, il déclare qu'il partage entièrement l'analyse faite par ces collègues sur cette question et il rejette, par conséquent, l'objection patronale, et conclut à l'admissibilité de la preuve relative aux échanges et négociation sur un Protocole de retour au travail.

¹⁹ Voir extrait de ces auteurs reproduit au paragraphe 81.

²⁰ Décision de l'arbitre François Hamelin et de la Cour supérieure, nos 8 et 9 de l'annexe B.

²¹ Décision no 10 de l'annexe B.

²² Louise Verschelden, Wilson & Lafleur, 1994, pp. 164-175. Il considère également l'ouvrage *La preuve extrinsèque en arbitrage des griefs*, Les Éditions Yvon Blais Inc., 1995. Il souligne que l'auteur Bouchard traite brièvement de «L'avenir de la preuve extrinsèque et le Code civil du Québec».

²³ Société des casinos du Québec Inc. et SCFP, section locale 3939.

²⁴ Caisse populaire Desjardins de Repentigny et SEBP, section locale 575, D.T.E. 2008T-409.

²⁵ 4446 et Municipalité de St-Félix-de-Valois, AZ-503119044.

[99] L'arbitre André Bergeron, dans l'affaire *Martin Brower du Canada Ltée*²⁶, arrive, en 2010, à la même conclusion que l'arbitre Nadeau, en s'appuyant principalement sur un arrêt de la Cour suprême. Dans cette affaire, dès le début de l'audience, le Syndicat a annoncé son intention de présenter une preuve portant sur la négociation collective et l'Employeur s'est vivement opposé à cette preuve. Les parties ont alors convenu de soumettre leurs représentations par écrit, notes très élaborées que l'arbitre a reproduites in extenso. L'arbitre est d'avis que l'arrêt de la Cour suprême, dans l'affaire *Bradco*, dont il cite de larges extraits, tranche définitivement la question de l'admissibilité de la preuve de négociation aux fins d'interprétation d'une disposition de la convention collective dans le cas d'une ambiguïté patente, mais également dans le cas d'une ambiguïté latente, c'est-à-dire dans les cas où une partie prétendrait que, malgré un texte clair, elle sera en mesure grâce à une preuve extrinsèque de démontrer le caractère ambigu d'une disposition de la convention collective. Il prend également en compte que la Cour d'appel a reconnu, en 2003²⁷ puis en 2005²⁸, que la preuve extrinsèque était admise depuis l'arrêt *Bradco*. Il conclut que la question de l'admissibilité ne se pose plus lorsqu'une partie manifeste son intention de présenter une preuve de négociation, seule subsiste la question de la force probante et la pertinence de cette preuve.

[100] Je partage les conclusions des arbitres Nadeau, Bergeron et Hamelin, quant à l'admissibilité d'une preuve extrinsèque portant sur la négociation aux fins de l'interprétation d'une disposition d'une convention collective, dans le cas d'une ambiguïté patente ou latente.

[101] En l'espèce, il ne peut être nié que la clause 10.3 apparaît difficilement conciliable avec la clause 23.7. Il y a là incontestablement ambiguïté qu'une preuve extrinsèque pourrait dissiper.

[102] Selon la preuve présentée, il appert que les parties, dans le cadre de la négociation au niveau régional, ont discuté de la date d'entrée en fonction dans un poste à pourvoir. Cette date devait, selon la demande originale du Syndicat, être dans les dix jours ouvrables suivant la nomination de la travailleuse choisie ou lors de son retour au travail à la fin d'une absence autorisée, peu importe la nature de cette absence en somme. Le texte finalement retenu par les parties prévoit une période de 40 jours après la vacance ou la création du poste et énonce que deux exceptions, à savoir le retrait préventif et le congé de maternité, à moins d'entente entre les parties. Il est également en preuve non contredite que le congé parental a été invoqué dans le cadre de ces discussions. Dans ce contexte, il ne peut être soutenu que c'est par erreur

²⁶ Décision no 11 de l'annexe B.

²⁷ *Canadian Pacific Limited c. Fraternité des préposés à l'entretien des voies*, la juge Mailhot, no 500-09-008882-995, 5 mai 2003.

²⁸ *Sûreté du Québec c. Association des policiers provinciaux du Québec*, CA 500-09-015264-054, 8 novembre 2005.

ou à la suite d'un oubli que la clause 10.3 ne réfère qu'au retrait préventif et au congé de maternité.

[103] En somme, la preuve extrinsèque confirme la conclusion qui se dégage de l'analyse des textes conventionnels pertinents.

[104] Pour tous ces motifs, je suis d'avis que l'Employeur, en refusant d'accorder le poste «Sauterelle» à Mme Raîche ou en refusant de considérer sa candidature pendant son congé parental, n'a enfreint aucune disposition de la convention collective.

[105] Bien que la convention ne prévoit pas la possibilité pour une travailleuse en congé parental de poser sa candidature sur un poste à pourvoir, il y a lieu de souligner que l'Employeur n'a pas refusé pour cette raison de considérer sa candidature, mais parce que Mme Raîche refusait de revenir pour la rentrée le 18 août, soit pendant son congé parental certes, mais plusieurs semaines après la fin de son congé de maternité.

[106] Il y a lieu de mentionner que le congé parental peut être d'une durée de deux ans alors que le congé de maternité est de 20 semaines par exemple. Permettre à une travailleuse de poser sa candidature lors d'un congé parental et reporter son entrée en fonction à la fin du congé parental fait en sorte que ce poste est comblé temporairement par une travailleuse occasionnelle, et ce, pour une durée possible de deux ans. Je tiens à préciser qu'il ne s'agit pas là d'un motif pris en considération pour arriver à la conclusion que j'énonce au paragraphe 102. Il s'agit essentiellement d'une observation illustrant un enjeu à laquelle les parties pouvaient être confrontées en convenant de la clause 10.3 de la convention collective telle que rédigée.

[107] Le Syndicat avance que le droit à la promotion, à l'avancement ou autres possibilités d'emploi sont des droits protégés par l'article 81.15.1. de la *Loi sur les normes du travail*. Qu'en est-il ?

La *Loi sur les normes du travail*

[108] Cette loi prévoit des dispositions sur les congés de maternité, de paternité et les congés parentaux. Cette loi étant d'ordre public, le procureur du Syndicat invoque à juste titre ces dispositions, alléguant, d'une part, que l'arbitre a compétence, selon l'arrêt *Parry Sound*, pour interpréter ces dispositions et, d'autre part, que l'article 81.15.1 assure à la travailleuse, qui revient au travail après un congé parental, le droit de bénéficier des mêmes avantages que ceux dont elle bénéficiait avant son départ, dont le droit à une promotion qu'elle aurait pu obtenir pendant ce congé. Au soutien de ses prétentions, il a déposé une décision de l'arbitre Diane Fortier.

[109] Dans cette affaire²⁹, l'arbitre Fortier était saisie d'un grief dans lequel une enseignante inscrite sur la liste de priorité d'emploi en congé parental réclame un

²⁹ Décision no 3 de l'annexe A.

contrat à temps partiel qui lui a été refusé étant donné son indisponibilité. L'arbitre, pour trancher ce litige, soulève les trois questions suivantes :

[109.1] La première question est la suivante : La convention collective et la pratique passée donneraient-elles le droit à la plaignante d'accepter un remplacement tout en se déclarant indisponible pour une période d'un mois ? À cette question, après analyse des dispositions conventionnelles pertinentes, l'arbitre conclut qu'elle ne voit rien dans la convention ou la pratique passée qui reconnaît à une enseignante en congé parental le droit d'utiliser sa priorité d'emploi pour un poste offert sans l'occuper.

[109.2] La deuxième question est formulée comme suit : Le congé parental oblige-t-il l'Employeur à un accommodement raisonnable, car, à défaut, il irait à l'encontre de la *Charte des droits et libertés de la personne* ? L'arbitre est d'avis que le congé parental n'est pas relié à un sexe en particulier ni à un état civil. Partant, elle conclut que la *Charte des droits et libertés de la personne* n'obligeait pas l'Employeur à accommoder la plaignante, car il n'y a pas motif à discrimination. La Cour supérieure³⁰, à l'égard de cette question, estime que la norme de la décision correcte s'applique. Elle est d'avis de plus que le raisonnement de l'arbitre est clair et convaincant.

[109.3] La troisième question porte sur la *Loi sur les normes du travail*, et plus spécifiquement sur la portée de l'article 81.15.1. Elle interprète cette disposition en formulant la question suivante : N'eût été du congé parental, quels auraient été les avantages auxquels la plaignante aurait eu droit et qui auraient dû être protégés lors de sa réintégration à l'expiration de son congé parental ? Elle conclut en conséquence que l'enseignante avait, pendant son congé parental, bénéficié de la priorité d'emploi et qu'elle avait droit au remplacement, malgré que son congé se termine plus tard. Elle souligne que cette enseignante était prête à mettre fin à son congé plus tôt au début du mois de janvier, au lieu du 30, pour effectuer ce remplacement. La Cour supérieure est d'avis, à l'égard de cette question, qu'il y a lieu d'appliquer la norme de la décision raisonnable. La Cour, malgré la possibilité qu'une décision différente ait pu être rendue, conclut néanmoins que la décision de l'arbitre sur cette question est motivée, claire et appartient aux issues possibles acceptables pouvant se justifier au regard des faits et du droit. Aussi, elle rejette la requête en révision judiciaire.

[110] Le procureur de l'Employeur plaide, quant à lui, que le droit de poser sa candidature et d'obtenir un poste ne sont pas des avantages énoncés dans la *Loi sur les normes du travail*. Il y a lieu, de plus, de distinguer, comme le souligne l'arbitre Gilles Trudeau dans l'affaire *Centre hospitalier Piedmont-Yamaska*³¹, les avantages reconnus pendant le congé parental et ceux reconnus au retour de ce congé.

[111] Selon l'arbitre Trudeau, si les avantages du poste habituel doivent être intégralement retrouvés au retour au travail, la règle n'est pas la même pendant la

³⁰ Décision no 4 de l'annexe A.

³¹ Décision no 6 de l'annexe A.

durée du congé. Dans le dernier cas, c'est au gouvernement qu'il appartient de déterminer par règlement les avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité ou le congé parental. Le législateur ne formule aucunement le principe que tous les avantages doivent être maintenus pendant le congé, mais laisse plutôt la discrétion au gouvernement de déterminer lesquels seront applicables. En l'absence de réglementation gouvernementale, il estime qu'il ne peut lire dans la clause 81.16 (maintenant 81.15.1) le maintien intégral des avantages liés à l'emploi pendant le congé parental sans solde, comme si le salarié était resté au travail. C'est pourquoi, conclut-il, que le régime applicable au salarié pendant le congé est celui qui est déterminé par la convention collective³².

[112] D'autres arbitres ont eu depuis les décisions des arbitres Fortier et Trudeau à interpréter les articles 81.15 et 81.15.1 de la *Loi sur les normes du travail*. Ainsi, l'arbitre François Blais, en 2013, dans l'affaire *Centre hospitalier universitaire de Sainte-Justine*³³, alors qu'il avait à déterminer si les avantages auxquels le législateur réfère à l'article 81.15.1 incluent les prestations d'assurance salaire, et ce, après analyse de plusieurs décisions, écrit :

« [66] À cet égard, je souscris au courant jurisprudentiel selon lequel l'article 81.15.1 doit être interprété de façon prospective uniquement, c'est-à-dire de façon à protéger, lors du retour au travail, les avantages acquis avant le départ de la salariée pour son congé de maternité ou parental, et qui sont liés à son poste de travail habituel, sans plus.

[67] L'arbitre Me Marc Poulin exprime bien cette position, dans l'affaire *Association des policiers de Thetford-Mines et Ville de Thetford-Mines*³⁴ :

« [35] Il faut donc comprendre que la LNT n'obligeait pas l'Employeur à maintenir, pendant les congés des plaignants, d'autres avantages que leur participation aux régimes d'assurance collective et de retraite s'ils versaient leur quote-part. Il découle donc de cette analyse que l'article 81.15.1 ne peut concerner que la protection, au retour au travail, des avantages acquis avant le départ du salarié et ceux obtenus par les autres salariés pendant son absence. Il s'agit donc d'une disposition prospective et non rétroactive. Cet article 81.15.1 protège les droits et avantages acquis par le salarié au moment de son départ et il lui garantit le bénéfice de l'accroissement de ceux-ci pendant son absence, le cas échéant. La Cour supérieure a entériné cette interprétation. »

[113] Poursuivant son analyse de la jurisprudence, l'arbitre Blais cite également l'extrait suivant de l'arbitre Turcotte:

³² Décision no 6 de l'annexe B.

³³ *Centre hospitalier universitaire de Sainte-Justine et Syndicat des professionnels en soins infirmiers et cardiorespiratoires de l'Hôpital Sainte-Justine (SPSIRC-CSN)*, 2013 CANLII 61 (QC SAT).

³⁴ *Association des policiers de Thetford-Mines et Ville de Thetford-Mines*, Marc Poulin arbitre, 2018 (QC SAT).

« [84] En ce qui a trait au sens et à la portée qu'il faut donner à l'article 81.15.1 de la Loi sur les normes du travail, le soussigné est d'avis que cette disposition ne peut avoir qu'un effet prospectif, la disposition commençant par les mots «À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages...».

[85] Le soussigné est d'avis que le texte indique clairement que cette disposition garantit tout simplement à la personne qui a bénéficié de l'un des congés mentionnés son droit au retour à son travail, dans son poste qu'elle occupait, avec les mêmes avantages. Les lois n'ayant d'effet que pour l'avenir et devant être interprétées dans une vision prospective, il s'ensuit que cette disposition ne saurait être appliquée pour conférer à la plaignante quelque avantage pendant la durée de ses absences en raison de son congé de maternité ou parental, ou de retrait préventif. »

[114] Après avoir lu attentivement les décisions des arbitres Fortier, Trudeau et Blais ainsi que les articles 81.15 et 81.15.1, j'abonde dans le sens du courant jurisprudentiel auquel souscrivent notamment les arbitres Trudeau et Blais. L'article 81.15.1 doit être lu en relation avec l'article 81.15 et, en l'espèce, Mme Raîche réclame le droit d'obtenir un poste, et de poser sa candidature sur des postes à pourvoir pendant son congé parental. Or, outre la participation aux régimes d'assurance collective et de retraite, le législateur n'a pas encore déterminé les autres avantages dont une salariée peut bénéficier pendant un tel congé.

[115] Je note de plus qu'à l'article 81.15.1, il est stipulé qu'à la fin du congé de maternité, de paternité ou parental, l'Employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel avec les mêmes avantages. Il est de plus stipulé au deuxième alinéa de cet article que, si le poste habituel a été aboli, l'Employeur doit lui reconnaître à son retour les mêmes droits et priviléges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste. Si la possibilité de poser sa candidature et d'obtenir un poste pendant un congé parental est un avantage que l'Employeur doit reconnaître à son retour de congé, il est pour le moins surprenant que le législateur n'ait pas aussi protégé ce poste, lequel a également pu être aboli avant son retour.

[116] Pour toutes ces raisons, je suis d'avis que l'article 81.15.1 de la LNT n'oblige pas l'Employeur à permettre à un salarié d'obtenir un poste pendant un congé parental ni ne l'oblige à permettre à un tel salarié de poser sa candidature sur un poste à pourvoir.

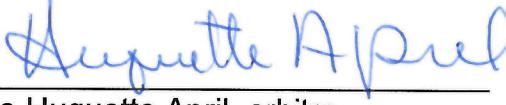
[117] En refusant à Mme Raîche de lui accorder le poste aux «Sauterelles» ou en lui refusant de poser sa candidature sur des postes à pourvoir parce que Mme Raîche n'était pas disponible pendant son congé parental, l'Employeur n'a enfreint aucune disposition de la convention collective ou de la *Loi sur les normes du travail*. Je suis également d'avis que l'Employeur n'a pas fait preuve de discrimination et de mauvaise foi. Aucune preuve n'a été faite, par ailleurs, par le Syndicat, dans ce sens. L'Employeur a, au contraire, offert un compromis à Mme Raîche, laquelle l'a refusé. C'était son droit certes, mais avec les conséquences que cela comporte.

[118] L'Employeur a également allégué que le grief déposé le 18 février 2014 était prescrit. Compte tenu de ma conclusion, quant au mérite du grief, il n'y a pas lieu de traiter de cette objection de prescription.

DISPOSITIF

[119] Après avoir analysé la preuve, les dispositions pertinentes de la convention collective et de la *Loi sur les normes du travail*, la jurisprudence, soupesé les arguments soumis, et sur le tout délibéré, le Tribunal :

REJETTE les trois griefs déposés respectivement le 18 février (S-2), le 18 mars (S-3) et le 14 juillet 2014 (S-4) par Mme Véronique Raîche.



Me Huguette April, arbitre

Pour l'Employeur : Me Mathieu Désilets

Pour le Syndicat : M. Jean-Claude Gagnier

Date d'audience : 2 octobre 2015

Date de décision : 26 novembre 2015

ANNEXE A

Décisions déposées par l'Employeur

- 1) *Syndicat des travailleurs(euses) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval – CSN et Centre de la petite enfance Mini-Fée inc.*, arbitre Nicolas Cliche, 25 octobre 2012, AZ-50914124 ;
- 2) *Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce/FAT-COI-CTC-TUAC Canada, section locale 1991-P et Olymel, Société en commandite (établissement de Saint-Damase)*, arbitre Carol Jobin, 3 novembre 2009 ;
- 3) *Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, local 1999, (Teamsters, FTQ) c. Me Bernard Lefebvre et Loews Hôtel Vogue*, 20 mai 2004, Cour supérieure, 500-17-019568-040 ;
- 4) *Syndicat des intervenantes et intervenants de la santé du nord-est québécois (SIISNEQ) (CSQ) c. Me Serge Brault et Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord*, 2008 QCCS 3152, 11 juillet 2008 ;
- 5) *Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec et Centre hospitalier Le Gardeur*, arbitre André Sylvestre, 7 mai 2002, 2002A-102 ;
- 6) *Centre hospitalier Piedmont-Yamaska et Syndicat des infirmières et infirmiers du Centre hospitalier de Granby (FIQ)*, arbitre Gilles Trudeau, 4 février 2000, 2000A-38 ;
- 7) *Syndicat des employés-es du Centre d'accueil Brassard Inc. (CSN)*, arbitre Mark Abramowitz, 11 août 1994, 94A250 ;
- 8) *Centre jeunesse de Montréal et Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre jeunesse de Montréal (CSN)*, arbitre François Hamelin, 9 janvier 2009 ;
- 9) *Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre jeunesse de Montréal (CSN) c. Me François Hamelin et Centre jeunesse de Montréal*, 2009 QCCS 5151, 9 novembre 2009 ;
- 10) *Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée SCFP, section locale 1417, Syndicat des employé(e)s de Vidéotron Ltée SCFP, section locale 2815 et Vidéotron Limitée*, arbitre Denis Nadeau, 9 septembre 2008 ;

- 11) *Martin Brower du Canada Ltée et Teamsters Québec, section locale 106*, arbitre André Bergeron, 25 novembre 2010.

ANNEXE B

Doctrine et décisions déposées par le Syndicat

- 1) *Les normes du travail*, Nathalie-Anne Béliveau, 2^e édition, avec la collaboration de Marc Ouellet, Les Éditions Yvon Blais, pp. 302 à 307 ;
- 2) *Parry Sound (services sociaux) c. S.E.E.F.P.O.*, [2003] 2 R.C.S. 157 ;
- 3) *Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges et Commission scolaire du Chemin-du-Roy*, arbitre Diane Fortier, 2007 CANLII 2226 (QC SAT), 11 janvier 2007 ;
- 4) *Commission scolaire du Chemin-du-Roy c. Diane Fortier et Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges et madame Isabelle Chapados*, 2008 QCCS 5009, 23 octobre 2008.