

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES (EURS)
DES CENTRES DE LA PETITE ENFANCE DE L'ESTRIE
(CSN), appelé ci-après «le Syndicat»**

- et -

**LE CPE POP SOLEIL, appelé ci-après
«l'Employeur» ou «le CPE»**

**GRIEFS : 33489 AVERTISSEMENT ÉCRIT
33490 CONGÉDIEMENT - ÉLISA ROY,
appelée ci-après «la plaignante»**

**Arbitre : Me Diane Veilleux
Procureur syndical : M. Daniel Palardy
Procureur patronal : Mme Lorraine Watson**

Décision rendue le 21 juin 2002

SENTENCE ARBITRALE DE GRIEF

L'audition des griefs cité en titre a eu lieu à Richmond, le 17 mai 2002. Dans le grief daté du 2 mars 2001, la plaignante conteste un avertissement écrit qu'elle a reçu le ou vers le 7 février 2001. Le grief se lit comme suit dans son contenu principal:

«En vertu de la convention collective, je conteste l'avertissement écrit reçu le ou vers le 7 février 2001.

Je réclame le retrait de cet avertissement.»

La plaignante conteste dans le second grief daté du 2 mars 2001 son congédiement en date du 13 février 2001 :

«En vertu de la convention collective, je conteste mon congédiement en date du 13 février 2001.

Je réclame l'annulation de mon congédiement, ma réintégration au travail, le paiement du salaire perdu ainsi que tous les avantages prévus à la convention collective.»

1. Les faits

La plaignante a été embauchée par l'Employeur à compter du 18 février 2000. Son embauche a été confirmé par écrit le 23 mars 2000 à titre d'éducatrice occasionnelle. Selon le témoignage de madame Watson, coordonnatrice du CPE, la plaignante l'a rencontrée au mois de novembre 2000 pour obtenir un congé sans solde du 12 au 16 février 2001 parce qu'elle allait en croisière. Madame Watson lui a indiqué qu'elle devait adresser sa demande au conseil d'administration du CPE.

Le 14 novembre, le conseil d'administration a refusé la demande de la plaignante parce qu'il n'y aurait pas eu suffisamment d'éducatrices au CPE pendant la semaine du 12 février 2001. Une éducatrice avait déjà été autorisée à prendre ses vacances pendant cette semaine. Deux autres éducatrices, dont la plaignante, demandaient un congé aux mêmes dates. Le conseil d'administration estimait qu'il pouvait autoriser seulement une autre éducatrice à s'absenter durant cette semaine, sinon il aurait fallu engager une remplaçante. Pour prendre sa décision, le conseil d'administration a tenu compte de l'ancienneté des éducatrices et de leur droit à prendre un congé selon la convention collective. Madame Laurendeau avait le plus d'ancienneté et elle avait droit à des vacances devant être prises avant le 31 mars 2001. Le conseil d'administration a donc autorisé madame Laurendeau à prendre congé pour la semaine du 12 février 2001. La plaignante n'a pas obtenu son congé. Selon la convention collective, la plaignante n'avait pas droit à un congé sans solde puisqu'elle n'avait que 872 heures d'ancienneté accumulées et qu'il en fallait 1508 pour acquérir ce droit.

Le 15 novembre 2000, madame Watson a informé la plaignante de la décision du conseil d'administration. Celle-ci était déçue et fâchée. Elle trouvait injuste que deux éducatrices soient autorisées à prendre congé alors qu'on le lui refusait. Madame Watson l'a informée des motifs du conseil d'administration et lui a indiqué qu'on pourrait s'arranger pour lui accorder son congé sans solde si elle pouvait le prendre une semaine avant ou deux semaines après le 12 février.

Selon le témoignage de madame Watson, la plaignante est revenue la voir pour discuter de son congé une semaine plus tard. Elle n'acceptait pas le refus du conseil d'administration. Elle voulait son congé. Elle proposait à cet effet que l'Employeur cherche une remplaçante au centre de placement du Regroupement des centres de la petite enfance des Cantons de l'Est ou au Carrefour Jeunesse Emploi. Elle suggérait aussi de trouver elle-même une femme qui pourrait la remplacer. Madame Watson lui a rappelé qu'il fallait que cette personne soit qualifiée, d'autant plus que le CPE Pop Soleil ne satisfaisait pas à cette époque aux exigences réglementaires de qualifications requises pour les Centres de la petite enfance. Selon madame Watson, la plaignante ne comprenait pas pourquoi on exigeait une formation collégiale en technique de garde pour s'occuper des enfants. Elle reprochait aussi à madame Watson de ne pas avoir défendu sa demande devant le conseil d'administration. Elle disait que madame Watson aurait pu influencer en sa faveur la décision du conseil si elle l'avait voulu. Madame Watson a mis fin à la discussion en rappelant que la décision était celle du conseil d'administration et qu'elle n'était pas en mesure de la changer.

Le lendemain, le conjoint de la plaignante a téléphoné à madame Watson au sujet du congé refusé. Madame Watson lui a répondu qu'elle faisait affaire avec la plaignante. La même journée, le conseiller syndical Pierre Gendron a téléphoné pour demander s'il était possible de s'arranger pour accorder le congé à la plaignante. Madame Watson l'a informé de la proposition alternative, soit le déplacement du congé la semaine précédant ou dans les deux semaines suivant le 12 février.

Le 5 décembre, monsieur Gendron a rappelé madame Watson pour lui dire que c'était «plate» qu'on refuse le congé à la plaignante parce que cela l'empêchait de profiter d'un voyage gagné dans le cadre d'un travail. Madame Watson lui a répondu qu'au moment où la décision avait été

prise, elle n'avait pas connaissance de cette information. Dans le courant de l'après-midi, madame Watson a rencontré la plaignante pour l'informer de la conversation qu'elle avait eue dans la matinée avec monsieur Gendron. Tenant compte que le voyage avait été gagné, elle allait voir s'il était possible de trouver une solution alternative, conditionnelle à son acceptation par le conseil d'administration. Elle allait demander aux autres éducatrices si elles accepteraient de travailler en heures supplémentaires pour permettre à la plaignante de prendre son congé. Il n'était pas question cependant d'embaucher une nouvelle personne. À ce moment-là, la plaignante a mentionné à madame Watson qu'elle n'avait pas dit que son voyage avait été gagné par crainte que ses collègues de travail soient jalouses et aussi parce que sa vie privée ne regardait qu'elle.

Vers 17h00 la même journée, madame Watson a tenu une réunion en présence des éducatrices pour discuter de deux sujets dont le premier portait sur sa capacité à gérer et le congé de la plaignante. Madame Watson a demandé aux éducatrices si elles pensaient qu'elle était incapable de gérer. Les éducatrices n'ont rien dit et la plaignante est intervenue pour insister sur le fait qu'elle voulait son congé. Elle a indiqué par la même occasion que sa croisière avait été gagnée mais elle ne voulait pas le dire par crainte de jalousie et parce que sa vie privée ne regardait qu'elle. La discussion a ensuite porté sur la possibilité d'organiser l'horaire de travail autrement durant la semaine du 12 février. Anne Swinny était d'accord pour travailler plus d'heures une journée, mais elle voulait avoir congé le lendemain. Finalement, madame Watson a conclu qu'il n'y avait pas d'alternative raisonnable possible et elle a informé la plaignante qu'elle devrait travailler dans la semaine du 12 février.

Selon madame Watson, à partir de cette date et jusqu'au 6 février, la plaignante n'a plus adressé la parole à personne au CPE. Elle était fâchée contre madame Watson, elle ne la regardait pas et ne lui parlait pas. Pendant les activités libres après la sieste, elle ne s'occupait pas des enfants. Elle lisait, elle faisait ses travaux scolaires. Madame Watson témoigne que Karine Plouffe lui en a passé la remarque. Caroline Girouard s'est également plainte à madame Watson que la plaignante avait changé la couche d'un petit garçon trisomique de 4 ans dans la salle de la sieste et qu'elle l'avait laissée traîner par terre. Madame Girouard avait averti la plaignante que sa façon de faire n'était pas hygiénique. Après cet événement, madame Watson dit que la

plaignante a continué à changer les couches dans sa salle et elle les laissait traîner sur les meubles.

Le 20 décembre, madame Watson dit avoir rencontré la plaignante pour discuter de son attitude envers les autres membres de l'équipe et en présence des enfants. La plaignante lui a demandé de quelle attitude elle lui parlait. Madame Watson lui a indiqué : «son silence». Elle ne parlait à personne. Les autres éducatrices avaient l'impression qu'elle aurait voulu se sauver, entrer dans les murs si elle l'avait pu. La plaignante a répondu en disant qu'elle était frustrée et qu'elle avait le droit de l'être. Madame Watson lui a répliqué qu'elle comprenait sa frustration, mais qu'elle durait longtemps. Elle lui a indiqué que son attitude avait des conséquences sur les autres éducatrices et sur les enfants. Selon le témoignage de madame Watson, après cette rencontre, la plaignante parlait davantage avec Anne et Manon.

Le 18 janvier, à l'occasion d'une réunion d'équipe, la plaignante a pris la parole pour dire qu'elle avait réfléchi à tout cela et que son voyage était le plus important. Elle a dit à l'équipe qu'elle les avisait d'avance pour ne pas partir en sauvage. Elle ne voulait pas les mettre dans le trouble parce qu'il manquerait du monde pour la remplacer. Madame Watson l'a remercié de l'aviser trois semaines à l'avance.

Le 1^{er} février, madame Watson s'est informée pour savoir si la plaignante quittait cette semaine-là ou l'autre. Celle-ci lui a répondu qu'elle ne terminait pas, elle partait en vacances. Madame Watson lui a demandé d'écrire une lettre de départ. La plaignant l'a avisée qu'elle n'en écrirait pas et qu'elle irait elle-même voir les membres du conseil d'administration pour leur expliquer la situation. Madame Watson lui a rappelé qu'elle devait d'abord passer par elle pour pouvoir rencontrer le conseil d'administration. La plaignant a fini par dire qu'elle allait lui remettre une lettre. Parce que la lettre n'arrivait pas, madame Watson s'est informée auprès de la plaignante pour savoir ce qui se passait. Elle l'a avisée qu'elle avait contacté la présidente du conseil d'administration, laquelle avait accepté qu'elle rencontre le conseil. Madame Watson a vérifié auprès de la présidente qui lui a confirmé la démarche de la plaignante auprès d'elle.

Le 6 février, le conseil d'administration a rencontré la plaignante. À sa demande, elle a écrit la lettre suivante pour expliquer les faits nouveaux qu'elle désirait porter à son attention :

«Chers (es) membres du conseil d'administration,

Par la présente lettre, je désire vous faire part des problèmes que j'ai vécus au C.P.E. Pop Soleil et vous expliquer comment je les ai vécus. Sachez que le but de cette lettre n'est pas de rabaisser ou de nuire à qui que ce soit mais de vous présenter les faits tels qu'ils se sont produits.

À la mi-novembre 2000, mon conjoint m'apprend que, dans le cadre d'un concours à son travail, nous avons gagné une croisière d'une semaine dans les Caraïbes du 11 au 18 février 2001. Comme il s'agit d'un voyage de groupe auquel une trentaine de personnes participent, les dates ainsi que les destinations sont réservées et ne peuvent en aucun cas être modifiées, bref, c'est cette date là ou rien.

Le problème est le suivant : pour cause de manque de personnel on me refuse une demande de **congé sans solde** pour cette semaine. En discutant avec ma coordonnatrice, j'apprends qu'il manque une personne pour me remplacer le 12 : 15h à 17: 30h jeudi le 15 et vendredi le 16 février. Étant consciente du manque de personnel dans l'entreprise, j'ai proposé des solutions dont voici des exemples :

- Appeler une éducatrice remplaçante venant du Regroupement des C .P.E. des Cantons de l'Est pour me remplacer 1 semaine ou seulement 2 jours (si les autres éducatrices de Pop Soleil désirent faire un peu plus d'heures). N'oublions pas qu'une des fonctions du Regroupement des C.P.E. est justement de venir en aide aux C.P.E. lorsque de telles situations de manque de personnel surviennent.

Selon M. Pierre Gendron de la CSN, ma convention me permet de me faire remplacer durant une semaine par toute personne compétente que je peux présenter (sous approbation du comité de sélection).

Doter l'entreprise d'une personne au poste d'éducatrice sur appel, ce qui permettrait non seulement de régler mon problème, mais également bien d'autres.

J'ai également proposé d'autres solutions qui seraient malheureusement trop longues à expliquer sur papier et dont je peux vous parler si vous le désirez.

À chacune de mes propositions, la réponse de ma coordonnatrice fut un «NON» catégorique et indiscutable. Jamais aucune de mes propositions ne s'est rendue jusqu'à ce conseil, prétextant que vous les refuseriez de façon aussi catégorique. Personnellement, je crois que le fait de ne pas pouvoir trouver de solutions à un si petit problème malgré les possibilités proposées et **un préavis de 2 mois et demi tient littéralement d'un manque de bonne foi.**

Considérant les faits et ayant confiance en ma coordonnatrice pour m'aider à trouver une solution, j'ai accepté ce prix d'une valeur de 3000\$. Malheureusement, cette confiance ne fut en réalité que naïveté puisque cette dernière n'a jamais rien fait pour essayer de m'aider. Non seulement elle ne l'a pas fait, mais en plus, elle tente de me pousser à quitter mon emploi en me demandant de rédiger une lettre de démission. Aussi, par pur manque de professionnalisme, cette demande a été faite devant toutes les autres éducatrices, et non dans la discrétion de son bureau.

Le rêve de cette croisière est maintenant devenu un cauchemar. En fait, tout ce que je demande, c'est une semaine de vacances sans solde pour profiter d'une opportunité qui ne se représentera pas une deuxième fois, et tout ce qu'on me donne comme réponse, c'est que le conseil n'acceptera pas mes solutions et que je dois signer ma démission. **JAMAIS je n'ai voulu démissionner de mon emploi.** Sachez que sur les 32 personnes qui participent à ce voyage de rêve, 16 ne sont pas à l'emploi du généreux donateur, et d'entre elles, je suis la seule personne dont l'emploi est remis en question parce qu'elle participe à ce voyage. Aussi, je considère qu'après un an à l'emploi du C.P.E. Pop Soleil, je mérite au moins 5 journées de congé à mes frais.

En terminant, je tiens à dire que ce qui me désole le plus, c'est qu'on me demande de démissionner non pas parce que mes compétences sont remises en question; ni parce que vos enfants ne m'aiment pas, mais bel et bien parce qu'un événement heureux m'est proposé et que j'ai décidé d'y participer. De là se pose une question à savoir si vous désirez réellement faire garder vos enfants dans un endroit où les rêves sont interdits...»

Après avoir rencontré la plaignante, le conseil d'administration a décidé d'envoyer un avertissement écrit à la plaignante que madame Isabelle Jutras, sa présidente lui a adressé le 7 février 2001 :

«Suite à la rencontre que vous avez eu avec nous lors du conseil d'administration du 6 février 2001, à l'effet de porter à notre attention des faits nouveaux en lien avec notre décision du 14 novembre dernier, le conseil d'administration ayant jugé qu'aucun faits (sic) nouveaux (sic) n'a été apporté et que par conséquent la décision prise le 14 novembre dernier est maintenue.

Par conséquent, nous nous attendons à ce que vous vous présentiez à votre travail la semaine prochaine (semaine du 12 février 2001); et nous vous demandons de bien vouloir apporter des améliorations à votre attitude envers l'ensemble de l'équipe de travail.

Dans l'éventualité, où vous ne vous présenteriez pas à votre travail à compter de la semaine du 12 février 2001, il a été proposé et dûment résolu par le conseil d'administration de procéder à votre congédiement.»

Selon le témoignage de madame Watson, la plaignante a travaillé le 7 février. À partir de 13h30, elle prenait en charge un groupe d'enfants de 3 ans. Juste à côté de son local, des bambins entre 18 mois et 2 ans dormaient. En entrant dans sa salle, la plaignante a ouvert les stores et la radio réveillant les enfants sous sa garde qui ont à leur tour par le bruit qu'ils faisaient réveiller les bambins dans le local voisin. Madame Watson témoigne que la plaignante a laissé les enfants en jeu libre. Elle leur laissait faire tout ce qu'il voulait.

Le 8 février, le même scénario s'est reproduit lors de la prise en charge des enfants. Madame Watson s'est rendue au local de la plaignante. Celle-ci l'a vue, mais s'est détournée.

Les enfants se réveillaient. Il y en avait un de monter sur une table, un autre qui pleurait à cause du réveil brusque. La plaignante a fini par demander à madame Watson ce qu'elle voulait. Celle-ci lui dit que les enfants étaient supposés dormir à cette heure-là. La sieste durait normalement jusqu'à 14h00-14h30. Elle lui a rappelé que la situation se produisait depuis deux jours. Elle lui a indiqué que la sieste : « c'est silence ». Les activités devaient être tranquilles et calmes pour ne pas nuire aux enfants qui dormaient. La plaignante s'est détournée et elle a continué à faire un casse-tête avec un enfant. Madame Watson dit être restée là. La plaignante lui a demandé à nouveau ce qu'elle voulait. Elle a répondu : « Je veux que tu obéisses! »

À la fin de son quart de travail, la plaignante a abordé les parents en leur disant que c'était sa dernière semaine. Elle a indiqué qu'elle avait demandé un congé que la coordonnatrice lui avait refusé et qu'elle allait être congédiée pour ce motif.

Le vendredi, un parent a proposé de remplacer bénévolement la plaignante. Le lundi, 12 février, la plaignante ne s'est pas présentée au travail. Elle a été congédiée. Une lettre lui a été adressée à cet effet, le 13 février :

« Ce congédiement fait suite à l'avertissement écrit du 7 février 2001. À défaut de ne pas vous être présentée à votre poste de travail dans la semaine du 12 février 2001, le conseil d'administration procède à votre congédiement en date du 12 février 2001.

....»

La plaignante a expliqué dans son témoignage que son conjoint a gagné une croisière qu'il fallait faire à la date prévue puisqu'il s'agissait d'un voyage de groupe. Selon la plaignante, madame Swinny avait accepté de la remplacer du lundi au jeudi, à la condition d'avoir congé la semaine suivante. Madame Swinny aurait travaillé de 6h30 à 17h30 au lieu de finir à 13h30. Il restait à trouver une personne pour assurer son remplacement, le vendredi. La semaine suivante, la plaignante aurait remplacé madame Swinny pour qu'elle puisse prendre congé.

Au sujet de son attitude au travail, la plaignante admet qu'elle ne parlait pas à madame Watson et qu'elle ne la regardait pas. Celle-ci s'en plaignait d'ailleurs. La plaignante contredit le témoignage de madame Watson au sujet de son comportement en présence des enfants. Elle ne

se souvient pas d'avoir changé dans son local la couche du petit garçon trisomique de 4 ans. À son souvenir, elle le changeait toujours dans la salle de toilette. Elle nie avoir ouvert les stores ou la radio pendant que les enfants dormaient au moment de leur prise en charge à 13h30. Elle nie aussi le fait que madame Watson soit venue l'aviser à ce sujet. Elle dit qu'elle est venue la voir dans son local, mais qu'elle n'a rien dit. C'était de l'intimidation. En ce qui concerne les parents, la plaignante témoigne les avoir informés qu'elle partait pour une semaine en croisière et qu'elle ne serait pas là. Selon son témoignage, tout le monde savait depuis le début qu'elle avait gagné une croisière. Elle en avait informé madame Watson dès le moment où elle lui a demandé un congé sans solde au mois de novembre 2000.

2. Les argumentations

L'Employeur soutient avoir congédié la plaignante à cause de l'ensemble de son comportement et non seulement parce qu'elle ne s'est pas présentée au travail dans la semaine du 12 février tel qu'elle avait été requise de le faire. Après que le conseil d'administration eut refusé son congé à la plaignante, son comportement général au travail s'est dégradé. L'Employeur avait selon sa prétention une cause juste et suffisante pour la congédier.

Selon le procureur syndical, l'Employeur a refusé le congé sans solde à la plaignante non pas sur la base de la convention collective, mais sur le fait qu'on ne voulait pas embaucher une autre personne pour la remplacer. Pourtant, l'Employeur recourait aux agences pour trouver du personnel de remplacement dans d'autres situations. Il aurait donc pu le faire dans le cas de la plaignante. Son remplacement pouvait être assumé du lundi au jeudi par une éducatrice du CPE, il restait le remplacement du vendredi qui aurait pu être confié à une agence. Un parent s'est même porté bénévole pour travailler au CPE en remplacement de la plaignante. L'Employeur avait des solutions alternatives pour faire en sorte que la plaignante soit remplacée pendant son absence. Dans ces circonstances, le congédiement apparaît très sévère et devrait être remplacé par une mesure beaucoup moins sévère.

3. Décision

La plaignante conteste l'avertissement écrit qui lui a été adressé le 7 février 2001 et son congédiement en date du 12 février 2001 confirmé par écrit la journée suivante. Ces deux

mesures disciplinaires dont le contenu a été précédemment rapporté découlent de l'attitude de la plaignante à la suite d'une décision de l'Employeur lui refusant une demande de congé sans solde pour partir en croisière pendant la semaine du 12 février 2001. La plaignante n'a pas accepté ce refus et elle a tenté jusqu'à son départ en croisière de faire changer son employeur d'avis. À cet égard, l'Employeur lui reproche de refuser de se conformer à sa décision et d'avoir adopté une attitude négative dans ses rapports avec la coordonnatrice de l'établissement, ses collègues de travail et avec les enfants sous sa charge. Je disposerai d'abord du grief contestant l'avertissement écrit et en second lieu du grief de congédiement.

L'avertissement écrit du 7 février 2001

Dans l'avertissement écrit du 7 février 2001 dont le contenu a été rapporté précédemment, l'Employeur avise la plaignante que sa décision du 14 novembre 2000 est maintenue, le conseil d'administration du CPE Pop Soleil estimant qu'il n'y avait pas lieu de la changer puisque aucun fait nouveau n'avait été porté à son attention. L'Employeur indique à la plaignante qu'elle doit se présenter au travail dans la semaine du 12 février et qu'elle doit «apporter des améliorations» à son «attitude envers l'ensemble de l'équipe de travail». Il lui précise aussi qu'elle sera congédiée si elle ne se présente pas au travail à compter du 12 février 2001.

La question est de savoir si cet avertissement est justifié compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire. Selon la plaignante, il ne l'est pas parce que le refus de lui accorder son congé sans solde constitue un manque de bonne foi de la part de l'Employeur, tel qu'elle l'indique dans sa lettre adressée le 6 février 2001 au conseil d'administration. Quant à son comportement au travail, la plaignante estime que l'Employeur n'a rien à lui reprocher, si ce n'est le fait qu'elle ne regardait pas et ne parlait pas à sa coordonnatrice.

Premièrement, l'Employeur était-il justifié d'intimer l'ordre à la plaignante de se présenter au travail le 12 février 2001?

Pour répondre à cette question, il convient d'abord de rappeler la règle «obéir d'abord, se plaindre ensuite». Selon cette règle, «(l)orsque l'employeur impose une directive, le salarié est, règle générale, tenu de s'y conformer.»¹ Si le salarié estime la directive injustifiée, il peut déposer un grief pour la contester, mais il ne peut pas, sauf exception, refuser d'y obéir. La jurisprudence arbitrale reconnaît qu'un salarié pourrait être justifié de refuser d'obéir dans certains cas particuliers. «Il en est ainsi lorsqu'il s'agit d'un ordre contraire à la loi, à l'ordre public, à la sécurité, et même parfois si l'ordre donné va d'une façon manifeste à l'encontre des dispositions de la convention collective.»²

Dans le cas présent, le 7 février 2001, le refus d'obéir de la plaignante ne s'était pas encore matérialisée concrètement parce que sa croisière était prévue pour le 12 février. Cependant, elle avait une intention déclarée de ne pas se conformer à la décision de l'Employeur et de partir en croisière. C'est pourquoi, l'Employeur l'a rappelée à l'ordre le 7 février en renouvelant sa directive et en lui précisant la conséquence du refus de lui obéir. La plaignante conteste cette directive, la croyant injustifiée. Notons qu'il ne revient pas à l'arbitre de décider à la place de l'Employeur de l'autorisation ou non d'un congé sans solde. La compétence de l'arbitre se limite à vérifier si la décision est conforme à la convention collective ou encore si l'Employeur a agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'égard de la plaignante en lui refusant un congé sans solde.

Il est en preuve que la plaignante a demandé un congé sans solde à son employeur au mois de novembre 2000 en vue d'une croisière qu'elle devait faire dans la semaine du 12 février 2001. Le conseil d'administration du CPE a refusé la demande de congé sans solde de la plaignante parce qu'il ne pouvait autoriser plus de deux éducatrices à s'absenter durant la semaine du 12 février compte tenu du manque de personnel qualifié au CPE. Par ailleurs, l'Employeur ne voulait pas engager de frais additionnels pour l'embauche d'une remplaçante.

La preuve démontre qu'une éducatrice avait déjà été autorisée avant le 14 novembre à prendre son congé dans la semaine du 12 février 2001. Le 14 novembre, une autre éducatrice,

¹ Rodrigue BLOUIN, Fernand MORIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 5^e édition, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 2000, p.545.

² *Id.*, p.546.

madame Laurendeau, demandait une semaine de congé du 12 au 16 février. Selon la convention collective, elle avait droit à une semaine de congé annuel qu'elle devait prendre avant le 31 mars. Madame Laurendeau avait plus d'ancienneté que la plaignante.

Dans le cas de la plaignante, celle-ci n'avait pas un droit «automatique» à un congé sans solde puisqu'elle n'avait pas le nombre d'années de service requis par la convention collective, ayant été embauchée le 18 février 2000. Selon l'article 25.1, après deux ans de service chez l'Employeur, une travailleuse a droit à un congé sans solde n'excédant pas quatre (4) semaines, à la condition que la salariée en fasse la demande au moins 15 jours à l'avance. Tenant compte de ces éléments, le conseil d'administration a décidé d'accorder la semaine de congé à madame Laurendeau et de refuser la demande de congé sans solde de la plaignante. Bien que la plaignante ne pouvait bénéficier du congé sans solde prévue dans la convention collective, l'Employeur acceptait de lui permettre de prendre un congé sans solde à la condition qu'elle le prenne une semaine avant le 12 février ou deux semaines après cette date.

Il est clair que la plaignante ne peut s'appuyer sur la convention collective pour justifier un droit à un congé sans solde. L'autorisation d'un tel congé relevait essentiellement de la discrétion de l'Employeur qui devait, par ailleurs, l'exercer sans discrimination, arbitraire ou mauvaise foi. Tenant compte des faits précédemment exposés, la décision de l'Employeur n'apparaît ni arbitraire, ni discriminatoire, ni de mauvaise foi. Il a estimé juste d'accorder le congé à l'éducatrice qui y avait droit selon la convention collective et qui avait également le plus d'ancienneté. L'Employeur était prêt à autoriser le congé sans solde de la plaignante à la condition qu'elle le prenne à une autre date.

La plaignante invoque que sa croisière devait se faire le 12 février parce que son conjoint l'avait gagnée et qu'il n'avait pas le choix de la date. Le problème est que cette information a été divulguée à madame Watson après que le conseil d'administration eut pris sa décision au mois de novembre. Selon madame Watson, c'est le conseiller syndical, monsieur Gendron, qui lui en a fait part au cours du mois de décembre. La plaignante a ensuite confirmé l'information, en expliquant qu'elle ne l'avait pas mentionnée par crainte de jalousie de ses collègues et parce qu'il s'agissait de sa vie privée.

Dans son témoignage, la plaignante contredit madame Watson et elle dit que tout ceci n'est que pure invention de la part de cette dernière. Selon la plaignante, madame Watson savait depuis le départ qu'elle avait gagné une croisière. Le témoignage de la plaignante ne m'apparaît pas crédible. En effet, aucun élément de preuve ne permet de croire que madame Watson avait quelque motif que ce soit pour cacher cette information. Dans sa demande de congé sans solde adressée au conseil d'administration au mois de novembre, la plaignante n'a pas donné cette information. Elle dit ne pas l'avoir fait parce que madame Watson lui aurait indiqué qu'il n'était pas nécessaire de l'écrire, qu'elle allait le préciser au conseil d'administration. La version de la plaignante n'a pas de bon sens. Quel intérêt, madame Watson avait-elle de cacher cette information? La preuve n'en démontre aucun. De plus, pourquoi aurait-elle ensuite offert à la plaignante un congé sans solde à une autre date si elle avait su qu'elle pouvait le prendre seulement la semaine du 12 février? Si madame Watson avait réellement caché cette information comme le prétend la plaignante, elle aurait été la première à s'en plaindre et à le faire savoir au conseil d'administration.

En ne fournissant pas cette information au moment opportun, la plaignante a elle-même porté préjudice à sa demande. En outre, après avoir été informée du fait que la croisière de la plaignante ne pouvait être déplacée parce que son conjoint l'avait gagnée seulement pour cette date, madame Watson a essayé de trouver une alternative en tentant de voir avec les autres éducatrices s'il y avait un moyen d'organiser autrement l'horaire de travail pour la semaine du 12 février. Il aurait fallu faire travailler une éducatrice douze (12) heures par jour du lundi au jeudi et lui permettre en retour des heures travaillées en temps supplémentaire de prendre congé la semaine suivante. La plaignante avait accepté de la remplacer. Cependant, ceci impliquait qu'elle aurait dû elle aussi travailler 12 heures par jour la semaine suivante. L'Employeur a estimé que cette alternative n'était pas acceptable, d'autant plus qu'il aurait fallu engager une remplaçante pour le vendredi.

Le 6 février, le conseil d'administration a accepté de recevoir la plaignante et d'écouter ses arguments, à la condition qu'elle présente des faits nouveaux. Après l'avoir reçue, le conseil d'administration a estimé qu'aucun fait nouveau ne lui avait été soumis et il a maintenu sa décision du 14 novembre. La décision du conseil peut paraître sévère aux yeux de la plaignante, mais elle n'est pas abusive, arbitraire, discriminatoire, ni de mauvaise foi. En effet, la plaignante n'a apporté aucun fait nouveau le 6 février. La plaignante savait dès le mois de novembre que la croisière avait été gagnée et elle a omis de le dire à ce moment-là. Elle ne peut considérer que cela constituait un fait nouveau le 6 février. L'Employeur vivait un problème de manque de personnel. La plaignante a elle-même reconnu cette réalité dans son témoignage. Il avait déjà accordé des congés à deux éducatrices pour la semaine du 12 février. Il est en preuve qu'il ne pouvait en accorder à une troisième éducatrice sans engager des frais supplémentaires. Le Syndicat plaide que ces frais n'étaient pas très élevés et que le CPE aurait pu les défrayer. Tel que je l'ai mentionné précédemment, l'arbitre n'a pas à prendre les décisions administratives à la place de l'Employeur. Il doit seulement s'assurer que la décision prise n'est pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

Dans les circonstances présentes, la plaignante a délibérément choisi de ne pas fournir tous les renseignements pertinents lorsqu'elle a fait sa demande de congé sans solde au mois de novembre 2000. L'Employeur a pris une décision à cette époque sur la base des renseignements reçus. Rendu au mois de février, il exigeait des faits nouveaux justifiant qu'il la change. Or la plaignante n'a apporté aucun fait nouveau. L'Employeur était donc en droit de refuser de changer sa décision et celle-ci ne peut être qualifiée comme étant arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi.

L'avertissement écrit adressé à la plaignante l'avisant qu'elle devait se conformer à la décision du conseil d'administration était fondée d'une part, parce que cette décision n'était pas arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi et d'autre part, parce que la plaignante démontrait par son attitude depuis le mois de novembre qu'elle ne voulait pas la respecter. Elle la contestait à chaque jour en refusant de parler et de regarder sa coordonnatrice et en posant des actes non conformes aux exigences de sa tâche en présence des enfants.

À cet égard, la plaignante nie avoir commis les gestes reprochés par madame Watson ou dit ne pas s'en souvenir. Elle ne se souvient pas d'avoir changé la couche d'un petit garçon trisomique sur le plancher dans le local devant les autres enfants, alors qu'elle aurait dû le faire dans la salle de toilette. Elle nie s'être occupée à lire ou à faire des travaux scolaires pendant les jeux libres des enfants après la sieste, alors qu'elle aurait dû s'occuper d'eux. Il est vrai que madame Watson n'a pas été témoin de ces événements. Cependant, madame Watson a indiqué dans son témoignage le nom de deux éducatrices qui lui ont rapporté ces événements. En outre, madame Watson a témoigné avoir rencontré la plaignante le 20 décembre pour l'aviser que son attitude au travail devait changer. Madame Watson comprenait que la plaignante puisse être choquée par la décision du conseil d'administration, mais en même temps elle estimait qu'elle n'avait pas à passer sa mauvaise humeur sur ses collègues de travail ou en faire souffrir les enfants. Elle lui a demandé de changer d'attitude. La plaignante nie avoir eu cette rencontre avec madame Watson. Le témoignage de la plaignante m'apparaît non crédible à ce sujet tout comme sur les sujets précédents. La plaignante a intérêt à tout nier ou à ne pas se souvenir, alors que madame Watson n'a aucun intérêt à mentir dans cette affaire. Par ailleurs, le témoignage de madame Watson est clair, précis et cohérent.

Tous ces faits permettent de conclure que la plaignante refusait d'une part, la décision du conseil d'administration et qu'elle le manifestait d'autre part, en créant un climat de travail hostile particulièrement par rapport à sa coordonnatrice qu'elle feignait d'ignorer. Elle a aussi posé des gestes non conformes aux exigences de sa fonction avec les enfants dont elle avait charge. Dans ce contexte, l'Employeur était justifié de la rappeler à l'ordre en lui adressant l'avertissement écrit du 7 février 2001.

Pour tous ces motifs, le grief de la plaignante contestant l'avertissement du 7 février 2001 est rejeté.

Le congédiement en date du 12 février 2001

La plaignante a été congédiée parce qu'elle a désobéi à une directive claire de l'Employeur. Elle devait se présenter au travail le 12 février 2001 parce que son congé sans solde

lui avait été refusé. Elle a aussi été congédiée parce qu'elle a continué jusqu'à la fin de son emploi à tenir tête à madame Watson et à créer un climat de travail hostile dans le CPE par certains gestes qu'elle a posés.

Il est évident que la plaignante a désobéi à la directive de l'Employeur. Elle ne s'est pas présentée au travail le 12 février parce qu'elle est partie en croisière. Pourtant, l'Employeur lui avait clairement indiqué quelle serait la conséquence de son absence à cette date : elle serait congédiée. Or la plaignante a ignoré la directive et la décision de l'Employeur. Elle a décidé de partir et de tenir tête à l'Employeur. Tel que je l'ai expliqué précédemment, la décision de l'Employeur refusant le congé sans solde de la plaignante n'était ni arbitraire, ni discriminatoire, ni imbue de mauvaise foi. La décision n'était certes pas réjouissante pour la plaignante. Cependant, elle devait s'y conformer. Elle a délibérément choisi de ne pas le faire. Ce manquement est très grave. En plus, elle a continué après avoir reçu son avertissement écrit du 7 février à défier l'autorité de madame Watson en changeant la routine des enfants à l'heure de la sieste. Elle les réveillait plus tôt que prévu dans le bruit et la lumière pour les exciter sachant que cela dérogeait aux règles de conduite du CPE et choquait madame Watson et les autres éducatrices en présence.

La plaignante n'a aucune excuse qui permet d'atténuer la gravité de ces manquements. Sa seule raison était de vouloir partir en croisière. Cette raison était de toute évidence très importante pour elle. Néanmoins, elle ne permet pas dans les circonstances présentes de justifier son refus d'obéir et les gestes hostiles qu'elle a posés seulement pour déplaire à l'Employeur.

Pour tous ces motifs, le grief de congédiement de la plaignante est rejeté.

Laval, le 21 juin 2002

Diane Veilleux, arbitre