

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : C-1023-14

Date : 11 novembre 2014

SOUS LA PRÉSIDENTE DE : M^e Richard Marcheterre

Le Syndicat des travailleuses(eurs) des Centre de la Petite Enfance de l'Estrie (CSN)

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Le CPE Fleurimont Installation Nouvelle Lune

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignant(e) : Madame Martine Laroche

Grief(s) : n° du syndicat #182606 (5 déc. 2013) et 221636 (6 mars 2014)

Convention collective : Jusqu'au 31 mars 2015 (art. 33.1 c. coll.)

SENTENCE ARBITRALE

[1] Le soussigné a été mandaté le 31 janvier 2014 par la Direction de la médiation-conciliation du ministère du travail du Québec, pour agir à titre d'arbitre. Les parties ont été entendues le 18 septembre 2014 à Sherbrooke. Aucun moyen préliminaire

d'ordre juridictionnel ou intra-juridictionnel n'a été soulevé. Il a été reconnu que le fardeau de la preuve repose sur le Syndicat et les parties ont convenu de soumettre une preuve commune aux deux griefs sous étude.

[2] Les parties ont reconnu que l'Employeur de madame Laroche était le CPE Fleurimont au moment de sa demande d'avancement salarial en vertu de l'article 30.4 de la convention collective, au mois de mars 2013.

[3] Déposés sous les cotes S-1 et S-2, les griefs soumis par madame Martine Laroche se lisent respectivement comme suit :

[182606] - 5 décembre 2013

DESCRIPTION DU GRIEF ET RÉCLAMATION :

En vertu de la convention collective et des lois afférentes, je conteste la décision de l'Employeur de ne pas m'intégrer dans le bon échelon salarial selon mes expériences antérieures de travail.

Je réclame d'intégrer le bon échelon salarial, le remboursement du salaire et des avantages perdus et la rétroactivité salariale, et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour le préjudice subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec les intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

[221636] - 6 mars 2014

DESCRIPTION DU GRIEF ET RÉCLAMATION :

En vertu de la convention collective et des lois afférentes, je conteste le fait que l'Employeur ne m'a pas octroyé un échelon salarial supplémentaire malgré le fait que j'ai complété une année d'expérience dans mon appellation d'emploi.

Je réclame d'obtenir l'échelon correspondant à mon expérience, le salaire correspondant et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour le préjudice subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec les intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

Grief #182606 - 5 décembre 2013

[4] Les travailleuses remplaçantes, telle madame Laroche, sont sur appel. Pour obtenir leurs services, les CPE de l'Estrie s'adressent au Regroupement qui gère les appels au travail des salariées remplaçantes, pour des périodes variables.

[5] Embauchée le 10 février 2010 par l'Employeur pour travailler au CPE Nouvelle Lune, madame Laroche a obtenu un échelon supplémentaire le **19 septembre 2012** après avoir remis des attestations de travail conformément à l'article 30.4. Le moment de cet avancement n'a pas été contesté par grief.

[6] Madame Laroche a demandé au CPE Nouvelle Lune d'être avancée d'un échelon salarial, au mois de mars 2013. Madame Bolduc, la directrice du CPE Nouvelle Lune, lui a toutefois expliqué qu'elle devrait plutôt s'adresser au CPE Fleurimont en précisant que si ce dernier ne fait les attestations d'heures travaillées que 2 ou 3 fois par année, il y aurait toutefois rétroactivité à la date de sa demande.

[7] Madame Laroche explique que bien qu'elle ait fait sa demande de reclassification au mois de mars 2013, ce n'est que le 17 juillet 2013 que le CPE Fleurimont, duquel le CPE Nouvelle Lune relève, a produit l'attestation de ses expériences de travail durant la période de référence dans le ou les CPE relevant du CPE Fleurimont.

[8] De nouveau, près de 3 mois plus tard, soit le 6 septembre 2013, elle fut avisée par le Regroupement des CPE de l'Estrie que le Ministère exigeait que les salariées produisent aussi les attestations du travail accompli depuis 2009 à l'extérieur des CPE relevant de celui de Fleurimont. Elle fut donc requise de les produire. Bien

qu'elle les ait obtenues le 10 septembre 2013 (S-4), elle ne les a toutefois remises qu'après son retour de vacances, le 4 novembre 2013.

[9] Parce qu'après le 4 novembre 2013 la réponse de l'Employeur tardait, madame Laroche a de nouveau communiqué avec l'adjointe administrative du CPE Fleurimont, madame Diane Côté, qui lui a dit qu'il n'y aurait pas un effet rétroactif au mois de mars 2013, contrairement à ce que la directrice du CPE Nouvelle Lune lui avait dit au mois de mars 2013. Elle a donc de nouveau parlé avec madame Bolduc qui lui a d'abord dit que la rétroactivité était plutôt certaine pour ensuite dire le contraire 2 jours plus tard, en raison de la convention collective.

[10] Selon madame Laroche, la réponse de madame Bolduc à l'effet qu'il n'y aurait pas de rétroactivité jusqu'au mois de mars 2013, soit au moment où elle a fait sa demande de reclassement, lui a fait réaliser que ce retard à reconnaître son classement salarial la priverait de l'avantage d'un reclassement salarial qui aurait pu prendre en compte près de 1000 heures de travail depuis le mois de mars 2013.

[11] Selon madame Laroche, le préjudice qu'elle affirme avoir subi en raison de ce long délai, tient de la démarche salariale de l'Employeur à traiter sa demande de reclassement et de l'erreur de madame Bolduc de l'avoir assurée qu'il y aurait rétroactivité au moment de la soumission de sa demande de reclassement en mars 2013.

[12] Elle a été avancée à l'échelon trois (3) de l'échelle salariale le 8 octobre 2013. Bien que le 5 février 2014 on lui reconnaissait le quatrième (4^{ième}) échelon (S-7) au CPE Panda qui est toutefois extérieur à l'organisation du CPE Fleurimont, elle ne fut

rémunérée qu'à l'échelon trois (3) par le CPE Fleurimont dès sa paye subséquente (S-9) car on ne lui reconnaissait pas l'échelon 4 au motif qu'il ne s'était pas écoulé douze (12) mois depuis qu'elle avait obtenu le 3^{ième} échelon le 8 octobre 2013, ce qui est admis par l'Employeur (S-8).

[13] Le litige a été cerné par un courriel de madame Josée Côté, adjointe administrative au CPE Fleurimont, le 21 février 2014, en réponse à celui que madame Laroche lui avait adressé le 20 février 2014. Je reproduis les deux courriels dans l'ordre chronologique (S-8) :

(20 février 2014) (de Martine Laroche)

Objet : Fiche de paie du 03/02/2014 au 16/02/2014

Bonjour Josée,

Étant au CPE, j'ai vérifié ma feuille de temps qui marche comme suit :

Semaine du 3 fév. : 35.42 heures

Semaine du 19 février : 26 h + 2 h de réunion.

J'arrive donc à un total de 63.42 heures! Ce qui devrait faire 66.42 heures en incluant les heures faites à Caliméo.

Sur mon talon de paie, j'ai eu une paie de 66.17 heures (incluant mes 2 heures de réunion...)

Ou bien on m'a payé mes heures de Caliméo (3h) et on m'a trop payé! Ou bien mes heures ont été toutes payées, mais il en manque!! Bref, j'apprécierais un retour le plus vite possible là-dessus!!

Merci

Martine Laroche

(21 février 2014) (de Josée Côté)

Objet : Fiche de paie du 03/02/2014 au 16/02/2014

Bonjour Martine,

Les heures mentionnées sur la fiche de paie correspondent à 61.17 h régulier (35.42h + 25.75), 2.00h réunion à Nouvelle Lune et 3.00h régulier à Caliméo, pour un total de 66.17 h.

Pour ce qui est du changement d'échelon, à l'article 30 paragraphe 30.4 A de la convention collective, il est mentionné qu'une année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du centre pour un maximum de 1664 heures par année. En aucun cas, la travailleuse ne peut cumuler plus d'une année d'expérience par période de 12 mois. Contenu (sic) qu'un changement d'échelon a eu lieu le 8 octobre 2013, la prochaine progression s'effectuera à la même date en 2014.

[14] Les fiches de paies déposées sous la cote S-9 indiquent que pour les périodes travaillées au CPE de Fleurimont (CPE Nouvelle Lune) du 23 décembre 2013 au 05 janvier 2014 et du 18 août au 31 août 2014, madame Laroche a été rémunérée à l'échelon trois (3). Cela confirme la position de l'Employeur à l'effet que le prochain avancement salarial n'aurait lieu que le 8 octobre 2014, à la condition que madame Laroche ait alors cumulé au moins 1664 heures de travail dans « *une appellation d'emploi comparable* », puisqu'elle n'aura pas travaillé une année complète avant cette date, soit depuis sa dernière reclassification salariale, le 8 octobre 2013.

[15] Questionnée au sujet de l'avancement salarial qui lui fut reconnu le 19 septembre 2012, madame Laroche reconnaît qu'elle n'a remis que le 19 septembre 2012 l'attestation d'heures travaillées et le registre de qualification qu'elle avait pourtant reçus le 27 avril 2012. Elle explique ce délai par le fait qu'elle ne croyait pas utile de les remettre dès leur réception au CPE Fleurimont car elle travaillait à ce moment au CPE Pleine Lune de Magog qui ne relève pas du CPE Fleurimont.

[16] Elle affirme d'abord en contre-interrogatoire que bien qu'elle ait soumis une demande de reclassement salarial au CPE Nouvelle Lune au mois de mars 2013, ce n'est que le 6 septembre 2013 qu'on lui a demandé de fournir des attestations d'heures travaillées provenant de tous les CPE où elle avait travaillé depuis 2009. Elle a toutefois dit au début de son témoignage lorsqu'elle décrivait la séquence des

faits entourant sa demande, que la directive du CPE Nouvelle Lune lui avait dit qu'elle préparerait son attestation d'heures de travail au CPE Nouvelle Lune. Il en a donc été parlé dès le mois de mars 2013.

[17] Elle explique d'autre part que si elle parlait normalement des questions administratives avec madame Bolduc, elle fut avisée par celle-ci qu'il vaudrait mieux communiquer avec madame Côté du CPE Fleurimont, ce qu'elle dit avoir immédiatement mais vainement tenté de faire, madame Côté étant alors absente, ajoutant qu'elle ne sait toutefois pas si elle avait été remplacée.

[18] Monsieur David Bélanger est le directeur général du CPE Fleurimont. Il dépose sous E-2 la progression salariale de madame Laroche depuis le mois de février 2010. Ce document contient les heures travaillées au CPE Fleurimont et celles travaillées dans un ou des CPE qui ne relèvent pas du CPE Fleurimont.

[19] Il soumet l'avoir élaboré à partir des dossiers détenus par le CPE Fleurimont relativement aux heures travaillées par les éducatrices dans l'un des CPE qui relèvent du CPE Fleurimont, et des attestations des heures travaillées et confirmées, transmises par les CPE qui ne relèvent pas du CPE Fleurimont. Il faut noter que le Syndicat ne conteste pas les heures inscrites sur le relevé de monsieur Bélanger. Je reproduis ce document (E-2) sous forme de tableau :

Période	Hres CPE Fleurimont	Hres autres CPE	Commentaires
19 fév. 2010 au 19 sept. 2012	1054,24	887	Embauche le 19 février 2012 Attestation des autres CPE remise

			le 19 septembre 2012
20 sept. 2012 au 8 octobre 2013	1664	Inconnue de l'Employeur au 8 octobre 2013	1664 heures au CPE Fleurimont atteint le 8 octobre 2013
4 novembre 2013		990,097	Attestations des autres CPE remises le 4 novembre 2013
9 octobre 2013 au 1 ^{er} août 2014	1299,06	Inconnue	Aucune attestation remise depuis le 4 novembre 2014

[20] Monsieur Bélanger explique que madame Laroche fut embauchée à l'échelon un (1) le 19 février 2010 et qu'elle est passée à l'échelon deux (2) le 19 septembre 2012 après avoir complété 1664 heures de travail « *dans l'année* », combinant les heures travaillées au CPE Fleurimont (1054.24) et celles travaillées et attestées dans un autre CPE (887).

[21] Le 8 octobre 2013 elle avait de nouveau cumulé 1664 heures de travail dans un CPE depuis le 19 septembre 2012, toutefois comptabilisées uniquement au CPE Fleurimont puisqu'aucune attestation d'heures de travail provenant d'un autre CPE n'avait été remise par madame Laroche avant cette date.

[22] Monsieur Bélanger explique que les attestations de travail ailleurs qu'au CPE Fleurimont n'ont été reçues de madame Laroche que le 5 novembre 2013. S'il les a déposés dans le dossier de madame Laroche, il ne les a toutefois pas considérés pour l'avancement d'échelon du 8 octobre car madame Laroche avait déjà cumulé suffisamment d'heures de travail pour obtenir un avancement à ce moment, sans compter qu'il n'avait pas reçu cette information le 8 octobre 2013.

[23] Il a d'autre part estimé que le prochain avancement de madame Laroche dans l'échelle salariale allait se faire le 9 octobre 2014, soit à la fin de la période de douze (12) mois depuis sa dernière progression dans l'échelle.

[24] Suivant le tableau de monsieur Bélanger, si neuf cent quatre-vingt-dix (990.097) heures (E-2) ont ainsi été inscrites pour la période débutant le 4 novembre 2013, l'Employeur a toutefois remis à zéro (0) la banque d'heures aux fins de l'avancement d'un échelon, après en avoir accordé un le 8 octobre 2013, lesdites 990 heures n'étant en conséquence pas considérées pour le prochain avancement. Il ajoute qu'aucune autre attestation de travail n'a été remise par la plaignante depuis le 4 novembre 2013.

[25] Monsieur Bélanger explique que le processus d'avancement d'échelon débute par une démarche de la salariée concernée. Elle doit, selon lui, en faire la demande en produisant les documents requis, dont les attestations du travail en CPE à l'extérieur du CPE Fleurimont qui ne détient que les informations relatives au travail effectué dans son organisme. Il soumet d'autre part que l'Employeur estime que la demande n'est complétée que lors de la soumission de ces documents et que, conséquemment, ce n'est qu'à ce moment que l'avancement d'échelon est fait, sans rétroactivité antérieure à la date de la production des attestations.

[26] Monsieur Bélanger a aussi expliqué que madame Laroche a été avancée d'un échelon le 8 octobre 2013 en considérant uniquement les heures de travail qu'elle avait effectuées au CPE Fleurimont depuis le 19 septembre 2012.

[27] Monsieur Bélanger soumet de plus que le registre de qualifications n'est pas une attestation de l'expérience antérieure de travail ou des heures travaillées dans un CPE au sens de l'article 30.4, et que, conséquemment, il ne répond pas à l'exigence de produire les « *attestations de l'expérience antérieure de travail* ». Il soumet que l'attestation exigée doit parvenir du CPE concerné afin de certifier le nombre d'heures travaillées à cet endroit par la salariée durant la période pertinente à l'avancement d'un échelon, ce que le registre de certifications n'atteste pas. Madame Laroche a finalement remis ces attestations le 4 novembre 2013 (S-4).

[28] Il faut préciser que la preuve commune aux deux griefs visait, quant au second, à déterminer le moment où madame devait se voir reconnaître l'échelon quatre (4), prétendant que ce pouvait être à l'intérieur de la même année de calendrier, elle dira même dès le 1^{er} janvier 2014.

ARGUMENTS

Le Syndicat

[29] Le Syndicat soutient que l'avancement d'échelon de madame Laroche, déterminé le 8 octobre 2013, devait avoir un effet rétroactif au mois de mars 2013, soit au moment où madame Laroche a soumis sa demande, bien qu'elle ne fut pas accompagnée des attestations du travail effectué ailleurs qu'au CPE Fleurimont, lesquelles n'étant expressément exigées par l'Employeur que le 6 septembre 2013.

[30] Il soutient également que la rétroactivité est aussi la conséquence de l'information initiale donnée à madame Laroche par madame Bolduc, la directrice du CPE Nouvelle Lune où madame Laroche travaillait, à l'effet que sa demande avait un

effet rétroactif au moment de sa soumission. Cela a eu pour conséquence que madame Laroche n'a pas cru devoir agir plus rapidement, ayant été amenée à comprendre qu'elle ne serait pas préjudiciée d'un retard car il y aurait rétroactivité.

[31] Le Syndicat soutient que l'avancement d'échelon devait donc être du mois de mars 2013 et que les heures travaillées ensuite devaient être considérées pour l'avancement de l'échelon subséquent. Madame Laroche soutient donc qu'elle aurait dû être à l'échelon trois (3) au mois de mars 2013 et à l'échelon quatre (4) dès le 1er janvier 2014.

[32] Il prétend de plus qu'en vertu de l'article 30.4 B) de la convention collective, il doit y avoir avancement d'un échelon dès l'atteinte d'une année d'expérience au sens du paragraphe A, sous-paragraphe troisième. Selon lui, une salariée pourrait en conséquence avancer de plus d'un échelon au cours d'une même année de calendrier. C'est ce que le CPE Panda aurait d'ailleurs reconnu, selon lui. Cette preuve n'a toutefois pas été faite.

L'Employeur

[33] Selon l'Employeur, le fardeau d'initier le processus d'avancement d'échelon débute par une demande de la salariée qui a l'obligation de fournir les documents requis. Il prétend que le moment de la complétion de la demande par le dépôt des attestations de travail dans un CPE devient la date de la demande, et qu'elle ne peut avoir effet qu'à compter de ce moment, sans compter qu'il ne peut y avoir qu'un avancement d'un seul échelon à l'intérieur d'une même période de douze (12) mois.

[34] Le procureur de l'Employeur explique que lors de son embauche le 19 février 2010, madame Laroche a été placée à l'échelon un (1) de l'échelle salariale. Elle avait ensuite travaillé 1941.24 heures en CPE avant de soumettre sa première demande complète de progression dans l'échelle salariale, le 19 septembre 2012, en y joignant des attestations d'expérience dans un CPE extérieur à celui de Fleurimont (E-1). Elle a donc atteint l'échelon 2 le 19 septembre 2012.

[35] Il ne lui fallait toutefois que 1664 heures pour atteindre cet échelon et le solde de 277.24 heures n'a pas été pris en compte pour l'avancement subséquent, la banque des heures travaillées étant remise à zéro (0) à chaque avancement d'un échelon, quel que soit le nombre des heures qui excèdent 1664 heures à ce moment.

[36] L'Employeur soumet que si madame Laroche avait plutôt soumis une demande complète dès le mois d'avril 2012, elle aurait dès lors avancé à l'échelon 2. C'est donc son retard à joindre à sa demande des attestations de son expérience acquise à l'extérieur du CPE Fleurimont qui a repoussé son avancement d'échelon au 19 septembre 2012.

[37] L'Employeur est d'avis qu'une nouvelle année d'expérience d'une durée de 12 mois débutait en conséquence le 19 septembre 2012, ce qui reportait le prochain avancement au plus tard le 19 septembre 2013 ou dès après l'accomplissement de 1664 heures de travail, à la condition que la demande subséquente d'avancement d'échelon soit aussi complétée par la remise d'attestations de travail.

[38] Du 20 septembre 2012 au 8 octobre 2013, madame Laroche a cumulé 1664 heures travaillées au CPE Fleurimont. Bien qu'elle ait soumis sa demande au mois

de mars 2013, ce n'est que le 4 novembre 2013 qu'elle a fourni les attestations du travail effectué ailleurs qu'au CPE Fleurimont (CPE Nouvelle Lune) depuis le 20 septembre 2012, étant reconnu que si elle l'avait fait avant le 19 septembre 2013, elle aurait avancé d'un échelon avant le 8 octobre 2013, alors que l'avancement d'échelon n'a pu être accordé à cette date que sur la seule base des heures travaillées au CPE Fleurimont, n'ayant à ce moment reçu aucune attestation d'heures travaillées dans un CPE qui ne relevait pas de lui.

[39] Pour l'Employeur, l'article 30.4 A) est clair : L'avancement d'échelon ne peut avoir un effet rétroactif qu'une fois les attestations de travail remises et, dès que l'avancement est accordé, la banque des heures de travail durant la période précédente est remise à zéro (0). Selon lui, madame Laroche devra donc attendre au 9 octobre 2014 pour qu'un nouvel échelon lui soit reconnu, cela même si elle atteignait 1664 heures de travail dans un ou des CPE avant le 8 octobre 2014, sans quoi il y aurait plus d'un changement d'échelon durant une même période de douze (12) mois.

[40] Quant au second grief du 6 mars 2014, par lequel la plaignante réclame l'avancement d'un échelon, l'Employeur est d'avis qu'il est prématuré car l'avancement de cet échelon ne pourrait être reconnu avant le 9 octobre 2014. Évidemment, la réponse au second grief sera tributaire de celle donnée au premier grief.

Réplique syndicale

[41] Le procureur du Syndicat soutient que parce que madame Laroche n'a pas travaillé au CPE Fleurimont du 23 avril au 19 septembre 2012, elle n'avait aucune raison de lui transmettre ses attestations de travail avant d'y revenir travailler.

[42] Quant à l'affirmation de l'Employeur à l'effet que la première phase du positionnement dans l'échelle salariale ne concerne que le moment de l'embauche, le procureur du Syndicat ne la partage pas car, selon lui, si tel était le cas, il faudrait considérer que le critère de la formation ne pourrait être pris en compte que lors de l'embauche, ou qu'il faudrait attendre une autre année avant de la considérer aux fins de l'avancement d'échelon découlant de la formation.

Réponse patronale

[43] L'Employeur soutient que s'il y a eu erreur de la part de madame Bolduc quant à la question de la rétroactivité, elle n'est toutefois pas porteuse de droit. De plus, dit-il, une employée couverte par une convention collective doit connaître celle-ci et, si ce n'est pas le cas, elle doit consulter le garant de sa convention collective, son Syndicat.

[44] Il soutient également que la reconnaissance d'un échelon par un CPE qui ne relève pas de celui de Fleurimont, ne lie pas ce dernier, chacun étant libre de sa gestion, sous réserve de l'application des conditions nationales de travail incluses dans la convention collective. Conséquemment, selon lui, quel que soit l'échelon accordé par le CPE Panda à madame Laroche, le CPE Fleurimont n'a pas l'obligation de le reconnaître.

DISCUSSION

[45] Il faut d'abord rappeler un principe de base : la convention collective est la loi des parties et un arbitre de griefs n'a juridiction que pour l'interpréter et l'appliquer lors d'une mésentente à son égard. De plus, il est une règle d'interprétation à l'effet qu'une disposition d'une convention collective doit avoir un sens et un objet et que, conséquemment, elle doit être interprétée de manière à avoir l'effet recherché par les parties signataires de la convention, en faveur de la personne pour qui ladite disposition a été incluse dans la convention collective.

[46] La convention collective sous étude contient une procédure visant l'avancement d'échelon par les salariées, sans égard à ce qu'elles soient titulaires d'un poste régulier ou remplaçantes, appelées à travailler dans plus d'un CPE.

[47] Madame Laroche a avancé d'un échelon le 19 septembre 2012, après avoir produit une attestation des heures de travail provenant d'un CPE qui ne relevait pas du CPE Fleurimont, ainsi que le registre des qualifications

[48] Ce sont deux documents distincts. Le premier ne remplace pas le second, l'alternative à une attestation étant plutôt une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de produire des attestations, suivant le deuxième paragraphe de l'article 30.4 A). De plus, ce sont deux expressions distinctes qui visent en conséquence deux réalités distinctes. On ne peut donc prétendre que la remise d'un registre de qualifications suffit aux fins du troisième paragraphe de l'article 30.4 A).

[49] La convention établit le mode d'accès à un échelon salarial supplémentaire. J'en reproduis les paragraphes A) et B), pertinents au litige :

SALAIRES ET CLASSIFICATION

A) Expérience antérieure pour fins de classification

La travailleuse actuellement au service du centre et celle embauchée par la suite sont classées, au niveau de leur salaire seulement, selon l'expérience antérieure de travail pour une même appellation d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente acquise dans une appellation d'emploi comparable.

L'employeur peut exiger de la travailleuse une attestation de l'expérience antérieure de travail. Lorsque la travailleuse ne peut fournir d'attestation, une déclaration assermentée faisant état de l'impossibilité de fournir cette attestation, incluant une copie du Relevé 1 ou d'une formule T4 couvrant la période visée, peuvent être fournies à l'employeur.

La reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la déclaration assermentée, sans effet rétroactif.

Une (1) année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du centre pour un maximum de mille six cent soixante-quatre (1664) heures par année. En aucun cas, la travailleuse ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois.

Les congés sont considérés, aux fins de la reconnaissance d'expérience, comme des heures travaillées :

- Les congés de maladie ou d'invalidité, jusqu'à un maximum de cinquante-deux (52) semaines;
- Les congés pour retrait préventif;
- Les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, jusqu'à un maximum de vingt (20) semaines;
- Les libérations pour activités syndicales prévues à la clause 7.4;
- Les congés annuels, congés fériés et congés de maladie personnelle payés.

B) Règles d'intégration aux échelles salariales et changement d'échelon

La travailleuse est intégrée dans l'échelle salariale prévue à son appellation d'emploi selon sa formation et son expérience. Si le nombre d'échelons le permet, chaque fois qu'une travailleuse complète une (1) année d'expérience dans son appellation d'emploi, son salaire est porté à l'échelon immédiatement supérieur. (Soulignements ajoutés)

[50] Le CPE Fleurimont doit donc avancer une salariée d'un échelon dans l'échelle salariale chaque fois qu'elle complète une année d'expérience en CPE dans une même appellation d'emploi, que ce soit dans un CPE qui relève du CPE Fleurimont

ou dans un autre (art. 30.4 B). C'est le principe cardinal de l'avancement d'un échelon.

[51] Si cette disposition est la seule à établir les critères d'avancement d'un échelon, elle fait toutefois référence à l'article 30.4 A) car c'est au quatrième paragraphe de l'article 30.4 A) que la notion d'année d'expérience est cernée : « *Une (1) année d'expérience correspond au nombre d'heures de travail selon la semaine normale de travail du centre pour un maximum de mille soixante-quatre (1664) heures par année.* »

[52] Le quatrième paragraphe de l'article 30.4 A) concerne la reconnaissance de l'expérience. L'objet de cette démarche de reconnaissance vise l'établissement de l'échelon auquel une travailleuse doit être placée dans l'échelle salariale, suivant l'article 30.4 B).

[53] Ce paragraphe précise également qu' « *En aucun cas, la travailleuse ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois.* » Conséquemment, dès qu'une salariée cumule 1664 heures de travail ou d'expérience dans son appellation d'emploi après avoir accédé à un échelon supplémentaire, elle a le droit d'avancer d'un autre échelon.

[54] Pour l'Employeur, ce dernier avancement ne peut toutefois être accordé avant l'écoulement de la période de douze (12) mois. Ainsi, une salariée avance d'un échelon le 1^{er} mars d'une année ne pourrait avancer d'un autre échelon avant le 1^{er} mars de l'année suivante, ou avant que la période de douze (12) mois ne soit écoulée depuis le 1^{er} mars de l'année où l'avancement précédent a été accordé.

[55] Comme la convention collective ne concerne qu'un employeur et une unité syndicale, en l'espèce le CPE Fleurimont et les employées qui y travaillent, les parties ont précisé que les heures travaillées par une salariée dans la même appellation d'emploi dans un CPE extérieur à l'organisation de l'Employeur, devaient être aussi prises en compte afin d'établir si la travailleuse a complété une (1) année d'expérience au sens du quatrième paragraphe de l'article 30.4 A), aux fins de la reconnaissance d'un échelon salarial supplémentaire chez l'employeur visé par la convention pertinente au litige, en l'instance le CPE Fleurimont – installation Nouvelle Lune.

[56] Une convention collective doit de plus être arrimée à la réalité des parties. Ainsi, parce que le travail effectué hors les établissements de l'Employeur doit être pris en compte aux fins de l'échelonnage, elles ont prévu que l'effet salarial d'un avancement ne rétroagirait qu'au moment de la démonstration des heures travaillées dans un ou des CPE autre(s) que celui de l'Employeur par la production ou la remise à ce dernier des attestations de travail provenant des autres CPE. C'est ce qu'elles ont stipulé au troisième paragraphe de l'article 30.4 A) qui se lit comme suit : « *La reconnaissance de l'expérience antérieure de travail prend effet à compter de la production de l'attestation ou, le cas échéant, de la déclaration assermentée, sans effet rétroactif.* »

[57] Comme l'avancement d'échelon est tributaire de la reconnaissance de l'expérience antérieure, il faut assumer que les parties ont implicitement aussi dit que le moment où l'avancement d'échelon allait être reconnu, serait aussi celui où les

attestations d'expérience allaient être remises, car il ne peut y avoir eu effet de la reconnaissance avant la production de ces attestations.

[58] Il y a donc un effet rétroactif au moment de la production desdites attestations. Mais il faut noter que les parties n'ont pas écrit que l'effet n'allait être qu'à la fin de la période de douze (12) mois, mais au moment de la production desdites attestations.

[59] En effet, en appliquant la référence du calcul d'une année d'expérience stipulée au quatrième paragraphe de l'article 30.4 A), soit « *selon la semaine normale de travail du centre...* », il faut nous reporter à l'article 16.1 qui détermine ce qu'est une semaine normale de travail dans le cas d'une éducatrice, soit l'appellation d'emploi de madame Laroche. Je le cite :

Éducatrice

La semaine normale de travail des éducatrices est comprises entre de trente-deux (32) et trente-sept) heures par semaines réparties sur une période de quatre (4) à cinq (5) jours compris entre le lundi et le vendredi inclusivement.

[60] Il faut donc considérer que le calcul de l'année d'expérience ne prend en compte que les heures normales ou régulières de travail, tel que stipulé à l'article 16.1 de la convention collective, donc au maximum 32 ou 37 heures par semaine, mais en y incluant les congés énumérés au cinquième paragraphe de l'article 30.4 A), lesquels sont donc, aux fins de la reconnaissance, des heures de travail prises en compte dans le calcul des 1664 heures nécessaires pour avancer d'un échelon, et dans la même mesure qu'une journée travaillée.

[61] Afin de bien cerner la réalité des parties et en conséquence déterminer leur volonté suivant l'article 34 au regard de l'avancement d'un échelon, livrons nous à un

calcul sur la base des heures précisées à l'article 16.1, afin d'atteindre 1664 heures, incluant les congés.

[62] Si la semaine normale de travail est de 32 heures il faudra 52 semaines pour atteindre 1664 heures; si elle est de 37 heures il faudra plutôt 45 semaines pour y arriver. Comme on peut le constater, dans le premier cas ce ne sera qu'une fois la période de douze (12) mois écoulée, et dans l'autre quelques 7 semaines avant l'écoulement de cette période puisqu'une telle période compte 52 semaines (12 mois).

[63] Mais une autre réalité des parties est prise en compte par la convention, soit qu'elle ne s'applique pas qu'aux salariées qui occupent un poste régulier de 32 à 37 heures par semaine normale de travail, mais aussi aux salariées remplaçantes dont les heures de travail peuvent varier chaque semaine, parfois considérablement. Cela signifie que pour ces dernières le cumul de 1664 heures peut s'étaler sur plus de douze (12) mois. Cela explique pourquoi l'article 30.4 B) qui porte spécifiquement sur l'avancement d'échelon et non pas sur la reconnaissance de l'expérience antérieure, n'utilise pas l'expression « *une période de douze (12) mois* ».

[64] Ainsi donc, quel que soit l'horaire de travail ou le statut de l'éducatrice, chaque fois qu'elle aura cumulé 1664 heures de travail dans son appellation d'emploi, elle aura droit à un avancement d'échelon.

[65] D'autre part, puisqu'il y a un avancement d'échelon par tranche de 1664 heures d'expérience mais qu'il ne peut y avoir plus d'une année d'expérience reconnue au cours d'une même période de douze (12) mois, il faut considérer que les parties n'ont

pas voulu qu'une salariée avance de plus d'un échelon durant un même période de douze (12) mois, donc depuis le dernier avancement d'échelon.

[66] Afin d'illustrer ce que cela représente, livrons-nous à un nouveau calcul qui aura toutefois pour base une journée normale de travail, tout en sachant que si la travailleuse ne fait pas des journées complètes de travail, la période lui permettant de cumuler 1664 heures d'expérience ne sera qu'allongée.

[67] On a déjà vu que la travailleuse qui accomplit régulièrement une semaine de travail pendant 45 à 52 semaines selon qu'elle travaille 32 à 37 heures durant une semaine normale de travail (art. 16.1), prendra respectivement 52 et 45 semaines pour cumuler 1664 heures de d'expérience.

[68] D'autre part, si on prend pour exemple une travailleuse appelée irrégulièrement à travailler des semaines normales de travail de 32 à 37 heures, il lui faudra généralement plus de 52 semaines pour cumuler 1664 heures d'expérience afin d'acquérir un échelon salarial supplémentaire et, conséquemment, elle ne pourra se voir reconnaître une autre année d'expérience à l'intérieur d'une période de douze (12) mois, et la période subséquente de douze (12) mois débutera le jour suivant l'obtention de son dernier échelon, ce qui risque d'être de nouveau au-delà de douze (12) mois si elle poursuit à travailler au même rythme.

[69] Cela signifie que la seule interrogation au regard de la période de douze (12) mois concerne les travailleuses qui font régulièrement plus de 32 heures par semaine normale de travail, car seules celles-ci prendront moins de 52 semaines ou

de douze (12) mois pour cumuler 1664 heures d'expérience et, conséquemment, avancer d'un échelon.

[70] Aux seules fins de l'interprétation des articles 30.4 A) et 30.4 B) et comme cette disposition s'applique à toutes les éducatrices, il faut nécessairement que la période de douze (12) mois dont il est question au quatrième paragraphe de l'article 30.4 A), débute une fois un avancement d'échelon accordé.

[71] Mais l'Employeur prétend que le prochain avancement ne peut être accordé avant l'écoulement de la période de douze (12) mois. La question est alors de savoir si l'octroi d'un échelon doit attendre la fin de la période de douze (12) mois qui suit l'octroi de l'échelon précédent bien qu'il y ait eu l'atteinte de 1664 heures d'expérience à l'intérieur de la période de douze (12) mois.

[72] Ce que le quatrième paragraphe de l'article 30.4 A) dit c'est qu'une seule année d'expérience peut être reconnue à l'intérieur d'une période de douze (12) mois. Ce que cette disposition ne dit pas c'est qu'il faille attendre l'expiration de la période de douze (12) mois avant de reconnaître un échelon supplémentaire. Livrons-nous de nouveau à une illustration pratique en prenant pour exemple le cas de la personne qui acquiert le plus rapidement une année d'expérience ou 1664 heures de travail, soit celui de l'éducatrice qui travaille régulièrement 37 heures par semaine normale de travail, ce qui signifie qu'elle aura atteint ce nombre d'heures en moins de 52 semaines ou d'une période de douze (12) mois.

[73] Pour cette personne qui aura atteint le maximum de 1664 heures 45 semaines après le début de son dernier avancement d'échelon, il restera 7 semaines avant le

terme de la période de douze (12) mois qui a débuté le lendemain de son dernier avancement d'échelon. Comment donc croire qu'en 7 semaines elle puisse cumuler une nouvelle année d'expérience ou 1664 heures? Cela est mathématiquement impossible. Conséquemment même en avançant cette personne d'un échelon une fois 1664 heures cumulées, elle ne pourra se voir reconnaître une autre année d'expérience durant la même période de douze (12) mois, chez le même employeur

[74] Il faut aussi dire que si une période de douze (12) mois débute après l'octroi d'un échelon suivant une reconnaissance d'expérience de 1664 heures de travail, une nouvelle période de douze (12) mois débutera dès le lendemain du dernier octroi d'un échelon, après le cumul de 1664 heures de travail pendant 52 semaines consécutives. À raison de 37 heures de travail par semaine normale, le prochain avancement accordé au bout de 45 semaines se retrouvera également à l'intérieur d'une autre période de douze (12) mois.

[75] Conséquemment, une travailleuse qui acquiert 1664 heures d'expérience avant la fin de la période de douze (12) mois ayant débutée le lendemain de son dernier avancement d'échelon, sera avancée d'un échelon dès l'atteinte de 1664 heures car elle aura alors cumulé les heures lui permettant de compléter une (1) année d'expérience, celle-ci étant la référence pour l'avancement d'un échelon supplémentaire.

[76] Pour cette personne et que pour elle, il restera quelques semaines sinon que quelques jours avant la fin de la période de douze (12) mois qui avait débuté lors de l'avancement précédent. Puisqu'elle ne peut cumuler plus d'une année d'expérience

par période de douze (12) mois, elle ne pourra avancer d'un autre échelon avant la fin de celle-ci.

[77] Cela dit, les articles 30.4 A) et B) imposent donc que l'avancement d'échelon se fasse dès l'atteinte d'une année d'expérience ou de 1664 heures d'expérience. Ils imposent également que la salariée concernée ne peut avancer de plus d'un échelon par période de douze (12) mois.

[78] L'Employeur prétend que la nouvelle période de douze (12) mois débute à la fin de la période de douze (12) mois précédente, et que l'avancement de l'échelon ne peut se faire qu'au même moment. Conséquemment, la salariée qui aurait alors cumulé plus de 1664 heures de travail avant la fin de ladite période, perdrait le bénéfice des heures travaillées en sus, aux fins du prochain avancement d'échelon. Le Tribunal ne partage pas ce point de vue.

[79] En effet, nulle part dans l'article 30.4 il n'est stipulé que la période de douze (12) mois doit être complètement écoulée avant l'avancement d'un échelon. En fait, l'article 30.4 B) prévoit plutôt clairement que l'avancement d'un échelon se fait « *chaque fois qu'une travailleuse complète une (1) année d'expérience* », donc chaque fois qu'elle cumule 1664 heures de travail dans son appellation d'emploi.

[80] De plus, le quatrième paragraphe de l'article 30.4 A) stipule qu'une année d'expérience est au maximum de 1664 heures et qu'une travailleuse ne peut avancer de plus d'un échelon par période de douze (12) mois.

[81] Selon le Tribunal, l'Employeur donne une interprétation à cette disposition qui a pour effet d'ajouter un élément au quatrième paragraphe de l'article 30.4 A), soit que l'avancement ne peut se faire qu'à la fin de la période de douze (12) mois.

[82] Le Tribunal est d'avis que la combinaison des articles 30.4 A) et B) fait en sorte que l'avancement d'échelon se fait chaque fois que 1664 heures de travail sont cumulées, sans égard au moment où cela se produit, que ce soit avant ou après l'écoulement de la période de douze (12) mois. C'est la même règle pour tous, s'appliquant toutefois selon le rythme du travail accompli par chaque salariée.

[83] De plus, la seule règle de la convention ayant un effet quant au moment de la reconnaissance d'un échelon supplémentaire, même si la salariée a pu cumuler 1664 heures de travail depuis son dernier avancement d'échelon, est que la reconnaissance d'une année d'expérience ne peut avoir un effet rétroactif avant la date de la production des attestations de travail dont l'objet est de confirmer que la salariée a effectivement accompli 1664 heures de travail dans son appellation d'emploi.

[84] On peut ajouter que pour les travailleuses qui ont pu atteindre 1664 heures à l'intérieur d'une même période de douze mois, le fait qu'elles ne puissent cumuler plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois, constitue théoriquement un frein à l'obtention d'une seconde reconnaissance à l'intérieur d'une même période d'une année. Comme nous l'avons déjà vu, cela n'est toutefois pratiquement que théorique.

[85] Pour illustration, prenons le cas de madame Laroche. Son dernier avancement d'échelon avait eu lieu le 19 septembre 2012, ce qui n'a pas fait l'objet d'une contestation. Cela signifie que la période de douze (12) mois subséquente à cet avancement d'échelon, débutait le 20 septembre 2012 pour se terminer le 19 septembre 2013.

[86] Cela signifie aussi que pour avancer d'un échelon supplémentaire après le 19 septembre 2012 mais avant le 20 septembre 2013, madame Laroche devait faire état de 1664 heures de travail ou d'une année complète d'expérience au sens des articles 30.4 A) et B). Si tel avait été le cas, une nouvelle période de douze (12) mois aurait débuté le lendemain de son dernier avancement d'échelon.

[87] Mais, qu'elle ait ou non cumulé 1664 heures avant ou après l'écoulement de cette période n'y change rien car l'avancement d'échelon supplémentaire aura été accordé au moment du cumul de ces heures et une nouvelle période de douze (12) mois aura débuté dès le lendemain.

[88] Cela ne vaut toutefois que s'il a été fait état de 1664 heures travaillées au moment où la salariée fait sa demande d'avancement d'échelon, puisqu'il revient à la salariée de le démontrer à l'employeur de qui elle requiert la reconnaissance d'une année d'expérience, par la production d'attestations de travail provenant d'un CPE extérieur à l'organisation de cet employeur, tel le CPE Pleine Lune qui ne relève pas du CPE Fleurimont.

[89] Il n'est pas nécessaire d'épiloguer longuement sur cette obligation initiale d'une salariée car l'Employeur n'est pas autrement informé du suivi du travail d'une de ses

employés lorsqu'elle travaille dans son appellation d'emploi en dehors de son organisation, bien que ces autres heures doivent être prises en compte dans le calcul d'une année d'expérience.

[90] Madame Laroche devait donc faire état de l'atteinte de 1664 heures dès qu'elle a soumis sa demande d'avancement d'échelon, afin d'établir qu'elle avait effectivement atteint ce nombre d'heures depuis son dernier avancement d'échelon. Cela est si vrai et essentiel qu'il n'y a rétroactivité qu'à compter du moment de la production des attestations de travail des heures accomplies dans un autre CPE que celui ou ceux de l'organisation de l'Employeur.

[91] Qu'en est-il en l'espèce? Madame Laroche a avancé d'un échelon le 19 septembre 2012. Avant de pouvoir avancer une nouvelle fois d'un échelon, elle devait faire état de l'accomplissement d'une année d'expérience ou de 1664 heures de travail dans son appellation d'emploi. Pour ce faire, elle devait compter sur les heures travaillées chez l'Employeur et celles accomplies en dehors de l'organisation de l'Employeur. Dans ce dernier cas, elle devait certes produire des attestations de travail provenant d'un ou d'autres CPE, que l'Employeur le lui ait demandé ou non.

[92] Madame Laroche a produit sa demande d'avancement au mois de mars 2013, estimant qu'elle aurait dû être avancée d'un échelon au mois de mars 2012 au lieu du mois de septembre 2012. Il faut toutefois rappeler que l'avancement d'un échelon ne court qu'à partir du moment où les attestations de travail sont remises à l'Employeur, ce qu'elle n'avait fait que le 19 septembre 2012. Elle a donc été avancée d'un échelon le 19 septembre 2012, ce qui n'a d'ailleurs pas fait l'objet d'un grief.

[93] L'inaction de madame Laroche au mois d'avril 2012 et jusqu'au 19 septembre 2012, l'a donc pénalisée pour l'avenir, car elle a ainsi repoussé au 20 septembre 2012 le début de la nouvelle période pendant laquelle elle devait de nouveau faire état de 1664 heures de travail avant de bénéficier d'un autre échelon.

[94] Madame Laroche n'a pas fait état de l'accomplissement de 1664 heures de travail au mois de mars 2013. De plus, elle n'a remis des attestations de travail que le 4 novembre 2013. Puisque la convention collective prévoit qu'un avancement d'échelon n'a pas d'effet avant la production de celles-ci, madame Laroche aurait normalement dû attendre au 5 novembre 2013 avant de bénéficier d'un échelon supplémentaire, bien qu'avant cette date elle avait déjà cumulé plus que 1664 heures de travail dans son appellation d'emploi.

[95] Ce n'est toutefois pas ce qui est arrivé, l'Employeur l'ayant plutôt fait progresser d'un échelon dès le 8 octobre 2013, donc avant le 4 novembre 2013 mais après le 20 septembre 2013, au motif qu'elle avait cumulé 1664 heures de travail chez-lui, seule donnée dont il bénéficiait à ce moment pour évaluer si l'avancement d'un échelon était justifié en vertu de l'article 30.4 B).

[96] Comme on peut le constater, cette façon de faire de l'Employeur met également en évidence que ce n'est pas le fait de faire 1664 heures de travail durant une période de douze (12) mois qui constitue le critère d'avancement d'un échelon, mais uniquement le fait d'accomplir un tel nombre d'heures, sans égard au moment où cela est fait, sous la seule réserve que cela n'arrive pas plus d'une fois durant la période de douze (12) mois qui suit le moment de l'avancement précédent d'un échelon.

[97] À cela, il faut ajouter que lorsqu'une salariée néglige de faire une demande d'avancement dès qu'elle a atteint 1664 heures de travail à la suite de son dernier avancement d'échelon, ou qu'elle néglige de produire les attestations de travail confirmant qu'elle a effectivement accompli ce nombre d'heures dans un ou des CPE dans son appellation d'emploi, les heures qu'elle aura pu avoir travaillées en sus de 1664 heures et le moment où un avancement d'échelon peut lui être accordé à la suite de la production de ses attestations de travail, sont perdues aux fins du prochain avancement d'échelon, la banque des heures de travail au-delà de 1664 heures étant remise à zéro dès l'octroi d'un échelon.

[98] Conséquemment, en raison du troisième paragraphe de l'article 30.4 A), le critère permettant d'avancer d'un échelon n'est pas uniquement d'avoir complété une année d'expérience, mais également d'en faire état par la production des attestations de travail confirmant les heures travaillées, plus particulièrement celles accomplies en dehors de l'organisation de l'Employeur.

[99] Comme on peut le constater, s'il y a un retard dans l'octroi d'un échelon supplémentaire, c'est sur la salariée qu'il repose car la convention collective prévoit qu'il y aura rétroactivité dès la production des attestations de travail, l'Employeur n'étant donc lié que par un délai raisonnable d'administration des demandes d'avancement.

[100] Madame Laroché le savait ou devait le savoir car elle avait vécu une telle situation en 2012, son avancement d'échelon ne s'étant fait qu'au mois de septembre 2012 au moment où elle a produit des attestations de travail, alors qu'il aurait pu être fait dès le mois d'avril 2012, perdant de ce fait l'avantage les heures travaillées entre

les mois d'avril et septembre 2012, sans quoi elles auraient pu être prises en compte pour l'avancement subséquent d'échelon.

[101] De nouveau en 2013, elle a fait de même, ne remettant aucune attestation de travail au moment de sa demande d'avancement au mois de mars 2013. De plus, alors qu'elle a reçu de telles attestations au mois de septembre 2013, elle a attendu au 4 novembre avant de les remettre. Elle ne pouvait pas ignorer que ce n'est qu'à ce moment que, normalement, l'effet d'un avancement d'échelon aurait pu se réaliser.

Intérêt à soumettre une demande d'avancement

[102] Il est d'abord évident que la salariée a un intérêt important à s'assurer d'obtenir un échelon supplémentaire car il y va de sa rémunération. Mais madame Laroche a estimé qu'elle n'avait pas à s'en soucier au moment où elle ne travaillait pas au CPE Fleurimont.

[103] Je m'explique mal une telle position de la part d'une travailleuse remplaçante, puisqu'à ce titre elle est appelée à travailler dans plusieurs CPE où, chaque fois, elle est rémunérée selon l'échelon qui lui est reconnu par un CPE, dès son premier jour de travail.

[104] Il faut rappeler que le Syndicat a pris soin de préciser que l'article 30.4 est national, c'est-à-dire qu'il se retrouve dans toutes les conventions du réseau des CPE au Québec. Il faut aussi rappeler que la convention collective sous étude n'est pas nationale mais locale, en ce sens que l'Employeur désigné à cette convention est le CPE Fleurimont.

[105] Il est donc permis de dire que lorsque madame Laroche est appelée à travailler dans un des CPE relevant de celui de Fleurimont, elle sera rémunérée dès son premier jour de travail selon le dernier échelon salarial qui lui aura été reconnu par ce dernier, lequel échelon pourra ne pas avoir été uniquement accordé en fonction des heures travaillées dans l'un des CPE du CPE Fleurimont, mais dans l'ensemble des CPE dont elle aura fourni une attestation de ses heures travaillées.

[106] Parce que l'article 30.4 est national, cette règle l'est également car les parties nationales ont ainsi imposé à chaque employeur de prendre en considération les heures travaillées en dehors de son organisation aux fins de la reconnaissance d'un échelon salarial. Il va donc de soi que toute travailleuse remplaçante a un réel intérêt à s'assurer constamment que l'échelon qui lui est reconnu par un CPE du réseau, prend en compte les heures travaillées ailleurs que chez chacun des employeurs où elle est susceptible de travailler à titre de remplaçante, pris distinctement.

[107] Madame Laroche avait donc tout intérêt à faire reconnaître un échelon chaque fois qu'elle cumulait 1664 heures de travail dans le réseau, même auprès d'un CPE où elle ne travaille pas à ce moment, mais où elle est susceptible de travailler, considérant son statut de remplaçante. Si elle ne le fait pas, elle fait preuve d'un laxisme coûteux, « *s'auto-pénalisant* » auprès de tout CPE où elle aura négligé de faire une demande de reconnaissance de son avancement d'un échelon supplémentaire.

[108] Le Tribunal est d'avis que par souci de cohérence eu égard à l'objet de l'article 30.4, une salariée demanderesse qui sait qu'elle ne cumule pas chez

l'Employeur le nombre requis d'heures de travail pour obtenir un échelon salarial supplémentaire, depuis son dernier avancement d'échelon, doit prendre l'initiative de fournir des attestations provenant d'autres CPE, sachant notamment que le troisième paragraphe de l'article 30.4 prescrit que la rétroactivité d'une demande ne coure qu'à compter du moment où les attestations sont soumises à l'Employeur et non pas au moment de la soumission d'une demande d'avancement d'échelon.

[109] La logique veut donc également que la salariée agisse sans délai car il y va de son propre avantage, considérant le moment où la rétroactivité salariale débute.

Erreur de madame Bolduc?

[110] Bien que la plaignante prétende que madame Bolduc a pu influencer le délai qu'elle a mis pour la transmission de ses attestations de travail, il demeure qu'il lui revenait de les fournir dès le départ, même sans une demande expresse à cette fin. Également, elle devait démontrer que l'erreur de madame Bolduc était faite de mauvaise foi ou commise dans le but de lui nuire.

[111] Au-delà de cette remarque, il faut s'interroger sur la réalité de l'erreur alléguée. En effet, on sait que le CPE Nouvelle Lune dont madame Bolduc était la directrice, fait partie du CPE Fleurimont et que ce dernier détient toutes les informations au sujet des heures travaillées dans l'un des CPE de son organisation. Conséquemment, s'agissait-t-il d'une erreur de madame Bolduc lorsqu'elle a dit à madame Laroche qu'il y aurait rétroactivité à la date de sa demande, dans le contexte où, au moment de la demande de madame Laroche, l'attestation de travail

du CPE Nouvelle Lune n'allait être que celle de l'Employeur et non pas une attestation provenant d'un CPE qui ne relève pas du CPE Fleurimont, la preuve ne démontrant pas que madame Laroche ait informé madame Bolduc qu'aux fins de sa demande d'avancement d'échelon, il allait falloir prendre en considération des heures travaillées hors le CPE Nouvelle Lune.

[112] Ainsi, au seul regard du devoir du CPE Fleurimont dont le CPE Nouvelle Lune, de participer à la réponse à une demande d'avancement d'échelon, on ne peut écarter l'idée qu'il aurait été responsable de son propre retard à fournir les informations requises pour avancer la plaignante d'un échelon. Cela découle du bon sens mais madame Laroche devait savoir qu'elle devait aussi fournir des attestations de travail hors le CPE Fleurimont, puisqu'elle avait déjà dû le faire au mois de septembre 2012, sans compter qu'elle devait également savoir que la convention collective prescrit qu'il ne peut y avoir un avancement d'échelon sans faire état de 1664 heures de travail depuis le dernier avancement, et que la rétroactivité ne court pas avant la date de la production des attestations nécessaires à la reconnaissance d'un échelon salarial supplémentaire.

[113] Parce qu'elle n'a pas relevé ce fardeau de preuve de démontrer que l'erreur de madame Bolduc était faite de mauvaise foi ou commise dans le but de lui nuire, et puisque que l'erreur n'est pas en elle-même créatrice d'un droit, madame Laroche ne peut faire porter par madame Bolduc et l'Employeur les conséquences de sa propre inaction ou de son laxisme.

Grief #2211636

[114] Le second grief se lit comme suit :

[221636] - 6 mars 2014

DESCRIPTION DU GRIEF ET RÉCLAMATION :

En vertu de la convention collective et des lois afférentes, je conteste le fait que l'Employeur ne m'a pas octroyé un échelon salarial supplémentaire malgré le fait que j'ai complété une année d'expérience dans mon appellation d'emploi.

Je réclame d'obtenir l'échelon correspondant à mon expérience, le salaire correspondant et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour le préjudice subi, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec les intérêts au taux prévu au Code du travail, et sans préjudice aux autres droits dévolus.

[115] Pour déterminer le droit relatif au second grief, il suffit de reprendre certains principes discutés à l'occasion du premier. Ainsi, parce que madame Laroche a bénéficié d'un échelon supplémentaire le 19 septembre 2012, elle devait de nouveau cumuler 1664 heures de travail dans un ou des CPE pour avancer d'un autre échelon.

[116] À titre de salariée remplaçante, elle pouvait cumuler un tel nombre d'heures de travail à un rythme variable car elle ne détient pas un poste régulier et qu'elle est tributaire des occasions de remplacements qui surviennent. Elle était donc potentiellement dans la position de ne pouvoir cumuler ces heures à l'intérieur de la période de 12 mois qui suit son dernier avancement, le 19 septembre 2012, laquelle période n'est pas établie afin de limiter le droit à un avancement mais uniquement pour interdire qu'il y ait plus d'un avancement durant la même période.

[117] Madame Laroche a été avancée d'un échelon supplémentaire le 8 octobre 2013, soit au-delà de la période de 12 mois suivant l'avancement qui lui avait

été reconnu le 19 septembre 2012, puisque madame Laroche n'avait pas remis les attestations des heures de travail qu'elle avait accomplies à l'extérieur de l'organisation de l'Employeur avant sa demande d'avancement au mois de mars 2013. Privé de cette information, l'Employeur a appliqué correctement la convention et avancé madame Laroche d'un échelon le 8 octobre 2013, car elle avait alors cumulé 1664 heures dans l'organisation du CPE Fleurimont et que c'était la seule information qu'il détenait.

[118] Conséquemment, une nouvelle période de douze (12) mois a débuté le 9 octobre 2013 et la banque d'heures travaillées de madame Laroche était alors remise à zéro (0). Elle devait donc travailler de nouveau 1664 heures avant de pouvoir bénéficier d'un autre avancement d'échelon, que ce cumul soit complété avant ou après l'écoulement de la période de douze (12) mois, sans toutefois pouvoir bénéficier d'un autre échelon durant la même période de douze (12) mois se terminant le 8 octobre 2014.

[119] Conséquemment, conformément à l'article 30.4 de la convention collective, la plaignante ne peut utiliser les heures de travail dont elle aurait pu bénéficier car elle n'en n'a pas fait la démonstration au mois de mars 2013. C'est cela qui a eu pour effet de repousser la reconnaissance d'un échelon supplémentaire au 8 octobre 2013, ses heures de travail accomplies avant le 8 octobre 2013 hors l'organisation du CPE Fleurimont ne pouvant être prises en compte pour un avancement d'échelon avant le 8 octobre, car elles n'ont pas été attestées auprès de l'Employeur.

[120] Puisque la banque des heures cumulées avant l'octroi d'un échelon sont remises à zéro (0), sans égard au CPE où elles ont été travaillées, madame Laroche a perdu le bénéfice des heures qu'elle a pu travailler au-delà de 1664 heures avant le 8 octobre 2013.

[121] Le retrait de ces heures ne peut reposer sur l'Employeur car il revient à la travailleuse d'en faire état au moment opportun. Conséquemment, madame Laroche ne peut réclamer des dommages de l'Employeur en raison des conséquences de son propre défaut de fournir au moment opportun les informations pertinentes à l'établissement du cumul de 1664 heures de travail dans un CPE, aux fins de l'avancement d'un échelon salarial.

[122] D'autre part, le fait que l'octroi d'un nouvel échelon n'ait eu lieu que le 8 octobre 2013 ne dépend pas de l'Employeur mais de l'inaction de madame Laroche, et c'est pour la même raison que sa banque d'heures a été remise à zéro (0) et que la nouvelle période de douze (12) mois subséquente au moment de l'octroi d'un échelon supplémentaire, n'a débuté que le 9 octobre 2013, aux fins du prochain avancement d'échelon.

[123] Il faut rappeler que la règle de l'article 30.4 n'est pas qu'il faut avancer une salariée au plus tard à la fin de la période de douze (12) mois prescrite au quatrième paragraphe de l'article 30.4 A), mais qu'un avancement est accordé lorsque la salariée cumule 1664 heures de travail (30.4 B), sans égard au moment où cela se produit, sous la seule réserve qu'il ne peut y avoir plus d'un avancement d'échelon durant une même période de douze (12) mois.

[124] Conséquemment, le grief #221636 de madame Laroche est prématuré car au moment où elle réclame l'avancement d'un échelon, le grief étant daté du 6 mars 2014, elle n'a pas fait la démonstration qu'elle avait cumulé 1664 heures de travail dans un ou des CPE depuis le dernier avancement d'échelon, le 8 octobre 2013. On peut même dire que cette preuve était impossible puisque pour cumuler un tel nombre d'heures il faut travailler environ 45 semaines à raison de 37 heures par semaine, alors que du 8 octobre 2013 au 6 mars 2014 il n'y a qu'environ 21 semaines.

DÉCISION

[125] Pour les motifs qui précèdent :

- 1- Le grief #182606 est rejeté;
- 2- Le grief #221636 est rejeté.

Fait à Sherbrooke, ce 11 novembre 2014

Richard Marcheterre, arbitre

Pour le syndicat : Madame Laurie Croteau

Pour l'employeur : Maître Charles Gaulin

Dates d'audition : 18 septembre 2014

Dates de délibéré : 17, 23, 30, 31 octobre, 1^{er}, 3, 10 et 11 novembre 2014

1945

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

Dear Mr. [Name]:
I have your letter of the 15th and am glad to hear
that you are interested in the [Project Name].
The [Project Name] is a [Description of Project].
I am sure that you will find it very interesting.
I have enclosed a copy of the [Document Name].
I am sure that you will find it very interesting.
I am sure that you will find it very interesting.

