

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 13 avril 2015

DEVANT L'ARBITRE : JACQUES DORÉ

Syndicat des travailleuses (eurs) des centres de la petite enfance de Montréal et Laval (CSN)

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

Centre de la petite enfance Palou la coccinelle

Ci-après appelé « l'employeur »

Plaignantes : Chantal Bergeron (5 griefs), Marie-Claire Dubois (1 grief),
Danielle Boulanger (1 grief), Geneviève Roch (1 grief),
Sylvie Normandin (1 grief), Johanne Beausoleil (3 griefs),
Christine Morin (1 grief), Anne Maltais (1 grief), Incka Fortin
(1 grief), Mirella Rouhana (1 grief), Monique Denis (1 grief)
Johanne Beaudet (7 griefs) et Johanne Boulay (2 griefs).

Griefs: Nos du syndicat 010414-02, 010514-01, 020714-01, 020714-02, 030613-
07, 030614-01, 060215-02, 060215-03, 060513-03,
080115-02, 081013-01, 100314-01, 130114-01, 211114-
01, 261114-01, 270613-01 et 280114-02

Convention collective : Entre le Syndicat et l'Association patronale des Centres de la
petite enfance - 2012 à 2015

SENTENCE ARBITRALE

(article 100 et suivants du *Code du travail*)

[1] Le 24 janvier 2014, le ministère du Travail me confiait quatre des griefs cités ci-dessus pour enquête et audition (030613-07, 060513-03, 081013-01 et 270613-01).

Les parties ont ensuite ajouté les autres griefs qui portent tous sur la même question. Les parties furent convoquées et entendues le 2 avril 2015.

[2] Les griefs contestent une pratique de l'employeur que nous décrivons plus loin. Quatre de ces griefs sont collectifs et les autres individuels.

[3] Les parties n'ont évoqué aucune question préalable ni soulevé aucune objection préliminaire à l'arbitrage de tous ces griefs.

LA PREUVE

[4] La partie syndicale a présenté sa preuve en faisant témoigner cinq plaignantes. Les parties auraient peut-être pu éviter toute preuve autre que des admissions puisque, comme on le verra, les faits qui ont engendré les griefs ne sont pas vraiment contestés.

➤ L'employeur

[5] L'employeur est un centre de la petite enfance qui emploie quelque 17 salariées. Ces salariées occupent divers emplois mais la plupart sont des éducatrices chargées d'offrir un encadrement aux 78 enfants, dont 10 poupons, que reçoit le CPE. Le CPE compte dix groupes d'enfants.

[6] Les éducatrices font 35 heures de travail en quatre jours de 8.75 heures auxquelles il faut ajouter une rencontre mensuelle de deux heures obligatoire pour toutes les salariées et d'autres activités pédagogiques. La rencontre mensuelle a lieu en dehors des heures normales de travail en fin de journée. Selon la directrice générale, madame Édith Martel, cette rencontre mensuelle d'équipe est «*le seul endroit démocratique du CPE*» car les salariées sont invitées à y régler les problèmes qui peuvent survenir dans leur travail, à y élaborer des projets et à discuter et choisir les orientations pédagogiques du CPE. C'est ainsi que les salariées peuvent «*convenir de la répartition des heures payées pour l'encadrement pédagogique et les réunions d'équipe*». Cette citation est extraite de la convention collective à son article 5, plus particulièrement à son paragraphe 5.3 qui s'intitule «*Équipe de travail*» (pièce S-1, pages 11 et 12). Il est aussi prévu que les décisions s'y prennent par consensus ou, sinon, à la majorité des voix (paragraphe 5.3, c).

➤ L'équipe de travail et ses réunions

[7] Les dispositions de ce paragraphe 5.3 décrivent les diverses prérogatives des salariées réunies en équipe. La liste des droits et devoirs de la réunion mensuelle du personnel du CPE laisse une impression de cogestion. Tout le personnel (cadres et salariées) est présent. Même si la convention prévoit que les droits de l'employeur ne sauraient être niés par les décisions de cette assemblée, le texte est assez explicite

pour limiter les droits de la direction dans plusieurs domaines en confiant certaines questions à la réunion des salariées (voir paragraphe 5.3, b de la convention).

[8] La directrice générale ne parle pas autrement, insiste sur l'importance de ces dix rencontres mensuelles et indique qu'elles sont obligatoires pour toutes les salariées à cause de la nature même des questions que les salariées y discutent et décident. La direction veut que les salariées reçoivent toutes la même information et participent à toutes les décisions prises dans ce forum. Ces deux heures de réunion sont des heures de travail au même titre que les 35 autres de chaque salariée à chaque semaine.

[9] L'employeur tient également une réunion annuelle qui dure une journée entière et qui vise les mêmes objectifs.

[10] Les réunions mensuelles se tiennent de 18h15 à 20h15 un soir de la semaine en rotation pour ne pénaliser aucune salariée. Un compte rendu est fait de chaque rencontre et un suivi des rencontres permet à chaque salariée de se souvenir de ce qui a été décidé, qui doit s'en occuper et pour quand. La pièce E-1 est une compilation mise à la disposition des salariées des décisions prises depuis 2011. Les décisions sont toutes rapportées ainsi que les responsables de leur réalisation et les échéances.

➤ Le syndicat, la convention collective et la banque d'activités pédagogiques

[11] Le syndicat est accrédité depuis le 2 juin 2006. Il a conclu une première convention collective le 17 décembre 2012. C'est la pièce S-1.

[12] Après la signature de la convention collective, la rencontre mensuelle fut le forum approprié pour discuter et décider des questions pédagogiques qui sont inscrites à l'article 16 – *Heures et semaine de travail* de la convention. Le paragraphe 16.05 – *Activités d'encadrement pédagogique et réunions d'équipe* prévoit en effet que le 1^{er} avril de chaque année une banque annuelle d'heures payées est mise à la disposition de l'équipe : il s'agit d'une banque de 14 heures par place en CPE. Le partage des heures entre les diverses activités pédagogiques est fait par l'équipe au cours d'une réunion mensuelle. La pièce E-3 rend compte du partage effectué en 2013 des 1 068 heures pédagogiques prévues chez l'employeur. On y note les 20 heures de réunion pour 17 salariées.

[13] Ce partage prévoit des heures normales de travail consacrées à telle ou telle activité pédagogique, quitte à ce que la salariée soit remplacée durant cette période. Il peut aussi prévoir l'ajout d'heures de travail en sus de la semaine normale de travail pour d'autres activités. Ainsi les réunions mensuelles et la journée annuelle de rencontre des salariées, les journées pédagogiques et le temps pour la préparation et la rencontre des parents sont rémunérés en sus des 35 heures de travail de chaque salariée. Ces heures sont des heures normales de travail et ne sont pas des heures supplémentaires rémunérées comme telles, sauf exception (paragraphe 16.10 de la pièce déposée sous S-1).

[14] Cette banque d'activités pédagogiques n'est pas une banque monnayable mais un espace réservé dans les heures normales ou ajouté à ces heures pour s'occuper de ces questions. La directrice parle d'un «*espace de temps réservé à la pédagogie et à la démocratie*».

➤ La banque de congés de maladie, personnels et pour obligations familiales (art. 20)

[15] Au 1^{er} avril de chaque année, la convention collective prévoit l'octroi à chaque salariée d'une banque de congés de 70 heures : dix jours de sept heures ou huit jours de 8.45 heures, selon le nombre de jours de travail. Chez l'employeur, on travaille quatre jours de 8h45 heures. Ces congés de maladie, personnels ou pour obligations familiales sont destinés à éviter la coupure du salaire de la salariée en cas d'absence imprévue, lors d'une maladie, d'un retard ou d'un autre type d'absence prévue ou non. Les congés peuvent aussi permettre à la salariée de prendre un congé personnel pour un motif qui lui appartient. La directrice nous dit ne pas être regardante sur les motifs d'absence. Si une salariée lui demande un congé, elle l'accorde sans se préoccuper du motif. Elle se dit qu'«*un congé fait toujours du bien...*». La banque de congés prévue à l'article 20 de la convention collective est là pour accommoder les salariées. Elle octroie donc les congés. D'ailleurs il n'existe aucun formulaire de demande de congé. Tout se fait sans paperasse.

[16] Mais la directrice a aussi adopté une autre façon d'utiliser la banque.

[17] Constatant un problème d'assiduité aux rencontres mensuelles de l'équipe et persuadée qu'il faut que toute l'équipe y participe, la directrice décide, après la signature de la convention collective, en avril 2013, de se servir de la nouvelle banque de congés de maladie lorsque la salariée est absente de la réunion ou en retard, pour la rémunérer pour les deux heures de la réunion ou pour les quelques minutes de retard. Elle la paie avec ses congés de maladie.

[18] Le procès-verbal de la réunion du 11 avril 2013 (pièce E-2) rend compte de la manière dont la chose a été présentée aux salariées. Sous la rubrique 3. *Heures pédagogiques*, les salariées apprennent :

«*RÉUNIONS*

Les réunions sont considérées comme un lieu pédagogique. Elles sont obligatoires. Nous avons donc deux heures de payées automatiquement. Si on ne peut pas venir à une réunion, on se doit d'aviser la direction. Dans un tel cas l'employé peut décider dans quelle banque elle veut aller chercher ses deux heures (banque d'heures, maladie, mais pour la banque d'heure personnelle il faut aviser au moins une semaine à l'avance). Si on n'avise pas les heures seront directement prises dans la banque de maladie.» (Extrait de la pièce E-2 reproduite telle quelle).

Les salariées n'ont pas adopté cette politique, elle a été décidée par la directrice.

[19] La directrice indique que l'obligation de participer aux réunions d'équipe a été adoptée à ce moment-là, après la signature de la convention, car désormais les salariées seraient rémunérées et pourraient compenser leur absence, s'il le fallait, à

l'aide des nouveaux congés de maladie. Elle nous dit qu'elle avait besoin d'«*un incitatif pour que les salariées viennent aux réunions*». La réunion mensuelle fait désormais partie des heures de travail de la salariée. La semaine où la réunion a lieu, la salariée a 37 heures de travail. Si elle ne vient pas à la réunion, l'employeur la paie quand même pour les deux heures d'absence mais avec ses congés de maladie accumulés, peu importe le motif de l'absence. «*C'est la seule banque où on peut faire cela*», nous dira-t-elle.

[20] La directrice nous dira aussi que cette pratique a eu pour effet d'augmenter le taux de participation à la réunion mensuelle qui est actuellement de 82%. Mais elle n'a pas augmenté que la participation aux réunions. Elle a aussi déclenché plusieurs griefs et ce, dès la première rencontre qui a suivi l'adoption de la politique citée plus haut.

➤ Quelques griefs...

[21] Cinq salariées, qui ont contesté la nouvelle politique ont témoigné des circonstances qui ont entouré leurs griefs.

[22] L'éducatrice Sylvie Normandin, qui est partie au grief collectif no. 270613-01, (pièce S-18) raconte qu'elle a raté une réunion mensuelle parce qu'elle bénéficiait d'un congé social prévu pour un décès. Elle était donc absente le soir de la réunion. Elle a quand même été payée pour les deux heures mais l'employeur a prélevé deux heures de sa banque de congés de maladie (pièces S-19 et S-20). Cette salariée raconte qu'avant la signature de la convention, les réunions se tenaient durant le jour. Une absence entraînait une coupure de salaire comme toute autre absence.

[23] Les documents produits dans ce cas ne sont pas clairs. La directrice générale explique qu'à cette époque la pratique débutait et elle ne savait pas encore comment entrer les données dans les feuillets de paie. Dans le cas de madame Normandin, la pièce S-20 indique que deux heures pédagogiques sont payées mais on n'indique pas d'où elles proviennent. C'est en comparant les deux fiches de paie déposées sous S-19 et S-20 qu'on constate que deux heures ont été prélevées dans la banque d'heures de maladie.

[24] Autre fait que signale la fiche de paie, les congés sociaux qui lui sont payés le sont à 17.50 heures pour deux jours. Chaque jour de travail est donc payé suivant celui de la salariée (pièce S-22). Que les deux heures de réunion qui font partie de la semaine de travail et sont obligatoires n'aient pas été traités comme une partie d'une des journées du congé social auquel avait droit cette salariée, pose problème. La directrice nous a d'ailleurs dit qu'il y avait eu erreur dans ce cas. Je ne crois pas que ce soit à ce propos. Nous y reviendrons.

[25] L'éducatrice Geneviève Roch a présenté le grief no. 030613-07 (pièce S-3). Ici il s'agit d'un retard d'un quart d'heure à la réunion d'équipe. Comme elle est membre d'une coopérative d'habitation elle doit participer aux corvées et c'était son tour. Elle arrive à 18h40. Ses 25 minutes de retard entraîneront le prélèvement de ces minutes de sa banque de congés de maladie (pièces S-23, S-24 et S-25).

[26] Normalement un retard devrait entraîner une coupure de paie. Mais la directrice, en compensant à même la banque de congés, s'assure que la salariée conserve l'intégrité de sa rémunération de 35 heures ou de 37 heures. Autrement il faudrait couper sa paie.

[27] L'éducatrice Monique Denis est remplaçante trois jours par semaine. Mais elle participe aux réunions d'équipe. Elle fait partie des plaignantes du grief collectif no. 010514-01.

[28] Elle raconte avoir été payée pour la réunion à laquelle elle n'a pas assisté, parce que l'employeur a utilisé deux heures de sa banque de congés pour la rémunérer. Comme elle travaille dans d'autres CPE, elle serait arrivée trop tard à la réunion de l'équipe de l'employeur. Elle a donc décidé de ne pas y aller (pièce S-26).

[29] L'éducatrice Johanne Boulay a présenté les griefs no. 100314-01 (pièce S-8) et no. 020714-02 (pièce S-13).

[30] Dans le cas du grief no. 020714-02, elle raconte avoir dû s'absenter de la réunion à cause d'une convocation au camp de jour de son garçon survenue en même temps. Dans son cas, comme dans les autres, les deux banques d'heures pédagogiques et de congés de maladie sont toutes deux débitées même si la salariée est absente (pièce S-27). La banque de congés parce qu'on s'en sert pour payer la salariée malgré son absence et l'autre parce que la convention crée une obligation d'activités pédagogiques.

[31] Sa seconde absence (grief S-8) est due au fait qu'elle suivait un cours d'anglais. La même procédure a été appliquée par l'employeur.

[32] Pour toutes les autres plaignantes et les autres griefs, les parties ont convenu que ces absences de la réunion mensuelle étaient dues à d'autres motifs que la maladie ou des congés personnels mais pour lesquels motifs la convention ne prévoit aucun congé. L'employeur utilise alors leurs heures de congé de maladie pour les rémunérer sans que les salariées n'en fassent la demande ni y consentent.

LES ARGUMENTS DES PARTIES

➤ Les arguments du syndicat

[33] Selon le syndicat, la question à laquelle l'arbitre doit répondre est claire : *«L'employeur peut-il débiter les banques de congés de maladie et de congés personnels comme il le fait?»*

[34] Les parties s'entendent en effet sur la plupart des autres paramètres du problème soulevé. Tous les témoins entendus sont convaincus du fait que la réunion mensuelle de deux heures des salariées de la garderie est importante et admettent qu'elle soit obligatoire même si elle se déroule en sus de la journée normale de travail.

[35] La question que posent tous les griefs est donc toute entière contenue dans cette interrogation: est-ce que l'employeur peut aller prélever des heures dans la banque de congés de maladie et de congés personnels de la salariée lorsqu'elle est absente de la réunion mensuelle ou lorsqu'elle est en retard au travail, et ce, sans que la salariée n'y consente?

[36] Examinant ensuite les articles pertinents de la convention collective, le syndicat ne trouve aucune disposition qui pourrait justifier cette pratique de l'employeur. Il demande donc de créditer les banques des salariées et que la pratique cesse.

➤ Les arguments de l'employeur

[37] La règle contestée par les griefs est établie en avril 2013 immédiatement après la signature de la convention collective. L'objectif déclaré de cette pratique est d'augmenter le taux de présence des salariées aux réunions mensuelles. La réunion est obligatoire parce qu'elle est essentielle au fonctionnement de la garderie.

[38] Comme les autres activités pédagogiques, elle fait partie du temps de travail des salariées. C'est la convention collective qui a fixé le nombre d'heures pédagogiques qui font partie de la tâche des salariées mais ce sont les salariées elles-mêmes qui ont partagé ces heures entre les diverses activités pédagogiques. Une de ces activités est la réunion mensuelle obligatoire.

[39] Ne pas y assister ne porterait-il pas à conséquence? L'employeur utilisant ses droits de gérance a décidé d'une directive raisonnable dans les circonstances. Les congés de maladie utilisés pour combler les absences ou les retards auraient été payés de toute façon au 31 mars s'ils n'avaient pas été utilisés. Le fait de les utiliser comme l'employeur le fait n'enlève rien aux salariées mais leur rappelle l'importance de leur participation à la réunion mensuelle. Ce sont donc des motifs louables qui expliquent la directive.

[40] Aucune disposition de la convention collective n'interdit à l'employeur de procéder comme il le fait. La convention collective ne permet pas non plus de s'absenter deux heures sans traitement. La convention prévoit en effet un bloc minimal de deux semaines de congé sans traitement. Contrairement à ce que prévoit la convention, le syndicat propose donc d'ajouter des restrictions aux pouvoirs de l'employeur alors que la convention interdit à l'arbitre de modifier la convention collective. Aucun des témoins entendus n'aurait pu bénéficier d'un autre congé pour pallier son absence de la rencontre mensuelle. Il faut donc rejeter tous les griefs.

[41] Au surplus, il faut constater que les salariées n'ont subi aucun préjudice. Les deux heures qui leur furent payées lors de leur absence de la réunion ou les quelques minutes qui leur ont été payées lors de retards, ont été déduites de la banque de congés de maladie dont le solde au 31 mars leur est payé le 1^{er} avril. Les heures et minutes payées l'ont donc été à l'avance. Les documents déposés en pièces E-5 et E-6 indiquent clairement que les salariées n'ont subi aucun préjudice. Au contraire, les

salariées ont reçu paiement de leur banque avant que ce paiement ne leur soit dû au moment prévu à la convention... On est loin d'un préjudice.

➤ La réplique syndicale

[42] En réplique le syndicat reprend quelques-uns des arguments déjà entendus, insistant notamment sur le fait qu'aucune salariée n'a demandé de congé personnel ou de maladie pris à même sa banque de congés, avant que l'employeur ne vienne y prélever ces heures ou ces minutes.

LES MOTIFS DE LA DÉCISION

[43] Les griefs dont je suis saisi contestent la pratique de l'employeur qui consiste à prélever des heures de la banque de congés de maladie de la salariée pour pallier une absence ou un retard. Pour éviter de couper le traitement de la salariée en cause, l'employeur utilise la banque de congés de maladie pour combler les absences sans que la salariée n'y consente.

[44] Tout le monde convient du fait que la rencontre mensuelle est obligatoire et fait partie des heures normales de travail bien que ces deux heures ne soient pas incluses dans les quatre jours de 8h45, 35 heures officiellement prévues. Les semaines où il y a rencontre, les salariées ont 37 heures de travail ou parfois davantage à cause d'autres activités pédagogiques particulières. Ce n'est qu'au-delà de 40 heures de travail hebdomadaire que ces heures de travail seront rémunérées au taux des heures supplémentaires (paragraphe 16.10 de la convention déposée sous S-1).

[45] Les heures pédagogiques, au premier chef les deux heures de réunion mensuelle, sont donc des heures normales de travail. La question qui s'ensuit n'a pas été effleurée par les parties au cours de leurs plaidoiries : dans le cas de madame Normandin, qu'arrive-t-il si la journée d'un congé social coïncide avec une journée de travail de 10h45, parce que la journée de réunion fait partie de cette journée? Est-ce que la réunion mensuelle modifie le nombre d'heures du congé social? L'article 21 octroie des *jours* de congés sociaux sans que la question des heures travaillées au cours de ces journées ne soit prise en compte. La convention s'applique en effet à plus de cinquante employeurs qui peuvent avoir des semaines de cinq jours de sept heures ou de quatre jours de 8h45 comme dans notre cas. Il aurait donc été intéressant que les parties discutent du grief de madame Normandin qui conteste l'utilisation de sa banque de congés de maladie pour lui payer les deux heures de réunion que la convention pourrait lui octroyer au titre de congé social. Cette salariée conteste, bien sûr, comme les autres, le fait que l'employeur ait prélevé des heures dans sa banque de congés de maladie, mais son cas contient une dimension que les autres cas n'ont pas. Je réserverai donc ma décision sur ce cas durant un certain temps pour permettre aux parties de répondre à la question ou de me demander d'être convoquées pour traiter de ce sujet précis.

[46] Quant aux 17 griefs contestant 22 autres situations touchant 12 autres salariées, ils ont en commun de poser une même question, semble-t-il : est-ce que l'employeur peut prélever des heures ou des minutes de la banque de congés de maladie d'une salariée, sans son consentement, pour lui éviter de subir une coupure de salaire ou pour la rémunérer pour une réunion à laquelle elle n'a pas assisté?

[47] Avant d'examiner le texte de la convention, disposons d'abord du préjudice. Comme le plaide l'employeur, les salariées n'ont subi aucun préjudice pécuniaire. Les heures de leur banque de congés de maladie utilisées par l'employeur pour payer les heures de la réunion obligatoire à laquelle ils n'ont pas assisté, leur auraient été payées en fin d'année financière comme le prévoit le paragraphe 20.2 e) de la convention (pièce S-1). Ces congés de maladie résiduels leur ont d'ailleurs été effectivement payés dans tous les cas, sauf peut-être celui de madame Normandin, que nous avons discuté plus haut (pièces E-5 et E-6). Il ne saurait donc être question d'ordonner un remboursement alors que toutes les sommes ont été payées soit au moment où l'employeur a prélevé dans la banque ou lorsqu'il a payé le résidu des banques au 31 mars 2014 ou au 31 mars 2015 selon la date de dépôt du grief conformément à la disposition 20.2 e) de la convention collective.

[48] Reste la question de savoir si l'employeur avait le droit, sans autorisation ni demande de la salariée, de prélever comme il l'a fait les heures de réunions manquées ou les minutes de retard dans les banques de congés de maladie.

[49] Il faut constater au départ que la pratique initiée par l'employeur provenait d'une bonne intention. Comme les deux heures de réunion pédagogique devenaient obligatoires, elles faisaient partie désormais des heures normales de travail et devaient être rémunérées. Ce qui était une nouveauté née après la signature de la convention. Pour s'absenter de la réunion, il fallait donc un motif. Le recours à l'absence pour «*maladie*» était le plus commode car il permettait de maintenir la paie tout en s'assurant que les salariées sachent que les réunions mensuelles avaient une grande importance. Il semble que le message ait été reçu à 82%, nous dit la directrice.

[50] Pour arriver autrement au même résultat, l'employeur aurait dû prendre la voie du contrôle de la présence au travail, assortie de coupures de paie ou d'absence de rémunération en cas d'absence et de mesures disciplinaires en cas de problèmes chroniques. Dans un milieu comptant 17 salariées œuvrant avec des enfants, je comprends que l'employeur n'ait pas voulu privilégier la voie de l'affrontement.

[51] Mais les salariées n'ont pas apprécié que l'employeur joue dans leur banque de congés de maladie sans qu'elles aient un mot à dire. Comme on l'a vu plus haut, les pratiques de l'employeur ne sont pas préjudiciables aux salariées. Mais elles peuvent avoir un effet sur le niveau de la banque que tentaient d'atteindre certaines salariées qui comptaient sur les heures que l'employeur leur paierait en un seul paiement le 1^{er} avril pour payer leurs vacances ou autre chose. Lorsqu'une salariée espère recevoir 70 heures de salaire parce qu'elle n'est jamais malade, elle n'apprécie pas que l'employeur ne lui en verse que 66 au 31 mars même si les quatre autres lui ont été payées au cours de l'année sans qu'elle n'en prenne la décision. La somme est moins rondelette.

[52] Comme il est possible que certaines salariées aient compté conserver leurs heures de congés de maladie au cas où une vraie maladie ou un vrai congé personnel ne s'imposent à elles. Elles préfèrent deux semaines de congés de maladie plutôt que sans traitement... En prélevant, pour la bonne cause j'en suis sûr, dans les banques pour verser un salaire aux salariées absentes, l'employeur a ruiné en partie de tels projets.

[53] La convention collective ne traite pas explicitement de la question du droit de l'employeur de prélever des heures dans la banque de congés de maladie. À mon avis, la convention tient plutôt pour acquis que c'est la salariée qui est maîtresse de la banque et en dispose comme il lui plaît dans les limites imposées par la convention.

[54] Le texte de la convention collective est en effet rédigé pour refléter la volonté des parties d'octroyer à chaque salariée une marge de manœuvre salariale au cas où des circonstances particulières l'obligeraient à s'absenter pour maladie ou pour des raisons personnelles ou familiales. L'absence du travail qui devrait en toute logique provoquer une coupure de paie peut ainsi être palliée en utilisant la banque de congés de maladie, comme l'illustre le cas de madame Beausoleil présenté par l'employeur (pièce E-4). Dans ce cas, c'est la salariée elle-même qui s'est servie de sa banque pour éviter une coupure de traitement pour un retard. C'est la façon normale de procéder dans le cadre de la convention sous étude.

[55] Chacune des plaignantes aurait pu se servir de sa banque pour éponger une absence de la réunion mensuelle ou une autre absence ou retard au travail, comme l'a fait l'employeur, mais cette décision appartient à la salariée. Celle qui ne le fait pas devra expliquer autrement son absence d'une réunion obligatoire et encourir une coupure de paie et même des mesures disciplinaires si les circonstances l'exigent.

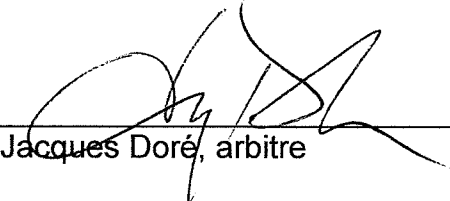
[56] C'est pourquoi j'accueillerai partiellement les griefs présentés car la pratique de l'employeur contestée par les griefs est contraire à l'économie générale de la convention collective. Mais je constaterai aussi que les salariées n'ont subi aucun préjudice à cause des décisions prises à cet égard et ordonnerai à l'employeur de cesser de combler les absences des salariées en utilisant leur banque de congés de maladie sans qu'elles n'y consentent.

[57] Comme je l'ai constaté plus haut, le cas de madame Normandin méritera un examen plus attentif par les parties. Je conserverai donc compétence pour en décider si les parties me le demandent dans les trois mois de la présente.

EN CONSÉQUENCE, le soussigné

- **ACCUEILLE PARTIELLEMENT** les griefs présentés par les plaignantes dont les noms et les numéros de griefs apparaissent au début de la décision, sauf celui de madame Sylvie Normandin;
- **DÉCLARE** qu'en prélevant, sans leur consentement, des heures de congés de maladie dans les banques des salariées en cause, l'employeur n'a pas respecté la convention collective;

- **ORDONNE** à l'employeur de cesser cette pratique;
- **CONSTATE** que les salariées n'ont subi aucun préjudice du fait de la pratique de l'employeur et n'ont donc droit à aucun dédommagement;
- **INVITE LES PARTIES**, dans le cas de madame Sylvie Normandin, à résoudre le problème posé par son congé social et **RÉSERVE SA COMPÉTENCE** pour en décider, à défaut d'entente et sur demande d'une des parties, dans les trois mois de la présente.



Jacques Doré, arbitre

Pour le syndicat : Madame Sylvie Pinard, *FSSS-CSN*

Pour l'employeur : Me Mathieu Désilets, *Monette Barakett*

Date d'audience : 2 avril 2015

ANNEXE

Autorités citées par le syndicat

Jurisprudence

Syndicat des employés de Sico inc. (CSN) et Sico inc., Marc Poulin, arbitre, 27 octobre 2009, 2009 CanLII 57566 (QC SAT),

Hôpital général de la région de l'Amiante et le Syndicat national des services hospitaliers de la région de Thetford Mines (CSN), Claude Rondeau, arbitre, 4 août 1984,

Syndicat des employés de l'Hôpital St-Sacrement et Hôpital du St-Sacrement, Me Jacques Dupont, arbitre, 17 février 1987,

Les Centres d'accueil Ste-Élisabeth et St-Thomas et Union des employés de service, local 298 (FTQ), Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, 1^{er} mai 1989,

Autre

Dictionnaire canadien des relations du travail, à la rubrique «congé de maladie», PUL, 1986.