

**Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la
Montérégie - CSN (STTPEM-CSN) et Centre de la petite enfance
Tout Doux (griefs individuels, Julie Sabourin et autres)**

2016 QCTA 266

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2016-2359; 2016-2360; 2016-2361; 2016-2362; 2016-2363
2016-2364; 2016-2365; 2016-2366

Date : 11 mars 2016

DEVANT L'ARBITRE : Me Louise Viau

**LE SYNDICAT DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS EN PETITE ENFANCE
DE LA MONTÉRÉGIE – CSN (STTPEM-CSN)**

Ci-après appelé « le syndicat »

Et

**CENTRE DE LA PETITE ENFANCE TOUT DOUX
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE PATACHOU
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE LE SOLEIL DE JEANNOT
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE CAILLOU LAPIERRE
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE JULIE SOLEIL
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE KATÉRI
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE JOUJOU
CENTRE DE LA PETITE ENFANCE KALÉIDOSCOPE**

Ci-après appelés « les employeurs ou l'employeur »

Et

L'ASSOCIATION PATRONALE DES CPE DE LA MONTÉRÉGIE (APCPEM)

Ci-après appelée « l'Association ou l'APCPEM »

Plaignantes :

**JULIE SABOURIN
SANDRA DESLANDES
CAROLYNE CHAREST
CHANTAL LEBLANC
ANNIE CARON
FRANCE BOUTHILLIER
NADIA VALLÉE
FRANCINE NORMANDEAU
CHANTAL VALLÉE
CAROLYN ÉMOND
JANYVES LANDRIAULT
MÉLISSA NORRIS
MARIE-FRANCE BOURDAGES
FRANCE GENEST
MÉLANIE COLETTE
ANNIE GAGNÉ
CHRISTINE PARENT**

Griefs nos :

435, 436, 437, 439, 445, 449, 451, 456, 460, 464, 516,
517, 519, 522, 575, 576, 585, 602, 645, 661, 664

Convention collective : Convention collective de travail entre le Syndicat des travailleuses et travailleurs en petite enfance de la Montérégie – CSN et L'Association Patronale des Centre de la Petite Enfance de la Montérégie (APCPEM) 2012-2015

**SENTENCE ARBITRALE
(En vertu du Code du travail du Québec, art.100)**

PRÉLIMINAIRES

[1] La soussignée a été mandatée par les parties pour entendre les griefs n^{os} 435, 436, 437, 439, 445, 449, 451, 456, 460, 464, 516, 517, 519, 522, 575, 576, 585, 602, 645, 661, 664 (pièce P-2, en liasse). Tous ces griefs ont été déposés par le syndicat au nom des plaignantes pour contester la décision de leur employeur respectif refusant de mettre dans leur banque de temps des heures travaillées en sus de leur semaine normale de travail.

[2] En prévision de l'arbitrage, les parties ont conclu une lettre d'entente et fait des admissions en vue de faciliter l'administration de la preuve et la prompte résolution du litige qui les oppose. Il y a lieu de reproduire ici cette lettre d'entente en omettant son en-tête puisque celle-ci reprend toutes les informations que l'on retrouve déjà en en-tête de la présente décision, que ce soit quant au nom des plaignantes et de leur syndicat, de leurs employeurs, ou de l'association qui les représente.

ATTENDU QUE les griefs numéro 435, 436, 437, 439, 445, 449, 451, 456, 460, 464, 516, 517, 519, 522, 575, 576, 585, 602, 645, 661, 664 ont été déposés par le syndicat et les travailleuses chez les employeurs;

ATTENDU QUE l'ensemble de ces griefs concerne l'accumulation des heures dans la banque de temps;

ATTENDU QUE les parties se sont préalablement entendues afin de regrouper les griefs et de procéder à une audition unique pour l'ensemble des griefs;

ATTENDU QUE les parties ont nommé, d'un commun accord, l'arbitre Me Louise Viau, afin de procéder à l'arbitrage des griefs;

ATTENDU QU'UNE journée d'audition est prévue le 2 février 2016;

ATTENDU QUE le litige est une question d'interprétation et que les faits menant au litige ne sont pas contestés;

EN CONSÉQUENCE DE CE QUI PRÉCÈDE ET EN SUS DE LA PREUVE ADMINISTRÉE DANS LE CADRE DE L'AUDIENCE, LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente;
2. Les parties reconnaissent que la procédure a été suivie et que l'arbitre, Me Louise Viau, a pleine compétence pour présider la cause, en vertu du Code du travail et de la convention collective;
3. Les parties procéderont sur un cas théorique dont les faits entraînant le litige sont les suivants :

- i. Une travailleuse en CPE peut, selon la convention collective en vigueur, accumuler des heures effectuées en surplus de sa journée ou de sa semaine normale de travail dans une banque de temps en vertu de la clause 32.9 de la convention (déposée en annexe au soutien des présentes, sous la cote **S-1**) :

32.9 Banque de temps

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail.

Une telle banque ne peut contenir plus que l'équivalent de deux (2) journées normales de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou parties d'heures effectuées.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Une reprise de temps doit être d'une durée minimum d'une (1) journée, à moins d'entente avec l'employeur.

L'employeur doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la première (1^{re}) période de paie suivant le 31 mars.

- ii. Une travailleuse X à l'emploi du CPE Y accumule l'équivalent de deux (2) journées normales de travail dans sa banque de temps.
- iii. Au cours de la même période, soit du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse X prend une (1) journée de congé à même sa banque de temps.
- iv. Toujours au courant de la même période, la travailleuse X demande à son employeur de remettre les heures qu'elle a effectuées en surplus de sa semaine normale de travail dans sa banque de temps.
- v. L'employeur refuse de remettre les heures de (sic) travailleuse X dans sa banque de temps.
- vi. L'employeur prétend que la travailleuse ne peut accumuler plus de deux (2) journées normales de travail dans sa banque de temps par année. Une fois certaines heures reprises par la travailleuse, celle-ci ne (sic) pas en rajouter.

- vii. Le syndicat et la travailleuse prétendent, pour leur part, qu'une fois que la travailleuse a pris des heures dans sa banque de temps, celle-ci peut en rajouter. L'obligation de la convention étant de ne pas en mettre plus que l'équivalent de deux (2) journées de travail normal.
 - viii. Afin de contester la décision de l'employeur, la travailleuse et le syndicat déposent un grief comme ceux énoncés au préambule.
4. Le libellé des griefs déposés par le syndicat et les travailleuses est de même nature pour tous les griefs, tel qu'il appert à l'ensemble des griefs déposés en annexe, sous la cote **S-2**;
 5. Les parties conviennent que l'article 32.9 prête à interprétation et entendent administrer une preuve de contexte de négociation;
 6. La décision à être rendue par l'arbitre Louise Viau liera l'ensemble des employeurs et travailleuses visés par la présente entente ainsi que le syndicat eu égard à tous les griefs mentionnés au préambule;
 7. Au terme de la décision à être rendue par l'arbitre Me Louise Viau, l'ensemble des griefs visés par la présente entente sera réputé tranché et cette décision aura l'autorité de la chose jugée;
 8. La présente entente est faite uniquement dans le but d'éviter de multiples arbitrages sur une question similaire, sans admission et sans préjudice aux positions que pourraient prendre les parties dans des cas similaires. Elle ne pourra, en aucun temps, être invoquée à titre de précédent entre les parties;
 9. Les parties reconnaissent qu'elles comprennent la teneur et la portée de la présente, qu'elles ont pu, préalablement à la signature de celle-ci, effectuer toutes les consultations qu'elles jugeaient appropriées et qu'elles ont signé la présente entente librement et volontairement;
 10. L'APCPEM est autorisée à signer pour l'ensemble des employeurs visés par les griefs;
 11. Le syndicat est autorisé à signer pour l'ensemble des travailleuses visées par les griefs;
 12. La présente entente constitue une transaction au sens des articles 2631 et suivants du *Code civil du Québec*.

[3] Cette entente a été signée le jour même de l'arbitrage, soit le 2 février 2016, par madame France Laniel à titre de présidente du syndicat et par monsieur Pascal Joly, trésorier de l'APCPEM.

1. QUESTION EN LITIGE

[4] Il s'agit donc de décider de l'interprétation qui doit être donnée à l'article 32.9 de la convention collective qui est reproduit ci-haut, et ce, en tenant compte de l'ensemble de la convention collective et plus particulièrement de son article 13.5 qui précise les limites du pouvoir de l'arbitre en semblable matière. Cet article se lit comme suit :

13.5 Pouvoirs de l'arbitre

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

2. LA PREUVE

[5] Tel qu'annoncé dans la lettre d'entente reproduite ci-haut, les parties ont administré une preuve portant sur le contexte des négociations. À cette fin, deux témoins ont été entendus, à savoir : madame Annette Herbeuval, présidente du conseil central de la Montérégie de la CSN, et monsieur Pascal Joly, trésorier de l'APCPEM, qui ont tous deux été impliqués dans la négociation de la convention collective qui lie les plaignantes et leurs employeurs.

[6] Madame Herbeuval a en effet été vice-présidente à la négociation pour le syndicat de 2000 à 2013. C'est à ce titre qu'elle a participé aux séances de négociation qui ont permis de conclure une entente commune pour un nombre important de centres de la petite enfance (ci-après : CPE) de la Montérégie, qui se sont regroupés dans une association.

[7] Au moment de la négociation de la convention collective, 32 CPE faisaient partie de l'APCPEM. Celle-ci représente la majorité des CPE de la Montérégie dont les personnes salariées sont représentées par la CSN, tel qu'il appert de l'article 1.1 de la convention collective. Toutes les plaignantes travaillent dans des CPE membres de cette association.

[8] Pour sa part, monsieur Joly, qui est directeur du Centre de la petite enfance Aux Mille Jeux depuis 2009, est un des membres fondateurs de l'APCPEM. Il était l'un des trois négociateurs patronaux lors de la négociation de la convention collective pour les matières devant être négociées à l'échelle régionale. Il avait été convenu en hauts lieux d'une négociation regroupée, dont certaines matières seraient négociées à l'échelle nationale (celles énoncées à l'annexe C), tandis que d'autres le seraient à l'échelle régionale ou locale. Les règles touchant les banques de temps ont ainsi été négociées à l'échelle régionale.

[9] Les plaignantes proviennent en fait de huit CPE. La preuve présentée ne permet pas de savoir si ces salariées étaient déjà syndiquées et, le cas échéant, si leur convention collective antérieure comportait une disposition concernant la banque de temps.

[10] Madame Herbeuval a expliqué que les éducatrices sont régulièrement appelées à effectuer des heures de travail en sus des heures prévues à leur semaine normale de travail dont la durée varie de 32 à 38 heures par semaine selon les éducatrices et les CPE où elles travaillent. Tant qu'elles n'ont pas travaillé 40 heures au cours d'une semaine, les heures additionnelles sont rémunérées à taux simple, les suivantes au taux des heures supplémentaires. De telles heures additionnelles peuvent être effectuées soit au début ou à la fin de leur journée régulière de travail afin de respecter le ratio enfants / éducatrice, soit à l'occasion de réunions d'équipe (en moyenne 6 par an), de journées de formation ou de rencontres avec les parents. Ce sont ces heures que certaines salariées souhaitent mettre en banque.

[11] Madame Herbeuval affirme que la plupart des CPE faisant partie de l'association étaient déjà régis par une convention collective. Elle considère néanmoins que cela a peu d'importance aux fins du présent arbitrage. Elle explique qu'il faut considérer la présente convention collective comme une toute nouvelle convention car, au moment de la négociation, l'employeur souhaitait des modifications à toutes les règles prévues aux conventions en vigueur. C'est pourquoi la négociation a été longue et ardue.

[12] La question de la banque d'heures s'est avérée un des enjeux importants pour les parties. Madame Herbeuval explique qu'avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective, il était loisible aux éducatrices de mettre ces heures en banque de temps afin de pouvoir les reprendre au moment qui leur conviendrait. La chose était possible, soit parce que la convention collective les régissant prévoyait une telle possibilité, soit que leur employeur leur permettait de le faire sans qu'il y ait eu une règle conventionnée. Elle affirme que, pour sa part, depuis qu'elle a commencé à travailler comme éducatrice en CPE en 1986, elle a toujours bénéficié d'une banque de temps. Celle-ci n'était pas du tout restrictive, c'est-à-dire qu'il lui était loisible de garder en banque toutes ses heures de travail additionnelles sans la limite de deux jours comme le prévoit actuellement l'article 32.9. Pour plusieurs éducatrices, cela leur permettait de travailler quatre jours par semaine. En outre, il était possible de reprendre des heures de manière fractionnée plutôt qu'à raison d'une journée normale de travail comme c'est le cas avec l'article 32.9. Les éducatrices souhaitaient conserver cette condition de travail, un avantage non négligeable pour la conciliation travail / famille. Tel était en conséquence le mandat que les négociateurs syndicaux avaient reçu des travailleuses.

[13] Madame Herbeuval, qui a témoigné sans note ou agenda, a affirmé avoir participé à toutes les séances de négociations. Cependant, les notes prises par monsieur Joly lors des séances de négociations (pièce E-3) et son témoignage tendent à démontrer qu'elle s'est absentée de celles du 30 janvier et du 2 février 2012.

[14] Quoi qu'il en soit, l'affirmation de madame Herbeuval voulant que la question de la banque de temps s'est réglée en toute fin de négociation est confirmée tant par la preuve documentaire que par le témoignage de monsieur Joly.

[15] On constate à la lecture d'un extrait du document déposé par le syndicat le 20 janvier 2011 et qui présentait sa proposition de textes pour la nouvelle convention, que la partie syndicale souhaitait qu'on y retrouve une disposition concernant la banque de temps. Le texte proposé par le syndicat dans son Projet S-1 (pièce E-1) se lisait ainsi :

32.9 (R) BANQUE DE TEMPS

Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque de temps toutes les heures effectuées en plus de sa semaine normale de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures effectuées.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins quarante-huit (48) heures à l'avance. L'employeur doit autoriser la reprise de temps mais ne peut refuser sans motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la 1^{re} paie du mois d'avril.

[Notre soulignement.]

[16] Un document de travail de la partie patronale daté du 17 janvier 2012 (pièce E-2) permet de constater que la position syndicale n'avait guère changé depuis ce dépôt initial. En effet, un an après le début des négociations, seule la dernière phrase du premier paragraphe avait connu une légère modification. À cette date, il se lisait ainsi :

La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou partie d'heure effectuée (sic).

[17] Pour sa part, a expliqué monsieur Joly, l'employeur est également resté campé sur sa position qui était de refuser l'idée même d'une banque d'heures que les éducatrices pourraient reprendre. Il explique qu'il est primordial qu'il y ait la plus grande stabilité possible dans le personnel pour que les enfants puissent développer un sentiment d'attachement avec leur éducatrice, d'où la volonté de l'employeur d'éviter que les éducatrices puissent mettre des heures en banque et reprendre en temps les heures effectuées en sus de leur semaine normale de travail. Il explique que les employeurs ont constaté que l'existence d'une banque de temps accentuait le problème d'absentéisme. Il rappelle que toute éducatrice absente doit obligatoirement être remplacée vu l'obligation de l'employeur de respecter les ratios enfants/éducatrice, lequel varie selon le groupe d'âge des enfants. Cela introduit donc une nouvelle personne auprès du groupe d'enfants, ce qui pose problème.

[18] Lors de rencontres des membres de l'APCPEM en vue de la préparation du dépôt patronal initial, il avait été question de la banque de temps. Les CPE qui n'en avaient pas, comme c'était le cas de celui qu'il dirige, n'en voulaient pas, tandis que ceux qui en avaient déjà, que ce soit en raison d'une disposition de leur convention collective ou d'une pratique établie au cours des ans, voulaient la voir disparaître.

[19] Il explique que, dans plusieurs CPE, les réunions d'équipe ont lieu en dehors des heures de travail des éducatrices. Comme il y en a en moyenne six par an et qu'elles durent en moyenne deux heures, il y a déjà là 12 heures que les salariées pourraient mettre en banque. À cela, il faut ajouter les journées de formation et le temps accumulé en raison de l'obligation de l'employeur de respecter le ratio enfants / éducatrice. Dans certains CPE, cela pouvait se traduire par une cinquantaine d'heures qui pourraient être mises en banque s'il n'y avait pas de limitations, d'où la position ferme de la partie patronale à la table de négociation de refuser que les éducatrices puissent accumuler du temps.

[20] Pour les représentants patronaux, cette demande syndicale était contraire aux orientations qu'ils voulaient donner à leurs négociateurs et qui étaient axées sur les éléments suivants : qualité du service; stabilité du personnel auprès des enfants; reconnaissance des droits de gestion et enfin, impacts financiers des demandes syndicales. Monsieur Joly affirme avoir fait part de ces orientations au syndicat dès la première rencontre de négociation.

[21] Ces orientations, particulièrement celle concernant la stabilité du personnel auprès des enfants, expliquent pourquoi dans le dépôt patronal il n'y avait aucune disposition concernant la banque de temps. C'est d'ailleurs la position qui a été tenue par les négociateurs patronaux tout au long de la négociation qui a débuté en janvier 2011 et qui s'est conclue par une entente de principe dans la nuit du 12 au 13 mars 2012.

[22] Madame Herbeuval a confirmé que l'employeur refusait catégoriquement que la convention collective comporte une clause de banque de temps. Le porte-parole patronal disait que les travailleuses étaient toujours en congé et que l'employeur ne voulait pas avoir à gérer des semaines de vacances supplémentaires. C'était pourtant une disposition qui était primordiale pour les salariées. Il fut donc convenu de balises. Les salariées ne pourraient mettre en banque des heures totalisant plus de deux journées normales de travail. Elles devaient aussi donner un préavis à l'employeur avant de reprendre du temps et ne pouvaient reprendre moins d'une journée complète sauf entente avec l'employeur.

[23] Toutefois, elle affirme qu'il n'a jamais été question de limiter à deux jours par année le nombre de jours pouvant être accumulés. Si tel avait été le cas, cela aurait été précisé au texte de l'article 32.9. Selon elle, la limite de deux jours qui y est inscrite s'explique simplement par le fait que l'employeur ne voulait pas avoir à gérer des semaines de vacances additionnelles. Ce fut une concession de la part des

travailleuses, car auparavant les banques de temps étaient beaucoup plus larges que cela. Elle affirme en outre que si l'employeur avait insisté pour limiter la banque de temps à deux jours annuellement, le syndicat n'aurait pas signé la convention, car il n'avait pas de mandat pour concéder une telle limitation.

[24] Madame Herbeuval affirme également que la mention de la période du 1^{er} avril au 31 mars à l'article 32.9 s'explique simplement par le fait que c'est l'année de référence pour l'employeur. Cela permet à ce dernier de fermer ses livres et de commencer une nouvelle année financière en mettant les compteurs à zéro pour toutes les personnes salariées. Le dernier paragraphe de la clause précise que le temps accumulé est payé au 31 mars au même titre que le sont les congés de maladie qui n'ont pas été pris durant l'année et qui ne sont pas cumulables d'une année à l'autre. Le fait de limiter à deux jours faisait en sorte qu'on ne se retrouve pas au 31 mars avec neuf jours accumulés.

[25] Dans les notes personnelles de monsieur Joly (pièce E-3), on lit qu'il a été question de la banque de temps lors de la séance de négociation du 13 janvier 2012. À cette date, monsieur Joly a écrit : « ≠ banque ou max. 2j/année ».

[26] Un extrait d'un document de travail daté du 17 janvier 2012 intitulé *Document de travail P-1 @ P-6 Cahier des propositions de l'association des employeurs de la Montérégie* (pièce E-2) permet de constater qu'à cette date, l'employeur maintenait encore sa position de refus de toute banque de temps. On y lit la note suivante en marge du texte de l'article 32.9 que proposait le syndicat :

Non... stabilité du personnel auprès des enfants...
GUIDE D'INTERPRÉTATION en plus d'orientation de payer tout temps travaillé.
Contrevient aux normes du travail?

[27] Monsieur Joly explique que les employeurs qu'il représentait souhaitaient maintenir la même position de refus de mettre des heures en banque. Ils s'interrogeaient en outre sur la légalité d'une telle pratique en regard de la *Loi sur les normes du travail*.

[28] Puis, s'aidant de ses notes personnelles (pièce E-3), il affirme que lors de la séance de négociation du 30 janvier 2012, il a été question de l'article 24.3 qui porte sur la formation ou le perfectionnement exigé de l'employeur. Dans cette disposition, les parties ont convenu du fait que ces formations seraient rémunérées si elles avaient lieu en dehors de l'horaire normal de travail des éducatrices. Toutefois, à cette date, il n'y avait toujours aucune entente entre les parties concernant la banque de temps. Il a été question de l'article 32.9 lors de la séance du 2 février 2012, mais à cette date également, l'employeur a maintenu son refus du texte proposé par le syndicat. Ce n'est que le 5 mars 2012 qu'un texte semblable à celui qui a finalement été convenu est proposé par le syndicat (pièce E-5). Le nouveau texte de la clause 32.9 se lisait alors comme suit :

32.9 Banque de temps

Du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail.

Une telle banque ne peut contenir plus que l'équivalent de deux (2) journées normales de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou partie d'heures effectuées.

La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Une reprise de temps doit être d'une durée minimum de trois (3) heures, à moins d'entente avec l'employeur.

L'employeur doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.

Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la première (1re) période de paie suivant le 31 mars.

[29] Lors de l'ultime séance de négociation qui eut lieu le 12 mars 2012 et qui s'est terminée sur les petites heures du matin du 13 mars, les parties ont accepté le texte final de l'article 32.9 qui faisait partie du dépôt patronal global. On y consacre l'existence d'une banque de temps ne pouvant contenir que l'équivalent de deux (2) journées normales de travail et qui exige que la reprise de temps soit d'une durée minimum d'une (1) journée plutôt que de trois (3) heures comme l'avait proposé le syndicat (pièce E-4, E-6 et E-7).

[30] Monsieur Joly affirme que lors de cette ultime séance de négociation, il n'a pas été question de la possibilité pour les salariées de vider leur banque de temps en cours d'année pour ensuite y rajouter à nouveau des heures, d'où le libellé de la clause 32.9.

3. L'ARGUMENTATION

[31] Le syndicat plaide que la question de la banque de temps était un enjeu majeur de la négociation qui s'est faite de façon commune pour 32 CPE. Plusieurs conventions collectives prévoyaient déjà une telle possibilité. Dans d'autres cas, même si la convention était silencieuse, c'était tout de même une pratique courante puisque l'employeur permettait à ses travailleuses de mettre du temps en banque.

[32] Les éducatrices qui bénéficiaient d'une banque de temps n'avaient aucune restriction quant au nombre d'heures qui pouvaient y être accumulées.

[33] Bien que dans son dépôt initial, il n'y avait aucune limite quant au nombre d'heures pouvant être mises en banque, le syndicat a accepté une limite de deux jours quant au nombre d'heures qu'une personne salariée accumuler.

[34] Quant à la référence à la période du 1^{er} avril au 31 mars dans le texte de l'article 32.9, il s'y retrouve simplement pour des raisons comptables, cette période correspondant à l'année financière des CPE.

[35] Lors de la négociation, il n'a jamais été question d'empêcher une travailleuse d'accumuler à nouveau des heures dans sa banque de temps, après avoir retiré le temps déjà accumulé dans celle-ci depuis le début de l'année de référence. Si cela avait été le cas, jamais il n'y aurait eu d'entente, car le syndicat n'aurait pas accepté de signer le projet de convention si la clause 32.9 avait comporté une telle restriction.

[36] Monsieur Joly a témoigné que c'était aussi un enjeu majeur pour l'employeur qui souhaitait encadrer, voire abolir la banque de temps, pour assurer une plus grande stabilité du personnel. Mais il n'a jamais mentionné qu'il était clair pour tous au moment de la négociation que la banque de temps ne pouvait pas être remplie à nouveau après l'utilisation des heures qui y étaient déjà accumulées. Ses notes prises au moment de la négociation ne peuvent suppléer au texte même qui a été convenu par les parties. Or, le texte de l'article 32.9 précise certes que la banque ne peut contenir plus de deux jours, mais on n'y retrouve pas le mot « annuellement ». Rien n'empêche donc l'éducatrice de mettre de nouvelles heures en banque après avoir retiré le temps accumulé depuis le début de l'année.

[37] Puis, la procureure du syndicat attire l'attention de l'arbitre sur d'autres dispositions de la convention collective où les parties ont clairement indiqué qu'il s'agissait d'une banque annuelle, tels les articles 16.6 et 20.2. Lorsque la période visée était de plus d'une année, les parties l'ont aussi indiqué clairement comme aux articles 25.1a) et 25.2a).

[38] Elle cite le traité des auteurs Fernand Morin et Rodrigue Blouin dont elle a déposé un extrait (MORIN, F., BLOUIN, R., *Droit de l'arbitrage de griefs*, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 498 à 526). Ces auteurs énoncent onze règles d'interprétation d'une convention collective, dont la première veut qu'un texte clair n'ait pas besoin d'être interprété. Or, selon le syndicat, le texte de l'article 32.9 est clair.

[39] Néanmoins, si l'arbitre n'est pas de cet avis, l'interprétation proposée par le syndicat s'impose en s'appuyant sur la règle 2, qui rappelle l'interdépendance des dispositions de la convention collective, ainsi que la règle 11 qui énonce ce qui suit :

Si on ne peut par ailleurs préciser l'intention commune des parties, la disposition de la convention collective s'interprète en faveur de celle qui ne pourrait autrement bénéficier de la pleine réalisation de cette disposition suivant ses véritables sens, esprit et fin.

[40] Elle soutient que prétendre que l'article 32.9 limite à deux jours par an le nombre d'heures pouvant être mises en banque serait ajouter à la convention collective. Or, l'article 13.5 interdit à l'arbitre de ce faire.

[41] Le syndicat dépose au soutien de ses prétentions une sentence arbitrale de l'arbitre Bruno Leclerc, *S. Huot inc. – et – Syndicat des travailleurs de la métallurgie de Québec inc. (C.S.D.)*, sentence arbitrale du 7 mai 2004, 2004 CanLII 49289. Dans cette affaire, l'arbitre appelé à interpréter une convention collective prévoyant que le salarié ne pouvait accumuler plus de 40 heures dans sa banque de temps a conclu que l'employeur ne pouvait limiter à 40 heures par année le nombre d'heures pouvant être ainsi accumulées. Selon l'arbitre, en l'absence d'une limitation claire, le salarié qui a repris un certain nombre d'heures peut en accumuler à nouveau pourvu qu'il ne dépasse pas le maximum prévu.

[42] Le syndicat demande donc à l'arbitre de faire droit aux griefs et de permettre aux travailleuses d'accumuler à nouveau des heures dans leur banque de temps après en avoir retiré en cours d'année.

[43] Pour sa part, le procureur des employeurs des travailleuses ayant déposé des griefs dont l'arbitre est saisie rappelle d'entrée de jeu qu'en raison des admissions faites par les parties, aucune preuve factuelle n'a été faite, les parties s'étant entendues pour procéder sur un cas théorique.

[44] La seule question à trancher est donc la suivante : la banque de temps prévue à l'article 32.9 comporte-t-elle un plafond d'heures annuel ou ponctuel? L'employeur soutient qu'il s'agit d'un plafond annuel, et ce, pour quatre raisons qu'il invoque en s'appuyant sur la doctrine portant aussi bien sur l'interprétation des contrats en général que sur l'interprétation des conventions collectives. La liste complète des ouvrages cités au soutien de son argumentation, parmi lesquels on retrouve l'ouvrage des auteurs Morin et Blouin, se retrouve en annexe.

[45] La première de ces raisons est l'effet utile. Il faut l'avoir à l'esprit en interprétant la disposition en cause. Lorsque les parties conviennent d'une entente, elles ne parlent pas pour ne rien dire. Or, elles ont précisé qu'il s'agit d'une banque de temps couvrant la période du 1^{er} avril au 31 mars de l'année suivante. Ces mots sont importants. Il s'agit de la période pendant laquelle la personne salariée peut accumuler du temps pour les heures effectuées en sus de sa semaine normale de travail. Or, l'interprétation du syndicat les prive de tout effet utile. Si la banque de temps pouvait être renflouée en tout temps, après avoir été vidée des heures initialement accumulées, quelle aurait été l'utilité de fixer une telle période plutôt que l'année civile ou toute autre période ? Selon l'employeur, pour donner raison au syndicat, l'arbitre devrait donc biffer les premiers mots de l'article 32.9, ce que l'article 13.5 interdit.

[46] La seconde raison est que l'interprétation proposée par le syndicat ajoute au texte de l'article 32.9, ce qui est également interdit. Rien dans le texte de la disposition ne laisse entendre, même implicitement, que la personne salariée peut reprendre du temps accumulé dans sa banque, puis en accumuler à nouveau au cours de la même période du 1^{er} avril au 31 mars. Au contraire, les parties ont expressément convenu qu'il s'agit d'une banque annuelle. Si les parties avaient convenu d'une telle possibilité

d'accumuler à nouveau du temps après en avoir repris, elles auraient dû l'écrire en autant de mots.

[47] Le procureur des employeurs ajoute qu'une telle interprétation ne saurait résulter d'une présomption ou pratique préexistante qui aurait permis d'inférer que tel est le sens de l'article même si ce n'est pas écrit expressément. En effet, la preuve a démontré qu'il n'y avait pas de banque de temps chez tous les employeurs qui sont parties à la convention collective. Il s'agit d'une nouvelle convention pour l'interprétation de laquelle l'arbitre ne peut s'appuyer sur des bases historiques.

[48] Au surplus, selon la preuve qui a été présentée, si tant est que tel ait été le souhait du syndicat, il n'a pas été verbalisé. En effet, cette possibilité n'a pas fait l'objet de discussions pendant les négociations. D'ailleurs, toujours selon la preuve, une disposition prévoyant une banque de temps de ce type n'aurait pas été acceptée par la partie patronale.

[49] La troisième raison pour retenir l'interprétation de l'employeur est que la convention collective doit se lire comme un tout. Si une disposition est ambiguë, il faut en chercher le sens qui cadre le mieux avec l'économie générale de la convention collective. Or, la période du 1^{er} avril au 31 mars est l'année de référence pour plusieurs des règles qui s'y trouvent, notamment celles relatives à l'ancienneté, aux congés annuels ou à l'échelle salariale. Il se dégage de l'analyse de l'ensemble de la convention collective que les parties ont convenu que les compteurs sont mis à zéro au 1^{er} avril. D'ailleurs, en ce qui concerne la banque de temps, il est prévu à l'article 32.9 que les heures qui restent en banque au 31 mars sont monnayées.

[50] Répondant à l'argument du syndicat, le procureur des employeurs soutient que les parties ont utilisé diverses formulations pour rendre l'idée qu'il s'agit de bénéfices annuels. S'il est vrai que l'on retrouve l'adverbe « annuellement » lorsqu'il est question des congés fériés (art. 19), d'autres expressions ont été employées dans d'autres articles pour désigner une période d'un an.

[51] Il plaide en outre que l'arbitre ne saurait faire abstraction de l'économie générale de la convention collective, et tout particulièrement de ce que les parties ont convenu à l'article 5.1. Cet article précise les grandes orientations qui doivent guider l'employeur dans l'exercice de ses droits de direction. Or, seule l'interprétation qui est proposée par l'employeur est compatible avec celle-ci.

[52] La quatrième raison pour retenir cette interprétation découle de la preuve du contexte des négociations. Monsieur Joly a témoigné de ce qui a été discuté ou ne l'a pas été à la table des négociations. Son témoignage n'a pas été contredit. Il convient que le syndicat a revendiqué au tout début de la négociation une banque de temps où toutes les heures additionnelles auraient pu être accumulées, l'association patronale qui négociait au nom des 32 CPE a refusé cette demande syndicale pendant toute l'année de négociation. S'il est vrai qu'il y avait de telles banques de temps dans certains CPE,

les employeurs se plaignaient du haut taux d'absentéisme et des conséquences néfastes qui en découlaient pour la stabilité des éducatrices auprès des enfants, d'où leur désir de les voir disparaître. Ce n'est qu'à la toute fin des négociations qu'une banque de temps a été concédée par la partie patronale dans son offre globale afin d'en arriver à une entente. Mais il y a une limite quant au nombre d'heures pouvant y être accumulées (2 jours) et les modalités de reprise du temps accumulé y sont plus strictes que dans le texte qui avait été proposé par la partie syndicale. De plus, les éducatrices ne peuvent reprendre leur temps accumulé en s'absentant pour moins qu'une journée.

[53] La preuve de l'évolution des négociations rend donc plus plausible l'interprétation restrictive et littérale de l'article 32.9 proposée par l'employeur que celle du syndicat. Il serait absurde que la partie patronale ait consenti à la fin des négociations à une banque de temps sans restrictions, vu le nombre d'heures qui pourraient y être mises annuellement, lequel pourrait être supérieur à 50 heures par éducatrice, sans rien demander en contrepartie. L'interprétation suggérée par le syndicat est incompatible avec le principe de la stabilité des éducatrices auprès des enfants qui a guidé la partie patronale tout au long des négociations.

[54] S'attardant à la sentence arbitrale déposée par le syndicat, le procureur patronal invite l'arbitre à faire les distinctions qui s'imposent tant au niveau du texte lui-même que de l'historique de la clause que l'arbitre Leclerc avait à interpréter.

[55] Il cite enfin une sentence arbitrale rendue par l'arbitre Jean-Pierre Lussier dans *Ville de Montréal – et – Fraternité des policiers et policières de Montréal inc.*, sentence arbitrale du 16 octobre 2008. Pour décider d'une objection quant à sa compétence pour disposer du grief qui lui était soumis, l'arbitre a fait une analyse de l'ensemble des dispositions de la convention collective et de ses annexes en rappelant que « [p]our en comprendre la véritable portée, il faut les examiner les unes par rapport aux autres. »

[56] Pour toutes ces raisons, il demande donc le rejet des griefs.

4. DÉCISION ET MOTIFS

[57] Il s'agit donc de décider de la portée de l'article 32.9 de la convention collective. Celui-ci a-t-il pour effet de permettre aux travailleuses de mettre des heures en banque de temps pour l'équivalent d'un maximum de deux journées normales de travail durant la période comprise entre le 1^{er} avril d'une année et le 31 mars de l'année suivante comme le soutient l'employeur? Cet article permet-il au contraire aux éducatrices d'y accumuler un plus grand nombre d'heures au cours de cette période, pourvu qu'en aucun moment leur banque de temps ne contienne plus d'heures que l'équivalent de deux journées normales de travail, comme le prétendent les travailleuses qui ont déposé des griefs et dont l'interprétation de cette clause est partagée par le syndicat?

[58] Comme on l'a vu, les deux parties font une lecture diamétralement opposée du texte de l'article 32.9. Elles ont toutes deux invoqué certaines des règles d'interprétation des conventions collectives que proposent les auteurs Morin et Blouin (op.cit., p. 498 et suiv.) et qui font autorité en la matière. Il est utile de les rappeler :

VIII.42 – Ces 11 règles s'énoncent en ces termes :

- Règle 1 :** La disposition de la convention collective claire et précise ne souffre pas d'interprétation.
- Règle 2 :** Les dispositions de la convention collective sont interdépendantes et s'expliquent dans leur ensemble.
- Règle 3 :** Les textes introductifs et les annexes sont parties intégrantes de l'acte et contribuent à l'expliquer le sens et la portée de la convention collective et vice-versa.
- Règle 4 :** La convention collective reçoit une interprétation libérale et positive permettant la réalisation de son objet et le respect de ses dispositions selon leurs véritables fin et portée.
- Règle 5 :** Une convention collective s'interprète en favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et généraux et, à ces fins, en limitant ses effets d'exception.
- Règle 6 :** Quelque généraux ou restrictifs que soient les termes utilisés, la convention collective ne contient d'autres prescriptions que celles qui en découlent, mais les comprends et les vise en totalité.
- Règle 7 :** À moins d'indication contraire et valablement arrêtée, la convention collective énonce ses prescriptions dans le respect des règles générales de droit.
- Règle 8 :** À défaut d'intention contraire exprimée à la convention collective, ses dispositions demeurent en vigueur et s'imposent intégralement pour toute sa durée.
- Règle 9 :** Les termes imprécis, ambigus ou douteux d'une disposition de la convention collective sont interprétés dans le sens qui convient le mieux à son objet.
- Règle 10 :** Les faits, circonstances et documents composants du contexte historique de la convention collective servent à établir la commune intention des parties non autrement expressément déclarée.
- Règle 11 :** Si on ne peut par ailleurs préciser l'intention commune des parties, la disposition de la convention collective s'interprète en faveur de celle qui ne pourrait autrement bénéficier de la pleine

réalisation de cette disposition suivant ses véritables sens, esprit et fin.

[59] Bien qu'ayant déposé tout le chapitre dans lequel les auteurs expliquent leur pensée quant à chacune de ces règles, la procureure du syndicat a invoqué dans sa plaidoirie les règles 1, 2 et 11.

[60] Pour sa part, le procureur patronal a mis l'emphase sur les règles 2 et 9. Il a aussi soumis à la considération de l'arbitre les préalables à l'interprétation de la convention collective énoncés par ces mêmes auteurs (aux pages 486 et suiv.), dont il invoque tout particulièrement les trois derniers pour appuyer son argumentation.

[61] . Sans reproduire le texte des explications qu'ils ont données à chacun d'eux, il est utile de les rappeler d'autant plus qu'ils sont un peu moins souvent cités que les règles d'interprétation elles-mêmes. Ces préalables sont les suivants :

1^{er} préalable : suprématie de la volonté des parties

2^e préalable : fonction politique de la convention collective

3^e préalable : plénitude de la convention collective

4^e préalable : œuvre commune et indivise

5^e préalable : présomption de la connaissance des règles d'interprétation

6^e préalable : intelligence et raisonnable des parties

[62] En tenant compte de ces préalables, il faut donc tenir pour acquis que les auteurs d'une convention collective connaissent les rudiments de la langue française et tout particulièrement de son vocabulaire et de son analyse grammaticale et que la rédaction des textes de la convention collective a été effectuée en pesant bien le sens et la portée de chaque mot et de chaque phrase.

[63] Quant à l'arbitre, chaque fois qu'il est appelé à disposer d'un grief qui exige l'interprétation d'une disposition d'une convention collective, il se doit d'abord de lire et d'analyser le texte même de la clause afin de répondre à la question que suggère la règle 1 énoncée plus haut.

[64] Dans le cas de l'article 32.9, il faut donc se demander dans un premier temps si nous sommes en présence d'un texte clair et précis qu'il suffit alors d'appliquer? Bien que les parties aient convenu à l'article 5 de la lettre d'entente régissant le présent arbitrage que « *l'article 32.9 prête à interprétation* », la procureure du syndicat a affirmé dans sa plaidoirie que le texte était clair. Manifestement, il ne l'est pas autant qu'il y paraît à prime abord puisque les deux parties en font une lecture diamétralement opposée en regard de la question en litige.

[65] Cet article comporte cinq paragraphes auxquels il est bon de s'attarder pour dégager la signification de chacun d'eux, après quoi il sera possible de dire si le texte est sujet à interprétation ou non en ce qui concerne la question en litige.

[66] Le premier paragraphe se lit ainsi : « *Du 1^{er} avril d'une année au 31 mars de l'année suivante, la travailleuse peut accumuler dans une banque les heures effectuées en plus de sa journée ou de sa semaine normale de travail.* » Il faut comprendre de ce paragraphe que les parties ont convenu de la mise sur pied d'une banque de temps dont le point de départ est le 1^{er} avril d'une année donnée et qu'il s'agit d'une banque qui comporte aussi une date de fin, soit le 31 mars de l'année suivante.

[67] Le deuxième paragraphe se lit ainsi : « *Une telle banque ne peut contenir plus que l'équivalent de deux (2) journées normales de travail. La travailleuse doit informer l'employeur de son intention d'accumuler dans sa banque lesdites heures ou partie (sic) d'heures effectuées.* » Les parties ayant écrit « une telle banque », elles réfèrent donc nécessairement à la banque dont il est question au premier paragraphe et qui est circonscrite dans le temps quant à la période au cours de laquelle des heures peuvent être accumulées. La première phrase du deuxième paragraphe comporte, pour la salariée qui choisit de mettre des heures dans cette banque, une interdiction d'y accumuler un nombre d'heures qui serait supérieur à l'équivalent de deux journées normales de travail. Il faut comprendre de la seconde phrase qu'il s'agit d'une banque facultative. Ainsi, une travailleuse qui n'informe pas l'employeur de son intention de se constituer une banque de temps sera payée pour ses minutes ou heures de travail additionnelles au fur et à mesure qu'elle les effectue.

[68] Le troisième paragraphe prévoit pour sa part les modalités de reprise du temps accumulé. Il se lit comme suit : « *La travailleuse peut prendre son temps accumulé, après avoir avisé l'employeur au moins cinq (5) jours à l'avance. Une reprise de temps doit être d'une durée minimum d'une (1) journée, à moins d'entente avec l'employeur.* » Les parties n'ont pas qualifié le mot « journée ». Néanmoins, comme le paragraphe qui précède immédiatement celui-ci parle de « *journées normales de travail* », c'est le sens qu'il faut donner au mot journée dans le présent paragraphe. On y retrouve les verbes « *peut* » et « *doit* ». Il est bien connu que le verbe pouvoir réfère à quelque chose qui est facultatif, tandis que le verbe devoir réfère à quelque chose d'impératif. Ainsi, la travailleuse peut s'absenter tout en étant rémunérée à partir des heures accumulées dans sa banque de temps, mais elle ne peut être forcée à prendre un tel congé. Par ailleurs, puisque le verbe doit est employé dans la seconde phrase, il faut comprendre que la personne salariée ne peut s'absenter pour moins d'une journée. Il faut en conclure qu'elle doit avoir accumulé dans sa banque de temps un nombre d'heures équivalent ou supérieur au nombre d'heures qui constitue pour elle une journée normale de travail. Si elle y a accumulé le nombre d'heures maximum prévu au paragraphe précédent, elle pourra s'absenter pendant deux journées. Sa banque de temps sera alors à sec. Par ailleurs, si elle y a accumulé plus d'heures que nécessaires pour prendre une journée, mais un nombre insuffisant pour en prendre deux, sa banque

contiendra un résidu d'heures et elle pourra continuer à accumuler le nombre d'heures ou de parties d'heures nécessaires pour prendre une seconde journée.

[69] Le paragraphe suivant crée une obligation pour l'employeur d'autoriser l'absence de son employé qui lui aura demandé congé conformément au paragraphe précédent, à moins qu'il n'ait un motif valable pour refuser cette demande. Il se lit en effet ainsi : « *L'employeur doit autoriser la reprise de temps et peut la refuser pour un motif valable.* » Comme on peut le constater, les parties ont ici encore bien distingué l'obligation de la faculté.

[70] Enfin, le dernier paragraphe prévoit ceci : « *Le 31 mars de chaque année, l'employeur rembourse à chaque travailleuse les heures en banque non utilisées. Le paiement s'effectue lors de la première (1re) période de paie suivant le 31 mars.* » Dans cette phrase, les parties n'ont pas employé le verbe devoir, mais tel est le sens qu'il faut donner à l'emploi du temps présent pour les verbes « rembourse » et « s'effectue ». L'employeur n'a pas de latitude. Il est tenu de payer à la personne salariée les heures qui sont à son crédit dans sa banque de temps en date du 31 mars. De plus, il doit le faire dès la période de paie qui suit cette date.

[71] Cette analyse de texte nous amène à conclure que rien dans cette disposition ne permet de la lire comme créant en faveur des travailleuses un droit d'accumuler, durant la période d'une année comprise entre le 1^{er} avril et le 31 mars, un nombre d'heures supérieur au maximum d'heures énoncé au second paragraphe. On n'y retrouve pas de termes imprécis, ambigus ou douteux qui permettraient d'effectuer un exercice d'interprétation comme le prévoit la règle 9 qu'invoque le syndicat. Il faut lire toutes les phrases de cet article pour en dégager le sens. Or, le temps accumulé qu'une travailleuse peut prendre selon le troisième paragraphe de l'article 32.9 est nécessairement celui qui aura été accumulé selon les paramètres établis aux deux paragraphes précédents, à savoir des heures effectuées en sus de sa journée ou de sa semaine normale de travail entre le 1^{er} avril et le 31 mars et qui ne peuvent être d'un nombre plus élevé que l'équivalent de deux journées normales de travail.

[72] Pour faire droit à la prétention du syndicat, il faudrait que l'arbitre fasse abstraction du début du premier paragraphe de l'article 32.9 et y ajoute une phrase à la fin du troisième paragraphe qui dirait à peu près ceci : La travailleuse peut accumuler à nouveau dans sa banque le même nombre d'heures qu'elle vient d'utiliser pourvu que le total des heures contenues dans la banque n'excède en aucun temps l'équivalent de deux journées normales de travail.

[73] Or, comme l'indique la sixième règle d'interprétation, l'arbitre ne peut donner à une disposition de la convention collective une interprétation qui exigerait d'ajouter au texte librement négocié et convenu par les parties ou d'en ignorer certains mots. L'article 13.5 b) l'interdit expressément dans des termes qui ne souffrent pas d'interprétation. Ce n'est qu'en présence d'une disposition contraire à une loi d'ordre public ou à un droit garanti par la *Charte des droits et libertés de la personne* que

l'arbitre serait appelé à faire fi de la volonté des parties. Or, nous ne sommes pas ici dans une telle situation.

[74] L'analyse faite par l'arbitre Leclerc dans l'affaire *S. Huot Inc.*, précitée, qu'invoque le syndicat au soutien de ses prétentions est sans failles. Elle l'a amené à conclure que les salariés de cette entreprise pouvaient remettre des heures dans leur banque de temps pourvu que le total des heures accumulées n'excède pas 40.

[75] Cependant, contrairement à la prétention du syndicat, le texte de la clause qu'il avait à interpréter n'est pas identique à celui de l'article 32.9. En effet, elle se lisait ainsi :

11.05 Banque de temps

Plutôt que d'être rémunéré à taux et demi ou à taux double selon le cas pour les heures exécutées en temps supplémentaire, le salarié peut choisir une compensation sous forme de congé équivalent aux heures exécutées en temps supplémentaire converties en heures régulières de travail.

Cette réserve est limitée à un maximum de quarante (40) heures régulières accumulées.

Les congés peuvent être pris par le salarié, en journée ou en demi-journée consécutive ou non sur préavis à l'employeur de quatre (4) jours ouvrables pour les congés de trois (3) jours ou moins, et de huit (8) jours ouvrables pour les congés de plus longue durée. Toutefois, le préavis peut être donné dans les deux (2) premières heures du quart de travail du premier jour ouvrable du délai du préavis.

Les congés sont pris à l'année, sauf entre le 15 juin et le 15 août, en respectant le quantum de vacances prévu à 13.04, et en aucun cas la prise de banque de temps ne doit empêcher la prise de vacances d'un salarié.

Pas plus de deux (2) salariés de la même occupation par équipe de travail peuvent prendre un tel congé en même temps ; ce nombre est porté à trois (3) dans le cas des machinistes, de même que pour le groupe soudeurs-monteurs. L'ancienneté prévaut dans le cas où deux (2) salariés ou plus présentent leur demande la même journée.

Tout solde de la banque de temps au 31 décembre est, au choix du salarié, soit remboursé à la mi-janvier de l'année suivant l'année de référence, soit maintenu dans sa banque de temps pour l'année suivante.

[76] Force est de constater que, contrairement à ce que les parties ont convenu à l'article 32.9, cette banque de temps est pérenne. En effet, on n'y retrouve pas l'équivalent du premier paragraphe de l'article 32.9 qui précise quand débute et se termine l'année de référence au cours de laquelle un certain nombre d'heures peut être accumulé. De plus, il est clair à la lecture du dernier paragraphe de l'article 11.05 que

les parties ont voulu laisser au salarié le choix de se faire payer les heures que contient sa banque au 31 décembre ou de les reporter à l'année suivante.

[77] Les parties avaient d'ailleurs soumis à la considération de l'arbitre Leclerc le texte de l'ancienne convention collective qui prévoyait une banque de temps annuelle. Cette disposition se lisait en effet ainsi :

11.05 Plutôt que d'être rémunéré à taux et demi ou à taux double selon le cas pour les heures exécutées en temps supplémentaire, le salarié peut choisir une compensation sous forme de congé équivalent aux heures exécutées en temps supplémentaire converties en heures régulières de travail.

Cette réserve est limitée à un maximum de quatre (4) jours ouvrables par année de calendrier, pourvu que le salarié indique son intention d'en bénéficier et ce, en janvier de chaque année sur une formule fournie par l'Employeur, auquel cas les premières heures travaillées en temps supplémentaires sont d'abord utilisées pour constituer la réserve jusqu'au maximum de quatre (4) jours ouvrables

Un salarié doit utiliser sa réserve par journées ouvrables entières, selon entente avec son supérieur immédiat, mais pas durant la période des Fêtes, ni entre le 15 juin et le 15 août.

Tout solde existant dans la réserve au 31 décembre d'une année est remboursé au salarié durant le mois suivant.

La période pendant laquelle le salarié peut cumuler du temps s'étend du 10 janvier au 30 novembre de chaque année.

[Notre soulignement]

[78] C'est en comparant ces deux textes que l'arbitre Leclerc écrit au paragraphe 29 de sa décision que les parties « manifestement ont voulu faire disparaître cette limite annuelle » et que « [c]e serait pour l'arbitre ajouter au texte que de l'imposer ».

[79] Or, dans le cas qui nous occupe, outre le fait que le texte de l'article 32.9 semble suffisamment clair pour ne pas souffrir d'interprétation, il faut se rappeler que les parties ont convenu qu'il s'agit en définitive d'une nouvelle convention collective et qu'en conséquence il n'était pas possible de soumettre, à titre d'outil d'interprétation, les anciennes conventions même si certaines d'entre elles contenaient une clause relative à la banque de temps.

[80] Par ailleurs, si on analyse l'évolution du texte de l'article 32.9 entre le dépôt initial du syndicat et le texte finalement convenu, il faut constater que l'intention du syndicat était effectivement de circonscrire une période annuelle simplement pour la mise en application du dernier paragraphe qui prévoit que les heures accumulées qui sont encore en banque au 31 mars sont monnayées. Cependant, avec l'ajout du deuxième paragraphe, si on veut donner un sens à tout ce qui est écrit au texte définitif convenu

par les parties, sans rien y ajouter ni retrancher, il faut nécessairement conclure que la banque de temps est une banque annuelle dans laquelle les travailleuses ne peuvent accumuler plus que l'équivalent de deux journées normales de travail.

[81] S'il faut s'en tenir à l'admission des parties voulant que l'article 32.9 recèle une ambiguïté, l'arbitre doit alors appliquer les autres règles proposées par les auteurs Morin et Blouin, dont plus particulièrement la règle 2 ayant trait à l'interdépendance des dispositions de la convention collective.

[82] Or, si on examine l'ensemble des dispositions de la convention collective, on constate que les parties n'ont pas toujours utilisé le même vocabulaire pour refléter le caractère annuel d'une règle. En outre, s'il est vrai que la convention doit s'analyser comme un tout, il reste que certaines de ses dispositions ont été négociées à une table de négociation nationale, tandis que la présente disposition l'a été à une table de négociation régionale. Tant pour l'employeur que pour le syndicat les négociateurs n'étaient pas les mêmes et cela peut avoir eu un impact sur le style rédactionnel. Il ressort d'ailleurs de la lettre adressée par le porte-parole patronal, Me Richard B. Boyczun datée du 16 mars 2012 (pièce E-7) que le texte national n'avait pas été finalisé au moment où les parties en sont venues à un accord de principe sur les dispositions devant être négociées à l'échelle régionale.

[83] Il appert de l'énumération contenue à l'annexe C de la convention collective que toutes les dispositions ayant trait aux congés de maladie ou personnels ont été négociées à la table nationale. Il n'apparaît pas utile de faire ici une analyse complète de l'article 20.2 qu'a invoqué le syndicat au soutien de sa prétention. Qu'il suffise de dire qu'une lecture attentive de celui-ci permet de constater que les parties ont convenu d'une banque annuelle de congés de maladie ou personnels débutant le 1^{er} avril et dont le nombre de jours varie selon la durée de la semaine normale de la travailleuse ou son statut de travailleuse à temps complet ou à temps partiel. Cette banque est monnayable au 31 mars si elle n'a pas été épuisée en cours d'année. Il s'agit d'une règle qui s'apparente au dernier paragraphe de l'article 32.9.

[84] Les articles 25.1a) et 25.2a) ne soutiennent pas davantage la prétention du syndicat. Ces dispositions ont trait aux congés sans traitement et prévoient des règles encadrant limitativement la possibilité pour les personnes salariées de demander un congé sans traitement, respectivement de quatre semaines ou moins ou de plus de quatre semaines.

[85] Quant à l'article 16.6 négocié à la table régionale, il faut retenir qu'il s'agit d'une banque collective d'heures devant servir à des activités d'encadrement pédagogique ou à des réunions d'équipe. Les parties ont certes précisé qu'il s'agit d'une banque annuelle d'heures pédagogiques. Toutefois, la disposition vise simplement à garantir aux travailleuses qu'elles bénéficieront d'un certain nombre d'heures payées à ces fins, lesquelles sont établies selon les paramètres énoncés à cet article en tenant compte du nombre de place au permis en installation en date du 1^{er} avril. Il y est également énoncé

que « [l]es heures pédagogiques sont effectuées à l'intérieur ou à l'extérieur de la semaine normale de travail ». Rien n'est prévu dans ce texte quant à la possibilité de mettre ou non ces heures en banque ni quel en est le nombre pour chaque éducatrice. Monsieur Joly a cependant témoigné que ces heures avaient pour effet de gonfler le nombre d'heures additionnelles dans les CPE qui les tiennent en dehors de la semaine normale de travail des éducatrices. De par sa rédaction, cette disposition n'est pas davantage utile que les précédentes pour établir l'intention commune des parties en regard de l'article 32.9. En outre, Me Boyczun précise que le texte reflétant l'accord de principe du 13 mars 2012 « devrait être harmonisé avec les textes nationaux une fois ces derniers finalisés par les parties » et que c'est particulièrement le cas pour certains articles, dont l'article 16.6. Aucune preuve n'a été présentée par les parties quant à savoir si le texte que l'on retrouve à la convention est un texte qui a ou non été révisé après finalisation des dispositions relevant de la négociation nationale. En effet, seuls les extraits du document de 43 pages accompagnant sa lettre jugés pertinents par le procureur de l'employeur ont été mis en preuve (pièce E-7).

[86] Enfin, l'article 24.2 négocié à la table régionale est resté en suspend jusqu'à la fin des négociations. En effet, ce n'est qu'après que l'employeur eut concédé la banque de temps que son texte final a été arrêté. Il précise à son dernier paragraphe les modalités applicables à la rémunération des cours ou perfectionnement exigés par l'employeur en renvoyant aux modalités prévues à l'article 32.9. C'est ici la quadrature du cercle.

[87] Il faut par ailleurs s'attarder à l'article 5.1 ayant trait aux droits de la direction qui se lit ainsi :

5.1 Droits de la direction

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

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

[Nos soulignements.]

[88] On voit que le principe de la stabilité des ressources affectées auprès des enfants, ce qui est le cas des éducatrices, est reconnu par les deux parties signataires de la convention collective comme étant un principe primordial. Or, l'interprétation que suggère le syndical fait nettement primer l'intérêt des travailleuses sur celui des enfants.

[89] En effet, madame Herbeuval a expliqué que la banque de temps était un enjeu fort important pour les éducatrices car cela leur permettait de reprendre du temps et leur assurait une meilleure conciliation travail / famille. Cela ne fait aucun doute.

[90] Il est d'ailleurs assez significatif que, dans le dépôt syndical initial (pièce E-1), l'article consacré aux droits de la direction qui devait être négocié à la table régionale se lisait ainsi :

1.2 (R) BUT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses ainsi que de déterminer pour ces dernières les meilleures conditions de travail possibles visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité, leur bien-être et leur satisfaction au travail.

[Notre soulignement.]

[91] Il est manifeste que les discussions à la table de négociation ont amené le syndicat à revoir ses positions et à faire certaines concessions pour tenir compte des objectifs recherchés par l'employeur et qu'il souhaitait voir reflétés dans la convention collective.

[92] On constate en effet que le texte qui a été convenu par les parties veut que l'intérêt des travailleuses tout en demeurant au cœur des préoccupations des parties signataires de la convention collective n'est pas le seul but visé par la convention. En effet, le texte de l'article 1.2 que l'on retrouve à la convention collective est plus équilibré. Il se lit ainsi :

1.2 But de la convention

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les travailleuses, ainsi que de déterminer pour ces dernières les conditions de travail visant à promouvoir, (sic) leur sécurité et leur bien-être au travail tout en assurant la qualité des services offerts aux enfants et aux parents.

[Notre soulignement.]

[93] Si le texte de l'article 32.9 est effectivement susceptible de deux interprétations, il faut alors tenir compte à la fois de l'article 1.2 et de l'article 5.1 de la convention collective afin d'en dégager le sens qui soit le plus en accord avec les règles d'interprétation 4, 5, 9 et 11 que proposent les auteurs Morin et Blouin. Or, c'est à n'en pas douter l'interprétation soutenue par l'employeur qui permet la pleine réalisation de l'article 32.9 suivant ses véritables sens, esprit et fin.

[94] En effet, le principe de stabilité des éducatrices auprès des enfants est incompatible avec le concept d'une banque de temps qui pourrait être regarnie au fur et à mesure que les travailleuses en retirent des heures. Les conditions d'exécution de leurs tâches rendent inévitables les heures additionnelles qu'elles soient qualifiées de supplémentaires ou non. Que ce soit afin de respecter le ratio enfants / éducatrice, pour rester avec un enfant après les heures normales d'ouverture du CPE en raison du retard d'un parent ou enfin, en raison des activités pédagogiques ou rencontres de parents qui se tiennent alors que les tout-petits ont quitté le CPE, chaque éducatrice est régulièrement appelée à travailler un nombre d'heures supérieur à sa semaine normale de travail. Selon la preuve non contredite, ces heures effectuées en sus de la journée normale de travail sont de l'ordre de 50 heures par année.

[95] Si l'interprétation suggérée par le syndicat devait être retenue, cela voudrait dire que chaque éducatrice pourrait s'absenter pendant environ 6 jours en sus de ses vacances annuelles et des divers congés, fériés ou autres, auxquels elle a droit selon la convention collective. Or, ceux-ci donnent lieu à un nombre important de journées d'absence pour chaque éducatrice. Madame Herbeuval a d'ailleurs témoigné qu'avant l'entrée en vigueur de l'actuelle convention collective, un bon nombre d'éducatrices parvenaient à ne travailler que quatre jours par semaine.

[96] Comme l'article 32.9 interdit de mettre en banque un nombre d'heures supérieur à l'équivalent de deux journées normales de travail, c'est dire que la travailleuse s'absenterait sporadiquement tout au long de l'année pour reprendre son temps accumulé et les tout-petits devraient alors composer avec une éducatrice remplaçante pour ce nombre additionnel de jours. Une telle interprétation ne permettrait pas la pleine réalisation des buts de la convention collective.

[97] Bien que les discussions ayant eu lieu à la table de négociation soient habituellement inadmissibles lors d'un arbitrage, hormis certaines situations discutées par les auteurs Morin et Blouin en regard de leur règle 10, dans le cas présent, les parties ont expressément convenu de leur admissibilité. C'est du reste ce sur quoi a porté leur preuve.

[98] S'il est vrai que les positions respectives du syndicat et de l'employeur étaient diamétralement opposées au début des négociations, les deux parties ont fait des concessions lors du sprint final de négociation et en sont arrivées à une solution de compromis sur cette question de la banque de temps qui était un enjeu majeur tant pour l'employeur que pour le syndicat.

[99] Outre le fait que le texte convenu par les parties a clairement pour effet de limiter à l'équivalent de deux journées normales de travail le nombre d'heures qu'une travailleuse peut mettre dans sa banque de temps au cours de la période du 1^{er} avril au 31 mars suivant, il faut conclure qu'une banque de temps comportant une telle limite annuelle respecte davantage l'équilibre entre la qualité du service offert aux enfants et à

leurs parents d'une part et le bien-être des travailleuses d'autre part, objectif qui aura guidé les parties dans leur négociation.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE les griefs 435, 436, 437, 439, 445, 449, 451, 456, 460, 464, 516, 517, 519, 522, 575, 576, 585, 602, 645, 661, 664.

LOUISE VIAU
Arbitre de grief [C.a.q.]

Pour le syndicat : Madame Danielle Paré
STTPEM – FSSS-CSN

Pour l'employeur : Me Matthieu Désilets
Monette Barakett Avocats S.E.N.C.

Date d'audience : 2 février 2016

LISTE DES AUTORITÉS

I AUTORITÉS DE LA PARTIE SYNDICALE

MORIN, F., BLOUIN, R., Droit de l'arbitrage de griefs, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 498 à 526

S. Huot inc. – et – Syndicat des travailleurs de la métallurgie de Québec inc. (C.S.D.), sentence arbitrale du 7 mai 2004, Me Bruno Leclerc, arbitre, 2004 CanLII 49289

II AUTORITÉS DE LA PARTIE PATRONALE

GENDRON, F., *L'interprétation des contrats*, Montréal, Wilson & Lafleur, p. 68 à 79, 82 à 97

BROWN, D.J.M., BEATTY D.M., *Canadian Labour Arbitration*, volume 1, Canada Law Book, décembre 2015, p. 4-41 à 4-44

MORIN, F., BLOUIN, R., Droit de l'arbitrage de griefs, 6^e édition, Cowansville, Éditions Yvon Blais, p. 486 à 491, 498-499, 502 à 505, 518-519

Ville de Montréal – et – Fraternité des policiers et policières de Montréal inc., sentence arbitrale du 16 octobre 2008, Me Jean-Pierre Lussier, arbitre