

N° de dépôt : 2013-3640

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : Le 13 mars 2013

DEVANT L'ARBITRE : M. Jean-Marie Lavoie

**ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET
DES SERVICES SOCIAUX (APTS)**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »
Et

CENTRE DE SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE SAINT-JÉRÔME
Ci-après appelé(e) « l'employeur »

La plaignante : Madame Marielle Roy

Grief : No 2011-12-A005

Convention collective : 2011-2015

SENTENCE ARBITRALE (Art. 100 C.T.)

1. La nature du litige

[1] La plaignante, Mme Marielle Roy, conteste la décision de l'employeur, de ne pas avoir reconnu toute l'expérience qu'elle avait accumulée durant sa période d'invalidité.

2. Les dispositions pertinentes

- *La Loi sur les Normes du travail (L.N.T.)*

79.1 Période maximale – Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident.

Acte criminel – Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel...

79.1.1. Cause probable – Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par le salarié résulte de la commission d'un acte criminel...

79.1.2 Conditions d'application – Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes...

79.2 Avis à l'employeur – Pour l'application de l'article 79.1, le salarié doit justifier de trois mois de service continu et l'absence est sans salaire. Il doit en outre aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci. L'employeur peut demander au salarié, si les circonstances le justifient eu égard notamment à la durée de l'absence ou au caractère répétitif de celle-ci, de lui fournir un document attestant ces motifs.

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

79.4 Réintégration du salarié – À la fin de la période d'absence, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Congédiement, suspension ou déplacement - Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences, selon le cas, de la maladie, de l'accident ou de l'acte criminel ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

- La convention collective

- 17.02** *Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle...*
- 18.04** *La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.*
- 18.05** *L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.*
- 18.06** *L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.*
- 18.10** *Aux fins d'application des sous-sections A et B, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.*
- 30.04** *Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.*

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est :

- i) de moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à cent quatre (104) semaines;*
 - ii) de moins de quatre-vingt-dix (90) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à cent quatre (104) semaines.*
- 30.19** *Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :*
- b) À compter de la sixième (6^e) jour ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire.*

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majoré des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 s'il y a lieu que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un (1) seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité...

- e) *Durant toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire. Elle a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.*

Toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité...

3. Les faits

[2] La preuve a été limitée à la présentation des admissions suivantes.

1. *Les dispositions nationales de la convention collective liant les parties sont celles négociées entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et le syndicat (3 avril 2011 au 31 mars 2015), pièce S-1;*
2. *L'arbitre, Me Jean-Marie Lavoie, est valablement saisi, à son mérite, du grief mentionné en entête daté du 22 décembre 2011 déposé par le syndicat au nom de la salariée, pièce S-2;*
3. *La salariée est titulaire d'un poste d'ergothérapeute à temps complet chez l'employeur depuis le 11 août 2003. Il s'agit d'une professionnelle au sens de la convention collective. Elle a toujours progressé dans son échelle de salaire depuis son embauche;*
4. *Le 11 août 2010, elle passe au 12^e échelon de sa classe salariale;*
5. *Environ un mois plus tard, le 8 septembre 2010, elle s'absente en invalidité et reçoit de l'assurance-salaire;*
6. *Au moment du début de son absence en invalidité, son prochain avancement d'échelon est prévu pour onze (11) mois plus tard, soit le ou vers le 11 août 2011;*

7. *La salariée a repris le travail à temps plein le 8 janvier 2012. Elle a effectué un retour progressif au travail comme suit : du 20 juin au 2 juillet 2011 elle travaille 1 jour/semaine, du 3 juillet au 17 juillet, 2 jours/semaine, du 18 juillet au 8 octobre, 3 jours/semaine et finalement du 9 octobre au 8 janvier 2012, 4 jours/semaine;*
8. *Pendant la période d'invalidité, la salariée a cumulé de l'expérience (sans travail) pendant les six (6) premiers mois d'absence, soit jusqu'au 8 mars 2011. Ce cumul d'expérience (sans travail) est généré automatiquement par le logiciel du gestionnaire de paie de l'employeur, Médisolution.;*
9. *L'employeur n'a pas reconnu d'expérience pour les jours travaillés du 20 juin 2011 au 8 janvier 2012 et en conséquence, a fixé sa prochaine date d'avancement d'échelon au 12 juin 2012;*
10. *Le grief conteste le fait que l'employeur n'a pas reconnu d'expérience à la salariée du 8 mars 2011 au 8 janvier 2012, retardant ainsi sa progression d'échelons;*
11. *Pendant son absence en invalidité la salariée a par ailleurs bénéficié de trois (3) augmentations de salaire générales s'adressant à toutes les personnes salariées;*

4. L'argumentation des parties

La partie syndicale

[3] Le procureur syndical devait, d'abord, rappeler les faits à l'origine du présent litige.

[4] La plaignante a été engagée le 11 août 2003 et elle a progressé normalement dans son échelle jusqu'au moment où elle s'est absentée en invalidité, du 8 septembre 2010 au 8 janvier 2012. L'employeur lui a reconnu six mois d'expérience durant cette période, même si elle ne travaillait pas. Cette attribution a été générée automatiquement par le logiciel du gestionnaire de paie. L'employeur ne lui a reconnu aucune expérience par la suite, de sorte qu'elle n'a pas avancé d'échelon.

[5] Même si la plaignante a travaillé un certain nombre de jours durant son retour progressif, l'employeur, encore là, a refusé de lui reconnaître de l'expérience pour ces journées effectivement travaillées.

[6] La partie syndicale a deux prétentions pour justifier le présent grief. La première, et c'est sa prétention principale, est à l'effet suivant : l'employeur, lors de la réintégration de la plaignante, aurait dû lui accorder le salaire auquel elle aurait eu droit si elle était restée au travail. La détermination de ce salaire passe nécessairement par la reconnaissance de toute l'expérience qu'elle aurait acquise si elle était restée au

travail, avec l'impact inévitable de cette reconnaissance sur l'échelon et le salaire dus à la plaignante.

[7] La seconde prétention est présentée à titre subsidiaire ou accessoire. Si l'arbitre ne reconnaît pas à la plaignante toute l'expérience qu'elle aurait pu acquérir durant sa période d'invalidité, il faut, au moins, lui reconnaître celle qu'elle s'est méritée pour tous les jours qu'elle a effectivement travaillés durant son retour progressif.

[8] Les articles 30.19 b) et 18 de la convention sont applicables au présent dossier ainsi que l'article 79.4 L.N.T.

- La prétention principale

[9] Le deuxième alinéa de l'article 30.19 b), définit la notion de salaire. Cet alinéa ne vise qu'une seule fin, soit permettre de calculer le 80 %, ou la prestation à être versée durant cette partie de l'invalidité. Le salaire peut progresser durant cette période suite à un avancement d'échelon, mais à une seule occasion. Par ailleurs, l'article 79.4 L.N.T., une disposition d'ordre public, prévoit que la salariée, lors de sa réintégration à la fin de la période d'absence, a droit au salaire auquel elle aurait eu droit si « elle était restée au travail ».

[10] La plaignante est ergothérapeute, soit une fonction relevant du titre d'emploi numéro 1230 et de l'échelle salariale du groupe 750. Le 11 août 2010, elle était au 12^e échelon et elle recevait 31,27 \$/heure. À ce niveau, l'ergothérapeute avance d'un échelon à chaque année. Normalement, n'eût été de son invalidité, elle aurait dû passer au 13^e échelon, le 11 août 2011 et conserver ce niveau lors de son retour au travail le 8 janvier 2012.

[11] L'article 79.4 L.N.T. détermine qu'elle avait droit au salaire qu'elle se serait mérité si elle était restée au travail. Elle avait donc droit de recevoir, le 8 janvier 2012, lors de son retour à temps complet, le salaire horaire de 34,62 \$.

[12] L'article 79.4 L.N.T. nous oblige à déterminer le salaire. Pour ce faire, il faut nécessairement établir quel doit être son échelon et se demander comment s'acquiert l'échelon.

[13] L'article 35 de la convention nous dit que l'expérience se gagne en principe par le travail. Toutefois, il y a des exceptions à cette règle de principe et il peut arriver que le cumul de l'expérience puisse se faire autrement que par des jours de travail. C'est le cas des articles 25.05 et 25.13 pour le congé de maternité, des articles 25.15 et 25.13, pour la prolongation du congé de maternité, c'est le cas, également, du retrait préventif, des congés de maternité spéciaux (25.19 et suiv.), du congé de paternité, des congés sans solde en prolongation des congés parentaux (25. 28), des congés sans solde pour raisons familiales (24.11), des congés sans solde pour études ou pour enseigner

(26.01), les vacances, les fériés, les congés sociaux ainsi que les libérations syndicales sans solde, etc.

[14] Il serait, pour le moins, incongru qu'une personne en invalidité, soit une personne affectée d'un handicap, soit pénalisée au niveau de son salaire en raison de son état qui l'a empêchée de travailler, alors que le salarié qui, de son plein gré, prend un congé pour études se voit reconnaître toute son expérience durant son congé. C'est ce genre de situation que l'article 79.4 L.N.T. a voulu éviter en rappelant aux parties de ne pas oublier les droits fondamentaux des gens en invalidité : si la personne est malade, elle ne doit pas subir de préjudice lors de son retour au travail. Cette disposition d'ordre public dicte donc aux parties la façon dont elles doivent traiter les personnes invalides au niveau du cumul de leur expérience.

[15] Les parties, à la l'article 30.19 b) n'ont pas dit le contraire. En effet, cette disposition, ainsi que l'article 18, ne contredisent pas l'article 79.4 L.N.T., elles ne font que le compléter. Il n'y a donc pas lieu d'annuler l'article 39.19 b). Les parties ont simplement omis de statuer sur la situation qui est la nôtre dans la convention collective. C'est plutôt l'article 79.4 L.N.T. qui doit disposer de cette question. L'article 30.19 b) sert à une fin spécifique, nous l'avons déjà dit. Cette disposition ne dit pas que l'expérience ne sera pas reconnue, ni durant l'invalidité, ni au retour de la salariée. Il prescrit seulement que le salaire ne bougera pas après un seul avancement. Il ne dit pas, qu'après six mois, il n'y aura plus de reconnaissance d'expérience. L'article 30.19 b) sert seulement à déterminer la prestation à être versée durant l'invalidité, soit jusqu'au 8 janvier 2012, en ce qui concerne la plaignante. Le grief, quant à lui, conteste le salaire versé à la plaignante à compter de son retour au travail et ce salaire ne peut être déterminé que par l'application de l'article 79.4 L.N.T.

[16] Pour déterminer le salaire auquel la plaignante aurait eu droit, si elle était restée au travail, il faut reconnaître qu'elle aurait eu droit à un avancement d'échelon et qu'elle serait passée à l'échelon 13. Certains arbitres ont plutôt prétendu que l'expérience supposait du travail et, qu'en l'absence de travail, il n'y avait pas de reconnaissance d'expérience, ce qui empêchait alors son cumul en période d'invalidité. Ce raisonnement oublie carrément l'existence de l'article 79.4 L.N.T., ainsi que l'exercice qu'il commande. Ceux qui prétendent que l'expérience constitue un avantage lié au travail se trouvent à réduire la notion de salaire prévue à l'article 79.4 L.N.T.

[17] La convention collective ne définit pas, comme telle, l'expérience. L'article 35 traite de l'expérience avant l'emploi. L'article 18 porte sur la classification. La section II de cette clause s'intéresse à l'avancement dans les échelles de salaire. La plaignante est une professionnelle. L'avancement se fait normalement aux six mois pour les échelons de 1 à 8, et, à chaque année, pour le reste. C'est cette progression normale que la plaignante a suivie. Le 11 août 2010, elle était, en effet, rendue au 12^e échelon.

[18] L'article 18.05 constitue un obstacle et plusieurs arbitres s'y sont accrochés les pieds. Ils ont prétendu qu'une salariée invalide ne travaille pas et qu'elle ne peut donc

avoir un rendement satisfaisant, ce qui justifie alors qu'elle ne puisse recevoir d'avancement d'échelon. Cet obstacle n'est pas insurmontable. D'ailleurs, l'article 79.4 L.N.T. ne laisse aucun choix à l'arbitre. Cette disposition crée une fiction : « à son retour, la salariée qui était invalide doit être considérée comme si elle était restée au travail ».

[19] Il faut alors se demander qu'elle aurait été son rendement si elle était restée au travail. Certains arbitres ont refusé de répondre à cette question et ont tout simplement écarté la reconnaissance de l'expérience. Cette position fait fi de l'article 79.4 L.N.T. Il faut interpréter l'article 18.05 d'une façon telle qu'il respecte l'article 79.4 L.N.T., une disposition d'ordre public. Il ne peut alors s'agir du salaire que la plaignante recevait lors de son départ en invalidité, soit 31,27 \$, plus les augmentations statutaires versées à tous les salariés. Une telle interprétation vide l'article 79.4 L.N.T. de son sens.

[20] Il faut se poser la question du rendement. Prétendre, qu'en l'absence de travail, il ne peut y avoir d'expérience, c'est, encore là, ignorer l'article 79.4 L.N.T. Il faut se demander ce qui serait arrivé de son expérience, si la plaignante était restée au travail. Il faut répondre par la normalité. Si cette dernière était restée au travail, quel aurait été normalement, ou probablement, son rendement ? L'employeur va prétendre qu'il faut présumer que son rendement aurait été insatisfaisant, puisqu'il était impossible de l'évaluer. C'est la seule raison qui existe pour refuser un avancement. Nous sommes alors en présence d'une présomption défavorable à la salariée : en présumant qu'elle aurait été au travail, son rendement, selon cette thèse, aurait été jugé insatisfaisant.

[21] Cette présomption est tout à fait farfelue. Si elle était restée au travail, c'est la normalité qui se serait appliquée au niveau de son rendement. Prétendre le contraire, c'est réduire la portée de l'article 79.4 L.N.T. Normalement, la progression de la salariée aurait été la même que celle qu'elle a affichée durant huit ans, soit 12 avancements d'échelons. À 12 reprises, son rendement a été jugé satisfaisant et c'est la normalité qu'il faut appliquer.

- La prétention accessoire

[22] Si l'arbitre rejette la première prétention de la partie syndicale et déclare que c'est le travail qui génère l'expérience, il reste que la plaignante a effectivement travaillé durant son retour progressif. Il n'y a rien dans la convention qui dit que le travail effectué dans le cadre de retour progressif ne peut générer de l'expérience (art. 18.08, 18.09 et 18.11). La plaignante doit, au minimum, avoir droit à cette reconnaissance.

...

[23] Le procureur syndical devait ensuite déposer certaines autorités à l'appui de ses prétentions.¹

[24] Il fallait donc accueillir le grief et se réserver juridiction sur le quantum.

La partie patronale

[25] La question soulevée par le présent litige a été abordée à plusieurs reprises. Il s'agit d'une question importante et, faire droit au grief, créerait une révolution dans le réseau de la santé en raison des coûts qui en découleraient.

[26] Le procureur patronal devait, lui aussi, rappeler les principaux éléments découlant des admissions, tout en soulignant que les jours travaillés durant le retour progressif de la plaignante n'avaient aucun impact dans le présent litige. L'employeur lui a reconnu six mois d'expérience durant sa période d'invalidité, mais c'est élément, encore là, ne change pas le problème. Cette reconnaissance est imputable au système de gestion de paie et l'employeur n'était pas obligé d'agir de cette façon. En somme, il s'agit là d'un extra, ou d'une gratification.

[27] Le procureur patronal devait ensuite rappeler les grandes lignes de son argumentation, soit les conclusions auxquelles il entend en arriver :

- *L'avancement d'échelon repose sur deux critères et ces deux critères réfèrent nécessairement à une prestation réelle de travail.*
 - *Selon l'article 30.19 b), la plaignante n'avait droit à aucun avancement d'échelon durant son invalidité.*
 - *L'article 79.4 L.N.T. n'est d'aucun recours, puisqu'il n'est pas applicable à la présente absence et, subsidiairement, qu'il ne protège pas les avantages liés à la fourniture d'une prestation effective de travail et qu'il est impossible de déterminer le salaire auquel la plaignante aurait eu droit durant cette période.*
 - *La Charte ne s'applique pas.*
 - *Le retour progressif ne peut avoir d'impact dans ce dossier.*
- Les critères applicables à l'avancement d'échelon

[28] Il faut, à cet égard, retenir les deux constats suivants. Premier constat, selon les articles 18.04 et suivants, l'avancement d'échelons est lié à l'expérience professionnelle et cette notion réfère nécessairement à des jours travaillés. La jurisprudence arbitrale est tout à fait catégorique à cet égard. ²

[29] Deuxième constat, l'avancement d'échelon est, également, lié à un second critère, soit la présence d'un rendement satisfaisant. Ces deux critères sont d'égale valeur et il faut satisfaire aux deux pour pouvoir avancer d'échelon.

- L'article 30.19 b) et l'avancement d'échelon durant l'invalidité

[30] Les parties ont prévu la situation applicable à l'avancement d'échelon durant une période d'invalidité. La règle de l'article 30.19 b) est, en effet, tout à fait claire. Les

parties ont créé une exception à la règle générale et l'avancement d'échelon n'est possible qu'à une seule occasion, en autant qu'il survienne dans les six mois du début de l'invalidité. Comme il s'agit là d'une exception, l'arbitre doit l'interpréter de façon stricte.³

[31] L'avancement d'échelon, dans le présent dossier, n'était prévu que dans 11 mois pour la plaignante, et il en résulte donc que cette dernière ne pouvait bénéficier de cette exception.⁴

- L'article 79.4 L.N.T.

[32] Cette disposition ne s'applique pas au présent litige. En effet, la période d'absence auquel cette disposition réfère est nécessairement celle qui est identifiée à l'article 79.1 L.N.T. Toute cette section (section V.O.1) est inter reliée et relève de la période d'absence définie au départ à l'article 79.1, soit au plus 26 semaines sur une période de 12 mois. Ce n'était pas le cas de la plaignante, puisque cette dernière s'était absentée durant 1 an et 4 mois. L'article 79.4 L.N.T. n'est donc pas applicable à la présente absence.⁵ Il faut alors nécessairement s'en remettre à la seule disposition qui reste, soit l'article 30.19 b), pour connaître si elle pouvait avancer d'échelon.

[33] De plus, à titre subsidiaire, si on veut prétendre que l'article 79.4 L.N.T. s'applique à la période d'absence de la plaignante, il n'en reste pas moins que cette disposition ne protège pas l'avancement d'échelon. Cette question était autrefois quelque peu controversée en jurisprudence, mais ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'article 79.4 L.N.T., et les dispositions similaires (art. 81.15.1 L.N.T.), ne protègent pas les avantages acquis seulement par la présence au travail.⁶ Ajoutons, également, que l'absence ne peut être assimilée à un rendement satisfaisant.⁷ Il faut se méfier de certaines décisions arbitrales, car les conventions collectives en cause ne comportaient pas un deuxième critère pour l'avancement d'échelon. L'avancement, dans notre dossier, est tributaire de deux critères qui sont d'égale importance. Le procureur syndical voudrait que l'arbitre créé une simulation en présumant que la plaignante avait, effectivement, travaillé et que son rendement avait été satisfaisant. L'article 79.4 n'est pas à cet effet. La référence au rendement satisfaisant n'est aucunement contestable et il est normal de le faire, car c'est normal que le mérite soit à la base de l'avancement. Dès qu'une convention réfère à ce deuxième critère, le courant minoritaire en jurisprudence doit alors être écarté. Il est impossible de déterminer le salaire, car il n'y a pas eu de rendement.

[34] L'article 79.4 L.N.T. est d'ailleurs très semblable à l'article 242 L.A.T.M.P. Cette dernière disposition ne peut, elle non plus,⁸ couvrir l'avancement d'échelon acquis par l'expérience et un rendement satisfaisant.

- La Charte

[35] Cet argument n'a pas été soulevé par le procureur syndical. De toute façon, il s'agit là d'une prétention qui a déjà été rejetée par la jurisprudence.⁹ La distinction, dans le présent dossier, n'est pas fondée sur le handicap, mais sur l'absence de rendement satisfaisant.

- Le retour progressif

[36] Cette période n'a pas d'impact dans le présent dossier. Il est indéniable que la plaignante a travaillé durant son retour progressif, mais l'employeur n'avait pas à lui reconnaître d'expérience pour ces jours de travail en raison de l'article 30.19 e). Le retour progressif n'interrompt pas la période d'invalidité. Cette dernière a débuté, le 8 septembre 2010, pour la plaignante, et elle s'est terminée, non lors du début de son retour progressif, mais lorsqu'elle a repris le travail à temps complet, soit le 8 janvier 2012. Comme elle était réputée être en période d'invalidité durant son retour progressif, il s'ensuit donc qu'elle continuait alors à être régie par l'article 30.19 b).

...

[37] La jurisprudence déposée par le procureur syndical relève du courant minoritaire, ou porte seulement sur l'aspect prospectif de certaines dispositions. De plus, il est faux de prétendre que les articles 30.19 b) et 79.14 L.N.T. se complètent. L'article 30.19 b) est clair et ne prévoit qu'un seul avancement d'échelon, si ce dernier doit survenir dans les six mois du début de l'invalidité. Pour le reste, il n'y a rien de prévu. De plus, ce n'est pas parce que la plaignante avait toujours eu un avancement normal qu'on peut présumer que la situation aurait été la même, n'eût été de son invalidité. Il s'agit là d'une pure hypothèse que l'arbitre n'a pas à considérer. La convention exige en effet un travail et un rendement satisfaisant, ce qui implique une évaluation par l'employeur. Le passé ne peut être garant de l'avenir. L'employeur ne prétend pas que le rendement de la plaignante aurait été insatisfaisant, mais tout simplement qu'il ne peut se prononcer sur ce rendement en raison de son absence au travail.

[38] Il fallait donc rejeter le grief.

La réplique des parties

- La partie syndicale

[39] Le dominateur commun, entre le procureur patronal et la jurisprudence qu'il cite, c'est le refus de répondre à la question fondamentale que pose l'article 79.4 L.N.T. :

quel salaire aurait eu la salariée si elle n'avait pas été invalide ? Plutôt que de répondre à cette question, il préfère dire que l'expérience n'est pas un avantage auquel la salariée peut prétendre.

[40] Le procureur patronal prétend qu'on ne peut se prononcer sur le rendement alors que l'article 79.4 L.N.T. exige une réponse à cette question bien précise : quel aurait été le salaire de la plaignante n'eut été de son invalidité ? Il faut donc répondre à cette question en présumant qu'elle a travaillé et trois solutions peuvent alors être possibles : le rendement peut être qualifié d'insatisfaisant, de satisfaisant ou d'exceptionnel au sens de l'article 18.06. La position de l'employeur, c'est de présumer que son rendement aurait été insatisfaisant, puisqu'il refuse de lui reconnaître un avancement. On ne peut échapper à la question du rendement. Quel aurait été son rendement si elle avait travaillé ? Il faut écarter la réponse de l'employeur, ainsi que le rendement exceptionnel et plutôt opter pour la normalité.

[41] Ce n'est pas vrai que la jurisprudence est unanime. Elle est peut être majoritaire, mais cela ne signifie pas, pour autant, qu'elle est bien fondée, puisque les tenants de cette position omettent de se prononcer sur le rendement et le salaire, comme le requiert pourtant l'article 79.4 L.N.T.

[42] Il est faux de prétendre que l'expérience provient nécessairement du travail. Il existe de nombreuses exceptions à cette règle. De plus, il est vrai que les parties ne se sont pas prononcées sur la question soulevée par le présent litige, mais il faut aussi considérer la loi, notamment l'article 79.4 L.N.T. La partie syndicale ne réclame pas d'avancement d'échelon durant l'invalidité, mais bien au retour de la plaignante. L'article 30.19 b) est peut-être clair. Il sert à déterminer la prestation durant l'invalidité, mais il ne dit aucunement qu'il va produire ses effets durant toute la carrière de la salariée. De plus, cette disposition ne permet pas de répondre à l'argument subsidiaire soulevé, soit la prise en compte des jours travaillés par la plaignante durant son retour progressif. Cette disposition prévoit seulement qu'il y aura un seul avancement d'échelon, durant l'invalidité, si la condition établie est satisfaite.

[43] Il est loin d'être clair que l'article 79.4 L.N.T. réfère nécessairement à la période d'absence identifiée à l'article 79.1 L.N.T. Un arbitre a déjà déclaré le contraire.¹⁰ Il ne faut pas tirer de conclusion du fait que ces dispositions fassent partie de la même section. L'article 79.4 L.N.T. a été mis en vigueur en 2002 et cette disposition ne contient aucune référence expresse à l'article 79.1, comme c'est le cas pourtant des articles 79.1.1, 79.1.2 et 79.2 L.N.T. De plus, l'article 79.4 L.N.T. ne contient aucune limite temporelle pour la période d'absence et c'est le cas, également, du titre de la section. L'article 79.6 milite, également, en faveur de la thèse syndicale. Si la plaignante était restée au travail, elle aurait bénéficié de cet avantage.

[44] On est en 2013 et on doit se demander s'il est abusif de croire que l'esprit de l'article 79.4 L.N.T., c'est de préserver les droits que la salariée aurait obtenus, si elle était restée au travail. A contrario, peut-on vraiment croire que le législateur ait voulu

pénaliser la salariée qui doit s'absenter parce qu'elle est malade ? L'obligation d'accommodement dépasse le cadre de la convention collective. La salariée qui s'absente en maladie n'est pas en faute et il serait impensable que le législateur ait permis qu'on la pénalise.

- La partie patronale

[45] Contrairement à la prétention syndicale, l'employeur ne présume pas que le rendement de la plaignante aurait été insatisfaisant. Il constate seulement qu'il n'y a pas eu de rendement. L'arbitre n'a pas à se prononcer sur la qualité du rendement de la plaignante. Tel n'est pas son rôle. Il est vrai qu'il existe des exceptions à la règle voulant que l'expérience résulte du travail, mais ces dernières ne sont pas applicables dans le présent dossier. Il faut donner priorité à la décision du Commissaire du travail quant au lien qui existe entre les articles 79.1 et 79.4. L.N.T. ¹¹ L'analyse de ce dernier est plus élaborée. De plus, il s'agit d'une section qui forme un tout.

[46] Le procureur syndical oublie souvent le critère du rendement satisfaisant, une évaluation qui relève de l'employeur, et non de l'arbitre. Dans le présent dossier, l'employeur était dans l'impossibilité de poser un jugement.

[47] La situation de la plaignante est loin d'être dramatique. Elle a touché des prestations et elle a reçu les augmentations générales de salaire prévues par la convention collective. Elle n'a pas eu d'augmentation d'échelon en raison de son absence et il n'y a rien d'anormal là dedans.

5. L'analyse de la preuve et des arguments des parties

Les questions en litige

[48] Il nous faut déterminer si la plaignante a raison de prétendre qu'elle avait droit, lors de son retour au travail à temps complet, le 8 janvier 2012, à ce que l'employeur lui reconnaisse toute l'expérience, ou, du moins, une partie de cette dernière, qu'elle aurait pu accumuler durant sa période d'invalidité. Cette reconnaissance lui permettrait, soit d'obtenir un échelon plus élevé, à compter de sa réintégration, soit d'avancer d'échelon avant la date retenue par l'employeur pour ce faire, le 12 juin 2012.

[49] La partie syndicale a soulevé deux arguments pour justifier sa réclamation.

L'argument principal

[50] Selon le procureur syndical, l'article 79.4 L.N.T accorde un droit à la salariée qui réintègre son poste à la fin de sa période d'absence, celui d'obtenir le salaire qui aurait été le sien si elle était restée au travail. Pour évaluer ce salaire, il faut nécessairement, toujours selon le procureur syndical, tenir compte, non seulement des augmentations générales accordées durant son absence, mais également de toute l'expérience qu'elle

aurait pu accumuler durant cette période et, ce, afin de déterminer l'échelon auquel elle se serait située dans l'échelle, lors de sa réintégration, n'eut été de son invalidité.

[51] Retenir cette prétention signifierait que la plaignante aurait dû se situer au 13^e échelon, lors de sa réintégration, le 8 janvier 2012, et avancer au 14^e échelon le 11 août suivant.

[52] Rappelons que l'employeur ne reconnaît, pour les fins du cumul de l'expérience, que les jours travaillés par la plaignante entre le 11 août 2010 et le début de son invalidité, le 8 septembre de la même année, ainsi que les six mois qui ont été générés automatiquement par le logiciel de paie, ce qui implique, pour lui, qu'elle pourra avancer au 13^e échelon uniquement le 12 juin 2012.

[53] Avant d'analyser l'applicabilité et, éventuellement, la portée de l'article 79.4 L.N.T, il nous paraît nécessaire d'examiner la toile de fond dans laquelle s'inscrit cette prétention, soit la convention collective.

[54] La notion d'expérience dans la convention collective sert essentiellement au classement et à l'avancement dans les échelles de salaire (les articles 18 et 35).¹² Notons, toutefois, que l'avancement d'échelon n'est pas seulement tributaire de l'expérience, mais, également, du rendement qui doit être satisfaisant ou exceptionnel (art. 18.05 et 18.06).

[55] La notion d'expérience n'est pas définie, comme telle, ou de façon spécifique, dans la convention, même s'il est possible d'en dégager la signification à partir de certaines dispositions utilisées par les parties. Selon Gérard Dion, l'expérience, c'est la

*« Capacité de discernement, d'intuition et de savoir faire relative à une fonction administrative, à une profession, à une technique ou à un métier qui ne peut être acquise autrement que par leur exercice ».*¹³

[56] Autrement dit, pour reprendre l'expression de l'arbitre Hamelin

*« ... d'une manière générale, la définition du terme expérience... parlait de la compétence pratique qui dérivait de l'accomplissement réelle du travail ».*¹⁴

[57] De façon générale, ou en principe, l'expérience est donc tributaire du travail effectivement accompli par la salariée. Cette définition est d'ailleurs confirmée par plusieurs dispositions de la convention collective. Il suffit, pour s'en convaincre, de référer aux dispositions suivantes, notamment les articles 18.05, 18.08, 18.09, 18.10, 35.06, etc.

[58] En principe, l'expérience qui permet d'avancer d'échelon, en autant que le rendement soit jugé satisfaisant, résulte donc de l'accumulation du travail effectivement accompli, soit six mois pour les échelons 1 à 8 et, une année, pour les échelons 9 à 18, ce qui était le cas de la plaignante.

[59] Cette proposition n'est d'ailleurs pas contestée par le procureur syndical. Ce dernier soutient, toutefois, qu'il existe des exceptions à cette position de principe et que le dossier de la plaignante relève justement de ces exceptions.

[60] La convention collective prévoit, tout d'abord, certaines exceptions clairement identifiées. C'est le cas, notamment, de la formation additionnelle qui est assimilée, à certaines conditions, à de l'expérience professionnelle (i.e. art. 17.02, 17.04 et 17.06). C'est le cas, également, de certaines situations où les parties ont permis expressément que l'expérience puisse s'accumuler, sans qu'il n'y ait, pour autant, de travail effectivement accompli (i.e. art. 25.13, 25.15, 25.28, 26.01 etc.)

[61] Qu'en est-il de la situation de la plaignante, durant son invalidité ? Il est évident que cette dernière ne relève pas du principe général, car elle était absente du travail, du moins jusqu'à son retour progressif. La seule disposition qui peut lui être applicable se retrouve à l'article 30.19 b). Elle pouvait alors bénéficier d'un seul avancement d'échelon, en autant que ce dernier soit prévu dans les six mois suivant le début de son invalidité. On sait que ce n'était pas le cas de la plaignante, puisque son avancement d'échelon était prévu le 11 août 2011, alors que son invalidité a débuté le 8 septembre 2010.

[62] Faute de pouvoir satisfaire à cette condition, il n'existe donc aucune autre exception, dans la convention collective, qui puisse être invoquée par la plaignante, à son avantage, pour justifier ses prétentions.

[63] Le procureur syndical reconnaît, d'ailleurs, la situation, puisqu'il s'en remet exclusivement à l'article 79.4 L.N.T. pour fonder sa réclamation. Il est évident, nous l'avons déjà dit, que cette disposition a un effet prospectif seulement. La plaignante ne réclame donc rien pour le passé, sa demande ne valant qu'à partir de sa réintégration, le 8 janvier 2012.

[64] Notons que la partie syndicale n'a pas présenté d'argument basé directement sur la Charte. Il n'y a donc pas eu de démonstration, à l'audience, que le traitement du dossier de la plaignante, lors de sa réintégration, avait fait l'objet d'une distinction, exclusion ou préférence, que cette dernière était fondée sur l'un des motifs prohibés à l'article 10 de la Charte et, finalement, qu'elle avait eu pour effet de détruire ou de compromettre le droit à la pleine égalité dans la reconnaissance et l'exercice d'un droit ou d'une liberté de la personne.

[65] Il faut donc nécessairement s'en remettre au seul argument invoqué par la partie syndicale, soit l'article 79.4 L.N.T.

[66] Il est évident, tout d'abord, que l'article 79.4 L.N.T énonce une norme de travail et que cette dernière est d'ordre public (art. 93 L.N.T.). En vertu de la théorie de la hiérarchie des normes, elle s'impose donc aux parties, malgré le silence de la convention collective.

[67] Le procureur syndical a présenté une argumentation intéressante sur la portée de l'article 79.4 L.N.T, mais il ne nous paraît pas nécessaire de nous prononcer sur son mérite, puisque l'analyse d'une question préliminaire, soit l'applicabilité de cette disposition au présent litige, fait échec à l'utilisation de cette disposition.

[68] L'absence de la plaignante, qui n'est aucunement liée à un acte criminel, mais plutôt à la maladie ou à un accident, s'est prolongée pendant une période qui dépasse 26 semaines, personne ne le conteste (79.1, al. 1, L.N.T.). Il faut donc se demander si le droit prévu à l'article 79.4 L.N.T est limité à la seule période d'absence définie à l'alinéa 1 de l'article 79.1 L.N.T. ou si, au contraire, il s'applique, comme le prétend le procureur syndical, à toute période d'absence, quelle que soit sa durée.

[69] Le procureur syndical a déposé une seule autorité à l'appui de ses prétentions.¹⁵ Selon l'arbitre Turcotte, l'article 79.4 L.N.T. ne comporte pas de limite temporelle et il doit donc s'appliquer à toute période d'absence, peu importe sa durée. Cette prétention a été reprise par le procureur syndical qui a ajouté que l'article 79.4 L.N.T, contrairement aux articles 79.1.1, 79.1.2 et 79.2 L.N.T. ne comporte pas de référence à l'article 79.1 L.N.T.

[70] Le procureur patronal, quant à lui, nous a soumis certaines autorités qui vont en sens contraire.

[71] La doctrine s'est déjà prononcée en faveur de la thèse soutenue par l'employeur. Ainsi, Me Béliveau avance ce qui suit :

*«... De plus la protection accordée au salarié par le premier alinéa de l'article 79.4 ne vaut que s'il s'est absenté durant une période d'au plus 26 semaines au cours des 12 derniers mois. Une absence pour cause de maladie ou d'accident qui dure plus de 26 semaines au cours d'une période de 12 mois peut donc constituer une cause de congédiement, de suspension ou de déplacement ».*¹⁶

[72] La Commission des relations du travail s'est prononcée dans le même sens en 2008.

*« On ne peut donc que conclure que le législateur réserve l'obligation de réintégration dans le poste à l'échéance de cette seule période d'une durée maximale de 26 semaines ».*¹⁷

[73] Une des décisions déposées par la partie syndicale soutient, également, cette interprétation. Ainsi l'arbitre Lyse Tousignant déclare ce qui suit

*« Ce qui nous ramène au cas sous étude. La question posée par les parties fait principalement appel à l'article 79.4 qui ne peut être isolé de son contexte soit les articles 79.1 à 79.6 ».*¹⁸

[74] Ceci étant rappelé, nous croyons, comme nous l'avons déjà dit, devoir retenir la thèse défendue, à ce niveau, par la partie patronale. L'article 79.4 L.N.T. parle de la fin

de la période d'absence et il ne peut s'agir que de l'absence prévue à l'article 79.1 L.N.T.

[75] Nous croyons, en effet, que la section V.0.1 constitue un tout cohérent et que les absences prévues par les dispositions de cette section ne peuvent que se rapporter à l'une des deux hypothèses retenues à l'article 79.1 L.N.T.

[76] L'historique législatif de cette section milite en faveur de cette interprétation. Au départ, il y avait une seule disposition, l'article 122.2 L.N.T., et il est évident que cette disposition ne visait qu'une seule période d'absence qui était protégée par la loi (à l'origine, 17 semaines). Cette disposition a été ensuite remplacée par la section V.0.1 en 2003 (L.Q. 2002, chap. 80). L'article 79.1 L.N.T. ne protège alors qu'une seule période d'absence, soit l'absence pour cause de maladie ou d'accident pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois. L'article 79.1 L.N.T. comprend alors la condition qui apparaît maintenant à l'article 79.2 L.N.T, soit justifier de trois mois de service continu. Les autres dispositions de la section, y compris l'article 79.4 L.N.T ne comportent aucune référence à l'article 79.1 L.N.T. Ce n'était pas nécessaire, puisqu'il est évident qu'il ne pouvait y avoir qu'une seule période en cause, celle qui était déjà identifiée à l'article 79.1 L.N.T.

[77] La section a été de nouveau modifiée en 2008 (L.Q. 2007, chap. 36) en ajoutant une autre période d'absence protégée, celle résultant d'un acte criminel (au plus 104 semaines). La condition de base, soit posséder trois mois de service continu, passe, à ce moment là, de l'article 79.1 à l'article 79.2 L.N.T. Suite à l'ajout d'une autre période d'absence, il est alors normal que les articles 79.1.1 et 79.1.2 réfèrent expressément à l'article 79.1 L.N.T., puisqu'il est nécessaire d'identifier, parmi les périodes d'absence prévues à l'article 79.1 L.N.T., laquelle est concernée par les conditions émises par ces deux dispositions. Pour le reste, rien n'a été changé. L'article 79.4 L.N.T, qui depuis 2003 ne vise qu'une seule période d'absence (au plus 26 semaines pour cause de maladie ou d'accident), ne peut soudainement s'être transformé, depuis 2008, pour couvrir toute période d'absence, peu importe sa durée, du seul fait que les articles 79.1.1, 79.1.2 et 79.2 L.N.T réfèrent maintenant à l'article 79.1 L.N.T.

[78] D'ailleurs, la thèse contraire mène à des incongruités qui peuvent difficilement être imputées au législateur.

[79] Ainsi, si on suit cette thèse, il ne serait plus nécessaire d'aviser l'employeur et de justifier de trois mois de service continu, pour pouvoir invoquer l'article 79.4 L.N.T, après s'être absenté plus de 26 semaines, l'article 79.2 L.N.T comportant des conditions s'appliquant seulement aux deux périodes d'absence prévues à l'article 79.1 L.N.T. La salariée absente, peu importe la durée de son absence, pourrait également revendiquer le droit prévu à l'article 79.3, puisque cette disposition ne contient aucune référence à l'article 79.1 L.N.T. Enfin, la salariée, dont l'absence doit se prolonger pendant plus de 26 semaines, ne pourrait revendiquer le droit au congé prévu à l'article 79.1 L.N.T, et la protection qui en découle définie aux articles 122 et 123 L.N.T, mais

elle pourrait, lors de son retour, réclamer d'être replacée dans son poste si ce dernier existe toujours.

[80] Nous croyons donc, pour toutes ces raisons, que l'article 79.4 L.N.T ne s'applique qu'aux absences déjà identifiées à l'article 79.1 L.N.T. Comme la période d'absence (pour cause de maladie) de la plaignante dépasse 26 semaines, il s'ensuit alors qu'elle ne peut être protégée par cette norme d'ordre public.

[81] Dans les circonstances, le retour à la convention collective s'impose. Nous avons déjà dit que la situation de la plaignante ne relevait d'aucune des exceptions prévues à la convention collective. Il faut alors nécessairement se rabattre sur la seule possibilité qui reste, soit la situation de principe, ce qui nous amène tout naturellement à analyser l'argument subsidiaire présenté par le procureur syndical.

L'argument subsidiaire

[82] Le procureur syndical soutient, à titre subsidiaire, que l'employeur aurait dû, au moins, tenir compte des jours de travail effectués par la plaignante, dans le cadre de son retour progressif, pour déterminer sa date d'avancement d'échelon.

[83] Le retour progressif de la plaignante s'est effectué à compter du 20 juin 2011 et il s'est terminé lors de sa réintégration, le 8 janvier 2012. Si on se fie à l'admission numéro 7, la plaignante a pu travailler, du moins de façon approximative, près de 90 jours durant cette période.

[84] Il faut alors se demander s'il s'agit là véritablement de jours de travail. Dans l'affirmative, il faudra ensuite analyser s'ils sont générateurs d'expérience et s'ils doivent être tenus en compte dans la détermination de la date d'avancement d'échelon, comme le veut la règle générale applicable en la matière.

[85] La première question est facile à trancher. Il est évident qu'il s'agit là véritablement de jours effectivement travaillés. On peut même se demander si la question se pose véritablement. Le paragraphe e) de l'article 30.19 le reconnaît expressément « *Elle a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé...* ». D'ailleurs, le procureur patronal, lui-même, ne remet pas en cause cette réalité.

[86] Ces jours de travail sont-ils générateurs d'expérience permettant d'avancer d'échelon ? Pour les salariées à temps partiel, la règle formulée à l'article 18.10 est tout à fait claire : il s'agit de jours de travail et si la salariée en accumule 225, elle se voit attribuer une année d'expérience, dans la première hypothèse définie à cette disposition. La même règle doit s'appliquer, selon nous, à la salariée à temps complet qui voit sa pratique professionnelle interrompue ou morcelée pour une raison ou l'autre. Notons que la convention ne prévoit pas que l'avancement d'échelon doit se faire à dates fixes. Dans le présent dossier, l'employeur a lui-même dû se baser sur l'article

18.10 pour établir la nouvelle date d'avancement d'échelon de la plaignante au 12 juin 2012, en ignorant, toutefois, les jours travaillés par cette dernière durant son retour progressif.

[87] Enfin, existe-t-il une règle dans la convention qui permet d'écarter le principe général à l'effet que le travail génère de l'expérience et que l'accumulation de cette dernière peut permettre l'avancement d'échelon.

[88] Le procureur patronal a répondu par l'affirmative en référant aux articles 30.19 e) et b).

[89] Cet argument ne nous paraît pas convainquant. L'objectif de l'article 30.19 e) est évident : éviter, notamment, que le retour progressif ne donne ouverture au démarrage d'une nouvelle période d'invalidité. On retrouve le même objectif à l'article 30.04. Notons, si on suit la thèse patronale, qu'il faudrait conclure que la période de travail effectif à temps complet prévue à l'article 30.04 ne pourrait, elle non plus, être génératrice d'expérience, ce qui nous paraît pour le moins étrange.

[90] L'article 39.19 e) n'a donc pas pour effet d'écarter le principe général qui veut que le travail effectué soit générateur d'expérience pour les fins de l'avancement d'échelon.

[91] Qu'en est-il, toutefois, de l'article 30.19 b) ? Nous sommes d'accord, quant à nous, avec l'interprétation donnée par le procureur syndical à cette disposition. Cet alinéa vise à déterminer le salaire devant servir de base au calcul de la prestation payable durant cette partie de la période d'invalidité. Il est vrai que cette disposition peut avoir pour effet d'écarter l'avancement d'échelon durant l'invalidité, pour les fins du calcul de la prestation, si le travail effectué durant le retour progressif était de nature à permettre à la salariée de progresser dans l'échelle, plus de 6 mois après le début de son invalidité. Toutefois, il s'agit là d'un effet temporaire limité à la période d'invalidité, alors que la réclamation de la plaignante se situe justement au moment de sa réintégration, à la fin de son invalidité.

[92] En conclusion, la règle de l'article 30.19 b), alinéa 2 est loin d'être suffisamment claire pour écarter le principe général qui veut que le travail génère de l'expérience qui, elle, permet d'avancer d'échelon.

[93] Signalons qu'un employeur l'a reconnue expressément dans l'une des décisions déposées par la partie patronale. ¹⁹

[94] L'employeur doit donc tenir compte des jours effectivement travaillés par la plaignante, dans le cadre de son retour progressif, pour déterminer sa date d'avancement d'échelon, ce qui a pour effet de devancer la date qu'il a lui-même retenue, soit celle du 12 juin 2012. Il est évident, par ailleurs, que l'avancement d'échelon demeure, également, tributaire du deuxième critère applicable en l'espèce,

soit l'évaluation du rendement en tenant compte, toutefois, des circonstances du retour au travail de la plaignante.

6. Décision

[95] Pour tous les motifs déjà énumérés, l'arbitre soussigné dispose du présent grief de la façon suivante :

- Il déclare, tout d'abord, que l'article 79.4 L.N.T est inapplicable au présent dossier, de sorte que la plaignante, lors de sa réintégration, ne pouvait réclamer, sur cette base, toute l'expérience qu'elle aurait pu accumuler si elle avait été au travail.
- L'arbitre soussigné déclare, ensuite, que les jours travaillés par la plaignante, dans le cadre de son retour progressif, sont générateurs d'expérience et doivent être pris en compte dans la détermination de sa date d'avancement d'échelon. Il ordonne donc à l'employeur de déterminer la date d'avancement d'échelon de la plaignante en fonction de la présente déclaration.
- L'arbitre soussigné se réserve, également, juridiction advenant qu'une difficulté survienne dans l'application de la présente sentence.
- Finalement, conformément à l'article 12.30 de la convention collective, les frais et honoraires du présent dossier doivent être assumés comme suit : un tiers par l'employeur et deux tiers par le syndicat.

Sherbrooke ce 13 mars 2013

Jean-Marie Lavoie, arbitre

Pour l'employeur : Me François Nicolas-Fleury

Pour le syndicat : Me Denis Bradet

Date(s) d'audience : 8 février 2013

RÉFÉRENCES

1. Jewish People's Schools and Peretz Schools Inc. et Federation of Teachers of Jewish Schools, décision rendue le 01-11-08, Me Luc Martineau, arbitre.

Union des Routiers, Brasseries, Liqueurs douces et Ouvriers de Diverses Industries, Local 1999 (Teamster, FTQ) c. Loews Hotel Vogue, décision rendue le 01-08-19, Me Bernard Lefebvre, arbitre et décision de la Cour Supérieure rendue le 20 mai 2004; 500-17-019568-040.

Syndicat des salariés(e)s de transformation des produits alimentaires de la MRC Trois-Rivières (CSD) et les Fromages Saputo – S.E.N.C, décision rendue le 11-11-28, Me Louis B. Courtemanche, arbitre.

Union Internationale des Travailleurs et Travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, FAT-COI-CTC-FTQ-TUAC Canada, section locale 1991-B et Provigo Distribution inc., Centre de Distribution, Viandes, décision rendue le 08-12-10, Me Lyse Tousignant, arbitre.
2. CLSC Saint-Michel et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2825, décision rendue le 04-10-20, Me François Hamelin, arbitre.

Syndicat régional des travailleuses et travailleurs de Clair-Foyer inc. (CSN) c. Clair-Foyer inc., décision rendue le 99-06-08, Me Jean-Louis Dubé, arbitre.

Manoir de l'Âge d'Or et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2518, décision rendue le 95-03-21, Me Diane Fortier, arbitre.

Commission de formation professionnelle de la main d'œuvre (Mauricie) et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1887, décision rendue le 92-10-02, Me François Hamelin, arbitre.
3. Pierre André Côté « *Interprétation des lois* » 4^e éd, Editions Themis, pp. 536 et suiv.
4. Syndicat des travailleuses et travailleurs du CLSC La Presqu'Île et CLSC La Presqu'Île, décision rendue le 94-11-09, Me Marc Abramowitz, arbitre.
5. Nathalie-Anne Béliveau « *Les normes du travail* », 2^e éd., Éditions Yvon Blais, pp. 252 et suiv.

Fostin et Laboratoires Confab inc. (CRT), décision rendue le 08-03-25, M. Alain Turcotte, commissaire.

6. Me Nathalie-Anne Béliveau, précité note 5.

Sobeys Québec Inc. et Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 503, décision rendue le 12-06-29, Me Gilles Desnoyers, arbitre.

Fraternité des policières et policiers de Gatineau et Ville de Gatineau, décision rendue le 11-07-05, Me Robert Choquette, arbitre.

Le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 574 et Cascades, Groupe Papiers Fins, Division Rolland, 2011 R.J.D.T 807.

7. Syndicat des employées et employés de bureau de la Ville de Rimouski et Ville de Rimouski, décision rendue le 08-12-19, Me Huguette Gagnon, arbitre.
8. Clair-Foyer et Manoir de l'Âge d'Or, précité note 2.
9. Ville de Gatineau et Cascades, précités note 6.
10. Syndicat des employés municipaux de la région de l'Estrie (CSD) et Ville de Danville, décision rendue le 09-12-19, Me René Turcotte, arbitre.
11. Faustin, précité note 5.
12. Jewish People's Schools, précité note 1, p. 6.
13. Gérard Dion « *Dictionnaire Canadien des relations de travail* » 2^e éd. PUL, Québec 1976, p. 156.
14. Commission de formation professionnelle de la main d'œuvre (Mauricie), précité note 2, p. 15.
15. Ville de Danville, précité note 10.
16. Me Nathalie Anne Béliveau, précité note 5, p. 259.
17. Faustin, précité note 5., para. 17.
18. Provigo, précité note 1, para 41.

19. Clair-Foyer, précité note 2, pp. 3 et 4.