

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 7 octobre 2019

---

**DEVANT L'ARBITRE : ALAIN CLÉROUX, CRIA**

---

**SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CISSMO - SCFP 3247**

Ci-après « *le Syndicat* »

-vs-

**CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA MONTÉRÉGIE-  
OUEST**

Ci-après « *l'Employeur* »

Plaignant : Syndicat

Grief: 3-JR-2019-0095

---

**SENTENCE ARBITRALE**  
(Code du travail du Québec L.R.Q., c. C-27)

---

## **APERÇU**

[1] Le Syndicat conteste l'affichage d'un poste d'agente administrative classe 2 parce que celui-ci serait un poste fusionné et qu'il n'y a pas de réquisition d'un véhicule automobile.

## **QUESTION EN LITIGE**

[2] Est-ce que l'Employeur a respecté les dispositions conventionnelles lors de l'affichage no. 2019-5315-0792 du poste no. 0000-3001-576 ?

[3] La contestation du Syndicat vise deux éléments, soit la qualification du poste, fusionné ou pas, et la question si un véhicule automobile est requis.

[4] Le Tribunal conclut qu'il ne s'agit pas d'un poste fusionné et que l'utilisation d'un véhicule automobile n'est pas requise.

## **POSITION DES PARTIES**

[5] Pour le procureur du Syndicat, il s'agit d'un poste fusionné.

[6] L'affichage du poste prévoit deux sites pour effectuer le travail, cela suffit pour en faire un poste fusionné.

[7] Un tel poste nécessite l'utilisation d'un véhicule automobile, ce qui est absent de l'affichage.

[8] Il demande d'accueillir le grief et de déclarer nul et sans effet l'affichage no. 2019-5315-0792.

[9] Pour le procureur de l'Employeur, il s'agit d'un poste dit simple, non fusionné. Il reconnaît que l'affichage du poste comporte l'information que le poste s'effectue sur deux sites physiques, mais que cette réalité n'en fait pas un poste fusionné.

[10] Le procureur soutient qu'un poste fusionné doit avoir pour caractéristique de comporter soit plus d'un titre d'emploi ou plus d'un service ou plus d'un titre d'emploi et plus d'un service.

[11] Sur la question du véhicule automobile, il soumet qu'il s'agit d'une décision qui appartient à l'Employeur, qui après analyse, doit prendre une décision qui ne soit pas arbitraire, abusive ou discriminatoire. Dans ce poste, le véhicule automobile n'est pas requis.

[12] Il soumet un cahier d'autorités de huit décisions arbitrales sur les sujets et demande le rejet du grief du Syndicat.

## LE DROIT

[13] Les dispositions pertinentes de la convention collective nationale et des dispositions locales sont les suivantes :

De la convention collective nationale :

« 1.01

4 - Poste

Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 7.10 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail. (...)

5 - Service

Lorsque la notion de service est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Article 2 - Droits de la direction

Le syndicat reconnaît le droit de l'employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion, de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

11.16 Dans le cas d'un grief portant sur les critères d'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.24 Lorsque le syndicat conteste la création d'un poste fusionné, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.27 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties. (...)

27.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement remboursable selon les modalités suivantes :

Les modalités applicables dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache au début ou à la fin de sa journée de travail sont convenues localement. (...)

27.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0.08 \$ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année. (...)

Des dispositions locales :

#### 301.1 Poste

Le mot « poste » désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective et touchant des titres d'emploi à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.

#### 301.2 Poste fusionné

Le poste fusionné désigne les fonctions d'un ou de plusieurs titres d'emploi, dans un ou plusieurs services.

Les postes fusionnés existant à la date d'entrée en vigueur des présentes dispositions sont réputés fusionnés au sens de celle-ci.

Dans le cas d'une nouvelle fusion de postes, l'employeur affiche le poste ainsi fusionné conformément aux dispositions de la convention collective prévues à l'article 307.

Les fonctions du poste fusionné doivent être compatibles et de même ordre dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- fusion de postes à temps partiel;
- lorsque les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste peuvent être accomplies sans surcharge de travail pour une personne salariée.

Avant de procéder à la création d'un poste fusionné, l'employeur consulte le syndicat.

Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage, et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

### 302.1 Service

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement. À titre d'exemple, un service peut être une unité de vie, un service de comptabilité, un service alimentaire, un service de soutien à domicile, etc. (...)

302.2 Les points de service du CSSS Jardins-Roussillon sont les suivants :

(...)

Napierville

- Point de service de Napierville

(...)

Saint-Rémi

- Centre d'hébergement de Saint-Rémi
- CLSC Jardin-du-Québec

(...)

307.1 (...) Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi;
2. l'échelle de salaire;
3. le service;
4. Le quart de travail (soit jour, soir, nuit, rotation jour/soir ou jour/nuit, si applicable);
5. la période d'affichage;
6. le statut rattaché au poste, soit temps complet (y incluant le nombre d'heures/semaine), soit temps partiel; dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines ainsi que l'équivalence à temps complet (ETC);
7. dans le cas d'affichage d'un poste fusionné, l'employeur précise :
  - le ou les titres d'emploi et le ou les libellés apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi;
  - le ou les services

L'affichage peut contenir également à titre indicatif :

8. le ou les point de service à l'intérieur duquel (desquels) la personne salariée devra fournir sa prestation de travail;
9. s'il y a plus d'un point de service, le point de service désigné à titre de port d'attache;
10. les heures de début et de fin de quart, pour les postes comportant un horaire atypique;
11. la nécessité de posséder un véhicule automobile au moment de l'entrée en fonction.

(...)

326.1 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de titulaire (équipe volante et les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel) ou lorsqu'elle détient plus d'un poste à temps partiel avec des ports d'attache différents.

Nonobstant ce qui précède, exceptionnellement les parties peuvent convenir de la création de postes comportant plus d'un port d'attache, auquel cas, celles-ci préciseront les modalités d'application.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants :

- 1) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- 2) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- 3) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

326.2 Dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le domicile du premier ou du dernier usager, sauf si cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et son port d'attache, auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

Cependant, la personne salariée n'est pas considérée au travail durant le temps employé à son déplacement avant le début ou après la fin de son quart de travail lorsqu'elle occupe un poste pour lequel elle doit accomplir ses fonctions dans plus d'un point de service, tel qu'indiqué au moment de l'affichage ou dans l'avis transmis dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des présentes dispositions.

## ANALYSE

[14] Il y a eu débat avant le début de l'audition sur qui avait le fardeau de la preuve. Chacun prétendant que l'autre avait ledit fardeau.

[15] La partie syndicale s'appuyant sur les paragraphes 11.16 et 11.24 de la convention nationale.

[16] La partie patronale niant qu'il s'agit d'une condition d'obtention d'un poste (paragraphe 11.16) ou d'un poste fusionné (paragraphe 11.24) prétend que comme dans tous les griefs le fardeau appartient à celui qui réclame.

[17] Le procureur patronal a accepté le fardeau de présentation.

[18] La question du fardeau sera déterminée plus loin.

[19] Le grief (S-3) est rédigé comme suit :

« En vertu de la convention collective, le Syndicat conteste l'affichage 2019-5315-0782 du poste fusionné 0000-3001-576, ainsi que tout ce qui en découle. Le Syndicat conteste également la décision de l'Employeur de fusionner ce poste et entre autre, de ne pas inscrire sur l'affichage, la nécessité de posséder un véhicule automobile au moment de l'entrée en fonction.

Le Syndicat demande que cet affichage soit déclaré nul de nullité absolue. Le Syndicat demande également qu'il soit déclaré que tous les découlements de cet affichage soit sans effet, sauf pour la restitution des droits du ou des salarié(s) lésé(s) ainsi qu ceux du Syndicat. » (sic)

[20] Pour répondre à la question en litige, nous devons d'abord déterminer s'il s'agit d'un poste fusionné ou pas.

[21] Selon les dispositions locales, au paragraphe 301.2, il y a deux critères qui déterminent ce qui est un poste fusionné, soit la présence de plusieurs titres d'emploi ou la présence de plusieurs services.

[22] De la pièce E-2, l'affichage du poste 0000-3001-576, il est évident qu'un seul titre d'emploi y apparaît.

[23] Dans cette même pièce, nous pouvons y lire : « Service : 1967 - GMF - JARDINS QC » et dans l'encadré « Renseignements additionnels (À titre indicatif) » on peut y lire « Site : CLSC J.Q. ST-RÉMI » « La personne devra travailler aussi à Napierville : ... (0.6) St-Rémi, (0.4) Napierville. »

[24] Des témoignages entendus, nous apprendrons que ce poste a été créé par l'Employeur suite à la création d'un groupe de médecine familiale (GMF), que ce GMF est situé dans les locaux de l'Employeur tant à St-Rémi qu'à Napierville et que selon les dispositions de la loi encadrant les GMF, l'Employeur doit fournir du soutien administratif.

[25] Bien que la création d'un GMF ne relève pas de l'Employeur, celui-ci doit fournir du personnel en raison de la loi et de la « Circulaire MSSS 2018-011 » qui détermine le type et le nombre de personnel que l'Employeur doit fournir au GMF. Dans notre espèce, c'est un poste temps complet d'agente administrative classe 2.

[26] Selon le témoin Nathalie Roy, la circulaire MSSS 2018-011, ne lui donne pas le choix de la création d'un poste à temps complet.

[27] Selon le témoin, qui n'a pas été contredit, le travail est le même peu importe qu'il s'effectue à St-Rémi ou à Napierville.

[28] Elle est la supérieure hiérarchique de l'agente administrative classe 2, et que selon la pièce E-3, il existe une forme de cogestion au sein du GMF qui fait en sorte qu'il y a aussi un lien fonctionnel entre l'agente administrative classe 2 et le médecin responsable du GMF Jardins du Québec.

[29] Le GMF dispense ses services dans deux sites appartenant à l'Employeur. Ce sont les mêmes médecins et la même clientèle qui se déplacent d'un site à l'autre.

[30] Le poste est de trois jours à St-Rémi et deux jours à Napierville.

[31] Selon la description des responsabilités (E-4), les tâches du poste s'effectuent dans un seul service, avec une seule description de tâches relevant du même titre d'emploi et sous la responsabilité d'une même cheffe de service.

[32] Selon le témoin, la personne salariée n'a pas à se déplacer dans le cadre de son travail. Lorsqu'elle est assignée à St-Rémi, elle y passe toute sa journée de travail à ce site, et la même chose à Napierville.

[33] Lors du contre-interrogatoire, elle soutient qu'elle n'avait pas à consulter le Syndicat puisqu'il ne s'agit pas d'un poste fusionné et que la circulaire MSSS-2018-011 du Ministère lui octroyait un seul poste à temps complet et qu'elle n'avait pas le choix entre un poste à temps complet ou deux postes à temps partiel équivalant à un poste à temps complet.

[34] Selon le Tribunal, il ne s'agit pas d'un poste fusionné selon la définition donnée au paragraphe 301.2 des dispositions locales. Il s'agit d'un seul titre d'emploi et dans un seul service. Il y a donc absence des critères qualifiant un poste fusionné.

[35] Mon collègue René Beaupré, dans la décision *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en trouble envahissant du développement (CRDITED) de la Montérégie-Est et Syndicat des travailleuses et travailleurs du CRDI Montérégie-Est (CSN) (JE-2)*, où la définition de poste est très semblable à celle des présentes dispositions locales (art. 301.1), arrive à la conclusion :

« [51] Le poste réfère donc aux tâches effectuées par un salarié, à temps complet ou à temps partiel, dans un titre d'emploi donné, selon une échelle de salaire prévue à la convention collective et s'exerçant à l'intérieur d'un service. »



[36] Dans cette décision, sur la notion de service :

« [53] Cette notion de « *service* » est définie dans les dispositions locales, au paragraphe 2.01. Il s'entend au sens du budget de l'établissement. Une unité de réadaptation ou un programme équivaut à un service et une unité résidentielle équivaut également à un service. »

Même si la définition de service diffère dans l'espèce, l'idée de base reste la même et le présent Tribunal partage la conclusion :

« [55] De l'avis du tribunal, appuyé en cela par une jurisprudence largement majoritaire, un service est caractérisé par la finalité de ses activités, à savoir notamment sa clientèle et les actes professionnels qui y sont posés, et ne sont pas rattachés à un lieu physique précis ou à un local spécifique. »

[37] Cette décision est largement reprise dans la décision *Syndicat des travailleurs et travailleuses et travailleurs du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Montérégie-Est et Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Montérégie-Est (CRDITED-Montérégie Est) (JE-1)* de ma collègue Francine Lamy.

[38] Comme il ne s'agit pas d'un poste fusionné, l'obligation de consulter le Syndicat au préalable de l'affichage ne s'applique pas.

[39] L'argument du procureur du Syndicat sur le fardeau de la preuve, s'appuyant sur le paragraphe 11.24, se retrouve de facto écarté.

[40] Reste la question à savoir si un véhicule automobile est requis.

[41] Pour le procureur du Syndicat, l'Employeur aurait dû, lors de l'affichage, indiquer que l'utilisation d'un véhicule automobile était requise.

[42] Pour l'Employeur, l'automobile n'est pas requise.

[43] Rappelons que cette information « auto requise ou non » n'est pas obligatoire lors de l'affichage d'un poste, il s'agit d'une information supplémentaire « à titre indicatif ».

[44] Il n'est pas clair dans l'argumentation du procureur du Syndicat si cette réclamation est intimement liée au premier argument sur la notion de poste fusionné. Toutefois, la question peut se poser distinctement de la première.

[45] Il est reconnu par la jurisprudence que la nécessité d'utiliser un véhicule automobile est une question qui appartient strictement à l'employeur.

[46] Mon collègue Marc Poulin dans la décision *Regroupement des techniciennes, techniciens et des professionnelles du CSSS de la Vieille-Capitale (CSN) et Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale (JE-8)* indique :

« [45] Les parties ont voulu, comme première condition, que la personne soit « requise par l'employeur » pour avoir droit à la compensation. Ce droit reconnu à l'employeur n'est assorti d'aucune condition. Il appartient donc à lui seul de décider s'il requiert l'utilisation du véhicule personnel. Ce droit de gérance lui est reconnu par la jurisprudence dans des circonstances analogues à la nôtre. »

[47] Selon la preuve entendue, tous les témoins affirment que le poste en question se fera sur deux sites différents.

[48] Le témoin Mario Beaulieu, appelé par le Syndicat, soumet que pour aller d'un site à l'autre, il faut l'utilisation d'un véhicule automobile et qu'une personne salariée possédant un poste ne peut pas avoir plus d'un port d'attache.

[49] Pour le témoin Nathalie Roy, il n'est pas question de déplacement d'un site à l'autre durant le travail. Nous l'avons vu précédemment, le travail journalier s'effectue au complet sur un site ou l'autre.

[50] Pour le Tribunal, nous sommes dans l'application du deuxième alinéa du paragraphe 326.2 :

« 326.2 (...) Cependant la personne salariée n'est pas considérée au travail durant le temps employé à son déplacement avant le début ou après la fin de son quart de travail lorsqu'elle occupe un poste pour lequel elle doit accomplir ses fonctions dans plus d'un point de service, tel qu'indiqué au moment de l'affichage ou dans l'avis transmis dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur des présentes dispositions. » (sic)

[51] L'Employeur a indiqué à l'affichage du poste (E-2) que le travail se fera à St-Rémi et à Napierville, conformément à la disposition locale 307.1. La supérieure immédiate du poste affirme que le travail ne nécessite pas de déplacement à l'intérieur des heures de travail, donc il n'y a pas nécessité d'exiger l'utilisation d'un véhicule automobile. Cela explique l'absence à l'affichage d'une telle indication.

[52] Le Tribunal estime qu'il y a confusion chez le témoin Beaulieu entre les notions de port d'attache et de site où s'effectue le travail. Il est vrai, par ailleurs, que certaines conventions collectives et ententes locales donnaient la même définition de ces mots, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[53] La décision de fixer un port d'attache doit se faire en conformité avec le paragraphe 326.1 des dispositions locales.

[54] Le Tribunal estime que la décision de l'Employeur de ne pas afficher qu'un véhicule automobile était requis est conforme aux dispositions conventionnelles et qu'elle n'est ni abusive, ni déraisonnable ou discriminatoire, ce qui demanderait l'intervention du Tribunal.

[55] Ce qui entraîne le rejet du deuxième argument du procureur du Syndicat sur la question du fardeau de la preuve, s'appuyant celui-là sur le paragraphe 11.16 car il ne s'agit pas d'un critère d'obtention d'un poste.

[56] Dans son ouvrage *Le preuve et la procédure en arbitrage de griefs*, l'autrice Louise Verschelden indique :

« Page 227 : Le fardeau de la preuve est l'obligation pour une partie de faire la démonstration du bien-fondé du droit qu'elle invoque.

Il appartient au tribunal d'arbitrage de décider qui, de l'intimé ou du requérant a le fardeau de la preuve. Cependant comme le principe fondamental en droit judiciaire est à l'effet que le demandeur a le fardeau de la preuve, c'est généralement au syndicat que revient celui-ci (à l'exception du grief de l'employeur évidemment).

Page 228 : Si la preuve est contradictoire ou pas suffisamment convaincante selon la prépondérance de preuve, la partie sur laquelle reposait le fardeau de la preuve perdra puisqu'elle aura échoué dans son obligation de convaincre le tribunal. » (sic)

[57] Le Tribunal déclare que le fardeau de la preuve appartient au Syndicat et que celui-ci n'a pas fait la démonstration prépondérante du bien-fondé de sa réclamation.

**DISPOSITIF**

**POUR LES RAISONS QUI PRÉCÈDENT**, après avoir étudié la preuve, la jurisprudence et les autorités soumises par les parties, soupesé les arguments des procureurs et sur le tout délibéré, le Tribunal :

**DÉCLARE** que le fardeau de la preuve appartient au Syndicat.

**REJETE** le grief no. 3-jr-2019-0095.

**DÉCLARE** que les frais et honoraires seront assumés par le Syndicat.

---

**Alain Cléroux, CRIA**  
**Arbitre**  
Conférence des arbitres du Québec

Procureur de l'Employeur : Me Sylvain Besombes

Procureur du Syndicat : Monsieur Stephen Brown

Date de l'audience : 10 septembre 2019

**ANNEXE 1  
PIÈCES PRODUITES**

---

**Par le procureur de l'Employeur**

- E-1 Demande de création, modification, d'abolition ou d'affichage de poste
- E-2 Affichage no. 2019-5315-0792 du poste no. 0000-3001-576
- E-3 Annexe I à la circulaire 2018-11, Proposition d'organigramme hiérarchique et fonctionnel en CLSC
- E-4 Description des responsabilités, poste agente administrative classe 2, Profil adm. St-Rémi/Napierville

**Par le procureur du Syndicat**

- S-1 Convention collective - 2015-2020. CPAS - SCFP et CPNSSS
- S-2 Dispositions locales, SCFP, local 3247 et CSSS Jardins-Roussillon, 2008
- S-3 Grief no. 3-JR-2019-0095

## ANNEXE 2 AUTORITÉS

---

### Par le procureur de l'Employeur

- JE-1 *Syndicat des travailleurs et travailleuses du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Montérégie-Est et Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement de la Montérégie-Est (CRDITED-Montérégie-Est)*  
Me Francine Lamy, 17 décembre 2014, 2014 CanLII 78608 (QC SAT)
- JE-2 *Centre de réadaptation en déficience intellectuelle et en troubles envahissants du développement (CRDITED) de la Montérégie-Est et Syndicat des travailleurs et travailleuses du CRDI Montérégie-Est (CSN)*  
M. René Beaupré, 12 avril 2013, A.A.S. 2013A-58
- JE-3 *Centre d'accueil Anne le Seigneur (Foyer Bétournay) et Syndicat des employés du service Bétournay*  
Me Pierre Jasmin, 6 mai 1988, A.A.S. 88A-236
- JE-4 *Syndicat des professionnelles en soins infirmiers et cardiorespiratoires du CUSM-FIQ et Centre universitaire de santé McGill (CUSM) site : Hôpital de Montréal pour enfants (Montreal Children's hospital)*  
Me Claude H. Foisy, 1er mars 2014, A.A.S. 2014A-29
- JE-5 *Syndicat des travailleuses et travailleurs des Centres jeunesse de la Montérégie (CSN) et Centre jeunesse de la Montérégie*  
Me André Ladouceur, 27 juillet 2012, AZ-50886339 (QC SAT)
- JE-6 *Institut Philippe Pinel et Syndicat des travailleurs unis de Pinel*  
Me Claude Fabien, 23 décembre 1985, A.A.S. 86A-187
- JE-7 *Institut Nazareth et Louis-Braille et Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1878*  
Me Carol Jobin, 10 juillet 1995, A.A.S. 95A-295
- JE-8 *Regroupement des techniciennes, techniciens et professionnelles du CSSS de la Vieille-Capitale (CSN) et Centre de santé et de services sociaux de la Vieille-Capitale*  
Me Marc Poulin, 14 décembre 2007, 2007 CanLII 55370 (QC SAT)