

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 30 novembre 2020

---

**DEVANT L'ARBITRE : HUBERT GRATON**

---

**Syndicat canadien de la fonction publique (FTQ), section locale 3247**

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

ET

**Centre Intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest**

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Grief : **Z-CISSMO-2019-068**

Convention collective : 2015-2020

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

[1] Le litige vise à déterminer si l'employeur peut unilatéralement ajouter à la composition du comité de relations de travail prévu à la convention collective, la présence d'une quatrième personne, membre de l'unité d'accréditation, pour préparer la documentation et prendre les notes au bénéfice exclusif de la partie patronale.

## LA PROCÉDURE

[2] Le grief Z-CISSMO-2019-068 (pièce S-2) est déposé le 18 novembre 2019 et se lit comme suit :

### « DESCRIPTION SOMMAIRE DU GRIEF:

#### **AFFIRMATION**

*En vertu de la convention collective ainsi que des autres lois applicables, le syndicat conteste la décision de l'employeur de ne pas respecter les modalités concernant ses représentants lors du comité local des relations de travail ou autres. Le syndicat conteste également le fait que l'employeur tente d'imposer lors de ces comités une tierce personne n'étant ni représentante du syndicat, ni représentante de l'employeur.*

#### **RÉCLAMATION**

*Le syndicat demande à l'Arbitre:*

*De constater la violation de l'article 33.09 des Dispositions Nationales de la Convention Collective;*

*De constater que la présence d'un membre du personnel, n'étant ni représentant de l'employeur, ni représentant du Syndicat, est contraire à la Convention Collective;*

*D'ordonner que cesse immédiatement cette pratique;*

*D'ordonner à l'employeur de ne permettre la présence de ses seuls représentants lors des rencontres du Comité des relations de Travail ou autres, à moins d'entente avec le Syndicat;*

*D'ordonner la réparation des préjudices causés au Syndicat ou à ses membres par cette pratique en nature ou pécuniaire, ainsi que tous les autres droits prévus incluant les intérêts.»*

## LA PREUVE

[3] Le syndicat fait entendre Monsieur Simon Beaulieu. Il est préposé aux bénéficiaires et est président de la section locale depuis 2014.

[4] Il a participé personnellement à plusieurs réunions des comités paritaires avec l'employeur à titre de représentant syndical comme le Comité de relations de travail (ci-après CRT) et le comité de griefs, mais à moindre mesure dans ce dernier cas.

[5] Ces comités se réunissent en alternance à chaque mois et demi et on y discute toute problématique reliée aux sujets qui sont visés dans les arrangements locaux. Il ne s'agit pas de négociation mais de discussions.

[6] Les titres d'emploi des représentants patronaux qui siègent à ces comités sont généralement les suivants : agent de gestion de personnel, technicien en relations de travail ou chef des relations de travail. Tous ces titres d'emploi sont non syndiqués.

[7] En mars 2017, l'employeur a ajouté de son propre gré une quatrième personne à son équipe pour prendre les notes des délibérations. Il s'agissait d'une agente administrative, un poste syndiqué couvert par l'accréditation du syndicat.

[8] Monsieur Beaulieu a alors exprimé son malaise à ce qu'un membre de son accréditation assiste aux délibérations du CRT avec l'équipe patronale.

[9] L'employeur a accepté la demande syndicale d'exclure du CRT l'agente administrative et par la suite, les représentants de l'employeur étaient principalement des agents de gestion du personnel (non-syndiqués).

[10] Le 18 octobre 2019, lors d'une rencontre du CRT, le syndicat constate la présence de Madame Alexandra Figurski, agente administrative. L'employeur désire ajouter sa présence aux fins de prendre les notes pour les représentants de l'employeur.

[11] Monsieur Beaulieu fait part de son désaccord et de son malaise à ce qu'une de ses membres assiste aux délibérations du CRT.

[12] Le témoin justifie sa position en témoignant à l'effet que l'agente administrative serait en conflit d'intérêt ou à tout le moins dans une position difficile. Il relate que lors des discussions avec l'employeur à ce sujet, la partie patronale a reconnu qu'il serait possible que l'agente administrative soit appelée à témoigner « contre » le syndicat ce qui lui apparaît inconcevable.

[13] Cette situation est très inconfortable pour le syndicat et la salariée en cause car :

a) elle est membre en règle et a accès à toute l'information syndicale;

b) son rôle aux comités limite la liberté syndicale du membre car comment pourrait-elle devenir déléguée ou membre de l'exécutif syndical;

c) elle pourrait rapporter à d'autres salariés de l'information sur ce qui se passe aux comités, ce qui pourrait être préjudiciable au syndicat.

[14] Le syndicat fait ensuite entendre Patrick Hallé. Il siège depuis plusieurs années à titre de représentant syndical au comité de griefs. Il a siégé à toutes les séances du comité de griefs depuis 2017 et quelque fois à titre de remplaçant au CRT.

[15] Depuis 2017, les représentants patronaux au comité de griefs sont toutes des personnes non-syndiquées dont Judith Harnois, Johanne Voyer et un certain nombre d'agents de gestion du personnel où il y a un certain roulement.

[16] À l'automne 2019, la partie patronale a présenté Alexandra Figurski, agente administrative (syndiquée) au comité et on a informé le syndicat qu'elle assisterait dorénavant aux rencontres du comité. Son rôle consistait à prendre les notes pour la partie patronale et gérer les documents patronaux.

[17] Il a exprimé son désaccord car il prétend qu'un salarié qui n'est pas représentant n'a pas à être au courant de la nature et du détail des discussions qui surviennent au comité de griefs.

[18] Souvent les parties proposent des arrangements « off the record » ou proposent de laisser tomber des griefs en échange contre d'autres qui seraient acceptés et qui ne résulteraient pas nécessairement à des ententes.

[19] Selon le témoin : « nos membres n'ont pas à savoir cela »

[20] Comme membre en règle, le syndicat ne pourrait empêcher cette salariée d'assister aux réunions syndicales, de partir en cabale, voire se présenter aux élections syndicales.

[21] Le témoin reconnaît être au courant que la salariée agente administrative est liée par une entente de confidentialité.

[22] La partie patronale fait entendre Alexandra Figurski. Elle est à l'emploi du CISSMO depuis mai 2012. Elle dépose le formulaire d'engagement à la confidentialité qu'elle a signé le 7 mai 2012 (Pièce E-1). Elle dépose également le Guide de confidentialité qui lui a été remis à l'époque et qui est mentionné à E-1 (Pièce E-2).

[23] Elle comprend de ces documents qu'elle ne peut divulguer à quiconque toute information apprise dans le cadre de son travail.

[24] Elle occupe depuis le 15 octobre 2018 un poste d'agente administrative en relations de travail.

[25] Elle explique les différentes tâches de son occupation qu'elle décrit comme un rôle administratif. Elle est le lien entre l'employeur et le syndicat.

[26] À ce titre, elle reçoit tous les griefs déposés par le syndicat, ouvre les dossiers, vérifie si les délais sont respectés. Elle reçoit les réponses des gestionnaires aux griefs, prépare et transmet la position de l'employeur à l'attention du syndicat.

[27] Dans les cas où le grief est réputé bien fondé, elle procède aux demandes de paiement.

[28] Elle reçoit toutes les références à l'arbitrage, prépare et coordonne les réponses de l'employeur quant aux propositions d'arbitre.

[29] Elle coordonne la tenue des rencontres internes y compris les enquêtes sur les griefs.

[30] Elle prépare et participe aux réunions internes en vue des CRT et comité de griefs et coordonne les dates avec les instances syndicales.

[31] Quant à son rôle pendant les réunions du CRT ou du comité de grief, elle est présente pour prendre les notes des délibérations et apporter un soutien à l'équipe, notamment la préparation de l'ordre du jour des rencontres.

[32] Elle déclare que 60% de son travail est en communication avec le syndicat.

[33] Elle ne se considère pas un représentant patronal et ajoute que les non syndiqués pour qui elle travaille sont des camarades de travail. On ne lui a jamais dit qu'elle était une représentante patronale.

[34] Dans le cadre de son travail relatif aux griefs, son rôle est logistique et elle ne discute jamais du fond des griefs ou de leur mérite.

[35] Elle n'a pas accès au contenu médical d'un dossier de grief.

[36] Deux autres témoins seront entendus dans le cadre de la preuve patronale soit Mélissa Cadieux et Geneviève Beaupré. Elles relateront les échanges entre les parties quant à leur désaccord relatif à la présence de l'agente administrative aux comités et de l'échange de courriels à ce propos (pièces S-3 et S-4).

[37] Mélissa Cadieux explique que compte tenu du désaccord, le syndicat s'est retiré du comité de griefs depuis le 10 octobre 2019.

[38] Madame Beaupré constate que le syndicat s'est également retiré des réunions du CRT depuis le 30 octobre 2019.

## REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

[39] **La partie syndicale** plaide que le grief doit être accueilli car le texte de l'article 33.09 de la convention collective S-1 interdit spécifiquement la présence d'un tiers non représentant de l'employeur.

[40] On argue également que la présence d'une agente administrative syndiquée au sein de l'équipe patronale serait illégale, car cette salariée deviendrait privée de ses droits syndicaux et serait en conflit d'intérêt.

[41] Le texte de 33.09 mentionne expressément « ...*d'au plus 3 représentants...* ». Les parties ont donc expressément limité à 3 personnes et qui sont des représentants des parties. On doit donner effet au texte, d'autant plus que les parties ont utilisé un langage différent à l'article 33.02.

[42] Quand les parties ont voulu prévoir la possibilité d'ajouter des tiers à un comité, elles l'ont expressément stipulé comme à l'article 33.15 dans le cadre d'une plainte sur le fardeau de tâches.

[43] .Le fait que l'employeur a, par le passé, utilisé la présence d'agente administrative au comité de grief ne peut constituer une pratique passée.

[44] **La partie patronale** plaide pour sa part que le grief doit être rejeté car l'employeur en vertu de ses droits de gestion résiduels, peut assigner une agente administrative pour exécuter les fonctions qui se rattachent à sa description d'emploi.

[45] L'agente administrative n'est pas présente aux comités à titre de représentante de l'employeur. Elle n'effectue aucune fonction qui relève de celles prévues pour le CRT mentionnées à l'article 33.12.

[46] L'article 33.09 limite le nombre de représentants, pas le nombre de personnes aux délibérations.

[47] Le malaise syndical auquel le syndicat fait référence est non fondé car il est de la nature même des tâches d'une agente administrative aux relations de travail d'être au courant de l'information « sensible » entre le syndicat et l'employeur.

[48] La salariée est d'ailleurs couverte par un engagement de confidentialité.

[49] Subsidiairement, l'employeur ajoute que dans l'éventualité où le grief est accueilli, le tribunal ne peut accorder de réparation en nature ou de nature pécuniaire puisqu'aucune preuve de dommages n'a été présentée devant le tribunal.

## LE DROIT

[50] Les dispositions pertinentes de la convention collective sont les suivantes :

*« 33.02 Ce comité se comporte de trois (3) représentantes ou représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes ou représentants du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-FTQ), d'autre part. »*

*« 33.09 Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local. »*

*« 33.12 Ce comité a pour fonctions:*

- a) de discuter des griefs avant l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe 11.01, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;*
- b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;*
- c) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;*
- d) d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.08 et 35.04;*
- e) de se rencontrer une fois par année afin de discuter de la prévision annuelle des travaux à être accordés en sous-traitance.*

*Dans le cas où l'unité de négociation comprend des personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires, le comité a également pour fonction de discuter de toute question relative aux soins infirmiers.»*

*« 33.15 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié. »*

## **MOTIFS ET DÉCISION**

[51] De manière préliminaire, le tribunal rappelle qu'un des éléments fondamentaux du régime de relations de travail au Québec est basé sur l'existence de la paix industrielle pendant la durée de la convention collective en échange pour les parties de la capacité de faire trancher leurs différends par l'arbitrage.

[52] Les parties aux présentes, à l'instar de plusieurs employeurs et syndicats, ont exprimé le souhait que des discussions ou échanges sont nécessaires et doivent être encadrées dans la convention collective. Ces discussions se tiennent dans le cadre de comités comme le CRT et le comité de griefs.

[53] Il est donc important que ces dispositions de la convention collective soient étudiées conformément à l'intention des parties et afin de favoriser la réalisation de leur objet, à savoir la discussion et l'échange de leurs positions quant aux enjeux qui les confrontent selon les règles qu'elles se sont données.

[54] Cela étant dit, le tribunal est d'avis que la position syndicale sur le fond du grief est bien fondée et doit être retenue pour les motifs suivants.

[55] Les parties n'ont soumis au tribunal aucune sentence arbitrale ayant interprété des textes similaires.

[56] Le tribunal est d'avis que le libellé de l'article 33.09 de la convention collective règle, à lui seul, la question soumise.

[57] Les parties ont exprimé leurs intentions quant à la composition du CRT de façon simple, claire et sans ambiguïté

*« 33.09 Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local.»*

(nos soulignés)

[58] L'utilisation des mots « d'au plus trois » nous apparaît clairement comme un maximum.

[59] De plus, le texte fait référence aux représentants de chacun des parties ce qui exclut la présence de personnes qui ne possède pas ce statut.

[60] Les deux parties admettent que l'agente administrative n'est pas une représentante de l'employeur.

[61] La partie patronale plaide que le texte de l'article 33.09 limite le nombre de représentants des parties, mais pas celui d'autres personnes. Le tribunal n'est pas de cet avis, car cette interprétation reviendrait à dire que le CRT pourrait être composé d'un nombre illimité de personnes ce qui nous apparaît insoutenable compte tenu du texte de 33.09.

[62] Notre position se trouve également appuyée par la présence de l'article 33.15 de la convention. Cet article vise la composition d'un comité spécial qui traite des plaintes de fardeau de tâches. On y prévoit expressément qu'une partie à ce comité peut s'adjoindre l'aide extérieure lorsqu'elle le juge approprié.

[63] Le tribunal constate que les parties n'ont pas prévu cette possibilité à l'article 33.09. On peut donc conclure que si les parties avaient eu l'intention de pouvoir ajouter unilatéralement des personnes à leur représentation au CRT, elles l'auraient mentionné comme elles l'ont fait à l'article 33.15.

[64] Le syndicat a fait grand état du fait que la présence d'une syndiquée au comité était impossible car cela plaçait un de leur membre en conflit d'intérêt voire la priver de ses droits syndicaux.

[65] Le tribunal n'accepte pas cette prétention. Le droit du travail québécois ne retient pas le conflit d'intérêt comme motif pour exclure un salarié d'une unité d'accréditation contrairement à d'autres juridictions canadiennes.

[66] Le malaise soulevé par les témoins syndicaux semble plus relié à l'identité des personnes appelées à être agent administrative aux relations de travail que sur des faits objectifs.

[67] La preuve a révélé que l'agente administrative dans ses tâches régulières possède une connaissance approfondie des enjeux entre les parties. Sa présence ou non pour prendre des notes au CRT ne change rien à cette réalité.

[68] L'employeur pourrait même ressentir lui aussi un malaise en craignant que la personne qui détient le poste d'agente administrative puisse être une "taupe" du syndicat.

[69] La preuve révèle que par le passé l'employeur a demandé la présence d'une agente administrative pour prendre des notes au CRT et au comité de griefs. Le tribunal est d'avis que compte tenu de l'opposition exprimée en 2017 par le président du syndicat on ne peut conclure qu'il s'agisse d'un comportement qui est caractéristique d'une pratique passée ayant modifié la teneur de la convention collective.

[70] Rien dans la preuve entendue n'a convaincu le tribunal de l'impossibilité pour l'employeur de prendre des notes avec ses représentants présents. Il est évident que la présence de l'agente administrative rend peut être les réunions plus efficaces pour l'employeur. Rien n'empêche les parties de s'entendre sur des modalités de fonctionnement au CRT par arrangement local et qui leur serait acceptable.

[71] Finalement, le tribunal rejette la demande syndicale d'ordonner réparation des préjudices causés au syndicat ou à ses membres en nature ou pécuniaire, le syndicat n'ayant présenté aucune preuve à ce sujet.

## **DISPOSITIF**

[72] Pour ces motifs le tribunal :

**ACCUEILLE PARTIELLEMENT** le grief Z-CISSMO-2019-068;

**CONSTATE** la violation de l'article 33.09 de la convention collective nationale;

**CONSTATE** que la présence d'un membre du personnel, n'étant ni représentant de l'employeur ou du syndicat est contraire à la convention collective;

**ORDONNE** que cesse cette pratique;

**ORDONNE** à l'employeur de ne permettre uniquement la présence de ses seuls représentants lors des rencontres du CRT ou autres, à moins d'entente avec le syndicat;

**REJETTE** la demande syndicale de réparation des préjudices en l'absence de toute preuve à ce sujet.

**DÉTERMINATION DE LA PROPORTION DES HONORAIRES ET DES FRAIS SELON L'ARTICLE 11.27**

[73] Compte tenu du dispositif ci-haut, le tribunal détermine que les frais et honoraires seront assumés à 90 % par la partie patronale et à 10% par la partie syndicale.

---

HUBERT GRATON  
Arbitre de griefs

Pour le syndicat : Me Nicolas Cléroux

Pour l'employeur : Me Sylvain Besombes

Date(s) d'audience : Le 13 mars 2020