

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 15 juin 2015

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> MARCEL MORIN**

---

**SYNDICAT DES INTERVENANTES EN PETITE ENFANCE DE QUÉBEC  
(SIPEQ - CSQ)**

Ci-après appelé « le Syndicat »

ET

**CENTRE DE LA PETITE ENFANCE L'ARC-EN-CIEL INC.**

Ci-après appelé « l'Employeur »

Plaignant : Mélanie Lachapelle

Grief : N° du Syndicat : G25-9363-2012-2013-04 et grief patronal

Nature du grief : Abus de droit

Convention collective : 2005-2011

---

**SENTENCE ARBITRALE  
(Art. 100 Code du Travail L.R.Q. c.C-27)**

---

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

[01] Les parties ont convenu de saisir le présent tribunal d'arbitrage du grief G 25-9363-2012-2013-04 déposé pour et au nom des plaignantes Mélanie Lachapelle et Geneviève Binet. Ce grief déposé le 18 février 2013 se lit ainsi (E-3) :

« **Objet : Grief relatif au taux de salaire octroyé aux préposées Mesdames Mélanie Lachapelle et Geneviève Binet**  
**Grief numéro : G25-9363-2012-2013-04**

**Madame,**

**Nous vous avisons, par la présente, d'un grief relatif au sujet en titre.**

#### **EXPOSÉ DU GRIEF**

**Le Syndicat conteste la décision de l'Employeur de continuer à maintenir le salaire de préposée à Mesdames Mélanie Lachapelle et Geneviève Binet lorsque celles-ci effectuent des tâches normalement réservées à la cuisinière et qui font la majorité de leurs tâches à la cuisine.**

#### **CORRECTIFS REQUIS**

**Le Syndicat réclame pour et au nom de M<sup>me</sup> Lachapelle et de M<sup>me</sup> Binet que ces salariées reçoivent le taux horaire de salaire d'une cuisinière lorsque celles-ci exécutent des tâches assumées normalement par la cuisinière et, le cas échéant, la rémunération au taux de salaire de la cuisinière pour l'ensemble de leurs heures de travail lorsque celles-ci effectuent des tâches réservées normalement à la cuisinière lors de leur journée de travail et que la majorité de leurs heures de travail s'effectuent à la cuisine.**

**Le Syndicat réclame que, notamment, dans ces conditions, le taux de salaire de la cuisinière s'applique rétroactivement à la date de cette pratique de l'Employeur, avec tous les bénéfices et avantages de la convention collective, le tout majoré de l'intérêt et à l'indemnité prévue à l'article 100.12 du Code du travail.**

#### **ARTICLES VIOLS**

- Article 2-1.00;**
- Article 9-1.00.**

**Et tout autre article pertinent de la convention collective de travail et toute loi applicable.**

**Pour toute communication relative à cette affaire et suivi du dossier, vous pouvez communiquer avec le soussigné, par téléphone, au 418 525-8777 ou 418-933-5030. »**

**MARCEL MORIN**  
**Arbitre**

[02] Madame Rioux faisait parvenir à Madame Fillion le 24 mai 2013 le grief patronal (E-1), grief se lisant ainsi :

« **Objet : grief patronal relatif à l'utilisation abusive par le syndicat de la procédure de grief et arbitrage prévue à la convention collective**

**Madame,**

**La présente constitue le dépôt par l'Employeur d'un grief patronal ayant l'effet d'une demande reconventionnelle en rapport avec le grief G 25-9363-2012-13-05, le grief G 25-9363-2012-2013-04 et le grief G 25-9363-2012-13-07.**

**Nous avons eu l'occasion de vous expliquer les motifs qui font que ces griefs sont mal fondés en faits et en droit. Ces griefs sont frivoles. Ceux-ci ont comme seul effet d'obliger l'employeur à engager des frais importants pour faire reconnaître le bien fondé de ses positions puisqu'ils n'ont aucune chance de succès.**

**Nous nous référons en particulier mais de façon non limitative à l'article 11-2.02 de l'entente nationale et à l'article 9-1.03 de la convention collective en vigueur.**

**En conséquence, si vous persistez dans l'utilisation abusive de la procédure de grief et arbitrage prévue à la convention collective, nous réclamerons au Syndicat le remboursement des frais que ces griefs nous auront occasionnés. »**

[03] Le 1<sup>er</sup> avril 2014, Madame Lynda Solomon, conseillère syndicale à la CSQ, avise l'arbitre soussigné que les parties se sont entendues pour le désigner pour entendre le grief G25-9363-2012-2013-04.

[04] Après avoir suggéré des dates aux parties, il a été convenu que l'audition de ce grief ait lieu le 10 mars 2015. La lettre de convocation a été expédiée aux parties le 22 mai 2014.

[05] Par courrier électronique du 5 février 2015, le représentant de l'Employeur, Monsieur Guy Tassé avisait l'arbitre avec copie au Syndicat que le grief patronal sera maintenu même si le Syndicat devait se désister de son grief. De fait, la procureure syndicale avisait le 27 février 2015 le Tribunal et la partie patronale qu'elle avait reçu le mandat d'aviser le Tribunal du désistement du grief

**MARCEL MORIN**  
**Arbitre**

G25-9363-2012-2013-04. Le tribunal a informé les parties le 2 mars 2015 qu'en raison du courrier électronique de Monsieur Tassé précisant qu'il entendait procéder dans le grief patronal malgré le désistement du grief syndical, il entendait procéder le 10 mars 2015 comme prévu à moins d'avis contraire de Monsieur Tassé. Le 4 mars 2015, la procureure syndicale manifestait son désaccord et plaidait que le Tribunal n'avait pas compétence pour se saisir du grief patronal. Elle s'exprimait ainsi :

« Me Morin,

**La présente fait suite à votre courriel du 2 mars dernier dans lequel vous mainteniez l'audience du 10 mars prochain malgré le désistement de la partie syndicale produit le 27 février 2015.**

**Avec respect, nous sommes d'avis que vous n'avez pas la compétence pour vous saisir du grief patronal déposé le 24 mars 2013.**

**Le grief patronal vise trois griefs syndicaux. Votre mandat d'arbitrage incluait seulement un grief, celui portant le numéro G25-9363-2012-13-04, et pour lequel les parties ont été convoqué (*sic*) à l'audience du 10 mars 2015. Le désistement de la partie syndicale clos votre mandat d'arbitrage. Au surplus, le grief patronal n'a pas été valablement déféré à l'arbitrage selon les dispositions du Code du travail. À ce jour, aucun arbitre n'a été désigné pour entendre le grief patronal.**

**Nous vous proposons une conférence téléphonique pour débattre de la question. Nous avons eu l'occasion de nous entretenir avec M. Guy Tassé, représentant de l'Employeur, pour lui communiquer notre position. Nous sommes disponibles ce vendredi le 6 mars pour une conférence téléphonique.**

**Vous remerciant de l'attention portée à la présente et demeurant dans l'attente de vos nouvelles, veuillez agréer entre temps l'expression de nos sentiments les meilleurs. »**

[06] Une conférence téléphonique a eu lieu tel que suggérée par la procureure syndicale et il a été convenu que les arguments des parties soient débattus devant le Tribunal le 23 mars 2015 ce qui fut fait.

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

**OBJECTION À LA COMPÉTENCE DE L'ARBITRE**

[07] La procureure syndicale plaide que le grief patronal vise trois griefs qui ont été déposés par la partie syndicale. Or, le Tribunal n'avait été saisi que du grief G25-9363-2012-2013-04. La partie syndicale n'a pas consenti à ce que le Tribunal soit saisi de ce grief patronal, l'Employeur aurait dû demander la nomination d'un arbitre au ministère du Travail.

[08] Bien que la jurisprudence prévoie la demande reconventionnelle, un grief est indivisible. Il est un tout et on ne peut le scinder. Le Tribunal aurait une compétence totale et non partielle sur l'un des trois griefs et ne pourrait accueillir ce grief partiellement.

[09] Le représentant patronal plaide que la jurisprudence majoritaire reconnaît la compétence d'un arbitre de griefs à trancher un grief patronal qui réclame une compensation pécuniaire pour les honoraires et les frais encourus en raison de l'abus de procédure du Syndicat. Il dépose un article de Me Philippe Levac paru sur le site Internet de l'ordre des conseillers en ressources humaines. Cet article réfère à un arrêt de la Cour d'appel dans *Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Athanassiadis*, 1999 CanLII 13817 (QC CA). Le jugement rendu par le juge André Denis auquel ses deux collègues concourent réfère à la sentence arbitrale de notre collègue Me Nicolas Cliche dans l'affaire *Lab Chrysotile et Syndicat des salariées et salariés cléricaux et technique de l'amiante (CSN)*, DTE 98 T-643 pour arriver à la conclusion que le recours approprié pour le grief patronal est de saisir l'arbitre qui entend le grief syndical pour qu'il puisse déterminer si le grief du Syndicat constitue un abus de droit.

[10] Le représentant patronal est également surpris que le Tribunal ne puisse faire droit à un grief de façon partielle.

[11] Après avoir lu les autorités déposées par les parties, le Tribunal réfère à l'analyse qu'il a faite antérieurement dans la sentence Syndicat des travailleurs d'usine de Convoyeur continental (FISA) et Convoyeur continental et usinage Ltée, sentence du 6 novembre 2011, 2011 CanLII 69501 (QC SAT), aux paragraphes 312 à 316 :

« [312] La compétence de l'arbitre de griefs à disposer d'un grief patronal réclamant des dommages-intérêts en raison de l'abus de procédure dont aurait fait preuve le Syndicat a été reconnue tant par les arbitres de griefs eux-mêmes que par la cour d'appel : Ambulance Saint-Raymond Inc. C. Picard, DTE 99 T- 392 (Cour supérieure) et Centre hospitalier Lasalle et Syndicat québécois des employés et employées de service, section locale 298, sentence de Me André Bergeron du 16 octobre 2006.

[313] En règle générale, c'est l'arbitre qui est saisi du grief Syndical qui est compétent pour entendre le grief patronal incident : Hôpital de Montréal pour enfants et Syndicats des technologues en radiologie du Québec, sentence de Me Marc Boisvert, DTE 97 T-1399 et Hôpital général juif - Sir Mortimer B. Davis c. Vasiliki Athanassiadis c. Les infirmières et infirmiers unies/The United nurses Inc., arrêt de la Cour d'appel du 23 avril 1999. Dans ce dernier arrêt, le juge Denis énonce à la page 9 de l'arrêt :

« L'arbitre Nicolas Cliche dans l'affaire Lab Chrysotile se prononce dans un dossier dont les faits sont semblables à ceux de l'instance :

« (...) Le soussigné est d'opinion que lorsqu'un employeur s'aperçoit qu'il est victime d'un abus de droit, d'une négligence grossière du syndicat, il peut porter sa réclamation devant l'arbitre, non pas en rédigeant un nouveau grief ou en poursuivant devant les tribunaux civils mais en demeurant devant le même arbitre qui au départ fut saisi du grief original, le grief patronal ou la réclamation patronale devenant alors l'accessoire du premier grief.

L'arbitre Marc Boisvert a bel et bien dit qu'il ne fallait pas loger un deuxième grief mais qu'on aurait dû rester devant l'arbitre Fortier qui était au départ, chargé d'entendre le premier grief, la réclamation pour dommages devenant l'accessoire du premier grief.

L'arbitre Gaétan Couturier, dans la décision Candex a accepté le même raisonnement. C'est l'arbitre qui devait entendre le premier grief, qui a décidé que tous les frais d'arbitrage étaient payables par l'employeur vu la négligence entière de celui-ci, vu qu'il n'avait pas averti de son absence et qui ne

s'était pas présenté devant l'arbitre, étant insouciant dans sa façon de se comporter. »

En résumé, le soussigné prétend que si un employeur s'aperçoit en cours d'audition ou avant la fin du grief qu'il est victime d'une réclamation abusive, farfelue, ou un syndicat abuserait de son droit et appliquerait la procédure de grief malicieusement dans le seul but de se venger de l'employeur, à ce moment précis, la compagnie peut déposer un grief patronal qui est l'accessoire du premier grief et qui doit être tranché par l'arbitre saisi du premier grief.

À partir du moment où le premier arbitre devient accessoirement saisi du grief patronal, on n'a pas à tenter de s'entendre sur le choix de l'arbitre ou essayer de le faire nommer par le ministre, s'il y a litige.

La prescription de six (6) mois ne peut pas non plus s'appliquer car c'est seulement en cours d'audition que l'employeur peut découvrir qu'il a été victime d'un abus de droit, il peut alors illico déposer un grief patronal qui devient l'accessoire du grief premier. Le grief principal est rejeté vu sa frivolité et l'arbitre peut alors entendre le grief patronal réclamant des dommages vu l'abus du syndicat, c'est lui seul qui peut l'entendre et il n'est pas prescrit vu que le grief patronal devient l'accessoire du grief premier. »

Je partage le point de vue de l'arbitre Cliche dans l'affaire Lab chrysotile quant à la mécanique adoptée pour présenter la réclamation éventuelle de l'Employeur. Ce dernier, s'il prétend à des dommages résultant de l'exercice abusif de la procédure de grief par l'employé et le Syndicat doit en saisir l'arbitre, que ce soit pendant l'audition de l'arbitrage ou dans les 30 ou 60 jours qui suivent la décision, selon le délai que prévoit la convention collective. En effet, il peut arriver, comme c'est le cas en l'espèce, que l'existence du recours de l'Employeur dépende de la détermination des faits et de la crédibilité des parties, détermination qui souvent ne peut être faite par l'arbitre que par sa décision arbitrale. L'Employeur peut alors déposer lui-même un grief. Ce grief de l'Employeur devient l'accessoire du grief syndical et l'arbitre qui a entendu l'affaire peut-être le mieux placé pour en disposer mais il n'est pas exclu que l'audition du nouveau grief puisse se tenir devant un autre arbitre.

Une telle façon de faire respecte la finalité et la spécificité des lois du travail et évite la multiplicité des recours. »

[314] L'arbitre Jean-Yves Durand dans la sentence Hôpital général juif - Sir Mortimer B. Davis et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'hôpital général juif-Sir Mortimer B. Davis-Jewish general Hospital (CSN) et Monsieur Cid Mendès, sentence du 29 mars 2007, énonçait :

« [171] La règle déterminante dans un cas semblable au présent apparaît dans toute la jurisprudence. Le syndicat est la partie qui détient un pouvoir discrétionnaire de porter un grief en arbitrage. À cet effet, l'on peut retenir à la page 527 les passages suivants de l'arrêt La Guilde de la Marine marchande du Canada

De la jurisprudence et de la doctrine consultée se dégagent les principes suivants, en ce qui touche le devoir de représentation d'un syndicat relativement à un grief :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contre-partie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

[172] Certes les faits sont différents de la décision citée ci-dessus, mais les principes sont les mêmes. D'autres passages de cet arrêt s'appliquent dans le présent cas et l'arbitre en retient un aux pages 520 et 521 :

[...] Il identifie enfin divers facteurs dont il doit être tenu compte pour juger de la position prise par le syndicat : l'importance du grief pour le salarié en cause, le bien-fondé apparent du grief en regard de la convention collective et de la preuve disponible, le soin que le syndicat a mis à s'en enquérir, la pratique du syndicat en pareil cas, les intérêts des autres salariés et de l'unité de négociation dans son ensemble.

[...]

[191] L'arbitre est d'avis qu'il est en présence d'un abus de procédure et ce, pour les raisons suivantes. Le syndicat avait en mains toute la documentation nécessaire pour constater la

frivolité des griefs soumis par M. Mendes à l'encontre de l'employeur.

[...]

[197] Ainsi que le présent Tribunal l'a déjà noté, l'arbitre Nicolas Cliche dans l'affaire Industries Leader inc., reprend à peu près les mêmes propos et conclut qu'après une étude sérieuse d'un dossier, le syndicat doit s'arrêter lorsqu'il sait que la cause est perdue d'avance (voir page 15).

[198] Le fait que l'employeur dans certains cas avise au préalable le syndicat de son intention de recouvrer les dépenses ou les frais, ne constitue pas de l'avis de l'arbitre une condition essentielle qui permet de le faire. C'est l'étude du dossier qui permet de s'apercevoir s'il y a eu abus de procédure ou non et si le syndicat devait ou non arrêter les procédures en arbitrage dans des délais ne causant pas de dommage ou de préjudice à l'employeur.

[...]

[202] Le présent Tribunal estime donc qu'aucun des griefs n'aurait dû être présenté en arbitrage et que l'employeur a dû, vu la décision du syndicat de ce faire, engager des dépenses reliées à l'arbitrage lesquelles n'étaient pas nécessaires.

[203] Le tribunal estime donc être en présence d'un abus de procédure de la part du syndicat. Un tel abus constitue en soi une faute qui donne origine à des dommages compensatoires. »

[315] L'arbitre Nicolas Cliche dans la sentence Industries Leader Inc. et Syndicat des salariées et salariés des Industries Leader (CSD), DTE 2001 T-336 va dans le même sens :

« Le présent tribunal est d'opinion que le syndicat doit représenter ses membres du mieux qu'il le peut. Le syndicat doit agir avec bonne foi, compétence et intégrité. Le présent tribunal est toutefois d'opinion que le syndicat ne doit pas, dans toutes les circonstances, mener un grief à l'arbitrage. Le syndicat est propriétaire du grief et si après une étude sérieuse et une enquête véritable, il apparaît au syndicat que le grief est mal fondé, le syndicat n'a pas à se rendre à l'arbitrage, et ainsi faire encourir des frais importants à son co-contractant, l'employeur.

Si un syndicat, après une enquête approfondie, une enquête faite de bonne foi, s'aperçoit que le grief n'a aucune chance d'être accueilli, le syndicat doit refuser d'aller de l'avant. Le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat, qui est propriétaire du grief, jouit d'une discrétion appréciable. Le syndicat doit faire son enquête de bonne foi, de façon objective et honnête et si après une étude sérieuse du dossier, il s'aperçoit que la cause est perdue d'avance, il doit s'arrêter.

[...]

Le syndicat aurait dû abandonner le grief quitte à ce que madame Desautels aille devant le Tribunal du Travail si elle pensait véritablement qu'elle pouvait être acquittée des accusations qui pesaient contre elle.

Le syndicat bien sûr doit représenter son travailleur mais il ne faut pas qu'il représente un travailleur qui a commis des crimes graves, crimes qui sont prouvés surtout lorsque la compagnie indique, par écrit, qu'elle remboursera la plaignante si elle est acquittée.

Le grief patronal doit être accueilli. Le syndicat doit indemniser la compagnie pour le frais encourus pour le dépôt de ce grief. Le tribunal souhaite que les parties s'entendent à ce sujet. Le syndicat a été fraudé par madame Desautels et il devra être appelé à indemniser l'employeur pour toute cause. »

[316] L'arbitre soussigné partage les opinions de ses collègues et les fait siennes pour les fins de la présente sentence. »

[12] Bien que sur la question du grief patronal ma sentence ait été révisée par la Cour supérieure et que la Cour d'appel ait maintenu le jugement de la Cour supérieure, l'état du droit exposé dans la sentence n'a pas été remis en question. Il apparaît donc indéniable que l'Employeur avait le droit de déposer un grief patronal et de le maintenir même si le Syndicat se désistait de son grief.

## LA PREUVE

[13] L'Employeur a fait entendre Monsieur Paul Ringuette, conseiller syndical depuis novembre 2010. Il précise que la décision de déposer un grief à la suite d'une rencontre avec les employés fait l'objet d'une analyse et que s'il y a matière à grief, un grief est déposé. À titre de conseiller syndical, il fait des recommandations, mais la décision est prise conjointement avec la présidente qui signe le grief. S'il a signé le grief E-3, c'est qu'il croyait que Madame Fillion était absente. Toutefois, il avait eu l'occasion d'en discuter avec elle avant le dépôt du grief.

[14] Pour nourrir l'enquête qu'il a menée, il a demandé à la salariée, Madame Lachapelle, de faire la liste des travaux qu'elle faisait comme préposée, tant à la cuisine qu'à l'entretien que comme éducatrice et aide éducatrice. Madame Lachapelle faisait 70 % de ses tâches à la cuisine et son titre d'emploi était préposée plutôt que préposée à la cuisine.

[15] Monsieur Ringuette précise qu'il y a trois titres d'emploi à la cuisine soit celui de cuisinière, de préposé à la cuisine et de préposé. Par le grief, il ne réclamait pas le titre de cuisinière, mais lorsque la plaignante faisait le travail de la cuisinière elle aurait dû recevoir la rémunération de celle-ci. Il reconnaît qu'il y a du travail commun aux différents titres d'emploi.

[16] Il réfère à l'article 9-1.03 de la convention collective qui est placé dans le chapitre sur la rémunération, dans le sous chapitre 9-1.00 Règles de classification :

**« 9-1.03 Dans tous les cas, l'attribution d'une classe d'emploi prévue au plan de classification est basée sur la nature du travail et sur les attributions caractéristiques dont l'exercice est exigé de la salariée de façon principale et habituelle. »**

[17] Monsieur Ringuette a discuté de ce grief avec le conseiller syndical de la CSQ lequel était d'accord avec le dépôt d'un grief. Le grief a été déposé non pas en vertu de l'article 9-1.03 de la convention collective, car il ne réclamait pas une classification différente. En effet, si une salariée fait du travail d'une autre classification elle a droit au salaire sans avoir droit à la classification. L'annexe 1 de la convention collective est le plan de classification qui énumère les fonctions de la cuisinière.

[18] Le 15 mars 2013, Madame Natalie Rioux, directrice générale du CPE L'Arc-en-ciel faisait parvenir à Madame Natalie Fillion, présidente, SIPEQ-CSQ, une lettre libellée en ces termes, lettre qui énonce sa position (E-4) :

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

« Conformément aux dispositions de l'article 10-1.05 de la convention collective et suite à la rencontre avec une salariée (Mélanie Lachapelle) et un représentant syndical (Paul Ringuette) tenue le 11 mars, je désire vous informer que l'Employeur maintient sa position dans ce litige.

En effet notre conviction est à l'effet que les tâches accomplies par les salariées concernées « *de façon principale et habituelle* » correspondent bien « *aux attributions caractéristiques* » prévues à la classe d'emploi de préposée. »

[19] De façon plus précise, l'Employeur prétendait que la personne devait faire le travail de cuisinière à plus de 50 % de son temps de travail, et ce d'une manière continue. Monsieur Ringuette avait l'impression que l'Employeur allait à la pêche et que la préposée ne faisait que brasser de la soupe même s'il a été démontré que cette dernière faisait plus de 50 % de son temps à la cuisine. L'Employeur voulait simplement avoir de l'information de la part du Syndicat.

[20] Madame Fillion répondait à la directrice générale le 23 avril 2013 par lettre libellée en ces termes (S-3) :

« Madame,

La présente est à l'effet de vous informer que nous portons les griefs ci-haut mentionnés à l'arbitrage.

Comme vous nous avez avisés que votre partie n'avait aucune proposition à nous soumettre, et que vous désirez garder le statut (*sic*) quo concernant ces griefs, nous vous avisons également que nous procéderons à la demande de nomination d'un arbitre, conformément aux dispositions de la convention collective.

Par le fait même, nous n'entendons pas entreprendre de démarches pour la nomination d'une médiatrice nommée par le Ministère du Travail du Québec, à moins que vous ne nous proposiez une solution de règlement que nous estimerions discutable ou acceptable.

Donc, nous vous transmettons copie de l'Annexe I de notre convention collective et attendons votre réponse concernant la présente dans les dix prochains jours.

Également, nous attendons votre disponibilité afin que nous puissions convenir du nom d'un arbitre dans ce dossier.

Espérant le tout à votre satisfaction, veuillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs. »

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

[21] Madame Fillion faisait parvenir à Madame Rioux une lettre le 7 juin 2013, lettre se lisant ainsi (S-4) :

« Madame,

**En ce qui a trait au grief susmentionné, nous estimons que ce grief est fondé en faits et en droit.**

**Nous considérons que le niveau de responsabilité supplémentaire des tâches que ces salariées « préposées » effectuent à la cuisine devraient correspondre à une rémunération applicable.**

**De plus, nous avons eu l'occasion, il y a quelque temps, de vous démontrer que ces salariées exécutaient des tâches dévolues à la cuisinière dans le plan de classification et ce, de façon régulière.**

**Il nous apparaît donc tout à fait fondé de réclamer, pour et au nom de ces salariées, le taux de salaire applicable d'une cuisinière, lorsque celles-ci exécutent ces tâches.**

**Veillez agréer, Madame, l'expression de nos salutations distinguées. »**

[22] Le 19 décembre 2013, Monsieur Guy Tassé, agissant à titre de représentant de l'Employeur dans ce dossier, répond à Madame Fillion ce qui suit (E-5) :

**« Les délais pour déposer le grief en titre étant expirés, je comprends que le syndicat reconnaît qu'il n'était pas justifié de réclamer la classification de « cuisinière » pour les détentrices de postes de préposées.**

**L'Employeur maintient toutefois son grief patronal afin de réclamer les frais que ce grief nous a occasionné (*sic*). »**

[23] La procureure syndicale s'objecte au dépôt de cette lettre E-5 et précise que cette lettre a été reçue après le dépôt du grief patronal. Elle ajoute que l'on était encore à l'intérieur du délai de 180 jours mentionné à l'article 10-1.11 de la convention collective. Le grief patronal a été déposé « au cas où » de sorte que l'objection à la preuve postérieure au grief patronal n'est pas recevable.

[24] Le seul grief qui est pendant devant le Tribunal, c'est le grief patronal dont l'objectif est de prévenir des frais inutiles. L'Employeur a avisé que si le Syndicat

**MARCEL MORIN**  
**Arbitre**

persistait à maintenir ce grief des frais lui serait réclamé. Si des frais ont été encourus par l'Employeur postérieurement au dépôt du grief patronal, ce sont tous des faits pertinents. Si le grief syndical n'avait pas été soumis à l'arbitrage, cela n'aurait pas entraîné de frais additionnels. Le représentant patronal réfère à l'ouvrage de Fernand Morin et André Blouin avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais, au paragraphe VII. 25 et VII. 26, *Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Sobeys Québec Inc.*, sentence de Me André Sylvestre du 14 septembre 2007, 2007 CanLII 38946 (QC SAT); *Syndicat des professionnelles et professionnels du Québec et Ministère A du Québec*, sentence de Me Yvan Brodeur du 1<sup>er</sup> novembre 2012, 2012 CanLII 66867 (QC SAT); *Syndicat des avocats de l'Aide juridique de Montréal (FP/CSN) et Centre communautaire juridique de Montréal - Bureau d'Aide juridique de Montréal- Nord*, sentence de Me Diane Sabourin du 16 mars 2012, 2012 CanLII 12942 (QC SAT); *Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges (FSE-CSQ) et Commission scolaire du Chemin-du-Roy* sentence de Me Huguette April du 10 décembre 2012, 2012 CanLII 79081 (QC SAT); *Syndicat du personnel de soutien scolaire de Lanaudière (CSN) et Commission scolaire des Samares*, sentence de Me Huguette April du 7 mars 2013, 2013 CanLII 12194 (QC SAT). Ainsi les événements postérieurs en lien avec le grief patronal sont pertinents pour déterminer s'il y a eu abus de droit.

[25] Prise initialement sous réserve, cette preuve est permise. En effet, dans le cadre d'un grief patronal déposé à l'encontre d'un grief déposé par le Syndicat, toute la preuve jusqu'au jour de l'audition devant le Tribunal est pertinente et peut l'éclairer sur tout ce qui a entouré le dépôt du grief syndical et les démarches ultérieures des parties.

[26] Monsieur Ringuette a eu effectivement connaissance de cette lettre E-5. Il connaît les dispositions de la convention sur le respect des délais et il a été grandement surpris de recevoir cette lettre. Il a examiné son dossier et il a fait

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

parvenir un avis d'arbitrage, mais il a constaté qu'il n'avait pas d'avis de réception. Il s'est entretenu de cette question avec le conseiller syndical de la centrale et on a conclu que l'on n'était pas en défaut en raison de la clause d'arbitrage et que le grief pouvait être poursuivi à l'arbitrage. Il a discuté avec Madame Lachapelle qu'il y aurait éventuellement un problème au niveau de la procédure et que l'on serait capable de passer au travers de cette épreuve. Il a consulté la convention collective et il a constaté que tout ce qui précède l'article 10-1.14 est de rigueur concernant les délais.

[27] Le 13 janvier 2014, Madame Fillion informe Madame Rioux que le grief est référé à l'arbitrage et lui propose les noms de trois arbitres dont le soussigné (E-8).

[28] Le 16 janvier 2014 se tient une réunion du comité local des relations de travail. Le grief de Madame Lachapelle et de Madame Binet est à l'ordre du jour. Le procès-verbal de cette rencontre (E-7) dans la section 5 Griefs en cours mentionne :

**« c. Grief patronal**

**L'employeur maintien sa position à l'effet que plusieurs griefs du syndicat n'ont aucun fondement et/ou sont prescrits et qu'en conséquence il réclamera au syndicat toutes les dépenses de l'employeur relatives à la défense de ces griefs.**

(...)

**e. Griefs salaire 2012-2013-04 (préposée) et 2012-2013-05 (secrétaire - comptable) et lettre de l'employeur du 19 décembre**

**L'employeur prétend que ces griefs déposés au début de l'année 2013 sont prescrits. Le syndicat maintien son intention de déposer à l'arbitrage de grief 04. »**

[29] Monsieur Ringuette était présent à cette rencontre.

[30] Quant à la lettre de Monsieur Tassé du 20 janvier 2014 adressé à la présidente du Syndicat (E-6), Monsieur Ringuette n'a pas pris connaissance de cette lettre. Cette lettre se lit ainsi :

**« Suite à la discussion au CRT du 16 janvier dernier de l'ensemble des griefs en cours je vous confirme par la présente la position de l'employeur.**

**L'employeur accepte de faire droit à la réclamation du syndicat concernant la rémunération pour la réunion d'équipe du 3 octobre 2013.**

**Par ailleurs l'employeur maintient sa position dans le cas des griefs suivants :**

- **Griefs disciplinaires 2013-14-01 (Linda Desautels) et 2013-14-002 Solenne Rousselle-Rioux**
- **Grief 2013-09 retro**
- **Grief patronal!**
- **Grief 2012-20013-01 (rabais frais de garde)**
- **Griefs salaire 2012-2013-04 (préposée) et 2012-2013-05 (secrétaire-comptable) et lettre de l'employeur du 19 décembre**

**Quant au grief pour surcharge 2012-2013-06, à notre connaissance ce grief n'a pas été déposé par le syndicat. »**

[31] Madame Natalie Fillion est la présidente du Syndicat local. Elle est presque libérée à plein temps et son lien d'emploi est avec le CPE L'Arc -en-ciel. Elle précise que les griefs sont toujours notés dans les procès-verbaux du Syndicat. Lorsque Monsieur Ringuette lui a parlé du grief de Madame Lachapelle, on avait les descriptions de tâches. Ce que les employés faisaient qui allaient au-delà du 50 % de la tâche de cuisinière. Elle avait également de 15 à 20 % de la tâche de l'éducatrice. En 2013, Madame Lachapelle agissait beaucoup plus en tant que cuisinière que comme préposée. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle on avait décidé de déposer un grief.

[32] Madame Fillion a bien reçu la réponse de l'Employeur (E-4), mais cette réponse ne correspondait pas à la demande syndicale puisque ce n'est pas un grief de classification que le Syndicat a déposé.

**MARCEL MORIN**  
**Arbitre**

[33] La réception du grief patronal E-1 l'a fait rire. En effet, c'était la première fois qu'elle recevait un tel grief. Après discussion avec le Syndicat une réponse a été donnée à ce grief qu'il ne s'agissait pas d'un grief déposé de façon abusive.

[34] Elle ne se souvient pas avoir reçu la lettre de Monsieur Tassé du 19 décembre 2013 (E-5). Elle est familière avec les délais de la convention collective. De plus, il s'agit d'une question de grief continu.

[35] Madame Natalie Rioux est la directrice générale du CPE depuis février 2008. Elle est mandatée pour gérer toutes les ressources du CPE. Lors du dépôt du grief le CPE avait trois points de service et depuis mars 2011 la cuisine a été centralisée au point de service rue Saint-Joseph et les deux autres sont des satellites. Cette cuisine prépare la nourriture pour 250 personnes et elle est livrée chaude dans les deux autres points de service.

[36] Dans la cuisine centralisée on retrouve deux cuisinières à temps plein, une préposée à l'alimentation trois jours/semaine et une préposée à l'entretien à temps plein alors que dans les cuisines satellites l'on retrouve uniquement une préposée à l'entretien.

[37] Madame Rioux a compris du grief syndical E-3, que le Syndicat réclame une classification de cuisinière pour deux personnes. Or, ces deux personnes ne sont pas classées cuisinière, mais préposée à l'entretien dans les cuisines satellites.

[38] Quant au grief patronal, elle a décidé de le soumettre, car le grief que l'on avait reçu ne tenait pas la route et elle considérait qu'il était légitime de ne pas y faire droit. Quant aux frais occasionnés, elle visait les honoraires de l'arbitre et de Monsieur Tassé ainsi que la rémunération des délégués syndicaux et de la salariée libérés pour l'audition.

[39] Madame Rioux avait participé à la rencontre du 11 mars 2013 au cours de laquelle elle a défendu le principe de faire les tâches habituelles et principales du poste. Monsieur Tassé a expliqué la classification et il a apporté la jurisprudence sur ce sujet, mais le Syndicat a continué de prétendre que les préposées étaient des cuisinières alors que dans les faits elles faisaient occasionnellement certaines tâches de la cuisinière. Le Syndicat n'a pas référé à une clause particulière de la convention collective à cet effet.

[40] Elle précise que les 180 jours prévus dans la convention collective pour soumettre le grief à l'arbitrage étaient expirés de sorte qu'elle a demandée à Monsieur Tassé de vérifier auprès du Syndicat si le grief avait été classé d'où la lettre de ce dernier du 19 décembre 2013 (E-5). Or, le Syndicat a continué à maintenir sa position et d'aller en arbitrage.

[41] Contre interrogée, Madame Rioux précise que les collations sont livrées dans les points de service. La préposée à l'entretien indique s'il manque un article tel des craquelins et ne coupe pas les aliments. Elle met les fruits dans un bol et ce sont les éducatrices qui les coupent. Quant aux risques d'allergie, c'est dans la cuisine centrale que des plats identifiés à l'enfant allergique sont préparés. La préposée ne fait que les distribuer et l'éducatrice en fait des portions.

[42] La convention collective prévoit à son annexe I Plan de classification, mais il n'y a pas de titres d'emploi de préposée. C'est le ministère de la Famille qui a établi un **Guide concernant la classification et la rémunération du personnel salarié, Centres de la petite enfance, les garderies subventionnées et les bureaux coordonnateurs de la garde en milieu familial**, guide qui a été révisé en mars 2013 (S-1). Dans ce guide, on y trouve la classe de préposée qui est celle de Madame Lachapelle. Elle précise que le CPE a trois établissements et que dans 99 % des CPE il n'y a qu'une seule cuisine. La cuisinière a les tâches suivantes dans le sommaire descriptif à la page 10 :

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

« Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la responsable de l'alimentation ou la cuisinière élabore des menus variés et équilibrés en tenant compte du Guide alimentaire canadien, prépare des repas complets et des collations, achète et entrepose les aliments, et nettoie et entretient la vaisselle, les ustensiles, les équipements et les lieux de travail. »

[43] La préposée a le sommaire descriptif suivant dans le même guide à la page 11 :

« Sous la responsabilité d'une gestionnaire, la préposée fait l'entretien ménager courant, effectue des travaux d'assistance à la cuisine, désinfecte et range les jouets et le matériel, et peut réaliser occasionnellement des travaux d'entretien extérieurs ou saisonniers, des menus travaux et des réparations mineures. »

[44] Ainsi, Madame Lachapelle fait des travaux d'entretien (lavage des bavettes et lingettes, des matelas et des jouets) et lave la vaisselle.

[45] Dans le cadre de la preuve syndicale, Madame Mélanie Lachapelle est employée du CPE depuis dix ans à titre de préposée à l'établissement Mont-Marie. Elle travaille seule à la cuisine depuis quatre ans soit depuis l'implantation de Saint-Joseph. Elle reçoit ce qui est préparé à la cuisine centrale et vérifie les mets destinés aux enfants allergiques. Elle distribue les repas. Elle s'était informée auprès du Syndicat lorsqu'elle a constaté que ses tâches changeaient. Elle a été référée à Monsieur Ringuette. Celui-ci lui a demandé de monter un dossier pour déterminer le pourcentage de tâches qu'elle faisait en cuisine. C'est le pourcentage de tâches qui était déterminant. Elle refait l'exercice après l'ouverture de l'établissement Saint-Joseph et toutes les tâches en pourcentage. Elle a remis le document à Monsieur Ringuette et avec celui-ci elle a rencontré la directrice générale et Monsieur Tassé pour aller vers un certain équilibre. Comme il n'y avait aucune ouverture de la part de l'Employeur un grief a été déposé. Elle s'attendait à ce que le Syndicat la représente. D'ailleurs, elle avait fait la même demande à la directrice qui a précédé Madame Rioux et elle lui avait demandé de faire l'exercice. Elle dépose la liste des tâches qu'elle a faite (S-2) en s'inspirant de la description de tâches du ministère. Elle a fait cet

exercice sans tenir compte du temps consacré à chaque tâche, mais elle précise passer 90 % de son temps à la cuisine. Elle n'assiste personne à la cuisine. Elle prend des décisions et elle prépare les commandes pour les fournisseurs. Elle détermine ce qu'elle a besoin et elle l'envoi à la cuisine de Saint-Joseph en fonction des allergies des enfants. Elle se dit en première ligne pour la responsabilité face aux allergies. On retrouve de 60 à 65 enfants divisés en huit groupes dans ce point de service. Pourtant la directrice a émis la directive voulant que l'on soit aussi responsable que ceux qui ont fabriqué le repas. Elle est aussi responsable des collations. Le matin elle coupe des fruits prépare les portions tout en tenant compte des allergies. En après-midi, c'est la cuisinière qui prépare les collations, mais elle s'occupe des craquelins. Quant aux activités culinaires, ce sont les éducatrices qui les font, mais celles-ci l'interpellent pour compléter les recettes. C'est ainsi qu'elle a eu à faire cuire ce qui était préparé lors des activités culinaires.

[46] Contre interrogée, elle a apparié chacune de ses tâches au plan de la classification, mais sans faire le pourcentage de temps consacré à chaque activité. Ainsi, elle fait environ une heure à la désinfection et ne fait pas d'entretien ménager. Elle aide les éducatrices une heure à une heure trente par jour et comme cuisinière elle ne s'occupe que des collations. On retrouve à la cuisine centrale un tableau avec les allergies ou intolérances de chaque enfant. C'est la cuisine centrale qui prépare le repas d'un enfant allergique, mais elle prend une responsabilité s'il arrive quelque chose. Quant au temps consacré à la préparation des repas complets et des collations, cette tâche prend plusieurs minutes, mais cela varie d'une journée à l'autre. C'est environ 30 minutes le matin et ne peut dire pour l'après-midi.

[47] Réentendu, Monsieur Ringuette souligne que le Syndicat a le devoir de représentation des salariés dont on fait valoir leurs droits. Lorsqu'on pense que ces droits ne sont pas respectés selon la convention collective un grief est logé. Les dossiers sont transmis au niveau juridique environ un mois avant la date

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

d'audience. Dans le cas à l'étude, la décision de se désister du grief faisait suite à un avis d'une avocate reçue environ trois semaines avant le 10 mars 2015. Le désistement s'est fait dans la semaine suivant ce conseil, et ce, après avoir parlé avec la présidente du Syndicat. Le Syndicat a agi dans ce dossier avec prudence.

[48] Madame Natalie Fillion précise que lorsque Monsieur Ringuette l'a contactée pour lui dire qu'il avait été conseillé par la procureure syndicale de se désister du grief, elle a donné son accord et dans la semaine le désistement a été envoyé à l'Employeur. À l'époque de l'envoi de sa lettre du 7 juin 2013 (S-4) l'on fonctionnait par courriels.

[49] Madame Rioux viendra témoigner qu'elle prend connaissance de la lettre S-4 de Madame Fillion pour la première fois lors de son témoignage.

## **ARGUMENTATION DES PARTIES**

### **A) PATRONALE**

[50] Le grief patronal reproche au Syndicat de déposer des griefs non fondés ni en faits ni en droit. L'Employeur n'a pas jugé utile de faire témoigner la direction de l'établissement. Le grief déposé par le Syndicat au nom de la plaignante, Madame Mélanie Lachapelle, a de l'aveu même de Monsieur Ringuette été déposé sans qu'il n'y ait eu d'évaluation du temps consacré aux fonctions de la cuisinière. Le pourcentage que l'on retrouve dans la pièce S-2 n'est pas en fonction du temps nécessaire à chaque tâche, mais du nombre de tâches qu'elle prétend avoir accomplies. Le but recherché est de faire en sorte que le salaire de la préposée devienne le taux de salaire de la cuisinière pour les tâches de cette dernière. Les consultations effectuées auprès de Monsieur Gosselin ou de la procureure syndicale ne sont pas pertinentes. L'Employeur a

quand même subi un préjudice. Le fait de recevoir un grief patronal et d'attendre dix jours avant la date de l'audition pour se désister constitue de la mauvaise foi. Le libellé même du grief syndical reproche à l'Employeur de ne pas avoir respecté l'article 9-1.03 de la convention collective. Monsieur Gosselin aurait conseillé de déposer un grief même si l'article 9-1.03 n'est aucunement pertinent. La plaignante a témoigné que c'était une question de pourcentage de tâches exercées sans tenir compte du temps effectif consacré à ces tâches. Il n'y avait aucune assise pour accueillir le grief même si la plaignante a fait les tâches de la cuisinière pendant toute une journée.

[51] En somme, les faits mis en preuve démontrent que c'est de la mauvaise foi sinon de la négligence. L'avis d'arbitrage n'a jamais été envoyé. Il n'a jamais été reçu par l'Employeur. De plus, les 180 jours pour le dépôt de l'avis d'arbitrage étaient expirés. Cela dénote un manque de connaissances et un agir frivole. Le Syndicat n'avait aucune chance de réussite de sorte qu'il était normal pour l'Employeur de réclamer les frais occasionnés.

[52] À l'appui de son argumentation, le représentant patronal dépose les autorités jurisprudentielles suivantes : Hôpital Général Juif-Sir Mortimer B. Davis et Syndicat des travailleuses et travailleurs de l'Hôpital Général Juif-Sir Mortimer B. Davis - Jewish General Hospital (CSN), sentence de Monsieur Jean-Yves Durand du 29 mars 2007, AZ-50429289; Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2522 et la Ville de Sainte-Marguerite-du-Lac-Masson, sentence de Me Nathalie Faucher du 12 avril 2011, AZ-50745488. Ces autorités jurisprudentielles parlent d'un agir téméraire ou insouciant du Syndicat. Si la procureure syndicale était intervenue plus tôt, les parties ne seraient peut-être pas devant le Tribunal. L'Employeur réfère également à la sentence que j'ai rendue dans *Convoyeur continental*, précitée, et au jugement de la Cour supérieure ayant cassé cette partie de la sentence dans laquelle les principes applicables ne sont pas remis en question.

## B) SYNDICALE

[53] La procureure syndicale plaide que l'abus de droit comporte deux volets comme l'a précisé la Cour d'appel dans l'arrêt Viel. Il existe un abus de droit sur le fond du litige et un abus de droit d'ester en justice. Dans l'arrêt Royal Lepage commercial Inc. c. 109650 Canada Ltée, 2007 QCCA 915, le juge Dalphond énonce les principes pour être en présence d'un abus de procédure dans les paragraphes suivants de l'arrêt :

« [41] Du passage des auteurs Beaudoin et Deslauriers cité plus haut par mon collègue le juge Rochon, il ressort que l'abus du droit d'ester est associé à la mauvaise foi et à la témérité. (Voir aussi : Me Christian M. Tremblay, « L'abus de procédures : quand la limite est franchie, qui sera responsable? » dans *Développements récents sur les abus de droit*, vol. 231, Cowansville Éditions Yvon Blais, 2005, p. 453-531). La situation au Québec est ainsi similaire à celle en France, résumée comme suit par les professeurs Ghestin et Goubeaux, précités, p.-. 789-790 :

Les juridictions paraissent, le plus souvent, s'inspirer de telles considérations. Une formule maintes fois reproduite dans des arrêts énonce que l'exercice d'une voie de droit dégénère en abus en cas « de malice, de mauvaise foi ou d'erreur grossière équipollente au dol ». Déjà, cette prise en considération de « l'erreur grossière » ne s'accorde pas avec la conception restrictive de l'abus de droit. Mais l'idée de détournement de la fonction des procédures judiciaires se traduit surtout par les décisions de plus en plus nombreuses voyant un abus dans la simple faute résultant de la témérité ou de la légèreté blâmable. Parfois quelque peu hésitante dans ses formules, la jurisprudence ne laisse guère de doute sur son objectif : en exigeant des plaideurs un minimum d'attention et de loyauté, elle vise à maintenir l'exercice des voies de droit dans les limites raisonnables eu égard à leur but, sans le rendre périlleux au point de décourager les recours à la justice.

(Références omises) »

[42] Avant de tenter de définir la témérité comme source d'abus, je rappelle que la faute civile consistant en l'abus d'ester constitue une limite au droit fondamental de s'adresser aux tribunaux, un peu comme la diffamation par rapport à la liberté d'expression. Il faut donc dans son interprétation balancer des intérêts et des valeurs contradictoires et se rappeler qu'il faut éviter une interprétation qui dissuaderait tout plaideur de faire valoir, de bonne foi, une thèse nouvelle ou fragile »

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

[54] Me Dominique-Anne Roy dans un article paru dans *Développements récents en droit du travail* (2013) volume 364, « Quand l'employeur contre-attaque! Fondement, utilisation et pertinence du grief patronal dans le cas d'abus de procédure », énonce à la page 186 :

« Mais par-delà les notions d'abus, de mauvaise foi et d'exercice négligent d'un droit, il apparaît clair que le comportement mis de l'avant par une association accréditée doit être examiné en prenant en compte les paramètres de son devoir de représentation tels que rappelés par le plus haut tribunal :

1. Le pouvoir exclusif reconnu à un syndicat d'agir à titre de porte-parole des employés faisant partie d'une unité de négociation comporte en contre-partie l'obligation de la part du syndicat d'une juste représentation de tous les salariés compris dans l'unité.
2. Lorsque, comme en l'espèce et comme c'est généralement le cas, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable.
3. Cette discrétion doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part.
4. La décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive.
5. La représentation par le syndicat doit être juste, réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié.

D'ailleurs, nombreux sont les décideurs qui, à juste titre, examinent les fondements d'un grief patronal pour abus de procédure en conservant à l'esprit la difficile tâche de représentation dévolue à une association accréditée. Et là encore, certains facteurs s'avèrent d'un intérêt certain à soupeser aux fins de juger de la légitimité de la décision de déférer un grief à l'arbitrage : « l'importance du grief pour le salarié en cause, le bien-fondé apparent du grief en regard de la convention collective et de la preuve disponible, le soin que le syndicat a mis à s'en enquérir, la pratique du syndicat en pareil cas, les intérêts des autres salariés et de l'unité de négociation dans son ensemble ».

(Références omises) »

[55] Et plus loin à la page 190, l'auteure énonce :

« Ainsi, règle générale, une argumentation syndicale minimalement fondée qui ne soit pas farfelue permettra de se soustraire d'une condamnation pour abus de procédure en raison des spécificités du régime de relations de travail :

[61] De plus, on ne peut pas dire que la position du procureur du syndicat était sans aucun fondement, invraisemblable, inexistante à sa face même, et qu'elle résultait d'une négligence grossière de sa part, de telle sorte que le syndicat aurait appliqué la procédure de grief malicieusement dans le seul but de se venger de l'employeur et, par conséquent, qu'elle constituait un abus de la procédure de griefs que l'arbitre doit sanctionner afin de réparer un préjudice causé à l'employeur.

On le constate, le standard de preuve s'avère somme toute assez exigeant, ce que l'arbitre Denis Gagnon traduit en ces termes:

[51] En résumé, pour accueillir un grief incident en raison d'un abus de droit ou de procédure, il faut être en présence d'une preuve convaincante démontrant le caractère déraisonnable du recours à l'arbitrage, par le manque absolu de fondement du grief et par l'entêtement du syndicat à poursuivre une procédure vouée à l'échec, dans l'intention de nuire à l'employeur, et malgré une intervention appropriée de celui-ci à l'occasion de la procédure de règlement du grief.

Enfin, alors que des arbitres accordent une importance certaine à la démarche d'un employeur ayant pris soin d'aviser préalablement le syndicat de l'imminence du dépôt d'un grief patronal advenant le maintien de la réclamation initiale, d'autre n'y voient pas une condition essentielle. Chose certaine, cette mesure peut accroître les chances de succès de la réclamation :

[321] Au terme de la preuve syndicale, la procureure de l'employeur a très clairement fait savoir que la preuve syndicale étant maintenant close, elle considérerait qu'il n'y avait aucune preuve justifiant le maintien du grief et que si le Syndicat ne se désistait pas de ce grief, un grief patronal incident serait déposé pour réclamer le paiement des honoraires de défense de même que la moitié des honoraires de l'arbitre que l'Employeur avait déjà payée. Cette mise en demeure n'est pas selon la jurisprudence une obligation mais elle permet à tout le moins une sérieuse prise de conscience et une analyse attentive de la preuve déjà administrée. [...]

En somme, si un employeur réussit à faire la démonstration, après avoir vainement entrepris des démarches auprès du syndicat pour le convaincre de sa position, qu'un désistement s'imposait

absolument vu l'absence de possibilité de voir le grief accueilli, ne serait-ce que partiellement, le grief patronal pourrait alors trouver un écho favorable auprès du tribunal d'arbitrage.

(Références omises) »

[56] L'arbitre Me François Blais dans la sentence Bateaux Princecraft Inc. et Syndicat des salariés des Bateaux Princecraft (CSD) et Monsieur Daniel Pellerin, 2010 CanLII 48901 (QC SAT) résume bien l'état du droit dans sa conclusion.

[57] La procureure syndicale réfère le Tribunal à la décision de la Cour supérieure dans Syndicat québécois des employés de Telus, section locale 5044 c. Moro, 2014 QCCS 4600; Syndicat national des employés de garage du Québec Inc. et Automobiles A. Gosselin Inc., sentence de Me Jean Guy Roy du 18 mai 2006, AZ-50383758; Syndicat des travailleurs d'usine de Convoyeur continental (FISA) c. Me Marcel Morin, 2012 QCCS 6207.

[58] Le grief patronal soutient que le grief du Syndicat est non fondé en faits et en droit. Les motifs de contestation sont cristallisés et l'Employeur ne peut en ajouter de nouveaux. Le grief ne peut être déposé de façon préventive.

[59] Ce que l'Employeur reproche au Syndicat ne constitue pas un abus de droit. Le Syndicat croyait avoir envoyé l'avis d'arbitrage. Après consultation auprès de la centrale syndicale, le Syndicat s'est vu conseiller de se désister de ce grief ce qui s'est fait quelques jours plus tard. La décision a été communiquée à l'Employeur près de 15 jours avant la date du 10 mars 2015. Il est normal de traiter les dossiers dans les semaines précédant la date d'audience et de toute façon le désistement n'a pas été produit la veille du 10 mars.

[60] Quant au fond du dossier, il s'agissait d'un grief de classification selon l'article 9-1.03 de la convention collective. C'est sur cette disposition de la convention collective que la procureure syndicale aurait basé son argumentation. Il est faux de prétendre qu'aucune disposition de la convention collective de ne

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

pouvait soutenir le grief. L'article 9-1.03 traite des tâches exercées de façon principale et habituelles. Se fondant sur la décision de la Cour supérieure dans la Régie du logement c. Flynn, 2008 QCCS 3032 la juge avait précisé au paragraphe 26 de son jugement :

« [26] En dernier, le tribunal tient à mentionner que, contrairement à l'approche suggérée par les demandeurs, la jurisprudence arbitrale a défini « une tâche exercée de façon principale et habituelle » sans nécessairement tenir compte du pourcentage précis de temps consacré à cette tâche :

- 1- Exercer une tâche de façon principale et habituelle, c'est être appelé à l'exercer régulièrement comme partie essentielle et intégrante de son travail, peu importe le pourcentage de son temps de travail que cette tâche peut nécessiter par rapport à l'ensemble de ses tâches.
- 2- Exercer une tâche principale et habituelle, c'est ainsi exercer une tâche importante eu égard à la finalité poursuivie, et ayant un caractère répétitif.
- 3- Exercer une tâche de façon principale et habituelle ce n'est pas une réalité qui se mesure en fonction de la prépondérance que cette tâche occupe par rapport à d'autres tâches exercées par un salarié, mais en tenant compte de sa complexité, des responsabilités qui s'y rattachent et des qualifications requises pour l'accomplir.
- 4- En d'autres termes, pour déterminer si une tâche est exercée de façon principale et habituelle, il faut apprécier la raison d'être et la finalité de cette tâche par rapport à la finalité de l'ensemble des tâches exercées par le salarié aux fins de son travail, et ainsi voir si elle en constitue une part essentielle et intégrante plutôt qu'un élément tantôt fortuit, accidentel ou exceptionnel, tantôt accessoire, secondaire ou marginal.

(Références omises) »

[61] Or, la plaignante, Madame Lachapelle a confectionné le document S-2 de façon correcte, d'une façon conforme à la jurisprudence.

[62] En somme, l'Employeur n'a pas fait la démonstration d'un abus de droit. La plaignante ne travaille sous la supervision de personne, car elle est seule

dans la cuisine. Il y avait matière à débat, mais le Syndicat s'est désisté en temps opportun de sorte que le Tribunal devrait rejeter le grief patronal.

### **C) RÉPLIQUE**

[63] Plusieurs sentences de classification appliquent le critère du temps consacré aux tâches. L'Employeur avait prévenu le Syndicat que le grief était prescrit et ce n'est qu'un mois avant la date d'audience que la procureure syndicale l'a découvert. Le meilleur motif que le grief était frivole est que le Syndicat s'en est désisté. Dès le départ, le Syndicat ne pouvait croire que le grief avait des chances de succès. Le représentant de l'Employeur est surpris d'entendre que c'était un grief de classification alors que Monsieur Ringuette a témoigné à l'effet contraire. Il réclamait les heures consacrées aux tâches de la cuisinière au profit de la plaignante. La convention collective ne contient aucune disposition permettant d'asseoir le grief. Quant à l'argument d'absence de compétence, le représentant patronal est surpris que le Tribunal ne puisse retenir un grief de façon partielle.

### **D) SUPPLIQUE**

[64] La procureure syndicale plaide que l'Employeur a toujours considéré le grief comme en étant un de classification. Le plan de classification ne prévoit pas le poste de préposée. Pour accueillir le grief partiellement il faut avoir une compétence totale sur le grief.

## **MOTIFS ET DÉCISION**

[65] Le Syndicat s'étant désisté de son grief près de 15 jours avant la date d'audition prévue le 10 mars 2015, le seul fait de se désister de ce grief ne permet pas de soutenir que l'on est en présence d'un grief frivole permettant à

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

l'Employeur de déposer un grief incident en dommages et intérêts. Il est nécessaire de retrouver d'autres éléments comme le souligne la Cour d'appel dans les extraits cités de l'arrêt Royal Lepage Commercial Inc., précité, aux paragraphes 45 et 46, paragraphes qui se lisent ainsi :

« [45] Pour conclure en l'abus, il faut donc des indices de mauvaise foi (telle l'intention de causer des désagréments à son adversaire plutôt que le désir de faire reconnaître le bien-fondé de ses prétentions) ou à tout le moins des indices de témérité.

[46] Que faut-il entendre par témérité? Selon moi, c'est le fait de mettre de l'avant un recours ou une procédure alors qu'une personne raisonnable et prudente, placée dans les circonstances connues par la partie au moment où elle dépose la procédure ou l'argument, conclurait à l'inexistence d'un fondement pour cette procédure. Il s'agit d'une norme objective, qui requiert non pas des indices de l'intention de nuire mais plutôt une évaluation des circonstances afin de déterminer s'il y a lieu de conclure au caractère infondé de cette procédure. Est infondée une procédure n'offrant aucune véritable chance de succès, et par le fait, devient révélatrice d'une légèreté blâmable de son auteur. Comme le soulignent les auteurs Baudouin et Deslauriers, précités : « L'absence de cette cause raisonnable et probable fait présumer sinon l'intention de nuire ou la mauvaise foi, du moins la négligence ou la témérité ».

(Références omises) »

[66] Il faut trouver des indices de mauvaise foi ou des indices de témérité. L'Employeur a fait entendre le conseiller syndical, Monsieur Ringuette, la présidente du Syndicat local, Madame Fillion. Le Tribunal n'a décelé aucun élément factuel qui puisse être associé directement ou indirectement à de la mauvaise foi ou même à des indices de témérité selon la définition qu'en donne la Cour d'appel.

[67] Il serait faux de prétendre que le grief syndical à la source du grief patronal aurait eu des chances de réussite. Après avoir entendu tous les arguments sur ce grief, le Tribunal n'y aurait probablement pas fait droit. Toutefois, cette décision n'aurait été rendue qu'après l'audition de tous les témoins et analyse des arguments et de la preuve soumise. Le fait que Madame Lachapelle ait utilisé la description d'emploi de cuisinière pour retenir uniquement

**MARCEL MORIN**  
Arbitre

les tâches qu'elle exécute indépendamment du temps consacré est, comme la Cour supérieure l'a souligné dans *Régie du logement c. Flynn*, précité, une solution qui puisse être raisonnable même si contradictoire par rapport à l'opinion d'un autre tribunal.

[68] Lorsqu'un Syndicat dépose un grief, il le fait dans le cadre de son devoir de représentation de tous les salariés comme l'a reconnu la Cour suprême dans l'arrêt *Guilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon* (1984) 1 RCS 509. Le Tribunal réfère à ce sujet à l'article de Me Dominique-Anne Roy, précité et plus particulièrement aux pages 186 et 187.

[69] Le fait de se désister du grief environ 15 jours avant la date prévue pour l'audition n'est pas en soi libératoire de responsabilité pour le Syndicat. Toutefois, dans le contexte prévalant généralement dans les relations de travail, les parties commencent véritablement à préparer leur dossier aux environs d'un mois avant la date d'audition. Le désistement dans ces circonstances n'a pas tout à fait la même portée que s'il était survenu la veille de l'audition alors que la partie adverse et son procureur y ont consacré toutes leurs énergies à la préparation du dossier et alors que des frais importants ont pu être engendrés.

[70] Après avoir lu la sentence de notre collègue Me François Blais dans *Bateaux Princecraft Inc.*, précitée, je ne peux dire mieux que ce qu'il énonce aux paragraphes 61 et 62 :

«[61] De plus, on ne peut pas dire que la position du procureur du syndicat était sans aucun fondement, invraisemblable inexistante à sa face même, et qu'elle résultait d'une négligence grossière de sa part, de telle sorte que le syndicat aurait appliqué la procédure de grief malicieusement dans le seul but de se venger de l'employeur et, par conséquent, qu'elle constituerait un abus de la procédure de griefs que l'arbitre doit sanctionner afin de réparer un préjudice causé à l'employeur.

[62] Il faut plutôt constater que le législateur oblige les parties à recourir à la procédure de règlement des griefs dans les conventions collectives pour régler leurs désaccords et, à moins d'une utilisation manifestement abusive de la procédure de griefs, le

syndicat doit jouir d'une certaine latitude dans l'administration de la convention collective sans s'exposer à être condamné, s'il n'est pas de mauvaise foi, au regard des faits et du droit applicable, comme en l'espèce. »

[71] En somme, les critères pour conclure à l'abus de procédure n'amènent pas le Tribunal à conclure qu'il y a effectivement eu abus de procédure.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

**REJETTE** le grief patronal

**Me Marcel Morin  
Arbitre de griefs C.A.Q.**

Pour le Syndicat : Me Amélie Bélanger - Wilson

Pour l'Employeur : Monsieur Guy Tassé

Date d'audience : 23 mars 2015

**MARCEL MORIN  
Arbitre**