

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

No. de dépôt :
Date : Le 8 octobre 2020

DEVANT L'ARBITRE : Me MAUREEN FLYNN

FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS DU QUÉBEC (FTQ-CONSTRUCTION)
Ci-après appelée « la FTQ »

Et
CONFÉDÉRATION DES SYNDICATS NATIONAUX (CSN-CONSTRUCTION)
Ci-après appelée « la CSN »

Et
CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD-CONSTRUCTION)
Ci-après appelée « la CSD »

Et
**CONSEIL PROVINCIAL DU QUÉBEC DES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION
(INTERNATIONAL)**
Ci-après appelé « l'INTER »

Et
SYNDICAT QUÉBÉCOIS DE LA CONSTRUCTION (SQC)
Ci-après appelé « le SQC »

SENTENCE ARBITRALE
Différend concernant le protocole de négociation des conventions collectives de
l'industrie de la construction 2021-2025 entre les associations syndicales
représentatives (article 41.4 de la Loi R-20)

1. APERÇU

[1] Aux fins du renouvellement des trois conventions collectives sectorielles de l'industrie de la construction, les cinq associations syndicales reconnues dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (Loi R-20) doivent au préalable convenir d'un protocole qui encadre leur participation respective. Ainsi, au cours du mois de janvier 2020, la CSD a proposé aux quatre autres associations syndicales la reconduction du protocole 2016. S'en sont suivi des échanges entre lesdites associations, et quatre parmi ces dernières ont accepté de reconduire le protocole 2016. La CSN a toutefois maintenu son désaccord. Au cours du mois de mai 2020, le ministre du Travail est informé du différend et la soussignée est nommée le 2 juillet 2020 pour en disposer.

[2] La CSN estime essentiellement que le protocole 2016 doit être amélioré et doit être actualisé en fonction de l'évolution de la pensée de la Cour suprême du Canada et du principe d'équité protégé par la *Loi R-20*. Elle prétend que le protocole 2016 doit être modifié afin d'assurer la protection des droits fondamentaux des travailleurs de la construction. Ainsi, elle estime que les rôles, les droits, les fonctions et les responsabilités entre les associations syndicales doivent être répartis plus équitablement afin de revaloriser le choix d'allégeance syndicale des travailleurs.

[3] Puisque le différend est porté à l'arbitrage, bien qu'il est disposé à accepter le protocole de 2016, le SQC prétend que le protocole est perfectible et qu'il devrait être en conséquence modifié notamment pour assurer la participation de tous au sein d'un comité restreint que le médiateur ou le conciliateur peut former.

[4] De leur côté, la FTQ, l'INTER et la CSD estiment qu'un arbitrage de différend ne constitue pas un forum opportun pour apporter des modifications qu'elles qualifient d'opportunes d'autant plus que le législateur prévoit que l'arbitre peut s'inspirer des

protocoles antérieurs. Elles rappellent que le protocole qui a été accepté par quatre associations syndicales représentant 94 % des travailleurs constitue un compromis qui a fait ses preuves pendant deux rondes de négociation. Ainsi, pour convaincre un arbitre de différends, l'association représentative insatisfaite doit mettre en preuve des faits qui démontrent d'une manière convaincante que le protocole tel que libellé ne respecte pas la lettre ou l'esprit de la *Loi R-20*.

2. ANALYSE ET DÉCISION

[5] Pour une meilleure compréhension du litige, nous allons commencer par dresser un bref portrait de quelques caractéristiques du régime de relations du travail de l'industrie de la construction, et nous poursuivrons avec l'étendue du rôle d'un arbitre de différend pour conclure avec l'analyse proprement dite des demandes de la CSN et du SQC.

Quelques caractéristiques du régime propre à l'industrie de la construction

[6] Le régime des relations du travail de l'industrie de la construction se distingue de celui édicté au *Code du travail*, en raison notamment de la grande mobilité des salariés et des employeurs. En effet, une bonne proportion des salariés travaille pour plus d'un employeur au cours d'une même année et œuvre dans plus d'une région administrative ou dans plus d'un secteur d'activité. Il en est de même du côté des employeurs. Aussi, le profil des employeurs varie grandement en fonction non seulement de leur expertise, mais du secteur où ils œuvrent principalement. S'ajoutent à ces composantes inhérentes des juridictions de métiers et d'occupations exclusives. Il en résulte une organisation du travail complexe et particulière.

[7] Le législateur reconnaît donc quatre secteurs d'activités : le secteur génie civil et voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial et le secteur résidentiel. Aux fins de la négociation collective, le secteur institutionnel et commercial et le secteur industriel sont jumelés. Ainsi, trois conventions collectives sont négociées en même temps tous les quatre ans. Trois associations sectorielles d'employeurs sont reconnues comme agent négociateur soit : pour le secteur résidentiel, l'Association des professionnels de la construction et de l'habitation du Québec inc. (APCHQ), pour le secteur institutionnel et commercial et le secteur industriel, l'Association de la construction du Québec (ACQ) et, pour le secteur génie civil et voirie, l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ) (art. 1. c.2 de la *Loi R-20*).

[8] La représentativité collective est aussi obligatoire pour les salariés. Ils doivent choisir une association représentative parmi l'une des cinq associations reconnues dans la *Loi R-20* (articles 28 et 32). Selon le résultat du dernier maraudage communiqué le 30 juin 2020 par la Commission de la construction du Québec (CCQ), la représentativité provinciale préliminaire des cinq associations se répartit comme suit : 43,019 % pour la FTQ, 23,618 % pour l'INTER, 18,973 % pour le SQC, 8,764 % pour la CSD et 6,099 % pour la CSN. La structure de chaque association n'est pas uniforme, certaines sont

structurées par métiers alors que certaines préconisent plutôt un syndicalisme industriel ou régional.

[9] Une autre particularité du régime de l'industrie de la construction résulte du fait qu'un organisme, la CCQ, veille à l'application des trois conventions sectorielles en plus de veiller au respect des normes relatives à l'embauche et à la mobilité de la main-d'œuvre. La CCQ a aussi pour fonction de s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction et d'administrer les régimes complémentaires d'avantages sociaux.

[10] En plus du conseil d'administration où siègent l'APCHQ, l'ACQ et l'ACRGQTQ et les cinq associations représentatives (FTQ, l'INTER, SQC, CSD, CSN), la *Loi R-20* prévoit la formation de deux comités paritaires au sein de la CCQ. Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) donne son avis sur toute question relative à la formation professionnelle et le Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction (CASIC) a pour fonction de définir le contenu des régimes complémentaires d'avantages sociaux. Il va sans dire que toutes les associations patronales et syndicales qui participent à la négociation des conventions collectives siègent à ces comités.

[11] Le régime comporte une autre composante particulière, certaines conditions de travail sont communes aux trois conventions collectives sectorielles (art. 61.1). Au nombre de six, ces conditions de travail, dont le régime complémentaire d'avantages sociaux de base sont donc négociés à une table distincte des tables sectorielles. Et, à cette fin, du côté patronal, l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ) est reconnue comme étant l'agente patronale unique au regard des clauses communes (que l'on appelle le « tronc commun ») et elle reçoit ses mandats de trois associations sectorielles d'employeurs (APCHQ, ACQ et ACRGTQ).

[12] Il en résulte que la négociation de toutes les conditions de travail est répartie au sein de plusieurs tables de négociation. Il y a celle où le tronc commun est défini et où l'on retrouve du côté patronal, l'AECQ, l'APCHQ, l'ACQ et l'ACRGQTQ et les cinq associations représentatives des salariés (FTQ, l'INTER, SQC, CSD, CSN).

[13] Les conditions de travail non communes ou sectorielles sont négociées à trois tables sectorielles, l'une pour chaque convention collective. Du côté patronal, la représentativité est assurée par une seule association sectorielle reconnue par la *Loi R-20* (ACQ, ACRGTQ, APCHQ) alors que la représentativité des salariés est défendue par les cinq associations représentatives reconnues (FTQ, l'INTER, SQC, CSD, CSN). Et, s'ajoutent à la table du tronc commun et aux tables sectorielles, des tables de métiers ou occupations où des clauses particulières sont négociées, selon le cas, par secteur.

[14] Enfin, pour être considérée comme convention collective applicable dans un secteur, une entente relative à des conditions de travail autres que celles portant sur les matières communes doit être conclue par au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 % et par l'association sectorielle d'employeurs du secteur (art. 44).

[15] Et, pour faire partie d'une convention collective sectorielle, une entente relative aux conditions de travail communes doit être conclue par au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 % et par l'AECQ mandatée à cette fin par au moins deux associations sectorielles d'employeurs représentatives à un degré de plus de 50 % (art. 44).

[16] Enfin, le législateur prévoit que toute association représentative de salariés a le droit de participer à la négociation pour la conclusion d'une convention collective applicable aux salariés qu'elle représente (art. 41.3). Il édicte aussi qu'une association représentative a le droit d'être présente lors des séances de négociation et de soumettre des demandes relatives au contenu de la convention collective. Toute association a aussi le droit d'être présente et de soumettre des demandes lors des séances relatives à l'établissement d'une structure et de modalités de négociation (art. 42.1). Et, la participation des associations représentatives se fait de la manière prévue par un protocole conclu entre elles (art. 41.4). Toutefois, comme nous l'avons vu, faute d'entente entre les cinq associations représentatives sur le protocole, le litige est soumis à l'arbitrage de différend.

L'étendue du rôle de l'arbitre de différend saisi d'un litige en vertu de l'article 41.1 de la *Loi R-20*.

[17] En l'espèce, je tire ma compétence de l'article 41.4 de la *Loi R-20* qui édicte :

En outre de la règle prévue par l'article 42.1, la participation des associations représentatives se fait de la manière prévue par un protocole conclu entre elles.

Un avis de la conclusion de ce protocole doit être donné au ministre par l'ensemble des associations représentatives au moins six mois avant la date prévue par l'article 42 pour donner l'avis de négociation. À défaut, le ministre nomme un arbitre pour décider du protocole applicable.

Les articles 75 à 77, 79 à 81, 83, 88 à 91.1 et 139 à 140 du Code du travail (chapitre C-27) s'appliquent à l'arbitrage du protocole, compte tenu des adaptations nécessaires.

Aux fins de rendre sa décision, l'arbitre s'inspire de protocoles auparavant conclus ou décidés, le cas échéant. Les parties peuvent en tout temps convenir de modifier le contenu de la décision de l'arbitre.

[18] L'article 79 du *Code du travail* en particulier prévoit ce qui suit :

79. Serment – L'arbitre est tenu de rendre sa sentence selon l'équité et la bonne conscience.

Sentence – Pour rendre sa sentence, l'arbitre peut tenir compte, entre autres, des conditions de travail qui prévalent dans des entreprises semblables ou dans des circonstances similaires ainsi que des conditions de travail applicables aux autres salariés de l'entreprise.

[19] Dans le cadre du présent litige, le deuxième alinéa de l'article 79 du *Code du travail* peut paraître de prime abord non pertinent puisque le présent différend ne concerne pas la détermination de conditions de travail. Toutefois, c'est à partir notamment de cette référence que la jurisprudence a défini l'étendue de la compétence d'un arbitre de différend à laquelle s'ajoutent l'équité et la bonne conscience. Ainsi, en effectuant les adaptations nécessaires au présent litige (différend sur le protocole de négociation intersyndical), les critères élaborés par la jurisprudence en matière de différend de conditions de travail m'apparaissent applicables au présent litige, en plus de la référence explicite aux protocoles antérieurs prévue à l'article 41.4 de la *Loi R-20*.

Équité et la bonne conscience

[20] Dans un ouvrage datant de 1958 et traitant de l'équité et de la bonne conscience, l'auteur Chartier rappelle qu'en présence d'un contrat convenu entre un employeur et un syndicat, l'arbitre doit s'en inspirer, car les clauses convenues entre les parties expriment ce qui leur apparaît équitable. Autrement dit, l'arbitre ne peut en pareil cas, imposer ou substituer ce qui lui paraît juste et équitable sans tenir compte des accords des parties :

Le professeur H. D. Woods, directeur du Centre de relations industrielles de l'Université McGill, rendant sentence le 13 septembre 1957 (Bulletin no 1102 du ministère provincial du Travail) sur un différend opposant Dominion Oilcloth and Linoleum Co., Ltd. Et le Syndicat national des Travailleurs du Linoleum de Montréal, Inc., définissait ainsi l'équité : « It is a reasonable assumption that 'good conscience' imposes on the members (of the Arbitration Council) the responsibility of honesty and integrity. Equity' is not so simple to determine. However, it is our opinion that equity must be defined in relation to the general circumstances of the parties to the dispute. If we assume a situation in which there is no union contract, a council would have to accept equity to mean justice in relation to the prevailing circumstances involving the employer and the employees. The presence of a union contract does not alter this principle but it does establish mutually determined definitions of some of the relevant circumstances. Where a dispute is concerned with specific clauses of the agreement the council must assume that the application of those clauses as intended by the parties is their mutual and precise definition of equity for the rights established in the clause. It would, therefore, be wholly improper for the council to determine the issues and render an award which was inconsistent with the mutual definition of the circumstances involved.¹

¹ « Arbitrabilité » d'un grief --- « Équité et bonne conscience » --- L'employeur et la vie privée de l'employé --- Condamnation au criminel et rupture (ou suspension?) du contrat de travail, Roger Chartier, Volume 13, Number 1, January 1958, Département des relations industrielles de l'Université de Laval, p. 84-85.

[21] D'une manière plus élaborée, l'arbitre Hamelin rappelle les mêmes fondements à partir de la notion d'équité en matière d'arbitrage de différend de conditions de travail :

[31] Ce critère d'équité est celui que les employeurs et les syndicats utilisent depuis longtemps pour établir des conditions de travail :

« In giving effect to prevailing practice, an arbitrator relies upon precedent, adopting for the parties that which has been adopted by other parties through collective bargaining or, as sometimes is the case, as a result of arbitration awards. An award based upon application of this standard is not likely to be too far from the expectations of the parties, since most persons in the business community have a long accepted the idea that there should be no basic inequalities among comparable individuals or groups.

If the terms of employment of a given employer are below the standard set by the prevailing practice of comparable employers and if no basis exists. Many arbitration awards have undertaken to eliminate inequalities, such as inequalities between related industries, inequalities within an industry, inequalities between comparable firms or work within a specific area, and inequalities within the plant itself.

Dans les faits, les parties recherchent donc concrètement à reproduire les ententes les plus courantes qu'ont déjà librement conclues la majorité des employeurs et syndicats placés dans des situations similaires. Assurément, il s'agit là d'une norme première inspirée à la fois de l'équité et du réalisme; c'est la principale norme première qui doit s'appliquer en matière d'arbitrage de différend dans le cas d'une première convention collective parce que c'est celle qui se rapproche le plus du résultat courant établi par de libres négociations. Il va de soi que cette norme ne saurait être appliquée intégralement dans un contexte autre.

Par ailleurs, plusieurs situations peuvent être jugées comparables et alors priorité doit être donnée à celles qui se ressemblent le plus. Il y a évidemment beaucoup de discrétion qui peut être exercée sur ce point, mais l'important à retenir c'est de s'en tenir aux comparables que les parties ont coutume d'utiliser. À défaut de le savoir, il appartiendra au conseil d'arbitrage de l'établir en retenant un portrait d'ensemble de la situation qui lui est soumise et en recherchant les points de comparaison les plus similaires.²

[22] En l'espèce, comme le législateur l'a prévu, les comparables desquels l'arbitre de différend peut s'inspirer sont les protocoles passés. Cependant, cela ne veut pas dire que l'arbitre de différend est lié par ces protocoles ou qu'il ne puisse les adapter pour corriger par exemple une portée manifestement injuste ou contraire à l'esprit de la *Loi R-20*. Aussi, aux fins du présent litige, il est pertinent de rappeler que l'équité ne signifie pas égalité :

L'équité ne doit être comprise comme un synonyme d'égalité. Par contre, opposer les concepts d'égalité et d'équité serait sans doute contre-productif compte tenu

² *Les Hôtels IHG Harilela Itée et Syndicat Conseil du Québec, unité Here* (FTQ), 17 juillet 2006.

de leur nécessaire complémentarité. Pour Aristote, dans *Éthique à Nicomaque*, l'équité correspond à « forme supérieure de justice rendue nécessaire par la généralité des lois qui doivent tenir compte des cas ordinaires et non de l'exception » (Saint-Arnaud, 1987, p. 161). L'hétérogénéité des situations empêche le législateur, aussi clairvoyant soit-il, de prévoir l'ensemble des possibles. Ainsi, l'égalité formelle ne permettrait pas d'instaurer une société où s'accomplirait l'idéal de justice.

En effet, alors que l'égalité oblige à juger et à traiter de manière égale ce qui est identique, obligation qui est d'ailleurs l'un des fondements de l'État de droit (Carré de Malberg, 2004), les situations ou les circonstances justifient parfois une prise en compte des cas d'exception à la règle générale, ce qui, par le fait même, introduit la considération d'équité. Ainsi que le résume le Protecteur du citoyen du Québec :

[...] dans une société démocratique, le principe d'égalité n'est pas synonyme d'uniformité. Il est inévitablement tempéré pour tenir compte des besoins de tous les citoyens, y compris ceux qui, de par leur condition ou leur situation se situent en dehors des règles établies. Cette égalité dans la différence se nomme l'équité. (Protecteur du citoyen, 2004, p.18).

Le Protecteur du citoyen poursuit : « [L'équité] renforce [la règle] en l'adaptant à des situations où le droit positif n'apporte pas de solution satisfaisante [...] elle cherche à améliorer l'application de la norme » (Protecteur du citoyen, 2004, p.20). Pour Jobin (2003), la prise en considération de l'équité en droit peut impliquer de :

- modifier la règle générale afin de l'adapter à une situation particulière;
- compléter la règle générale à l'aide de règles particulières;
- laisser de côté la règle générale et la remplacer par une autre règle dans un cas particulier.

Pour le Protecteur du citoyen (2004), ceci signifie, en matière d'intervention en équité, les trois actions suivantes :

- corriger le droit en apportant les modifications devenues nécessaires;
- compléter le droit par la mise en œuvre des pouvoirs discrétionnaires des acteurs appropriés du système;
- interpréter le droit en construisant un argumentaire basé sur la finalité de la loi (revenir à l'esprit de la règle ou tenter de comprendre les intentions du législateur).³

[23] Enfin, le critère fondamental en arbitrage de différend est d'imposer une solution à laquelle les parties seraient vraisemblablement arrivées d'elles-mêmes, comme l'a si bien résumé l'auteur Daoust :

³ Dictionnaire encyclopédique de l'administration publique, en ligne : http://www.dictionnaire.enap.ca/dictionnaire/docs/definitions_français/equite.pdf.

[...] Mais, en un autre sens, l'arbitre doit être impartial, étant tenu de décider « selon l'équité et la bonne conscience ». D'autre part, la pratique de l'arbitrage reconnaît une grande valeur aux comparaisons, salariales ou autres, et ces comparaisons sont faites, en règle générale, à partir de normes établies par convention collective. Le critère de décision fondamental est donc d'imposer les conditions de travail que la négociation collective aurait elle-même vraisemblablement établies si on l'avait laissée suivre son cours.

[24] Analysons maintenant les demandes de la CSN et du SQC.

Analyse des demandes de la CSN et du SQC

1. Demande de la CSN : éliminer au protocole la notion « d'alliance syndicale » et remplacer par « les parties ».

[25] Au soutien de cette demande, la CSN rapporte qu'au cours de l'année 2018, la FTQ, l'INTER et la CSD ont formé une « alliance » sans inviter les autres associations syndicales, et ce, afin de réclamer notamment de l'aide du gouvernement (les régimes d'avantages sociaux étant déficitaires). Elle estime que cette situation risque de créer de la confusion, puisqu'une « alliance » existe déjà, avant le début des négociations. Elle ajoute que l'alliance ne signe pas de conventions collectives, les parties devraient donc être nommées distinctement.

[26] De prime abord, il est important de souligner que rien dans la *Loi R-20* n'interdit toute forme d'alliance ou de regroupement en cours de convention collective. Et, rien n'oblige une association représentative à inviter toutes les autres associations reconnues dans la Loi à se joindre à une démarche de lobbying ou de représentation qu'une association juge utile ou nécessaire. Ainsi, en formant une alliance, la FTQ, l'INTER et la CSD n'ont pas contrevenu à la *Loi R-20*. Il est certes désagréable de ne pas être même invité ou considéré à se joindre à un tel regroupement, mais ce désagrément n'enfreint pas le devoir d'association et au sujet duquel nous reviendrons. Certes, une telle démarche favorise la visibilité des associations faisant partie d'une telle alliance. Néanmoins, il n'est pas du ressort de l'arbitre de différend d'intervenir à cet égard.

[27] Par ailleurs, la définition de l'alliance que l'on retrouve au dernier protocole signifie essentiellement le regroupement des cinq associations représentatives et cette notion convient à quatre associations sur cinq⁴. Il n'y a donc pas lieu d'accorder cette demande de la CSN qui de surcroît risque de créer de nouvelles difficultés, car la demande nécessite de modifier substantiellement la rédaction du dernier protocole.

2. Demande de la CSN et du SQC : favoriser le consensus et harmoniser la règle en cas de désaccord avec les dispositions de la *Loi R-20*.

[28] À l'instar du protocole proposé et accepté par la majorité des associations, la CSN propose de créer un comité central de négociation et trois comités de négociation

⁴ N'eut été de l'arbitrage, le SQC était prêt à signer le protocole de 2016.

sectoriels. Elle propose d'augmenter le nombre de participants notamment au comité central de quinze à vingt-cinq. La CSN et le SQC suggèrent de modifier la règle décisionnelle en cas de mésentente. Pour le comité central de négociation, elles proposent qu'à défaut de consensus, l'acceptation ou le refus des demandes soit déterminé par une majorité fondée sur le degré de représentativité des associations représentatives et soit conclu par au moins trois associations représentatives à un degré de plus de 50 % (art. 27 de son protocole). Rappelons que cette règle est celle choisie par le législateur pour la ratification d'une convention collective.

[29] Pour les comités sectoriels, la CSN et le SQC demandent que l'acceptation ou le refus des demandes, soit fait par consensus (art. 37). Toutefois, à défaut de consensus, la même règle que celle proposée pour le comité central soit appliquée (art. 38).

[30] Selon le protocole de 2016, les associations expriment leur position en fonction du degré de représentativité de leur association. Et, les propositions et les contre-propositions des demandes syndicales concernant les clauses sectorielles (générales et particulières) et les clauses communes sont, « dans la recherche d'un consensus, adoptées et au besoin élaborées par le comité central de négociation avant d'être déposées à une table de négociation ». Chaque association représentative dispose d'un droit de vote correspondant à son degré de représentativité. Rappelons que, selon les données préliminaires de la CCQ, le degré de représentativité des associations se répartit comme suit : 43,019 % pour la FTQ, 23,618 % pour l'INTER, 18,973 % pour le SQC, 8,764 % pour la CSD et 6,099 % pour la CSN.

[31] Il est aussi important d'évoquer que, depuis 1993, la *Loi R-20* garantit deux composantes importantes du droit de participer à toutes les associations syndicales soit celle d'être présente et celle de soumettre des demandes lors des séances de négociations.

[32] Malgré cette reconnaissance, à la suite du dépôt du Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction en août 2011, la *Loi R-20* a été modifiée. Le droit de participer de toutes les associations syndicales est depuis expressément reconnu (art. 41.3) et l'étendue de ce droit se définit par un protocole conclu entre les associations représentatives (art. 41.4). Dans leur rapport, les membres du groupe de travail de 2011 ont noté :

Au cours des consultations, aucun intervenant n'a souligné de problèmes structurels majeurs au régime de négociation des conventions collectives. Nous constatons que depuis 1993 les rondes de négociation se sont généralement conclues par des renouvellements sans conflit et sans trop de perturbations sur les chantiers.

[...]

Le comité trouve aussi important que le régime permette à tous les travailleurs de faire valoir leur point de vue à l'occasion du renouvellement des conventions collectives. En ce sens, toutes les associations syndicales devraient être présentes à la table de négociation.

[33] Vraisemblablement, les droits d'être présent et de soumettre des demandes aux tables de négociation ne suffisaient pas. L'adoption d'un protocole vise à permettre une participation plus entière de toutes les associations, et ce, quel que soit leur degré de représentation. Le législateur a donc donné suite à la recommandation du groupe de travail et les articles 41.3 et 41.4 ont été ajoutés à la *Loi R-20*.

[34] Ainsi, toutes les associations représentatives ont le droit de participer à toutes les étapes du processus de négociation alors qu'auparavant, le droit de participer des associations qui ne faisaient pas partie de « l'alliance » se résumait en pratique à un rôle d'observateur aux tables de négociation. Elles pouvaient aussi déposer des demandes, toutefois ce droit était plutôt symbolique, puisqu'elles ne faisaient pas partie de « l'alliance ».

[35] Vu cette exclusion de l'alliance, les associations pouvaient déposer leurs demandes, mais celles-ci n'étaient pas réellement débattues alors que, selon le protocole intersyndical, toutes les associations peuvent soumettre des demandes et celles-ci sont discutées au comité central de négociation. Il va sans dire que l'adoption des demandes proposées dépend non seulement du mérite de l'idée soumise, mais aussi des intérêts et objectifs des associations et de leur poids respectif au sein de l'alliance. Cependant, ces considérations ne constituent pas, comme nous le verrons sous peu, une entrave substantielle à la liberté d'association ni au droit de chacune de participer à la négociation collective des conditions de travail. Au contraire, le forum qu'est le comité central de négociation est une formule démocratique au sein de laquelle toutes les associations participent. De plus, comme nous l'avons souligné plus tôt, équité ne signifie pas égalité.

[36] Le protocole actuel n'est pas parfait et quel que soit le libellé, sa mise en œuvre dépend grandement de la bonne foi ou de la bonne volonté de chaque participant comme tout processus de négociation ou de discussion. L'indication au protocole que les discussions doivent se faire dans la recherche d'un consensus m'apparaît suffisante. Il n'y a donc pas lieu de modifier ce libellé d'autant plus que ce dernier convient à la majorité.

[37] De surcroît, en l'espèce, ni la CSN ni le SQC n'a démontré qu'une association a agi de mauvaise foi ou d'une manière malicieuse ou malveillante au cours de la dernière ronde de négociation. L'allégation de quelques écueils ou malaises ne suffit pas pour convaincre un tribunal qu'il est nécessaire d'intervenir dans un protocole intersyndical qui à sa face même permet une participation de toutes les associations. Certes, chaque partie ne dispose pas d'un vote équivalent, mais ce choix ne contrevient pas au droit de participer. Participer ne signifie pas égalité.

[38] Au soutien de cette demande, M. Brassard de la CSN allègue dans son « will say » :

49. Pour la liberté d'expression au sein du comité central de négociation, je considère que chacune des quinze (15) personnes désignées doit pouvoir exprimer librement sa position. J'ajoute qu'à la table centrale, en 2017, ça n'a pas été un problème, mais aux tables (sectorielles, particularités, commune) ce fut plus difficile.

[39] Cette allégation ne m'apparaît pas assez convaincante pour justifier une intervention du présent tribunal et qui modifierait substantiellement le protocole intersyndical.

[40] De plus, quatre⁵ associations sur cinq sont disposées à maintenir les mêmes règles qui ont été utilisées au cours des deux dernières rondes de négociation. Cet accord milite vers le *statu quo*.

[41] Certes, en s'appuyant sur son degré de représentativité, une association bénéficie, selon la dynamique convenue entre les associations, d'un degré d'influence plus ou moins grand au sein de l'alliance, mais cette règle ne brime pas le droit de participer ou le droit d'association.

[42] L'exercice du droit de participer ne signifie pas toutefois que chaque participant appelé à prendre part à un processus dispose du même poids ou du même droit de veto. D'ailleurs, selon le dictionnaire *Le Petit Robert*, le terme participer signifie : « se joindre, se mêler, prendre part, collaborer, assister, contribuer. »

[43] L'arbitre Corriveau a été saisi de la même demande en 2013, et je partage son analyse :

[29] En fait, maintenant que la Loi fait en sorte que tous sont présents puisque chaque association représentative a le droit de participer à la négociation pour la conclusion d'une convention collective applicable aux salariés qu'elle représente (Loi R-20 art. 41.3) S'il n'y a plus d'exclus, je ne crois pas que l'on puisse conclure pour autant que tous ont le même poids et que le pourcentage de représentativité, tel qu'exprimé librement et démocratiquement par le vote des salariés, est sans effet ou conséquence à ce titre. La loi ne dit pas cela.

[35] Le procureur de la CSN-Construction comme celui du SQC ont plaidé que la Loi leur accorde dorénavant le pouvoir de prendre pleinement part aux négociations avec les associations d'employeurs. Si cela est exact, il faut comprendre que cette participation s'articule dans le cadre d'un protocole à conclure. C'est à l'intérieur de ce véhicule que la collaboration et la coopération s'inscrivent, que chacun y va de sa contribution, de son implication et de son concours sur la base que tous ont les mêmes droits, dans les limites fixées par la Loi et dans l'espèce le protocole à conclure. Tous sont appelés à se joindre à la négociation dans ce cadre légal, tous peuvent s'impliquer et se joindre à la démarche menant à l'établissement d'une structure de négociation dont les règles de fonctionnement sont établies à un protocole. Après sa conclusion, l'avis est donné au Ministre par l'ensemble des associations représentatives.⁶

[44] J'ajouterais que cette règle à deux paliers prévue à la *Loi R-20* (accord d'au moins trois associations sur cinq représentant plus de 50 %) assure une plus grande légitimité du résultat du vote dans un milieu où les salariés sont répartis parmi cinq associations

⁵ Soulignons que l'accord du SQC était conditionnel à l'absence de toute contestation du protocole.

⁶ Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International) et als, Tribunal d'arbitrage, 18 février 2013.

syndicales. Cela dit, toute autre règle telle que celle de la majorité en fonction de la représentativité de chaque association est tout à fait démocratique. Rien n'oblige les associations syndicales d'appliquer la même règle aux décisions qu'elles doivent convenir dans le cadre du protocole intersyndical. De plus, si tel avait été le cas, le législateur l'aurait dit expressément.

[45] De plus, il faut intervenir avec prudence dans un processus de négociation qui, à sa face même, est complexe, et ce, en raison du grand nombre d'associations syndicales et patronales, des multiples intérêts convergents et divergents et des trois paliers de négociation (tronc commun, tables sectorielles et particulières). S'il faut favoriser le consensus (ce que le protocole de 2016 propose) entre les associations représentatives syndicales, l'imposer comme règle de fonctionnement ou le rendre presque incontournable risquerait d'alourdir un processus en soi compliqué. Le cadre doit plutôt favoriser, voire protéger, des discussions dynamiques qui permettent non seulement une pleine participation de toutes les associations représentatives, mais aussi l'atteinte de compromis adopté par la majorité des associations représentatives.

[46] Au risque de me répéter, la *Loi R-20* n'impose aucune règle particulière et à ce jour, celle retenue par la majorité des associations représentatives a, mise à part la survenance de quelques difficultés, permis une pleine participation de toutes les associations représentatives aux trois étapes fondamentales d'un processus de négociation : l'élaboration des demandes, la négociation avec l'autre partie et la ratification d'une entente.

[47] En somme, depuis 2011, le protocole intersyndical protège mieux le droit de participer des cinq associations syndicales et ainsi, elles ont accès à un forum où elles peuvent mieux faire valoir les intérêts et les besoins des travailleurs qu'elles représentent alors que tel n'était pas le cas avant 2011. Et, le protocole proposé par la majorité des associations a fait ses preuves au cours des deux dernières rondes de négociation et celui-ci rallie la grande majorité des travailleurs (94 %).

[48] Enfin, la CSN et le SQC prétendent que ces demandes principales (consensus, règle de la double majorité) s'inscrivent dans le courant développé par la Cour suprême du Canada à l'égard du droit d'association et de leur devoir de représentation. De prime abord, il est important de souligner que je ne suis pas saisie d'un recours contestant la constitutionnalité de la *Loi R-20*.

[49] Malgré tout, il est aussi essentiel de rappeler que la liberté d'association garantie par l'al. 2d) de la *Charte* ne protège pas tous les aspects de la « négociation collective » ni un résultat légal précis. En 2007, la Cour suprême résume l'étendue du droit de négociation collective :

89. La portée du droit de négociation collective doit être définie compte tenu de *Dunmore*, où la Cour a souligné que l'al. 2d) vise non seulement les activités individuelles exercées collectivement, mais aussi les activités associatives elles-mêmes. Elle reflète à juste titre l'histoire de la négociation collective et les pactes internationaux auxquels le Canada est partie. Selon les principes élaborés dans *Dunmore* et dans cette perspective historique et internationale, le droit

constitutionnel de négocier collectivement vise à protéger la capacité des travailleurs de participer à des activités associatives et leur capacité d'agir collectivement pour réaliser des objectifs communs concernant des questions liées au milieu de travail et leurs conditions de travail. En bref, on pourrait décrire l'activité protégée comme l'union des efforts des employés pour réaliser des objectifs particuliers liés au travail. L'alinéa 2d) ne protège pas les objectifs particuliers que les employés recherchent à atteindre par cette activité associative. Il protège toutefois le processus de réalisation de ces objectifs. Cela signifie que les employés ont le droit de s'unir, de présenter collectivement des demandes à leurs employeurs du secteur de la santé et de participer à des discussions en vue d'atteindre des objectifs liés au milieu de travail.

90. L'alinéa 2d) de la *Charte* ne protège pas tous les aspects de l'activité associative liée à la négociation collective. Il protège uniquement contre les « entraves substantielles » à l'activité associative, selon le critère élaboré dans *Dunmore* par le juge Bastarache [...].

91. Ainsi défini, le droit de négociation collective demeure un droit à portée restreinte. Premièrement, parce qu'il concerne un processus, il ne garantit pas l'atteinte de résultats quant au fond de la négociation ou à ses effets économiques. Deuxièmement, il confère le droit de participer à un processus général de négociation collective et non le droit de revendiquer un modèle particulier de relations du travail ou une méthode particulière de négociation.

92. Pour qu'il s'agisse d'une *atteinte substantielle* à la liberté d'association l'intention ou l'effet doit sérieusement compromettre l'activité des travailleurs qui consiste à se regrouper en vue de réaliser des objectifs communs, c'est-à-dire négocier des conditions de travail et des modalités d'emploi avec leur employeur, une activité qualifiée de négociation collective. Certes, les lois et les actions pouvant être considérées comme des tactiques destinées à « briser les syndicats » satisfont cette exigence, mais les entraves moins graves au processus collectif peuvent également suffire pour rendre applicable la garantie du droit d'association.⁷

[50] En l'espèce, le litige concerne la définition des rôles et des responsabilités des associations représentatives au sein d'une alliance, et ce, afin de leur permettre d'exercer leur droit de participer et de représenter adéquatement leurs membres. Le protocole intersyndical assure justement l'exercice de ces droits. Certes, en cours de négociation, des compromis doivent être effectués entre les associations réunies au sein d'un forum, mais cette conséquence est le fruit habituel de toutes négociations. Un compromis adopté à partir de règles démocratiques, dont la reconnaissance du degré de représentativité de chaque association ne constitue pas une entrave substantielle au droit d'association qui ne garantit pas de surcroît un résultat précis.

[51] Le protocole est certes perfectible. La simple bonification du protocole relève des parties puisque le rôle de l'arbitre de différend ne consiste pas à imposer ni son point de

⁷ *Health Services and Support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27.

vue ni celui d'une seule partie surtout à l'égard de modalités qui ont permis la conclusion et la ratification de conventions collectives à deux reprises. Il appartient avant tout aux parties de redéfinir certaines règles du protocole tant sur la forme que sur le fond d'autant plus que celles-ci respectent l'esprit et l'exercice des droits fondamentaux des associations représentatives. Pour convaincre un arbitre d'intervenir dans une entente qui a fait ses preuves et qui fait l'affaire d'une majorité des parties concernées, il faut déposer une preuve convaincante de la nécessité d'intervenir.

[52] Enfin, la règle de la représentativité imposée par l'arbitre Corriveau ne contrevient aucunement à la liberté d'expression ni à la liberté de négociation. Ce choix retenu par l'arbitre Corriveau et maintenu par les associations représentatives par la suite assure une certaine cohérence avec la réalité représentative. Aucune stratégie notamment à l'égard d'un droit de grève ne peut être élaborée sans tenir compte de cette réalité incontournable qu'est la représentativité de chaque association sur le terrain.

[53] Cependant, au soutien de ses revendications, la CSN s'appuie sur un incident survenu au cours des dernières négociations dans le secteur génie et voirie. Essentiellement, la CSN a démontré qu'à l'étape de la négociation des clauses particulières, l'ACRGQTQ a déposé à la table des opérateurs et des manœuvres une lettre d'entente et malgré un accord reconnu par le médiateur à la table des manœuvres, ladite entente a été retirée de la convention collective sectorielle du génie civil par le comité central de négociation.

[54] Cet incident est à la source de plusieurs demandes de la CSN, d'ailleurs dès le début des pourparlers entourant la reconduction du protocole intersyndical en mai 2020, la CSN souligne que ledit protocole doit être révisé afin que la situation entourant « la Lettre d'entente Z6 » au cours de la dernière ronde de négociation ne se reproduise plus. Ce qui nous amène à une troisième demande de la CSN.

3. Demande de la CSN : interdiction de retirer des textes convenus (paraphés et ratifiés) à une table de négociation.

[55] La CSN demande ce qui suit :

Tous les textes paraphés et ratifiés font l'objet de la signature de la convention collective par les associations syndicales représentatives;

En aucun cas, une quelconque association représentative peut retirer, lors de la signature un texte conclu lors de la négociation par un comité de négociation sectoriel et ratifié par les travailleurs;

La signature de la convention collective sectorielle est faite en reproduisant l'ensemble des textes conclus. En aucun cas, la signature de la convention collective ne peut se faire qu'en utilisant les pages de signature;

Les associations représentatives conviennent d'inclure la section Signature finale des conventions collectives et dépôts au ministère aux protocoles de négociation syndicale/patronale;

[56] La CSN a administré une longue preuve entourant cet incident. Je retiens de l'ensemble de la preuve qu'en effet, la partie patronale a déposé à l'étape des négociations des clauses particulières, une entente à la table des opérateurs et à celle des manœuvres. Ladite entente visait la création d'un comité de travail patronal-syndical relatif aux travaux ferroviaires. Celle-ci découlait de récentes décisions ordonnant que les travaux de construction de voies ferrées relevaient du champ d'application de la *Loi R-20*. Le comité avait pour mandat d'analyser les conditions de travail propres à ces travaux dont :

1. Horaire de travail atypique;
2. Introduction d'une annexe visant à créer une subdivision de la définition d'opérateur d'équipement lourd et d'occupations adaptées au type de tâches et d'équipement utilisé dans le cadre de ces travaux;
3. Formation et mise à niveau des travailleurs de la construction;
4. Toute autre modalité ou condition de travail nécessaire à assurer l'efficacité du travail.

Le mandat du comité consiste à émettre des recommandations dans l'objectif d'introduire à la convention collective des conditions de travail adaptées à ces travaux. [...].

[57] Le médiateur appelé à assister les parties confirme dans son rapport daté du 27 septembre 2017 que la partie syndicale à la table des manœuvres a accepté la proposition de l'Employeur déposée initialement à la table des opérateurs. Ainsi, les parties ont paraphé les textes et le tout a été soumis selon le protocole intersyndical au comité central de négociation. À cet effet, il est prévu au protocole intersyndical :

Au cours des négociations, le comité central de négociation doit approuver les clauses communes et les clauses sectorielles (générales ou particulières) négociées aux différentes tables. Il s'assure que ces clauses ne viennent pas en conflit avec les autres clauses négociées et qu'elles ne contiennent aucune disposition discriminatoire à l'endroit d'association représentative, d'association de salariés ou de salariés.

[58] M. Bernard Girard, directeur général et secrétaire financier de l'Union des opérateurs de machinerie lourde, Section locale 791, qui a agi comme porte-parole à la table particulière des opérateurs dans le secteur génie civil et voirie confirme que la lettre d'entente relative aux travaux ferroviaires a été déposée à la table des opérateurs. Cependant, il confirme que « cette demande n'avait jamais fait partie des demandes initiales soumises au comité central de l'alliance syndicale et comme elle ne vise pas un seul métier ou une seule occupation, il a été décidé à la table particulière des opérateurs lourds de rejeter cette demande, puisqu'elle ne pouvait se discuter à une table particulière selon le protocole de négociation des conventions collectives dans l'industrie de la construction ».

[59] Il affirme aussi avoir appris le 6 décembre 2017, dans le cadre du processus de vérification des textes finaux « copie de l'entente collective du secteur génie et il a alors constaté pour la première fois l'existence de l'entente Z6 concernant la création d'un comité de travail patronal-syndical relatif aux travaux ferroviaires ».

[60] M. Girard résume comme suit, les raisons pour lesquelles ladite entente ne pouvait faire partie de la convention collective sectorielle :

Comme la demande de l'ACRGQTQ à la table GCV avait été refusée à la table particulière des opérateurs d'équipement lourds et qu'elle n'avait pas été déposée et discutée à la table GCV, elle ne pouvait se retrouver à la convention collective puisque les travailleurs affectés aux travaux du ferroviaire devaient être couverts par les conditions de travail applicables aux autres travailleurs du génie civil et voirie;

Comme porte-parole de la table GCV, j'ai informé les différents représentants de la partie syndicale que cette annexe ne devait pas faire partie de la convention collective, puisqu'elle n'avait pas été négociée conformément au protocole de négociation signé par les associations représentatives en 2016 et qu'elle avait déjà été rejetée à la table particulière des opérateurs d'équipements lourds;

J'ai à nouveau précisé que, les travaux dans le secteur ferroviaire touchent plusieurs métiers et non seulement une occupation en particulier. Ainsi, la demande de l'ACRGQTQ devait être discutée à la table GCV et non à une table particulière;

Le 20 décembre 2017, lors de la signature de la convention collective du secteur génie civil et voirie, j'ai informé le porte-parole de l'ACRGQTQ que l'annexe Z6 devait être retirée puisqu'elle n'avait pas été négociée à la table GCV.⁸

[61] M. Trépanier, président de l'INTER, affirme aussi que l'entente convenue entre l'ACRGQTQ et la table des manœuvres ne pouvait être intégrée dans la convention collective, car celle-ci entraînait essentiellement que l'ensemble des travaux ferroviaires serait réparti entre les opérateurs d'équipements lourds et les manœuvres au détriment d'autres métiers, dont les charpentiers-menuisiers.

[62] Il est manifeste que les parties aux tables particulières ne peuvent négocier des clauses qui touchent des salariés non visés par le métier ou l'occupation qu'elles représentent. L'objectif premier des tables particulières étant de permettre aux employeurs et salariés visés par le métier ou l'occupation de négocier des conditions de travail adaptées à leur particularité. À titre illustratif, les outils qu'un salarié ou qu'un employeur doit fournir relèvent des tables particulières.

[63] L'entente Z6 bien qu'elle ait été ratifiée par des associations représentatives habilitées à négocier à la table des manœuvres dans le secteur génie civil et voirie, contrevient à une disposition claire du protocole intersyndical. Aucune clause

⁸ Extrait du « will say » de M. Girard.

discriminatoire à l'égard d'un salarié ou d'une association de salariés ne peut être convenue dans le cadre des négociations.

[64] Les juridictions de métiers sont une composante importante de l'organisation du travail dans l'industrie de la construction. Elles peuvent d'ailleurs donner naissance à des conflits épineux, car elles définissent, par métier, quel travail est exclusif ou pas. L'entente Z6 négociée à la table des manœuvres contrevient manifestement aux règles essentielles que les parties se sont données, car celle-ci pouvait porter préjudice à d'autres métiers. C'est donc pour des motifs légitimes que ladite entente a été retirée de la convention collective sectorielle. Cet incident illustre que des règles sont utiles, voire essentielles pour protéger les conditions de travail des salariés qui sont négociées à l'intérieur d'un processus au sein duquel plusieurs agents négociateurs interviennent à des niveaux multiples. Une coordination est donc primordiale.

[65] L'intervention et la décision prise à l'égard de cette entente démontrent la nécessité d'avoir des garde-fous.

4. Demandes du SQC : imposer la participation de cinq représentants syndicaux aux comités de négociation restreints qu'un conciliateur ou médiateur peut juger utile. Permettre aux observateurs de participer aux caucus syndicaux.

[66] La demande du SQC équivaut à anéantir tout compte-fait l'objectif visé par le médiateur ou le conciliateur de tenir des discussions dans un cadre plus intime, loin des projecteurs. Cette avenue peut s'avérer fort utile pour dénouer des situations délicates. Bien qu'il est préférable de permettre la participation de toutes les associations à toutes les étapes et à tous les moments d'une négociation, il faut aussi tenir compte des conséquences d'imposer la contrainte proposée par le SQC.

[67] Nous l'avons souligné, les défis d'une négociation de cette envergure sont multiples et complexes. Il faut donc intervenir avec prudence dans ce processus dont la structure est en soi lourde. La délégation de certaines discussions à un groupe restreint de représentants de l'alliance syndicale ne m'apparaît pas porter atteinte à l'exercice de leur droit d'association ou de représentation ou de négociation, dans la mesure où toutes les associations participent à la décision finale, ce que le protocole intersyndical prévoit.

[68] Enfin, les parties peuvent toujours convenir d'une telle règle. Ce choix relève des associations et non de l'arbitre de différend. Il en est de même à l'égard de la participation des observateurs aux caucus syndicaux.

5. Demande de la CSN : modifier les règles relatives aux relations publiques de manière à assurer une plus grande visibilité de toutes les associations représentatives.

[69] Là encore, par cette demande, la CSN recherche une forme d'égalité dans la visibilité médiatique et l'on peut aisément comprendre ses motivations. Toutefois, j'estime que cette question relève encore une fois des parties d'autant plus que d'autres

associations représentatives peuvent avoir le même intérêt. Cette demande soulève aussi d'autres enjeux dont la continuité des messages. De plus, la portée de la proposition de la CSN est beaucoup plus large que celle convenue au protocole intersyndical qui se limite aux entrevues ou aux déclarations publiques.

[70] Au soutien de cette demande, la CSN affirme qu'en 2017, lors d'un rassemblement en vue du vote de grève lors d'une assemblée unifiée, certains dirigeants se sont fait huer et vilipender, alors qu'aucune raison ne pouvait justifier un tel comportement. Elle souligne qu'une image pauvre d'unité syndicale s'est dégagée de cet incident. Bien que déplorable, un incident isolé survenu au cours d'un seul rassemblement parmi plusieurs ne suffit pas à convaincre un arbitre de différend à intervenir d'autant plus que la demande soumise ne vise pas à régler que cet incident.

[71] Il n'y a pas lieu d'intervenir d'autant plus que l'arbitre de différend recherche une solution à laquelle les parties seraient vraisemblablement arrivées d'elles-mêmes. Or, cette demande tout comme plusieurs autres n'ont pas été amplement débattues parmi les cinq associations syndicales et la grande majorité estime que le *statu quo* convient. Manifestement, les autres associations syndicales n'ont pas été convaincus de l'utilité ni de la nécessité d'intégrer les demandes proposées par la CSN.

6. Les autres demandes principales de la CSN : Modifier le partage des coûts; imposer la présence d'un représentant de chaque association représentative au comité de rédaction des conventions collectives; imposer une ratification unifiée; étendre la portée du protocole intersyndical sur toute la durée des conventions collectives; modifier le pourcentage de représentation pour participer aux tables particulières, etc.

[72] Au même titre que toutes les demandes précédentes et essentiellement pour les mêmes motifs, donner suite à ces dernières demandes équivaldrait à imposer une vision nouvelle aux quatre⁹ autres associations syndicales. De plus, une telle intervention irait à l'encontre des protocoles passés et de la volonté de la majorité des associations représentatives concernées alors que l'arbitre de différend doit intervenir en s'inspirant des protocoles passés.

[73] Aussi, le droit de participer prévu à l'article 41.3 de la *Loi R-20* est circonscrit, soit à la négociation pour la conclusion d'une convention collective. La portée de ce droit est limitée dans le temps. En cours de convention collective, les parties peuvent défendre les droits de leurs salariés au sein de deux comités paritaires, dont le CFPIC et le CASIC. Elles sont aussi présentes au conseil d'administration de la CCQ qui veille à l'application des conventions collectives. Et, rien ne les empêche de faire toute intervention publique ou démarche qu'elles jugent nécessaire. Le tribunal ne voit aucune justification pour s'immiscer dans la vie syndicale des associations syndicales en cours de convention collective.

⁹ Car le SQC, tout étant prêt à procéder selon l'ancien protocole, appuie certaines de ces demandes totalement ou partiellement.

[74] Aussi, le processus de ratification proposé par la CSN entre aussi en conflit avec les structures syndicales variées des associations représentatives (par métier ou industriel). Ledit processus pourrait porter préjudice à certaines associations syndicales. Il est manifestement plus sage de laisser aux parties elles-mêmes de convenir des règles à cet égard. Il en est de même des règles de partage de coûts ou du nombre de personnes formant le comité de rédaction. Toutes ces demandes peuvent entraîner des conséquences plus ou moins équitables ou non désirées pour chacune des associations ou non désirées.

[75] Le protocole intersyndical 2017-2021 est donc maintenu tel quel pour cette prochaine ronde de négociation.

POUR TOUS CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

REJETTE les demandes de la CSN et du SQC ;

IMPOSE aux associations syndicales le protocole intersyndical 2017-2021 à la ronde de négociation 2020-2025 joint aux présentes.



Me Maureen Flynn, arbitre

Procureur de la FTQ : Me Claude Tardif

Procureurs de la CSN : Me Émilie Bouchard, Me Sylvain Couture

Procureure de la CSD : Me Pascale Racicot

Procureur de l'International : Me André Dumais

Procureur du SQC : Me Nicolas Matte

Dates d'audience : 25 et 26 août 2020

Date de délibéré : 26 août 2020

Dossier n° MF-2007-31523

Sentence n° 319-20