

**ARBITRAGE DE GRIEF
EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)**

ENTRE : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

L' « EMPLOYEUR »

ET : SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (SPUQ)

LE « SYNDICAT »

GRIEF N^o : 10H-1041
MODIFICATION DES POUVOIRS ET RESPONSABILITÉS
DES DOYENNES ET DOYENS

SENTENCE

Tribunal : M. René Beaupré, CRIA

Comparution pour l'Employeur : M^e André Sasseville
Langlois Krönstrom Desjardins, avocats

Comparution pour le Syndicat : M^e Alain Brouillard

Lieu des audiences : Montréal

Dates des audiences : 28 septembre et 6 octobre 2010, 17 février,
9 mars, 11 mars et 11 avril 2011

Date de réception des derniers
commentaires des procureurs : 11 mai 2011

Date de la sentence : 14 juin 2011

Dossier n^o 1005-1277-MQ
Sentence n^o 136-11

I. INTRODUCTION

[1] Le 27 mai 2010, le soussigné est nommé afin d'agir en qualité d'arbitre relativement au grief n° 10H-1041 du Syndicat, contestant la modification des pouvoirs et responsabilités des doyennes et doyens de l'Université.

[2] Dans le cadre d'une sentence intérimaire du 14 juin 2010, le tribunal rejette une demande d'ordonnance de sauvegarde formulée par le Syndicat et demandant de déclarer « *que les doyens et doyennes ne peuvent prendre de décisions ultimes en matière d'embauche, d'évaluation, de discipline et de congédiement des employés administratifs et de soutien de leur faculté respective.* »

[3] Cette demande d'ordonnance de sauvegarde est formulée en prévision d'audiences prévues devant la Commission des relations du travail (CRT) devant débiter le 17 juin 2010 et portant sur une requête de l'Employeur afin de modifier le certificat d'accréditation du Syndicat pour en exclure les doyens et doyennes.

[4] La CRT rend une décision, le 13 octobre 2010, et accueille partiellement une requête de l'Employeur et déclare, entre autres, que les « *personnes occupant les fonctions de doyen d'une faculté de l'Université du Québec à Montréal, ne sont pas des salariés au sens du Code du travail.* »

[5] Alors que le présent tribunal est en délibéré, la CRT accueille partiellement, le 21 avril 2011, une demande de révision, en vertu de l'article 127 du *Code du travail*, de la décision du 13 octobre 2010, formulée par le Syndicat sur une conclusion corolaire de la Commission tout en maintenant la conclusion ci-dessus mentionnée. Le tribunal a invité les procureurs à commenter cette décision de révision s'ils le souhaitent. Ces derniers s'en sont prévalus et ont échangé des arguments additionnels, par écrit, les 10 et 11 mai 2011.

[6] Les audiences sur le fond du grief commencent le 28 septembre 2010. La preuve déposée dans le cadre de la demande d'ordonnance de sauvegarde est versée au dossier.

[7] En début d'audience, l'Employeur ne s'oppose pas à une demande formulée par le Syndicat afin d'enregistrer les témoignages. Le tribunal émet toutefois une ordonnance de ne pas dévoiler le contenu de ces enregistrements aux témoins potentiels, après qu'une demande d'exclusion des témoins ait été formulée.

[8] De plus, en début d'audience, l'Employeur formule une objection préliminaire alléguant que le grief est prescrit. Il demande au tribunal de se prononcer dans un premier temps sur cette objection. Il dépose également un grief patronal qu'il décrit comme étant consécutif et accessoire au grief syndical 10H-1041 et demande au tribunal de s'en saisir et d'en décider.

[9] Le Syndicat conteste la demande de l'Employeur de procéder uniquement sur l'objection de prescription et demande de pouvoir présenter l'ensemble de sa preuve avant que le tribunal se prononce sur cette objection. Il entend démontrer, dans le cadre de sa preuve qu'il n'a pas eu connaissance, avant le 25 mars 2010, des gestes posés par l'Employeur et contestés par le grief, que l'Employeur a fait preuve de dol et que les délais pour déposer un grief, prévus à la convention collective, ne sont pas des délais de rigueur. Il conteste également le dépôt du grief patronal et le pouvoir du tribunal d'en décider.

[10] Le tribunal décide alors, afin de respecter le droit du Syndicat à une défense pleine et entière, que l'Employeur présentera sa preuve relativement à l'objection de prescription. Il permet au Syndicat de présenter l'ensemble de sa preuve avant de permettre aux parties de présenter leurs arguments concernant cette objection. L'Employeur décide, une fois la preuve syndicale close, qu'il présentera ses arguments sur cette objection lors de sa plaidoirie sur l'ensemble du dossier. Il complète donc sa preuve sur le fond.

[11] Le tribunal décidera de l'admissibilité et, le cas échéant, du bienfondé du grief patronal dans le cadre de son analyse du dossier.

II. LE GRIEF ET LA REQUÊTE EN AMENDEMENT

[12] Le grief est formulé ainsi :

« DESCRIPTION

Le 25 mars 2010, lors du dépôt de la requête patronale pour modification du libellé d'accréditation, nous avons appris que l'employeur a modifié unilatéralement les pouvoirs et responsabilités des doyennes doyens (paragraphes 47 et 49 de la requête patronale), ce qui contrevient à la convention collective, entre autres, l'article 1.38, la lettre d'entente no 2 (comité d'études sur le statut des doyennes doyens) et l'annexe « D » de la convention collective.

Le Syndicat dénonce également que le non-respect de la convention collective est fait volontairement et sciemment par l'employeur.

RÉCLAMATION

Le Syndicat réclame que l'Employeur se conforme immédiatement à la convention collective en ne modifiant pas les responsabilités des doyens afin de se conformer à l'article 1.38 et à l'annexe « D » de la convention collective.

De plus, considérant que la violation de la convention collective est volontaire, advenant que l'employeur ne respecte pas immédiatement la convention collective et que le Syndicat soit obligé de recourir à l'arbitrage, nous demandons :

1. *Que l'Employeur soit condamné à assumer 100 % des frais d'arbitrage.*
2. *Que l'Employeur soit condamné à des dommages exemplaires en faveur du Syndicat, selon l'appréciation de l'arbitre. »* (Reproduit tel quel)

[13] En début d'audience sur le fond, le Syndicat formule une demande d'amendement à son grief afin d'ajouter à la fin du premier paragraphe les termes suivants

« L'Employeur contrevient également à la résolution du Conseil d'administration 2006-A-13092. »

[14] Cette résolution fait référence à l'adoption de la politique facultaire institutionnelle, sur laquelle le tribunal reviendra dans le cadre de la présentation des faits.

[15] L'Employeur s'oppose à cette requête, alléguant que l'arbitre n'a pas les pouvoirs de s'immiscer dans le fonctionnement de l'Université qui agit par résolution. Son seul pouvoir est d'interpréter et d'appliquer la convention collective.

[16] Le Syndicat répond que les employés sont soumis au cadre juridique de la convention collective et aux résolutions de l'Université.

[17] Le tribunal accueille l'objection de l'Employeur. Le tribunal n'a pas compétence pour se prononcer sur cette nouvelle question.

[18] Le grief est défini à l'article 1f) du *Code du travail* de la façon suivante :

« Une mésentente relative à l'interprétation ou l'application d'une convention collective. »

[19] Le tribunal d'arbitrage de grief est là pour décider d'une contestation relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective. Il peut, en vertu du paragraphe 100.12 a) du *Code du travail*, si cela est nécessaire pour décider d'un grief, interpréter ou appliquer une loi ou un règlement. Il n'est toutefois pas l'instance appropriée pour interpréter ou appliquer une résolution du conseil d'administration d'une université.

[20] En fait, l'amendement formulé par le Syndicat demande au soussigné de déclarer que l'Employeur contrevient à une résolution des instances de l'Université quant au processus de facultarisation, décidée par ses représentants élus ou nommés. Nous ne sommes manifestement pas le bon forum pour décider d'une telle question.

[21] Le tribunal pourra considérer une telle résolution lorsqu'il analysera le cadre factuel des décisions prises par l'Employeur. Le tribunal pourrait également considérer, le cas échéant, qu'une telle résolution contrevient aux dispositions de la convention

collective si cela est nécessaire pour décider du grief, mais il n'est pas de son ressort d'assurer l'application de ces résolutions.

[22] La demande d'amendement vise à demander au tribunal d'outrepasser sa compétence, d'assurer l'application des résolutions du conseil d'administration de l'Université et d'aller au-delà du cadre juridique qui est le sien. Pour ces motifs, la demande d'amendement formulée par le Syndicat est rejetée.

III. DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

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

ARTICLE 1 DÉFINITIONS

1.38 *Doyenne, doyen de faculté : désigne une professeure, un professeur à plein temps, membre de l'unité de négociation, dont le rôle et les responsabilités, la procédure de désignation et les conditions de travail correspondant à son statut particulier sont prévus à l'article 30 et aux annexes « D » et « E ». Son mandat est de cinq (5) ans, renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur.*

ARTICLE 6 PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS ET ARBITRAGE

6.02 *Les droits et recours qui naissent de la convention collective sont prescrits six (6) mois après le jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de règlement des griefs interrompt la prescription.*

Première étape : dépôt du grief au Service des relations professionnelles

6.03 *Toute professeure, tout professeur, une représentante, un représentant syndical, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au Service des relations professionnelles si possible dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief*

ARTICLE 30 DOYENNE, DOYEN DE FACULTÉ

30.01 *Préambule
Pendant la durée de son mandat, la doyenne, le doyen de faculté est détaché de son département d'appartenance.*

- 30.02 *Rôle et responsabilités*
Le rôle et les responsabilités de la doyenne, du doyen de faculté sont définis à l'Annexe " D " .
- 30.03 *Procédure de désignation*
La procédure de désignation de la doyenne, du doyen de faculté est définie à l'Annexe " E " .
- 30.04 *Ce rôle, ces responsabilités, et ce mode de désignation ne peuvent être modifiés que par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, après avis des conseils académiques et des syndicats, des associations représentant des catégories de personnel et des associations étudiantes.*
- 30.05 *Tâche*
La doyenne, le doyen de faculté est dégrevé de la totalité de la tâche professorale régulière telle que définie à l'article 10 de la convention collective. Sa tâche spécifique consiste dans les responsabilités académiques, administratives et de représentation relevant de sa fonction et définies à l'Annexe " D " .
- 30.06 *Plan annuel de travail*
Le plan annuel de travail de la doyenne, du doyen de faculté, élaboré en concertation avec la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, est soumis au Conseil académique pour approbation.
- 30.07 *Évaluation*
La doyenne, le doyen de faculté est évalué par un comité d'évaluation constitué par le Conseil académique. Sa composition est la suivante :
- trois (3) membres du Conseil académique élus par le Conseil, dont deux (2) professeures, professeurs, et une personne choisie parmi les étudiantes et étudiants, les employées et employés de soutien et les chargées et chargés de cours;
- une personne extérieure à l'Université; cette personne, choisie par le Conseil académique, doit être professeure, professeur, chercheure, chercheur, ou exercer une fonction de direction d'enseignement, de recherche ou de création dans une université;
- la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création, qui le préside.
Le rapport du comité d'évaluation et sa recommandation sont soumis à l'approbation du Conseil académique.
- 30.08 *Droit d'appel devant un comité de révision*
La doyenne, le doyen de faculté a un droit d'appel devant un comité de révision de trois (3) membres dont la composition est la suivante :
- une représentante, un représentant du Conseil académique;

- une représentante, un représentant de la doyenne, du doyen de faculté;
- une personne désignée par la rectrice, le recteur.

- 30.09 *Recommandations possibles*
Les recommandations possibles de l'évaluation sont les mentions suivantes :
- insatisfaisant, avec la possibilité d'une demande de démission venant du Conseil académique;
 - satisfaisant;
 - très satisfaisant.
- 30.10 *Fréquence de l'évaluation*
Une première évaluation par le Conseil académique a lieu au terme des deux premières années du mandat de cinq (5) ans. Une deuxième évaluation a lieu six mois avant la fin de son mandat.
- 30.11 *L'évaluation d'une demande de passage d'une catégorie à une autre (demande de promotion) ne peut provenir que d'une évaluation de l'ensemble du dossier de la professeure, du professeur par le comité d'évaluation de son département d'appartenance et d'une recommandation à cet effet de son assemblée départementale. Une telle évaluation peut avoir lieu pendant l'exercice du mandat de la doyenne, du doyen de faculté.*
- 30.12 *Pendant son mandat, la doyenne, le doyen de faculté conserve les autres droits qui sont définis dans la convention collective, comme l'admissibilité prioritaire au congé sabbatique, au même titre que les autres responsables académiques.*
- 30.13 *Période et durée des vacances annuelles*
La durée des vacances annuelles de la doyenne, du doyen de faculté est définie à la clause 19.01. Le choix de la période de ces vacances annuelles est fait selon les modalités définies à la clause 19.06, comme pour les autres responsables académiques.

- 30.14 *Rémunération*
L'échelle salariale des doyennes, doyens de faculté est l'échelle salariale des professeures, professeurs définie à l'article 26, majorée de douze mille dollars (12 000 \$), avec un minimum de quatre-vingt mille dollars (80 000 \$).

ANNEXE « D » RÔLE ET RESPONSABILITÉS DES DOYENNES, DOYENS DE FACULTÉ

Rôle

La doyenne, le doyen de faculté est responsable devant le Conseil académique et les instances de l'Université de l'animation, de la planification, de l'organisation et de la gestion de sa faculté.

À ce titre, en liaison avec les unités de sa faculté et le Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, elle, il administre et exécute les politiques et directives adoptées par les diverses instances concernées (Conseil académique, Commission des études, Conseil d'administration, etc.).

Responsabilités

- Dirige sa faculté et réalise la coordination entre les unités qui la composent. Veille à l'application, dans sa faculté, des règlements, politiques et directives de nature académique, pédagogique ou administrative.*
- Préside le Conseil académique de la faculté et veille à la réalisation de son mandat.*
- Prépare, pour approbation par le Conseil académique et autres instances s'il y a lieu, les orientations, les priorités de la faculté et les politiques qui relèvent de sa responsabilité.*
- Procède, dans le cadre des normes et pratiques établies à l'Université, après consultation des unités de la faculté et approbation du Conseil académique, aux recommandations nécessaires auprès de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création pour l'obtention des enveloppes facultaires de ressources.*
- Veille à l'exécution et au suivi des décisions du Conseil académique.*
- Prépare le budget facultaire, conformément aux règles et politiques établies à l'Université en matière d'allocation de ressources, avec la collaboration des unités de la faculté, le soumet à l'approbation du Conseil académique, et le recommande à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création. Veille à l'administration dudit budget dans le respect des normes et politiques établies ainsi que des règles administratives.*

- Représente sa faculté auprès des milieux externes et est responsable du développement des relations entre sa faculté et les différents partenaires du milieu.

- Représente les intérêts et préoccupations académiques et de vie universitaire des étudiantes, étudiants auprès des unités administratives et des instances de l'Université.

- Représente sa faculté auprès des unités administratives et des instances de l'Université.

- Fait partie, en tant que doyenne, doyen de faculté, du Comité de direction de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création et participe aux décisions relatives aux orientations et priorités de ce vice-rectorat, de même qu'à l'élaboration des politiques relevant du Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, à soumettre aux instances.

- Fait rapport, au moins une fois l'an, au Conseil académique, pour approbation, de la gestion de sa faculté et notamment du développement et de l'organisation générale des programmes des trois cycles d'études ainsi que de l'exécution des politiques et directives de l'Université.

- Rend compte à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création de l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles allouées à la faculté, et ce, dans le respect des politiques institutionnelles et des règles administratives en vigueur.

- Veille à l'application des politiques académiques définies par les instances de l'Université dans le respect des conventions collectives et des ententes, en concertation avec les instances et les unités concernées et participe à la gestion des ressources humaines affectées à la faculté.

Résolution 98-A-10502

ANNEXE « E »

PROCÉDURE DE DÉSIGNATION DES DOYENNES, DOYENS DE FACULTÉ

1. Application de la procédure

La procédure décrite à cet article est sous la responsabilité de la vice-rectrice, du vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création.

2. Ouverture de la procédure

La sixième semaine précédant l'expiration du mandat de la doyenne, du doyen, la secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire procède à l'avis de vacance du poste et à l'appel de candidatures.

3. Avis de vacance et appel de candidatures

La secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire annonce la vacance du poste à pourvoir et sollicite des candidatures par un avis à l'intérieur de l'Université.

Cet avis identifie le poste en cause, en précise le mandat, et détermine la date limite de réception des candidatures accompagnées d'un curriculum vitæ.

4. Éligibilité

Sont éligibles les professeures, professeurs réguliers de la faculté.

5. Comité de sélection

Un comité est mis sur pied, composé des personnes suivantes :

- la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création qui agit à titre de présidente, de président du comité;

- une directrice, un directeur de département de la faculté;

- une directrice, un directeur de programmes d'études de cycles supérieurs de la faculté;

- une directrice, un directeur de programmes d'études de premier cycle de la faculté;

- une représentante, un représentant des centres institutionnels de recherche ou de création, des instituts ou des chaires de la faculté;

- une chargée de cours, un chargé de cours de la faculté;

- une employée, un employé de soutien de la faculté;

- une étudiante, un étudiant de la faculté.

Les sept représentantes, représentants de la faculté sont nommés par le Conseil académique parmi les membres de la faculté.

La secrétaire générale, le secrétaire général ou son mandataire agit comme secrétaire du comité.

6. Présélection et entrevues

Le secrétaire du comité de sélection transmet aux membres du comité toutes les candidatures reçues. Une première sélection des candidates, candidats s'effectue à partir des dossiers soumis. Les membres du comité de sélection

sont soumis à la confidentialité. Les candidates, candidats retenus sont convoqués pour une entrevue.

7. Décisions du comité de sélection

À la suite des entrevues, le comité de sélection retient, à la lumière du rôle et des responsabilités des doyennes, doyens de faculté, au minimum une (1) et au maximum trois (3) candidatures qui seront soumises à la consultation.

8. Consultation

Le Secrétariat des instances s'assure de l'organisation et du déroulement d'un scrutin universel pondéré parmi les membres (professeures et professeurs, chargées de cours et chargés de cours, étudiantes et étudiants et employées et employés de soutien) de la faculté.

Des bureaux de votation situés dans différents pavillons du campus ou le système de votation téléphonique (VOTEL), selon un calendrier à définir, permettent aux membres des différents groupes d'exprimer leur choix.

Le bulletin de vote doit comporter le nom de chacune des candidates, chacun des candidats retenus, les votantes, votants ne pouvant appuyer plus d'une candidature.

Si le comité de sélection ne retient qu'une candidature, les personnes consultées doivent indiquer sur le bulletin « oui » ou « non », s'ils appuient la candidature proposée.

9. Résultat du scrutin

La directrice, le directeur du Secrétariat des instances, en présence d'un observateur neutre (Ombudsman de l'UQAM, protecteur du citoyen, cabinet comptable), procède au dépouillement des bulletins, compile les résultats, dans les trois jours suivant la fin du scrutin et les transmet au comité de sélection.

Une valeur proportionnelle est attribuée aux résultats des voix exprimées par les différents groupes. La pondération allouée pour chaque groupe est la suivante :

- professeures, professeurs 70 %,*
- chargées, chargés de cours 10 %,*
- étudiantes, étudiants 11 %,*
- employées, employés de soutien 9 %.*

10. Recommandation

Le comité de sélection analyse les résultats du scrutin et formule une recommandation que la vice-rectrice, le vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création transmet au Conseil académique, accompagnée d'un rapport circonstancié faisant état des résultats du scrutin.

La candidate, le candidat ayant obtenu une majorité du vote global pondéré doit, pour être recommandé, avoir obtenu la majorité des voix exprimées par le corps professoral.

Le Conseil académique de la faculté formule une recommandation à la Commission des études à laquelle il joint ses commentaires, s'il y a lieu.

Le Conseil d'administration, sur recommandation de la Commission des études, nomme en dernière instance la doyenne, le doyen de la faculté.

11. Durée du mandat

Les doyennes, doyens de faculté sont nommés par le Conseil d'administration de l'Université pour un mandat de cinq (5) ans, renouvelable une fois.

Résolution 98-A-10503

LETTRÉ D'ENTENTE NO 2 CRÉATION D'UN COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE STATUT DES DOYENNES, DOYENS

ATTENDU les discussions entre les parties;

D'UN COMMUN ACCORD, les parties conviennent de ce qui suit :

Les parties conviennent du principe du retrait du poste de doyenne, doyen de l'unité de négociation du Syndicat.

Dans le respect des principes de collégialité, de gestion participative et de l'autonomie des unités académiques que regroupent les facultés, les parties conviennent, dans le contexte de la mise en œuvre de la Politique facultaire institutionnelle, d'inclure à la convention collective les dispositions relatives aux rôles, responsabilités et pouvoirs des doyennes, doyens, de même que les modalités de leur nomination.

À cette fin, les parties conviennent de constituer un comité d'étude. Le Comité sera constitué dès que les parties se seront entendues sur le renouvellement de la convention collective des professeures et professeurs. Il sera coprésidé par le vice-recteur à la Vie académique et un membre du Comité exécutif du SPUQ, et composé de professeures et de professeurs désignés conjointement par les parties. Dans les 45 jours suivant sa constitution, le Comité d'étude soumettra

son rapport aux parties, qui en disposeront dans les meilleurs délais en vue d'en arriver à une entente à consigner dans la convention collective.

Entretemps, les dispositions actuelles de la convention collective SPUQ-UQAM relatives au statut des doyennes, doyens et aux autres questions apparentées sont maintenues telles quelles.

IV. LES FAITS

[24] La présente enquête a donné lieu à une abondante preuve de part et d'autre sur les tenants et aboutissants du processus de facultarisation de l'Université du Québec à Montréal, qui a débuté par la création des facultés, en 1998, l'adoption de la politique facultaire, en 2006, la négociation collective du printemps 2009, l'inclusion de la Lettre d'entente n° 2 dans la convention collective actuelle, les travaux du comité de travail sur le statut des doyens et doyennes et la requête de l'Employeur devant la Commission des relations du travail.

[25] Pas moins de 12 personnes ont témoigné à la demande de la partie patronale et 11 autres en ont fait autant à la demande de la partie syndicale¹. Certains ont témoigné plus d'une fois. L'Employeur a également déposé 82 pièces et le Syndicat en a déposé 30. Il n'est pas certain que toute cette preuve était nécessaire pour trancher le litige soumis au tribunal. Elle a toutefois permis de mettre en contexte la nature des débats qui opposent les parties sur le statut des doyens et doyennes et permettre au tribunal de mieux saisir les différents enjeux en cause.

[26] Le tribunal a pu constater que ce grief a une portée au moins autant politique que juridique entre les parties. Notre compétence se limite toutefois à trancher le débat juridique découlant du grief en litige.

[27] Le soussigné entend donc reprendre la preuve nécessaire et pertinente à la solution du grief dont il est saisi. Je reprendrai certains éléments déjà relatés dans le cadre de la décision relative à la demande d'ordonnance de sauvegarde² en y ajoutant les éléments additionnels pertinents soumis par les parties lors de l'audition au fond.

LE CONTEXTE

[28] Les facultés ont été mises sur pied en 1998. Cette création répondait à une croissance importante de la population étudiante et a donné lieu à de nombreux débats liés au maintien des principes de collégialité, chers aux professeurs. Ces débats portaient notamment sur le statut des doyens et doyennes au sein de la structure universitaire.

¹ Voir liste des témoins en Annexe 1

² Décision du 14 juin 2010, SOQUIJ AZ-50678761

[29] Ces discussions ont amené les parties à signer, le 23 septembre 1998, une Lettre d'entente³ qui précise que les doyennes et doyens demeurent dans l'unité de négociation du SPUQ, mais sont libérés de leur tâche d'enseignement et de leur département d'appartenance. Leurs rôles et responsabilités ainsi que leur mode de nomination y sont prévus aux annexes « D » et « E ». Cette Lettre d'entente a, par la suite, été intégrée aux conventions collectives qui se sont succédé.

[30] Le grief en litige s'inscrit dans une démarche qui date d'au moins 2005 au cours de laquelle l'Université s'est engagée dans un processus de « *facultarisation* » qui consiste à confier aux sept facultés de l'Université des responsabilités académiques et administratives autrefois assumées par le vice-rectorat à la vie académique ou le vice-rectorat aux ressources humaines. Cette démarche a amené les différentes instances universitaires à questionner le statut du doyen et de la doyenne et la pertinence d'exclure celui-ci ou celle-ci de l'unité de négociation pendant la durée de son mandat.

[31] Ce projet de facultarisation a donné lieu, en 2005, à la création d'un groupe de travail qui a procédé à une vaste consultation auprès des différentes instances de l'Université et auprès des syndicats. Il a reçu 58 avis provenant des unités académiques ou administratives, dont notamment de trois syndicats, le SPUQ, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) et le Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM)⁴.

[32] Le SPUQ s'est opposé, lors de cette consultation, à l'exclusion des doyennes et doyens de leur unité de négociation, comme discuté alors dans les instances universitaires.

[33] Se référant aux principes de collégialité ayant gouverné à la création de l'UQAM et à sa gouvernance, le SPUQ pose la question de savoir si le doyen ou la doyenne doit être un professeur syndiqué représentant son conseil académique auprès de la direction et des autres instances universitaires ou un cadre ayant une position hiérarchique auprès de son conseil académique. Le SPUQ privilégie évidemment la première alternative⁵ et la défend auprès des instances universitaires et au sein de ses propres instances syndicales.

[34] Le groupe de travail, résumant les avis reçus des différents intervenants consultés, conclut de la façon suivante la question des doyens et doyennes :

« Selon la majorité des avis reçus : la doyenne, le doyen doit demeurer responsable devant la base qu'elle, qu'il représente : il est admissible que cette dernière, ce dernier soit soustrait de son unité d'accréditation pendant l'exercice de son mandat et qu'elle, qu'il devienne conséquemment une, un cadre

³ S-3

⁴ Document E-15, Rapport du groupe de travail sur le projet de politique facultaire, 9 mai 2005

⁵ E-15, p. 372

académique; et que, ce faisant, elle, il puisse assumer l'entière responsabilité de la gestion des ressources de la faculté et devenir, le cas échéant, la supérieure, le supérieur hiérarchique de la directrice, du directeur administratif. »

[35] Ainsi, faisant suite à cette consultation, la *Politique facultaire institutionnelle*⁷, adoptée par le Conseil d'administration de l'Université, le 13 juin 2006, établit un cadre de gestion et les principes généraux de décentralisation des ressources et des processus afin de permettre aux facultés d'assumer pleinement les fonctions académiques et administratives dont elles ont la responsabilité.

[36] À cette fin, la *Politique* prévoit que les doyens et doyennes deviennent responsables devant l'ensemble des membres de leur faculté et assument la direction de celle-ci notamment en devenant les supérieurs immédiats du personnel administratif et de soutien. Dans ce contexte, la *Politique* prévoit que les doyens et doyennes sont exclus de leur unité de négociation pendant la durée de leur mandat.

[37] Le Conseil d'administration demande toutefois que le statut des doyennes et doyens fasse l'objet d'une négociation avec le Syndicat avant sa mise en œuvre⁸ tel que l'avait suggéré la Commission des études, dans une résolution du 31 mai 2005⁹.

[38] Les parties ne sont pas parvenues à une entente sur cette question avant la négociation de la convention collective.

[39] Pendant toute cette période, l'UQAM vit une crise financière très importante qui mènera à l'élection, en 2008, de M. Claude Corbo à titre de recteur. Ce dernier met notamment au cœur de son plan d'action le parachèvement de la facultarisation, incluant le statut des doyennes et doyens, et le retour à la santé financière de l'UQAM¹⁰.

[40] C'est dans ce contexte que s'inscrit la négociation collective entre les parties portant, notamment, sur les demandes salariales et l'augmentation du nombre de professeurs réguliers de la part du Syndicat et le retrait des doyennes et doyens de l'unité de négociation, de la part de l'Employeur.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE DU PRINTEMPS 2009

[41] La négociation collective entreprise en 2008 entre les parties comporte des enjeux majeurs pour les deux parties, dont notamment une hausse significative des salaires des professeurs afin d'améliorer la rétention du personnel et la capacité d'attraction de nouveaux et l'augmentation du nombre de professeurs réguliers. La

⁶ E-15, p. 333

⁷ Document E-12

⁸ E-14, Procès-verbal du Conseil d'administration de l'UQAM, 13 juin 2006

⁹ S-13, Extrait de procès-verbal de la Commission des études de l'UQAM, 13 mai 2005

¹⁰ E-59, p. 4

négociation, compte tenu de ces enjeux et de la situation financière de l'UQAM, s'effectue en grande partie directement avec le gouvernement du Québec. L'Employeur, quant à lui, souhaite régler la question des doyens et doyennes afin de finaliser le processus de facultarisation.

[42] Une grève intervient au printemps 2009. Les enjeux ci-haut mentionnés sont au cœur de ce conflit. De nombreuses assemblées générales sont tenues et où sont discutés les différents sujets en litige.

[43] Le 10 mars 2009, l'assemblée générale rejette une proposition du conseil syndical qui suggère de reporter toute la discussion relative au statut des doyennes et doyens et au parachèvement de la facultarisation après la conclusion de la convention collective¹¹.

[44] Le vice-recteur à la vie académique, Robert Proulx, est invité à présenter au comité de négociation le projet de facultarisation et les objectifs et moyens pour y parvenir. C'est à la suite de ces rencontres que naît l'idée de créer un comité de travail qui étudierait rapidement la question et clarifierait les rôles et responsabilités des doyennes et doyens ainsi que leur mode de nomination.

[45] Le 21 avril 2009, les parties conviennent d'une entente de principe sur l'ensemble de la convention collective et s'entendent notamment, par le biais d'une Lettre d'entente, sur le principe du retrait du poste de doyen ou doyenne de l'unité de négociation du Syndicat. Elles mettent sur pied un comité de travail qui doit faire rapport dans les 45 jours suivants sa constitution en vue d'arriver à une entente à consigner dans la convention collective sur les rôles, responsabilités et pouvoirs des doyennes ou doyens, de même que les modalités de leur nomination. Elles conviennent de maintenir les dispositions actuelles de la convention collective relatives aux doyens jusqu'à ce qu'une entente intervienne entre elles pour modifier la convention collective¹².

[46] L'entente de principe est ratifiée par l'assemblée générale du Syndicat le 22 avril 2009. Au cours de celle-ci, une proposition est déposée afin de la modifier pour préciser que la « *la création d'un comité sur le statut du doyen ne signifie pas en soi le retrait du poste de l'unité d'accréditation.* » Cet amendement est rejeté à la majorité¹³.

[47] L'entente est approuvée par le conseil d'administration de l'Université le 16 juin 2009. La convention collective sera signée le 23 novembre 2009.

[48] Le procureur patronal a voulu interroger la présidente du Syndicat, M^{me} Nevert, sur son opinion personnelle quant à la Lettre d'entente n° 2 et son inclusion à la convention collective. Le représentant syndical s'est objecté à cette question et le tribunal a accueilli cette objection compte tenu d'une part qu'il s'agit d'une question

¹¹ E-2, p. 7

¹² Lettre d'entente n° 2 de la convention collective 2009-2013

¹³ E-43, p. 2

d'opinion posée à un témoin ordinaire et d'autre part que cette question n'est pas pertinente à la solution du litige.

LE PROCESSUS DE PARACHÈVEMENT DE LA FACULTARISATION

[49] Au cours de l'automne 2009, les travaux se poursuivent afin de compléter le parachèvement de la facultarisation.

[50] Des rencontres ont lieu au niveau de la direction afin de planifier l'échéancier et l'opérationnalisation de cette opération. C'est vers la mi-octobre qu'y est convenu de la date où seront confiées les nouvelles responsabilités aux doyens et doyennes de devenir les supérieurs immédiats des employés administratifs et de soutien des facultés, impliquant notamment les responsabilités en matière d'embauche, d'évaluation, de discipline et de congédiement. Participent à ces rencontres notamment MM. Corbo, Proulx et Pierre-Paul Lavoie, vice-recteur aux ressources humaines.

[51] Il est également convenu, lors de ces rencontres de planification que des conseillers à la transition seront recrutés pour assister les doyens et doyennes dans leurs nouvelles fonctions et que des formations seront offertes à ces derniers et dernières au cours de l'automne 2009, de l'hiver et du printemps 2010, notamment en matière de gestion des ressources humaines¹⁴.

[52] Monsieur Lavoie témoigne que, selon lui, la Lettre d'entente n° 2 confirme que les parties ont convenu du retrait des doyens et doyennes de l'unité de négociation et que le comité de travail qui y est prévu doit convenir des modalités accessoires à ce retrait, à savoir les rôles et responsabilités et le mode de nomination de ces derniers et dernières. Rien n'empêche toutefois la finalisation du processus, la conclusion de la convention collective ayant réglé le dernier obstacle à la mise en œuvre de ce processus.

[53] Le 11 novembre 2009, M. Corbo rencontre l'ensemble des syndicats et associations, incluant des représentants du SPUQ, pour leur exposer les étapes à venir afin de parachever le processus de facultarisation.

[54] À cette occasion, il dépose un document¹⁵ en trois parties comprenant d'une part, « *la facultarisation ramenée à l'essentiel* », d'autre part, « *les questions et réponses sur la mise en œuvre des dimensions administratives de la facultarisation* » et enfin, la « *liste indicative des opérations de gestion académique à décentraliser dans le cadre de la mise en œuvre des dimensions administratives de la facultarisation* ». Ces informations sont mises à la disposition de l'ensemble des membres de la communauté universitaire le lendemain, par l'intermédiaire du site Intranet de l'Université.

¹⁴ E-10 Calendrier des ateliers de formation des doyennes-doyens

¹⁵ E-11, Le Parachèvement de la facultarisation - Mise en œuvre des dimensions administratives, Message du recteur Claude Corbo aux membres de la communauté de l'UQAM

[55] Ce document précise que les doyens et doyennes deviendront les supérieurs immédiats des employés administratifs et de soutien travaillant dans les unités académiques rattachées aux facultés, le 1^{er} janvier 2010. Dans la première partie du document déposé, on y retrouve cet extrait :

« La mise en place des doyens de facultés émanant du corps professoral, mais exclus de l'unité d'accréditation syndicale pendant leur mandat (comme les doyens horizontaux d'avant la facultarisation) permet aux vice-rectorats de transférer vers les facultés une grande variété de tâches de gestion qui, au lieu de requérir des décisions des vice-recteurs ou de leurs services, feront l'objet de décisions prises sur le terrain, au sein même des facultés, et de ce fait mieux adaptées aux besoins de la vie académique. Il s'agit, pour cet aspect de gestion de la vie académique, de gérer localement, collégalement et efficacement.

[...]

Cette partie du processus de facultarisation ne modifie pas les unités académiques de base ni leurs pouvoirs ni ne transforme les dispositions des conventions collectives (sauf pour le statut des doyens et leur rôle de supérieurs immédiats du personnel de soutien)¹⁶. »

[56] Le document précise, par ailleurs, dans sa deuxième partie, à la question n° 8, que, hormis le retrait des doyennes et doyens de l'unité de négociation du SPUQ, la mise en place des dimensions administratives de la facultarisation se fera dans le cadre des conventions collectives du SPUQ et du SEUQAM, convenues au printemps 2009. Il ajoute qu'il ne saurait être question de modifier *de facto* unilatéralement des textes portant la signature de l'Université et d'un syndicat¹⁷.

[57] À la question n° 12, le document précise qu'à compter du 1^{er} janvier 2010, les doyennes et doyens assumeront la gestion des employés administratifs et de soutien des unités académiques rattachés à leur faculté tandis qu'à la question n° 14, le document précise que les doyens et doyennes assumeront l'entière responsabilité des opérations de gestion académique à compter du 1^{er} juin 2010¹⁸.

[58] À la question n° 15, portant sur la nécessité que les doyennes et doyens soient exclus de l'unité de négociation syndicale durant leur mandat, la réponse offerte est la suivante :

« Oui, cela est indispensable pour qu'ils puissent agir, dans le cadre d'une décentralisation de la gestion des ressources humaines, comme représentants

¹⁶ E-11, *La facultarisation ramenée à l'essentiel*, pp. 3-4

¹⁷ E-11, Questions et réponses sur la mise en œuvre des dimensions administratives de la facultarisation, p. 7

¹⁸ E-11, Question et réponses sur la mise en œuvre des dimensions administratives de la facultarisation, pp. 8-9

de l'Université dans ses relations avec les membres du personnel administratif et de soutien dans leur faculté, et ce, conformément au Code du travail¹⁹. »

[59] M. Houde, professeur en sciences biologiques et secrétaire-trésorier du Syndicat témoigne avoir assisté à la rencontre du 11 novembre 2009 en compagnie de deux collègues du Syndicat, M^{mes} Rachel Gagnon et Marie-Cécile Guillot.

[60] Il précise que la rencontre a duré environ 40 minutes dont deux ou trois minutes consacrées au statut des doyens. Il en a retenu que le recteur a affirmé que les doyens deviendraient supérieurs immédiats des employés membres du SEUQAM à compter du 1^{er} janvier 2010, mais que les conventions collectives seraient respectées intégralement. Il affirme que le recteur n'a pas indiqué les rôles précis qu'il entendait confier aux doyennes et doyens.

[61] M. Houde en conclut donc que les dispositions de la convention collective du SPUQ seront respectées et que les discussions au sein du comité de travail prévu à la Lettre d'entente n^o 2 permettront de préciser ces rôles et responsabilités. Il se dit convaincu que le recteur a précisé que les responsabilités d'embauche des doyennes et doyens seraient en place le 1^{er} juin 2010. Sur ce point, il est contredit par le vice-recteur à la vie académique, M. Proulx qui affirme que le recteur a précisé que les doyens et doyennes assureraient leurs nouvelles responsabilités à partir du 1^{er} janvier 2010.

[62] Questionné sur sa compréhension de la notion de supérieur immédiat, M. Houde affirme que tout professeur peut être supérieur immédiat d'un employé du SEUQAM sans pour autant être exclu de l'unité de négociation. Il en donne pour exemple les « *Directives de frais de voyage et de déplacement*²⁰ » qui prévoient l'autorisation du supérieur immédiat pour obtenir remboursement de certains frais. Il se considère lui-même comme le supérieur immédiat des stagiaires et chercheurs sous sa supervision.

[63] Le Syndicat fait entendre plusieurs professeurs, directeurs ou directrices de département qui témoignent de leur compréhension de la notion de supérieur immédiat.

[64] Ainsi, M^{me} Marie Beaulieu, directrice du Département de danse, témoigne, qu'à ce titre, elle agit à titre de supérieure immédiate des quatre employés, membres du SEUQAM, oeuvrant dans son département. Elle évalue le personnel régulier et en probation. Elle signe d'ailleurs ces évaluations à titre de supérieure immédiate. Elle voit également à élaborer des dossiers de nature disciplinaire en collaboration avec le Service des ressources humaines, lorsque nécessaire. Elle demeure toutefois syndiquée avec le SPUQ et n'est pas considérée comme représentante de l'Employeur.

[65] M. Jocelyn Beausoleil, directeur du Département d'éducation et de pédagogie et M^{me} Catherine Gosselin, directrice du Département d'éducation et formation

¹⁹ Ibid, p.9

²⁰ S-15

spécialisée, offrent des témoignages de même nature quant à leur responsabilité envers le personnel administratif et de soutien de leur département respectif. Cette perception est confirmée par les témoignages de M^{me} Michèle Nevert et de M. Michel Laporte, respectivement présidente et vice-président du SPUQ et qui ont tous deux agi à titre de directeur de département au cours de leur carrière à l'UQAM.

[66] Les représentants syndicaux font rapport de la rencontre du 11 novembre lors du comité exécutif suivant du SPUQ. M^{me} Nevert témoigne, qu'à son souvenir, les documents fournis par le recteur ont été déposés et qu'une des personnes présentes à la rencontre du 11 novembre a précisé que celui-ci avait parlé du parachèvement de la facultarisation, s'était engagé à respecter les conventions collectives en vigueur. M^{me} Nevert se rassure en sachant que le comité de travail sur le statut des doyens et doyennes fera un rapport et des recommandations aux parties.

[67] Au cours de l'automne 2009 et des mois de janvier et février 2010, le recteur et les vice-recteurs à la vie académique et aux ressources humaines effectuent une tournée des conseils académiques de chaque faculté pour expliquer le parachèvement des dimensions administratives de la facultarisation et y reprennent les informations mentionnées dans le document remis le 11 novembre 2009.

[68] Le conseil académique, composé notamment des directeurs de départements, des professeurs, de chargés de cours, d'étudiants et de membres du personnel de soutien, est présidé par le doyen . Il a comme mandat de se prononcer sur tout ce qui concerne la faculté, notamment les questions relatives à la formation, la recherche, et les programmes sous sa responsabilité²¹. Plusieurs membres du conseil syndical du SPUQ assistent à ces rencontres.

[69] De fait, les doyennes et doyens reçoivent une formation afin de leur permettre d'assumer leurs nouvelles responsabilités au cours de l'automne 2009 et de l'hiver 2010.

[70] Le 17 décembre 2009, M. Lavoie écrit à chaque doyen et doyenne afin de leur confirmer qu'ils agiront, à compter du 5 janvier 2010 à titre de personne supérieure immédiate du personnel administratif et de soutien de leur faculté au sens du paragraphe 3.26 de la convention collective du SEUQAM. Une copie de cette lettre est envoyée au recteur et au vice-recteur à la vie académique ainsi qu'au président du SEUQAM.

[71] Le SPUQ ne reçoit toutefois pas copie de cette lettre. Un grief (n° 10H-1042) est déposé par le SPUQ, à une date postérieure au 25 mars 2010, mais non identifiée, contestant le fait que l'Employeur ne lui ait pas fait parvenir copie de cette

²¹ E-29, p. 20

correspondance²². Le grief précise que le Syndicat a eu connaissance de ce fait le 25 mars 2010. Le présent tribunal n'est pas saisi de ce grief.

[72] Les doyens et doyennes assument effectivement à compter du 5 janvier 2010 la responsabilité de supérieur immédiat du personnel administratif et de soutien. Elles assument les responsabilités d'embauche, d'évaluation et de responsables de la discipline de ce personnel.

[73] Depuis cette date, deux mesures disciplinaires ont été imposées à du personnel administratif ou de soutien. La première, datée du 19 janvier, porte la signature de la directrice du service concerné, tandis que la deuxième, datée du 21 janvier, porte la signature de la directrice ainsi que celle du doyen de la faculté concernée.

[74] Aucun grief n'est déposé par les doyennes et doyens contestant ces nouvelles responsabilités.

[75] Certains doyens et doyennes ont témoigné devant le tribunal quant à leur nouveau rôle et leur compréhension quant à leur statut de salarié à la suite de ces modifications. Alors que M^{me} Legault, doyenne de l'École des sciences de la gestion, n'a aucun doute que ces nouvelles tâches font d'elle un cadre, la réponse est beaucoup plus nuancée de la part de M^{me} Anne Rochette, doyenne de la faculté de sciences humaines, qui se considère toujours professeure syndiquée et de M^{me} Louise Poissant, qui se croit cadre, mais considère qu'il s'agit d'une question légale qui se discute à un autre niveau que le sien.

[76] Les doyens et doyennes ont continué de payer leurs cotisations syndicales au SPUQ après le 10 janvier 2010.

[77] Le parachèvement du processus de facultarisation s'étale sur l'année 2010 et prévoit un transfert de budget du vice-rectorat à la vie académique vers les facultés d'un montant global de 9,5 millions de dollars ainsi que le transfert des ressources humaines vers celles-ci afin de leur permettre d'assumer leurs nouvelles responsabilités.

LES TRAVAUX DU COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE STATUT DES DOYENS ET DOYENNES

[78] Selon les dispositions de la Lettre d'entente n° 2, le comité de travail sur le statut des doyennes et doyens devait être constitué dès que les parties se seraient entendues sur le renouvellement de la convention collective.

[79] M^e Marc-André Vigeant, directeur des services professionnels, est porte-parole patronal à la table de négociation avec les professeurs. Dès le mois de mai, il discute de la finalisation de l'entente de principe avec le porte-parole syndical, M. Bélanger, afin de constituer le comité de travail prévu à la Lettre d'entente n° 2.

²² S-28

[80] Vers le 1^{er} juin, M. Bélanger informe M^e Vigeant qu'il termine son mandat et qu'il sera remplacé par M. Michel Laporte à titre de vice-président du SPUQ. M^e Vigeant témoigne qu'il contacte ce dernier le 19 juin afin de convenir du nom du représentant syndical qui agira à titre de co-président, de la nomination des membres du comité et de l'échéancier des travaux du comité.

[81] Pour sa part, M^{me} Nevert témoigne qu'elle a dû quitter le Québec peu après le règlement de la convention collective pour des raisons familiales. À son retour, en juin, elle contacte un certain nombre de professeurs qu'elle jugeait apte à participer à ce comité, en fonction de leur connaissance du milieu et de leur compétence. Plusieurs ont refusé et d'autres n'étaient pas disponibles avant l'automne. Elle nie formellement avoir tenté de retarder les travaux du comité.

[82] M. Laporte informe M^e Vigeant, le 19 juin, qu'une rencontre du comité exécutif du SPUQ doit se tenir à la fin de juin afin de convenir de ces sujets. M^e Vigeant relance M. Laporte à la fin d'août. Ce dernier l'informe alors qu'il agira à titre de co-président du comité avec M. Proulx, vice-recteur à la vie académique, mais que les autres éléments en discussion continuent à être examinés par le comité exécutif. M^e Vigeant considère que la partie syndicale cherche à retarder la mise sur pied de ce comité.

[83] Devant cette situation, il transfère le dossier à M. Proulx afin qu'il assume le suivi du dossier. Les assistantes de M. Proulx, M^{mes} Bazinet et Gagnon-Cauchon témoignent qu'elles laissent de nombreux messages, au cours des mois de septembre et octobre, à M. Laporte afin de proposer des dates pour finaliser la constitution du comité de travail.

[84] Finalement, une rencontre a lieu entre M. Proulx et M. Laporte le 23 novembre 2009 afin de discuter du mode de nomination des membres du comité. Ils conviennent que chaque partie suggérera quatre membres à l'autre. M. Proulx écrit à M. Laporte le 24 novembre afin de confirmer cette entente²³.

[85] Il en profite pour rappeler au représentant syndical que le comité d'étude devait être constitué dès que les parties s'étaient entendues sur le renouvellement de la convention collective. Il propose, dans cette lettre, les quatre représentants suggérés par l'Employeur pour siéger sur le comité de travail.

[86] M. Laporte répond à cette lettre le 3 décembre suivant²⁴. Il précise que le comité devait être constitué à la suite de la signature de la convention collective, signée le 30 novembre 2009 et suggère que la lettre du 24 novembre dénote une erreur de compréhension de la part du vice-recteur entre la date de signature de la convention collective et le renouvellement de celle-ci. Il confirme, par ailleurs, le nom des personnes suggérées par le Syndicat pour participer au comité.

²³ E-17

²⁴ E-18

[87] M. Lavoie répond à M. Laporte le 9 décembre²⁵. Tout en soulignant sa satisfaction que le comité puisse enfin siéger, il rappelle que la date prévue du début des travaux du comité est bien le moment où les parties s'entendaient sur le renouvellement de la convention collective et non le moment de la signature de cette convention.

[88] Le 10 décembre 2009, M. Proulx écrit à nouveau à M. Laporte. Il constate que les parties ont identifié leurs représentants qui siégeront au comité d'étude et il ajoute ce qui suit :

« Par conséquent, puisque celui-ci est formellement constitué au sens de l'entente, il nous reste quarante-cinq jours à compter de ce moment-ci pour travailler avec le comité et produire un rapport. Je souhaite donc, conformément à ce que nous avons convenu lors de notre dernière réunion, vous rencontrer le plus rapidement possible de façon à ce que nous puissions convenir de l'ordre du jour de la première réunion ainsi que du calendrier de travail du comité²⁶. »

[89] Finalement, les travaux du comité de travail sont prévus commencer le 28 janvier 2010. D'autres rencontres auront lieu les 11, 18 et 25 février. À cette dernière date, une cinquième rencontre est ajoutée, le 18 mars, afin de poursuivre les discussions du comité bien qu'elle se situe à l'extérieur du délai de 45 jours prévu à la Lettre d'entente.

[90] M. Proulx témoigne, qu'avant la première rencontre du comité de travail, M. Laporte lui dit que les nouvelles responsabilités confiées aux doyennes et doyens pourraient donner lieu à un grief, mais qu'il va laisser le comité se dérouler.

[91] M. Laporte, pour sa part, témoigne qu'il a posé des questions à M. Proulx concernant le document déposé par le recteur. Il affirme que le vice-recteur lui a dit que ce document était à titre indicatif et que les travaux du comité se poursuivaient comme prévu. Il ne s'est donc pas inquiété outre mesure, dit-il. M. Proulx nie avoir tenu de tels propos.

[92] Un ordre du jour est remis aux participants. Deux versions²⁷ ont été déposées de ce document, mais le tribunal retient que l'ordre du jour déposé est la pièce S-24, à la lumière du témoignage de M. Laporte qui identifie spécifiquement ce document et des autres témoins qui ne peuvent se rappeler lequel des deux documents a été déposé le 28 janvier 2010. Ceci dit, outre le titre et la présentation du document, il y a peu de différences entre les deux documents.

[93] Cet ordre du jour, proposé par les deux co-présidents, et adopté par les membres du comité, servira pour l'ensemble des travaux. Il se lit comme suit :

[94]

²⁵ E-53

²⁶ E-57

²⁷ S-24 et E-48

« COMITÉ D'ÉTUDE SUR LE STATUT DES DOYENNES, DOYENS

Projet d'ordre du jour de la première rencontre du comité d'étude (28/01/10)

Proposé par la co-présidence

1. *Adoption de l'ordre du jour*
2. *Mandat du comité*
3. *Modalités de fonctionnement du comité d'étude*
 - 3.1 *Secrétariat*
 - 3.2 *Confidentialité*
 - 3.3 *Quorum*
 - 3.4 *Modalités de remplacement*
 - 3.5 *Calendrier*
4. *Identification des dimensions à traiter en conséquence du retrait du poste de doyenne, doyen de l'unité de négociation du Syndicat*
 - 4.1 *Rôles*
 - 4.2 *Responsabilités*
 - 4.3 *Pouvoirs*
 - 4.4 *Modalités de nomination*
5. *Identification des articles de la convention concernée par les travaux*
6. *Prochaines rencontres*
7. *Varia »*
(Reproduit tel quel)

[95] De plus, le Syndicat dépose un document, en début des travaux, qui reprend le libellé de la Lettre d'entente n° 2, la politique facultaire du 13 juin 2006, les documents déposés par le recteur lors de la rencontre du 11 novembre 2009, la résolution du comité exécutif de l'UQAM du 19 janvier 2010 créant les affectations temporaires de conseillers, conseillères à la transition et les extraits de convention collective relatifs aux doyennes et doyens²⁸.

[96] Il est convenu, selon le témoignage de M. Luc-Alain Gilardeau, professeur en sciences biologiques et membre du comité, nommé par M. Proulx, que les rencontres se tiendront tous les jeudis du mois de février afin de respecter l'échéancier prévu par la Lettre d'entente.

[97] Les discussions portent sur les questions mentionnées à la Lettre d'entente n° 2. Il se dessine rapidement un clivage entre les membres, sur la base de leur nomination, concernant l'interprétation à donner à cette Lettre d'entente relativement à la nécessité de retirer le doyen ou la doyenne de l'unité de négociation pendant la durée de son mandat.

²⁸ E-19, en liasse

[98] Les membres nommés par le Syndicat considèrent qu'il est du mandat du comité de discuter de cette question alors que les représentants nommés par l'Employeur considèrent que cette question est réglée par le premier paragraphe de la Lettre d'entente et qu'il faut discuter des modifications à apporter à la convention collective pour prendre acte de cette situation.

[99] Ainsi, M. Lebuies, professeur nommé par le Syndicat, témoigne que le débat au sein du comité, porte sur la vision des membres relativement au rôle du doyen ou de la doyenne. Doit-il avoir un rôle académique ou un rôle administratif ? Pour sa part, il ne souhaite pas que le doyen fasse de la gestion des ressources humaines et il questionne donc la pertinence de retirer le doyen ou la doyenne de l'unité de négociation du SPUQ. Pour lui, le comité doit faire ce débat et formuler des recommandations aux parties sur cette question.

[100] Pour sa part, M. Gilardeau, témoigne que, selon sa compréhension, la Lettre d'entente n° 2 prévoit le retrait des doyennes et doyens de l'unité de négociation et le mandat du comité est d'analyser comment cela sera fait. Il considère que les discussions sur le statut de cadre du doyen ou de la doyenne ne font pas avancer les travaux et il souhaite que des discussions concrètes, selon sa vision des choses, commencent rapidement afin de réaliser les objectifs pour lesquels le comité a été créé.

[101] Lors de la quatrième rencontre, le 25 février 2010, le vice-recteur à la vie académique dépose une proposition de modifications susceptibles d'être apportées à la convention collective²⁹ qui précise que le doyen est exclu de l'unité de négociation pendant la durée de son mandat, mais qui garantit que sa nomination sera faite parmi les professeurs réguliers de l'UQAM et maintient le *statu quo* concernant les dispositions des annexes « D » et « E ».

[102] Cette proposition n'emporte pas l'adhésion des membres nommés par la partie syndicale. Elle permet toutefois, selon M. Gilardeau, de préciser les points d'accord et de désaccord entre les membres. Lorsqu'un désaccord subsiste, on l'identifie d'un « *drapeau rouge* » afin d'y revenir plus tard. La divergence principale demeure toujours la pertinence même d'exclure les doyens et doyennes de l'unité de négociation du SPUQ.

[103] À la rencontre du 18 mars 2010, M. Proulx informe le comité que le délai imparti aux travaux du comité est terminé et qu'il s'agit de la dernière réunion. Cette décision est très mal reçue par l'ensemble des membres du comité. M. Gilardeau témoigne qu'il est difficile de ramener la discussion sur la proposition déposée à la rencontre précédente par le vice-recteur (E-3) tant la frustration est grande.

²⁹ E-3

[104] Un tour de table confirme les divergences entre les parties concernant la pertinence de retirer les doyens et doyennes de l'unité de négociation. Pour sa part, M. Laporte témoigne que le comité fonctionne bien et que des échanges fructueux continuent à s'y dérouler et qu'il ne comprend pas la fin prématurée des travaux.

[105] Le 24 mars 2010, M^e Vigeant écrit à M. Laporte pour l'informer que l'Employeur met fin aux travaux du comité, constatant le défaut de celui-ci de « *conclure prochainement ses travaux, dans des délais raisonnables, en respectant l'essence de la lettre d'entente n^o 2*³⁰. »

[106] M. Proulx témoigne qu'il est surpris par la teneur de la lettre envoyée par M^e Vigeant car, selon sa compréhension des discussions tenues au comité de direction de l'UQAM, la décision n'est pas de mettre fin aux travaux du comité, mais plutôt de formuler une requête à la Commission des relations du travail pour qu'elle décide du statut des doyens et doyennes. Il laisse la porte ouverte à poursuivre les travaux et convenir des modifications à apporter à la convention collective pour tenir compte du retrait de doyens et doyennes de l'unité de négociation.

[107] Le même jour, M^e Vigeant écrit à M. Laporte pour l'informer que l'Université entend déposer une requête auprès de la Commission des relations du travail afin de lui demander d'exclure les doyens et doyennes de l'unité de négociation du Syndicat. Cette requête est effectivement déposée à la Commission des relations du travail, le 25 mars 2010³¹.

[108] Les conclusions recherchées par cette requête de l'Employeur sont les suivantes :

« *POUR CES MOTIFS, PLAISE AU TRIBUNAL :*

ACTUALISER ET MODIFIER la description de l'unité de négociation afin qu'elle se lise comme suit :

« *Tous les professeurs à plein temps et à mi-temps, à l'exception de ceux rémunérés sur une base horaire ou forfaitaire et des doyens*³². »
(Reproduit tel quel)

[109] M. Proulx témoigne avoir rencontré M. Laporte pour lui faire part de son interprétation de la situation, mais ce dernier aurait refusé de poursuivre les discussions compte tenu de la requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail* par l'Employeur.

[110] Le Syndicat dépose le grief en litige le 30 mars 2010 et en demande l'arbitrage, le 13 mai 2010.

³⁰ E-8

³¹ S-5

³² S-5 Requête afin de demander l'exclusion des doyens (article 39 du *Code du travail*)

[111] Le 12 avril 2010, l'Employeur dépose un grief patronal, consécutif aux griefs syndicaux 10H-1041 et 10H-1042. Ce grief patronal conteste le dépôt des griefs syndicaux ci-haut mentionnés et réclame les dommages subis par l'Employeur dans le cas où ils seraient référés à l'arbitrage, notamment les frais d'arbitrage et des dommages exemplaires, selon le jugement de l'arbitre.

[112] L'Employeur demande au tribunal de se saisir de ce grief patronal. Nous disposerons de cette question dans la partie « ANALYSE » de la présente sentence.

[113] Comme mentionné précédemment, la Commission des relations du travail rend une décision le 13 octobre 2010, déclarant que les personnes qui occupent les fonctions de doyen ou doyenne de faculté ne sont pas des salariés au sens du *Code du travail*. Cette décision est révisée le 21 avril 2011 sans que ne soit modifié la conclusion principale d'exclure les doyens et doyennes de l'unité de négociation.

V. PLAIDOIRIES

PARTIE PATRONALE

Sur l'objection de prescription

[114] L'Employeur allègue que le grief 10H-1041 est prescrit. Selon l'Employeur, la décision contestée par le Syndicat est connue depuis le 11 novembre 2009, date de la rencontre du recteur avec les représentants syndicaux et, au plus tard le 5 janvier 2010, date de la mise en application des pouvoirs administratifs dévolus aux doyennes et doyens qui confirme ces dernières et derniers à titre de supérieurs immédiats des employés SEUQAM sous leurs responsabilités.

[115] Il est faux de prétendre que le Syndicat n'en a pris connaissance que le 25 mars 2010, tel qu'allégué dans le grief. La direction a mené une large campagne d'information d'abord auprès des syndicats, le 11 novembre 2009, puis auprès des conseils académiques, où sont présents les professeurs, dont des représentants syndicaux. Il est à peu près impossible que le Syndicat n'ait pas pris connaissance de cette information, et dans ce cas, il s'agirait d'aveuglement volontaire.

[116] De plus, selon l'Employeur, le Syndicat a été de mauvaise foi tout au long du processus se concluant par la requête de l'Employeur en vertu de l'article 39 du *Code du travail*. Le Syndicat a tout fait pour retarder la mise sur pied du comité prévu à la Lettre d'entente n° 2, a amené des discussions à ce comité qui ne relevaient pas de son mandat et s'est opposé aux propositions de l'Employeur sans amener de nouvelles propositions. Le seul objectif du Syndicat était de bloquer la réalisation de l'entente, convenue lors de la négociation collective, d'exclure les doyens et doyennes de l'unité de négociation du SPUQ.

[117] Reprenant le texte du paragraphe 6.03 de la convention collective, l'Employeur allègue que le délai de 45 jours qui y est prévu en est un de rigueur et que le défaut de déposer un grief dans ce délai le rend nul et non avenu. La seule façon pour éviter le rejet du grief pour le Syndicat, aurait été de démontrer qu'il lui était impossible de déposer un grief dans ce délai. Or, il n'a pas fait une telle preuve.

[118] Concernant la notion de grief continu, l'Employeur prétend qu'il ne s'agit pas, dans le dossier à l'étude d'un tel grief, car la décision de confier les nouvelles responsabilités aux doyens a été prise à une date fixe avec effet permanent. Il s'agit donc d'une seule décision qui ne peut être assimilable à un grief continu selon la jurisprudence.

[119] Dans ce contexte, le grief devrait être rejeté sur cette seule base.

Sur le fond du grief

[120] Subsidiairement, l'Employeur prétend que le grief est mal fondé. Dans un premier temps, il allègue que la responsabilité de supérieur immédiat confiée aux doyens et doyennes est prévue à l'annexe « D » de la convention collective, qui précise leurs rôles et responsabilités. Cette annexe précise que ces derniers veillent à l'application des règlements, politiques et directives de nature académique, pédagogique ou administrative dans sa faculté.

[121] Concernant le dernier alinéa de la Lettre d'entente n° 2 qui prévoit que l'Employeur ne peut modifier la convention collective, ce dernier allègue ne pas y contrevenir, car il faut distinguer entre modifier les termes de la convention collective et modifier les tâches des doyennes et doyens.

[122] L'Employeur n'a ni modifié ni violé quelque article de la convention collective que ce soit en confiant la responsabilité de supérieur immédiat aux doyennes et doyens.

[123] Quant au paragraphe 1.38 de la convention collective, qui prévoit que les doyens et doyennes sont inclus dans l'unité de négociation du SPUQ, l'Employeur prétend d'une part, que ce paragraphe n'a qu'une portée déclaratoire et ne confère aucune obligation, et d'autre part, que ce paragraphe est contraire à l'ordre public, car il usurpe la juridiction exclusive de la Commission des relations du travail de statuer sur l'inclusion ou non d'une personne dans l'unité de négociation. Il est, de ce fait, inopérant.

[124] Dans ce contexte, l'Employeur allègue que le grief est mal fondé et doit être rejeté.

L'exception d'inexécution

[125] Si le tribunal rejetait ses prétentions concernant la prescription et le caractère non fondé du grief, l'Employeur soulève l'article 1591 du *Code civil du Québec* qui prévoit qu'une partie peut refuser d'exécuter son obligation si l'autre partie ne respecte pas substantiellement la sienne. En effet, selon lui, en violant les engagements qu'il avait pris d'agir rapidement et de réaliser la mise en œuvre du retrait des doyennes et doyens de l'unité de négociation, le Syndicat n'a pas respecté ses obligations.

[126] De ce fait, l'Employeur était fondé à ne pas respecter son obligation prévue au dernier paragraphe de la Lettre d'entente n° 2, si tant est que le tribunal conclut à une telle infraction.

[127] La défense d'exception d'inexécution est donc suffisante pour conclure au rejet du grief.

La fin de non-recevoir : l'estoppel

[128] L'Employeur allègue également, comme argument subsidiaire, qu'il est en droit d'opposer au grief du Syndicat une fin de non-recevoir fondée sur l'estoppel vu le comportement fautif de ce dernier.

[129] L'Employeur reproche notamment au Syndicat d'avoir renié ses engagements, pris en négociation, d'agir rapidement afin de constituer le comité prévu à la Lettre d'entente n° 2 et a dénaturé le mandat du comité en encourageant des discussions portant sur la remise en question du principe de l'exclusion des doyennes et doyens de l'unité de négociation. De plus, le Syndicat a accepté tacitement pendant quatre mois et demi que les doyennes et doyens agissent comme supérieurs immédiats des employés SEUQAM avant de changer d'attitude et déposer un grief contestant une telle mesure.

[130] L'Employeur en a subi un préjudice important et il en subirait un plus important encore si le grief était accueilli. Le Syndicat a donc induit l'Employeur en erreur par ses propres fautes et ce dernier peut opposer une fin de non-recevoir aux prétentions du Syndicat.

Les conclusions recherchées par le grief syndical

[131] Le Syndicat demande d'annuler rétroactivement la décision de confier aux doyens et doyennes le rôle de supérieur immédiat des employés du SEUQAM.

[132] Or, une telle conclusion viendrait en contradiction d'une part avec la décision de la CRT et à l'encontre du principe du retrait des doyennes et doyens de l'unité de négociation, prévu expressément à la Lettre d'entente n° 2.

[133] L'Employeur soulève donc que, si le tribunal devait faire droit au grief, il ne pourrait qu'accorder le paiement de dommages-intérêts au Syndicat et ordonner aux parties de reprendre les discussions au sein du comité de travail, selon les offres faites par les représentants de l'Employeur tant en audition devant le tribunal que lors de comité de relations de travail ou de discussions informelles avec les représentants syndicaux.

Le grief patronal

[134] Enfin, l'Employeur demande au tribunal de se saisir du grief patronal déposé à la suite du dépôt du grief syndical et dont il allègue qu'il est incident à ce dernier. L'Employeur prétend que le présent tribunal est le seul pouvant être habilité à décider de ce grief.

[135] Les faits allégués dans ce grief sont bien fondés et démontrent que le Syndicat a déposé son grief en représailles au dépôt de la requête en 39 par l'Employeur. Il savait que son grief était non fondé et prescrit à sa face même.

[136] L'Employeur demande au tribunal de se saisir du grief et condamner le Syndicat à payer des dommages pour les préjudices qu'il a subis et des dommages exemplaires eu égard aux circonstances particulières de l'affaire. Il demande au tribunal de conserver compétence pour disposer du montant des dommages, le cas échéant.

[137] À l'appui de ses prétentions, l'Employeur dépose une abondante jurisprudence qui est rapportée en annexe à la présente décision.

PARTIE SYNDICALE

Sur l'objection de prescription

[138] Sur cette objection patronale, le Syndicat allègue quatre arguments :

- la date de sa connaissance du fait dont le grief découle;
- le dol de l'Employeur;
- le caractère continu du grief syndical;
- l'absence d'un délai de rigueur pour déposer le grief.

[139] Concernant la connaissance du fait dont le grief découle, le Syndicat allègue qu'il prend connaissance des pouvoirs de direction confiés aux doyens et doyennes, pour la première fois, lors de la réception de la requête en 39 de l'Employeur, le 25 mars 2010. Ce n'est qu'à ce moment qu'il est informé que les doyennes et doyens ont maintenant des responsabilités d'embauche, de congédiement et autres pouvoirs de représentants de l'Employeur.

[140] Jusqu'à cette date, et sur la base des informations reçues de l'Employeur, les doyens et doyennes s'étaient vus confiés des responsabilités de « *supérieur immédiat* » pour les employés SEUQAM mais non celles de représentants de l'Employeur. À ses

yeux, le Syndicat croyait que cette question était débattue au sein du comité prévu à la Lettre d'entente n° 2 et n'entraît en vigueur qu'en juin 2010, si les parties en convenaient.

[141] La notion de « *supérieur immédiat* » n'a pas le sens de cadre hiérarchique à l'UQAM, selon les prétentions du Syndicat. Il en veut pour preuve que les formulaires d'évaluation des employés SEUQAM dans les différents départements de l'UQAM sont signés par les directeurs de département à titre de supérieur immédiat, salariés syndiqués au SPUQ, sans que cela ne fasse d'eux des représentants de l'Employeur. Il en est de même des formulaires de remboursement de dépenses qui sont signés par le supérieur immédiat même s'il ne s'agit pas de cadre hiérarchique.

[142] De fait, selon les prétentions syndicales, l'Employeur a fait preuve de dol en cachant ses véritables intentions et en feignant vouloir négocier au sein du comité de travail le statut des doyennes et doyens alors que sa décision était prise depuis le début de l'automne.

[143] Le Syndicat en veut pour preuve les documents remis par le recteur en novembre 2009, qui parlent des doyens et doyennes comme des supérieurs immédiats et que les modalités mises de l'avant dans la troisième partie du document sont identifiées comme étant à titre indicatif.

[144] De même, l'Employeur s'est gardé de faire parvenir au SPUQ les lettres informant les doyens et doyennes qu'ils devenaient les supérieurs immédiats du personnel SEUQAM avec l'extrait de la convention collective de ces employés qui précise qu'il s'agit d'un cadre. Le Syndicat y voit un geste de mauvaise foi de la part de l'Employeur.

[145] Un autre exemple que le Syndicat considère un élément de dol est le discours du recteur au moment de la signature de la convention collective qui précise qu'un comité important va bientôt commencer ses travaux, en parlant du comité prévu à la Lettre d'entente n° 2, alors que les décisions sur le statut des doyens et doyennes étaient prises depuis plusieurs semaines par la direction de l'UQAM.

[146] L'Employeur a également continué à percevoir et verser les cotisations syndicales des doyennes et doyens au Syndicat, laissant croire qu'ils continuaient à être des salariés membres du SPUQ.

[147] Ce ne sera qu'en mars 2010 que le Syndicat apprend que, selon l'expression du représentant syndical, les dés étaient pipés et le comité de travail n'était qu'une façade.

[148] Tous ces éléments ont contribué au dol et mis le Syndicat face à une situation où il a été berné de façon volontaire par l'Employeur.

[149] Le troisième argument soulevé par le Syndicat quant à l'objection de prescription de l'Employeur est que le grief 10H-1041 est un grief continu. Le Syndicat réclame que l'Employeur cesse de demander aux doyens et doyennes de poser des gestes ou d'assumer des responsabilités contraires à celles prévues à la convention collective.

[150] Chaque fois que le doyen ou la doyenne pose un tel geste, l'Employeur contrevient à la convention collective et le Syndicat peut donc à nouveau déposer un grief pour contester cette contravention à la convention collective.

[151] Enfin, le Syndicat prétend que la procédure prévue au paragraphe 6.03 de la convention collective n'en est pas une de rigueur et que le grief n'est donc pas prescrit.

[152] Selon le représentant syndical, le « *doit* » mentionné à ce paragraphe s'applique à l'obligation de soumettre le grief par écrit, mais que le délai de 45 jours pour déposer le grief est assujéti au qualificatif « *si possible* ». De plus, le paragraphe 6.01 prévoit que les parties doivent chercher à en arriver à une solution équitable des litiges. Il faut donc interpréter cet article de façon généreuse. Si les parties veulent que le délai soit de rigueur, ils doivent le préciser formellement, ce qui n'est pas le cas au paragraphe 6.03.

[153] Dans ce contexte, le Syndicat demande de rejeter l'objection patronale de prescription.

Sur le fond du grief

[154] Le Syndicat allègue que le grief est simple et la réponse attendue du tribunal l'est tout autant.

[155] L'Employeur a confié de nouvelles responsabilités aux doyens et doyennes et cela est admis.

[156] L'Employeur n'avait pas le droit d'agir de façon unilatérale en vertu du dernier paragraphe de la Lettre d'entente n° 2. En confiant des responsabilités de gestion aux doyennes et doyens, l'Employeur enfreignait le paragraphe 1.38 de la convention collective. M^{me} Lachapelle, directrice du personnel administratif, admet, dans son affidavit du 12 mai 2010³³, que les responsabilités des doyens et doyennes ont changé, le 5 janvier 2010.

[157] La prétention de l'Employeur que l'annexe « D » permet de confier ces responsabilités aux doyens et doyennes est non fondée. Cette annexe doit être lue en lien avec le paragraphe 1.38. Le tribunal n'a pas le pouvoir de modifier la convention collective.

³³ S-17

[158] Par ailleurs, la Lettre d'entente n° 2 prévoit très clairement que les dispositions actuelles de la convention collective relatives au statut des doyennes et doyens demeurent inchangées tant que les parties ne conviennent pas de les modifier.

[159] Quant à la mauvaise foi alléguée par l'Employeur à son endroit, le Syndicat conteste de façon très claire cette prétention. La preuve sur la négociation de la Lettre d'entente démontre clairement que le Syndicat contestait dès le départ les volontés de l'Employeur d'imposer un mode de gestion hiérarchique, contraire à l'historique et la philosophie ayant gouverné à la création de l'UQAM.

[160] Les parties ont convenu d'un texte de compromis qui permettait de faire un débat approfondi sur le statut de doyenne ou doyen et protégeant les dispositions en vigueur jusqu'à ce que ce débat soit complété.

[161] Le Syndicat n'a pas tenté de retarder les travaux du comité. Dès juin 2009, la présidente du Syndicat effectuait des démarches afin de solliciter des membres qui pourraient participer à ce comité. Les travaux n'ont pas été plus ou moins vites que dans d'autres comités. D'ailleurs, l'Employeur n'a pas déposé de grief sur la date de mise sur pied du comité ni sur la nature des travaux qui s'y déroulaient.

[162] Le Syndicat s'attendait à ce que le comité effectue une analyse approfondie de la question et soumette des recommandations. Or, la direction avait déjà décidé des conclusions et les a mises en application avant même le début des travaux du comité.

[163] Il n'y a pas de preuve que le « *doyen-cadre* » permet une meilleure gestion de l'UQAM et le comité de travail avait pour mandat de faire cette analyse.

[164] L'Employeur a contrevenu de façon délibérée au paragraphe 1.38 de la convention collective et le Syndicat en a subi des préjudices importants. Le tribunal doit accueillir le grief et imposer le versement de dommages exemplaires selon son évaluation.

Sur l'exception d'inexécution

[165] Le Syndicat rejette complètement les prétentions de l'Employeur quant à cet argument.

[166] Le Syndicat a rempli ses obligations de mettre sur pied le comité et d'y participer activement.

[167] Le fonctionnement du comité a fait l'objet d'une entente en décembre 2009 et les travaux s'y déroulaient rondement. Ce n'est pas parce que tous les participants ne sont pas d'accord avec la direction que le comité n'a pas réalisé son mandat. C'est l'Employeur qui a mis fin aux travaux du comité et qui a fait preuve de dol.

[168] En aucun cas, l'article 1591 du *Code civil du Québec* ne peut trouver application dans le présent dossier.

La fin de non-recevoir : l'estoppel

[169] Alléguant le dol dont aurait fait preuve l'Employeur et reprenant ses prétentions quant à la mise sur pied et les travaux du comité de travail, le Syndicat rejette également les arguments d'estoppel proposés par l'Employeur.

Les conclusions recherchées par le grief syndical

[170] Pour le Syndicat, l'Employeur a violé de façon claire et manifeste la convention collective et, notamment, le paragraphe 1.38 et la Lettre d'entente n° 2.

[171] Le tribunal doit ordonner à ce dernier de cesser cette contravention et lui imposer des dommages exemplaires selon sa propre évaluation et sans qu'il ne soit nécessaire de reconvoquer les parties.

[172] Le Syndicat soumet également plusieurs décisions à l'appui de ses prétentions. Celles-ci sont identifiées en annexe à la présente décision.

VI. ANALYSE

[173] Par son grief, le Syndicat demande que l'Employeur ne modifie pas les responsabilités des doyens afin de se conformer au paragraphe 1.38 de la convention collective et à l'annexe « D » de celle-ci. Il réclame également des dommages exemplaires et l'ordonnance que l'Employeur assume les frais d'arbitrage à 100 %.

[174] L'Employeur soumet, dans un premier temps, que le grief est prescrit, car déposé plus de 45 jours de la connaissance par le Syndicat des faits donnant lieu au grief. Il convient de décider de cette question immédiatement, car, si le tribunal donne raison à l'Employeur, le grief sera rejeté sans qu'il soit nécessaire d'aller plus loin.

6.1 L'OBJECTION DE PRESCRIPTION

[175] La rédaction de la clause de procédure de grief est assez inusitée par rapport à celles que l'on voit généralement dans les conventions collectives. Rappelons les libellés des paragraphes 6.02 et 6.03 de la convention collective :

« 6.02 *Les droits et recours qui naissent de la convention collective sont prescrits six (6) mois après le jour où la cause de l'action a pris naissance. Le recours à la procédure de règlement des griefs interrompt la prescription.*

Première étape : dépôt du grief au Service des relations professionnelles

6.03 *Toute professeure, tout professeur, une représentante, un représentant syndical, le Syndicat qui désire déposer un grief doit le soumettre par écrit au Service des relations professionnelles si possible dans les quarante-cinq (45) jours de la connaissance du fait dont le grief découle et dont la preuve lui incombe, mais n'excédant pas un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief » Nos soulignés.*

[176] Si la prescription du recours est automatique après un délai de six mois de l'occurrence du fait dont le grief découle, au paragraphe 6.02, la particularité réside dans l'utilisation à la fois du mot « *doit* » au paragraphe 6.03, qui comporte une obligation de faire, et à l'insertion des mots « *si possible* » dans le même paragraphe.

[177] L'Employeur prétend que le délai de 45 jours est un délai de rigueur à moins que le Syndicat ne démontre qu'il lui était impossible de déposer le grief. Le Syndicat prétend que le terme « *doit* » s'applique au dépôt écrit du grief et non au délai pour ce faire.

[178] Cette disposition a déjà été interprétée à deux reprises par l'arbitre Guy Dulude, au cours des années 80. Les parties ont reproduit, au fil des ans, un texte similaire à celui analysé alors par ce dernier sans en modifier la substance.

[179] M^e Dulude s'exprime ainsi sur la portée de ces paragraphes :

« Tel que je l'énonçais dans la sentence arbitrale précitée entre les mêmes parties, l'obligation faite aux professeurs, en vertu de l'article 6.03, de déposer un grief dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont il découle, si tant est qu'elle soit assortie d'un certain tempérament, n'en demeure pas moins contraignante à la fois quant aux formalités d'une telle démarche (par écrit, au service des relations de travail) que quant au délai. C'est ce qu'il faut comprendre de l'utilisation du mot "doit".

Cependant, alors que les parties à l'article 6.02 ont convenu d'un délai de déchéance automatique de recours à l'expiration des six (6) mois suivants le jour où la cause d'action a pris naissance, elles n'ont pas jugé à propos d'attribuer un semblable rigorisme en ce qui a trait au délai de trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle.

Même si l'article 6.03 impose au plaignant l'obligation d'établir la date où il a acquis telle connaissance, il lui laisse cependant la possibilité de faire la démonstration de motifs valables pour ne pas s'être conformé strictement au délai imparti³⁴. »

³⁴ UQAM et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal, Guy Dulude, arbitre, 4 juillet 1989, pp. 6-7

[180] Hormis le délai de 30 jours, prévu initialement dans le texte qu'a interprété M^e Dulude, qui est devenu 45 jours par la suite, la formulation de la clause actuelle est tout à fait similaire à celle à laquelle ce dernier était confronté.

[181] Or, sans que cela ne lie le présent tribunal quant à l'interprétation à donner à une telle clause, il y a là un guide important dont il est souhaitable de tenir compte. Le principe de la cohérence judiciaire suggère, lorsqu'une décision a déjà été rendue entre les mêmes parties sur un texte similaire, qu'un décideur subséquent applique pareillement une même règle établissant des droits ou des obligations à moins de pouvoir justifier les distinctions qu'il apporte.

[182] Le juge Gendreau dans l'arrêt *Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Montréal c. Centre local de services communautaires Montréal-Nord*, livrait les motifs unanimes de la Cour d'appel sur cette question:

« Tant que la convention collective n'est pas modifiée (et sa durée ne peut légalement excéder trois ans), il convient que la stabilité des relations de travail soit maintenue par une administration cohérente gage d'équité : c'est le voeu des parties et l'objet du Code du travail. Certes, une sentence arbitrale peut déplaire, mais il appartiendra à la négociation à venir de redresser la situation.

J'ajoute enfin que lorsqu'une décision a pour effet d'en contredire une autre rendue antérieurement au regard des mêmes clauses du même contrat de travail, elle devient, à toutes fins utiles, un appel déguisé de celle-ci, ce qui est interdit par la loi³⁵. »

[183] De la même façon, lorsque les parties ont obtenu l'interprétation d'un texte et qu'elles le reconduisent pendant plusieurs négociations sans en modifier la substance, il y a lieu de respecter leur volonté commune de maintenir l'interprétation retenue par le premier décideur, à moins de motifs sérieux qu'il y aurait lieu d'expliquer.

[184] Dans le cas présent, le tribunal juge l'interprétation proposée par M^e Dulude tout à fait logique et entend maintenir une telle interprétation.

[185] Le Syndicat doit donc établir la date où il a pris connaissance des faits dont le grief découle et démontrer, le cas échéant, des motifs valables pour ne pas s'être conformé au délai de 45 jours impartis par le paragraphe 6.03.

[186] Le Syndicat allègue que ce n'est que le 25 mars 2010 qu'il a eu connaissance de l'ampleur des nouvelles responsabilités confiées aux doyennes et doyens, au moment de la réception de la requête en 39 de l'Employeur pour demander l'exclusion de ceux-ci et celles-ci de l'unité de négociation du SPUQ.

³⁵ J.E. 93-641, C.A.

[187] Il allègue, par ailleurs, que l'attribution du titre de « *supérieur immédiat* » des employés SEUQAM prête à confusion étant donné que ce titre est déjà imputé à des professeurs, notamment les directeurs de département, sans que cela n'affecte leur statut de salarié.

[188] De plus, le Syndicat prétend que l'Employeur a, de façon délibérée, voulu l'induire en erreur par du double langage et en continuant de percevoir et lui remettre les cotisations syndicales des doyens et doyennes. Cette « *duperie* » aurait donc amené le Syndicat à croire que les responsabilités confiées aux doyens et doyennes respectaient les dispositions de la convention collective.

[189] Sur ce dernier point, le tribunal ne croit pas que l'Employeur ait eu les intentions machiavéliques que lui prête le Syndicat et qu'il a délibérément induit ce dernier en erreur afin de lui faire perdre le droit au recours du grief. Tout au long de ce dossier, les parties se sont mutuellement accusées de mauvaise foi et de dol en interprétant chaque geste et chaque parole de l'autre partie comme une volonté de tromper son vis-à-vis.

[190] Comme nous l'avons signalé en début de sentence, ce litige comporte une très forte composante politique et le débat sur le statut des doyennes et doyens existe à l'UQAM depuis au moins 2005, si ce n'est depuis le début de la facultarisation en 1998. La communauté universitaire est divisée sur cette question. Cela a amené chaque partie à imputer des motifs à l'autre qui vont au-delà des simples divergences d'opinions.

[191] Le soussigné a pu entendre les principaux intervenants de ce débat et a constaté que chacun défend son point de vue avec vigueur et âpreté. Toutefois, sauf quelques frictions dues à la longueur des débats et à la difficulté d'établir un consensus sur cette question, le tribunal n'a pu constater un comportement de la nature de la mauvaise foi ou du dol.

[192] Nous reviendrons plus loin sur l'interprétation à donner à la Lettre d'entente n^o 2 et au comportement des parties à la suite de celle-ci. Toutefois, dans le cadre de l'objection préliminaire de prescription, le tribunal ne considère pas que l'Employeur a fait preuve de « *déloyauté, duplicité ou perfidie* », tel que le dictionnaire³⁶ définit la mauvaise foi. Le « *dol* » est, quant à lui, défini comme une « *manœuvre frauduleuse, agissement malhonnête destinés à surprendre et tromper une personne pour lui faire prendre un engagement qu'elle n'aurait pas pris*³⁷ ». On ne peut imputer à l'Employeur une telle manœuvre ou de tels agissements.

[193] La preuve révèle plutôt que l'Employeur a agi avec transparence et a cherché à informer le mieux possible la communauté universitaire et les syndicats de ses orientations quant au parachèvement de la facultarisation. Sur cet aspect, les témoignages de MM. Proulx et Corbo sont apparus au tribunal marqués par la bonne foi

³⁶ Le Nouveau Petit Robert de la langue française 2009, p. 1065

³⁷ Ibid., p. 769

malgré leur volonté de mener à terme leur projet de parachever la facultarisation. Comme nous le verrons plus loin, il y a toutefois pu y avoir des maladroites qui ont pu créer une confusion chez les représentants syndicaux.

[194] Le tribunal rejette donc l'argument du Syndicat basé sur le dol.

[195] Ceci dit, le tribunal doit évaluer si le Syndicat avait un motif valable de ne pas contester les nouvelles responsabilités confiées aux doyens et doyennes à compter du 5 janvier 2010. C'est là le sens à donner aux termes « *si possible* » mentionnés au paragraphe 6.03 de la convention collective.

[196] Dans cette perspective, la preuve révèle que l'Employeur a confié la responsabilité de supérieur immédiat du personnel SEUQAM aux doyens et doyennes à compter du 5 janvier 2010, conformément à la politique facultaire et à son interprétation de la Lettre d'entente n° 2. Il en a informé les syndicats, dont le plaignant, en novembre 2009, lors d'une rencontre avec le recteur. Au cours de la même rencontre, le recteur a informé que les dimensions académiques de la facultarisation entreraient, pour leur part, en vigueur le 1^{er} juin 2010³⁸. Il a également affirmé que les conventions collectives seraient respectées intégralement. On peut donc en conclure que le SPUQ avait une connaissance d'un changement de responsabilités des doyens et doyennes le 5 janvier 2010.

[197] Par ailleurs, à une époque très contemporaine, les parties convenaient de la mise sur pied du comité de travail prévu à la Lettre d'entente n° 2 et en établissaient les modalités de fonctionnement, son ordre du jour et les personnes qui y siègeraient.

[198] Il est manifeste que l'interprétation que font les parties de la convention collective et notamment de la Lettre d'entente en litige n'est pas la même. Dans la perspective syndicale, le maintien de la convention collective, prévu au dernier alinéa de celle-ci impliquait que les responsabilités des doyens et doyennes n'étaient pas modifiées avant la réception par les parties des recommandations du comité de travail et d'une entente entre les parties. Dans la perspective patronale, le retrait des doyens et doyennes de l'unité de négociation du SPUQ était un état de fait depuis la signature de la Lettre d'entente n° 2 et le comité de travail avait pour mandat de suggérer les modifications pertinentes au texte de la convention collective pour se conformer à cette volonté, convenue lors de la récente négociation collective.

[199] La conversation tenue entre M. Laporte et M. Proulx, lors de la première rencontre du comité, donne lieu à des témoignages contradictoires des deux protagonistes. Sans qu'il soit nécessaire de trancher ce débat, il apparaît au tribunal que les parties comprenaient différemment les responsabilités réelles confiées aux doyens et doyennes depuis le 5 janvier et que cette conversation n'a pas eu pour effet de dissiper cette incompréhension.

³⁸ E-19, onglet 3, questions réponses, question no 14, p.9

[200] À cela s'ajoute le fait que les doyennes et doyens continuent de payer des cotisations syndicales malgré leur fonction de représentant de l'Employeur depuis le 5 janvier 2010. Il n'est d'ailleurs pas sans signification que plusieurs doyennes ou doyens, notamment M^{mes} Rochette et Poissant, croyaient encore, lors de leur témoignage devant le soussigné, qu'ils étaient toujours syndiqués avec le SPUQ.

[201] Bref, malgré les efforts de l'Employeur pour diffuser auprès de l'ensemble de la communauté universitaire sa décision de confier aux doyens et doyennes la responsabilité de « *représentant de l'Employeur* » à compter du 5 janvier 2010, le choix des termes utilisés, soit celui de « *supérieur immédiat* », et la confusion relative à l'interprétation de la Lettre d'entente n° 2, le maintien du paiement de la cotisation syndicale et le début des travaux du comité prévu à la Lettre d'entente n° 2 a pu créer une confusion chez les représentants du Syndicat quant à la portée réelle des responsabilités confiées aux doyens et doyennes, le 5 janvier 2010.

[202] La notion de motif valable doit être analysée dans la perspective de se demander si une personne raisonnable, placée dans des circonstances similaires, se serait comportée de la même façon.

[203] Selon le tribunal, les représentants syndicaux pouvaient raisonnablement croire que les responsabilités confiées aux doyens et doyennes à compter du 5 janvier 2010 n'étaient fondamentalement pas différentes de celles confiées aux autres professeurs salariés agissant à titre de supérieur immédiat du personnel SEUQAM. Ils pouvaient donc raisonnablement croire, dans leur perspective, que l'Employeur se conformait à la convention collective jusqu'à ce qu'ils constatent la portée des responsabilités confiées aux doyens et doyennes, lors du dépôt de la requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail*, le 25 mars 2010.

[204] En ce sens le tribunal considère que le Syndicat a démontré un motif valable de ne pas contester dans le délai de 45 jours la modification des responsabilités des doyens et doyennes.

[205] Il faut également ajouter que les tribunaux ont de plus en plus tendance à privilégier l'analyse au fond des litiges soulevés par les parties plutôt que de se limiter à un rigorisme excessif, qui donne préséance à la forme sur le fond. Devant un texte comme le paragraphe 6.03, le tribunal ne peut se résigner à rejeter le grief sans analyser la volonté des parties. Cela serait contraire aux enseignements des tribunaux supérieurs et ne tiendrait pas compte des discussions tenues de bonne foi entre les parties en comité de travail pendant les mois de janvier à mars 2010.

[206] Considérant cette conclusion, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la notion de grief continu et son application au présent dossier.

[207] En conséquence, et compte tenu de l'interprétation donnée au paragraphe 6.03 de la convention collective, le tribunal rejette l'objection de prescription du grief.

6.2 L'INTERPRÉTATION DE LA LETTRE D'ENTENTE N° 2

[208] De toute évidence, les parties offrent, aujourd'hui, une interprétation très différente à l'entente qu'elles ont conclue quant au statut des doyens et doyennes, lors de la négociation du printemps 2009 et du mandat confié au comité de travail qui y est prévu.

[209] Afin de départager ces points de vue, le tribunal entend répondre aux questions suivantes :

1. Est-ce que, par la Lettre d'entente n° 2, les parties entendaient retirer les doyens et doyennes de l'unité de négociation du Syndicat ou convenaient-elles d'en discuter au sein du comité de travail ?
2. Est-ce que les membres du comité de travail ont réalisé le mandat qui leur était confié lors des rencontres du comité ?
3. Est-ce que l'Employeur pouvait, le 5 janvier 2010, confier aux doyens et doyennes les responsabilités d'embauche, d'évaluation, de discipline et de congédiement du personnel SEUQAM en vertu de la Lettre d'entente ou de la convention collective ?
4. Sinon, quels sont les remèdes que le tribunal doit imposer ?

6.2.1 Est-ce que, par la Lettre d'entente n° 2, les parties entendaient retirer les doyens et doyennes de l'unité de négociation du Syndicat ou convenaient-elles d'en discuter au sein du comité de travail ?

[210] Essentiellement, le désaccord entre les parties est le suivant : l'Employeur prétend que la Lettre d'entente n°2 scellait la question du statut des doyens et doyennes en confirmant que ces derniers et dernières sont exclus de l'unité de négociation alors que le Syndicat prétend que la Lettre d'entente ne faisait que prévoir des discussions au sein du comité de travail qui ferait des recommandations sur l'opportunité d'exclure ou non ceux-ci et celles-ci du SPUQ pour la durée de leur mandat.

[211] L'analyse des différents témoignages, le libellé de la Lettre d'entente et les discussions ayant mené à la constitution du comité de travail amènent le tribunal à décider que les parties ont convenu du retrait du doyen ou de la doyenne de l'unité de négociation du SPUQ.

[212] Pour en arriver à cette conclusion, nous considérons d'abord l'historique du dossier et les discussions ayant mené à la conclusion de l'entente de principe d'avril 2009.

[213] Le parachèvement de la facultarisation fait l'objet de discussions au sein de la communauté universitaire depuis plusieurs années et tant le recteur que le vice-recteur à la vie académique en ont fait le cœur de leur projet de candidature à leur poste respectif. Déjà, le conseil d'administration a adopté, en 2006, la politique facultaire, qui prévoit le retrait des doyens et doyennes de l'unité de négociation sous réserve d'une entente avec le SPUQ.

[214] La demande de l'Employeur sur cette question, lors de la négociation collective, demeure une priorité jusqu'à la toute fin de la négociation et malgré la grève des professeurs, au printemps 2009. M. Proulx témoigne sur les rencontres qu'il a eues avec le comité restreint syndical à deux reprises en mars 2009 pour expliquer le projet et tenter de rassurer le comité de négociation sur les impacts de cette demande, sur les objectifs de collégialité, de gestion participative et d'autonomie des unités académiques. Lors de cette rencontre, M. Proulx est très explicite sur la volonté de l'Employeur d'exclure les doyens de l'unité SPUQ³⁹.

[215] M. Lebuies a témoigné pour le Syndicat relativement à cette rencontre et a été contre-interrogé sur les propos de M. Proulx. Si le témoin est très affirmatif sur le fait que la question du statut des doyens et doyennes n'a jamais fait l'objet d'un débat de fond et que le comité de travail devait faire ce débat et proposer des recommandations aux parties sur la pertinence d'exclure ou non les doyens et doyennes de l'unité, il est beaucoup moins précis lorsqu'il est contre-interrogé sur la nature des propos échangés en comité restreint de négociation et des propos du vice-recteur à la vie académique sur cette question.

[216] Le tribunal n'a aucune difficulté à retenir la version de M. Proulx sur cette rencontre. Son témoignage est clair, pondéré et démontre une bonne compréhension des positions respectives des parties. Il est difficile de retenir la version de M. Lebuies. Son témoignage qu'il n'y a jamais eu de débat à l'UQAM sur cette question et qu'il faut approfondir la question n'est pas supporté par la preuve. Il y a eu un comité d'étude en 2005, auquel le SPUQ a participé activement, et des discussions à la Commission des études et au conseil d'administration de l'UQAM où le Syndicat est également représenté.

[217] De plus, dans le cours de la négociation collective, à deux reprises, des propositions ont été faites lors d'assemblées générales du Syndicat sur cette question : la première afin de soustraire la question du statut des doyens et doyennes de la négociation, le 10 mars 2009, et, la deuxième, le 22 avril 2009, lors du vote sur l'entente de principe, afin que la création du comité sur le statut du doyen ne signifie pas en soi le retrait du poste de l'unité de négociation. À deux reprises, ces propositions ont été rejetées par l'assemblée générale du Syndicat⁴⁰.

³⁹ E-20, affidavit de M. Proulx du 27 mai 2010 et témoignage devant l'arbitre de grief, le 10 juin 2010 et 8 septembre 2010.

⁴⁰ E-2, p. 7 et E-43, p. 2

[218] Le Syndicat connaissait donc très bien la position de l'Employeur sur cette question. La résolution du 22 avril 2009, notamment, démontre que les professeurs, en assemblée générale du SPUQ, connaissaient la portée de la Lettre d'entente n° 2.

[219] Pour le tribunal, il est clair que tant le comité exécutif que les membres du SPUQ ont accepté le principe du retrait des doyens et doyennes dans le cadre de l'entente de principe tel que libellé au premier paragraphe de la Lettre d'entente n° 2.

[220] D'ailleurs, l'ordre du jour du comité de travail est très révélateur de la compréhension des parties sur cette question. L'item n° 4 de l'ordre du jour se lit ainsi : « Identification des dimensions à traiter en conséquence du retrait du poste de doyen, doyenne de l'unité de négociation du Syndicat. » Nos soulignés.

[221] Cet ordre du jour a été préparé par les deux co-présidents et a été adopté par les membres du comité de travail. Très clairement, cet ordre du jour établit que les doyens et doyennes sont retirés de l'unité de négociation et que le comité de travail doit examiner les dimensions à traiter en conséquence de ce retrait. Il n'y est pas question de la pertinence ou non d'exclure les doyens et doyennes. Cet aspect est tenu pour acquis, comme prévu à la Lettre d'entente et conformément à l'entente de principe du 22 avril 2009.

[222] Il n'y a donc aucun doute, dans l'esprit du tribunal, que le retrait des doyens et doyennes était convenu en négociation et faisait partie intrinsèque de l'entente scellée par la Lettre d'entente n° 2 et que cette question ne faisait pas partie des sujets que devaient traiter le comité de travail.

[223] Ceci dit, la véritable question à laquelle doit répondre le tribunal est de décider si l'Employeur avait le pouvoir de confier les responsabilités qu'il a confiées aux doyens et doyennes en vertu de la convention collective. Le retrait de ces derniers et dernières de l'unité de négociation n'est pas du ressort des parties, pas plus que leur inclusion, mais relève du *Code du travail* et de la notion de salarié qui y est prévue. Seul un commissaire du travail peut trancher l'inclusion ou l'exclusion d'une personne de l'unité selon les tâches que cette personne effectue dans la réalité.

[224] La Commission des relations du travail s'est d'ailleurs déjà prononcée, en octobre 2010, en excluant les doyens et doyennes de l'unité de négociation, selon la preuve présentée devant elle des tâches réelles accomplies ou confiées à ceux-ci et celles-ci.

[225] Le présent tribunal doit plutôt analyser si l'Employeur a enfreint la convention collective en confiant ces tâches aux doyens et doyennes.

6.2.2 Est-ce que les membres du comité de travail ont réalisé le mandat qui leur était confié lors des rencontres du comité ?

[226] Cela dit, il en découle que, si l'ordre du jour adopté par le comité correspond bien au mandat confié au comité de travail, les débats portant sur l'opportunité d'exclure ou non les doyens et doyennes de l'unité de négociation n'en faisaient pas partie.

[227] Le témoignage de M. Gilardeau exprime bien l'impression de certains membres du comité qui considéraient perdre leur temps devant ce débat qui avait déjà été fait en Commission d'étude, en consultation auprès des unités administratives de l'UQAM et lors de la négociation, tant en comité restreint avec M. Proulx qu'en assemblée générale avant l'adoption de l'entente de principe.

[228] Il est certain que plusieurs membres nommés par le Syndicat au sein du comité de travail ne partageaient pas le consensus qui semble s'être dégagé de l'ensemble de la communauté universitaire lors des discussions sur la politique facultaire et que ces derniers désiraient poursuivre la réflexion sur cette question. Ce débat amène nécessairement de nombreuses questions sur le style de gestion de l'UQAM ou ses impacts académiques ou administratifs, mais, comme nous l'avons dit plus haut, le tribunal considère que la signature de la Lettre d'entente prenait acte que les parties convenaient du retrait des doyens et doyennes de l'unité de négociation.

[229] Le comité avait pour mandat d'étudier les impacts de cette décision sur les textes de la convention collective à inclure compte tenu de cette nouvelle réalité. Le deuxième paragraphe de la Lettre d'entente n° 2 indique d'ailleurs que l'inclusion des dispositions relatives aux rôles, responsabilités et pouvoirs des doyens et doyennes s'effectue dans le contexte de la mise en œuvre de la politique facultaire. Or, cette politique établit clairement l'exclusion des doyens et doyennes de l'unité de négociation pendant la durée de leur mandat⁴¹.

[230] La proposition soumise par le vice-recteur à la vie académique⁴², lors de la quatrième rencontre du comité, visait, à bon droit, à ramener la discussion sur la portée réelle du point 4 de l'ordre du jour du comité et les objectifs de la Lettre d'entente n° 2. Il est dommage que la conclusion abrupte des travaux du comité de travail n'ait pas permis de mieux approfondir les propositions contenues dans le document E-3.

[231] Le tribunal peut toutefois comprendre que, devant la l'ampleur de la mésentente sur le mandat réel du comité de travail, il était improbable que le comité réussisse à parvenir à un consensus dans un délai rapide.

[232] La portée de la Lettre d'entente n° 2 ayant maintenant été clarifiée, il serait dans l'intérêt des deux parties de se rasseoir pour compléter les travaux déjà entrepris.

⁴¹ Politique facultaire institutionnelle, article 5.1.1, deuxième alinéa

⁴² E-3

6.2.2 Est-ce que l'Employeur pouvait, le 5 janvier 2010, confier aux doyens et doyennes les responsabilités d'embauche, d'évaluation, de discipline et de congédiement du personnel SEUQAM en vertu de la Lettre d'entente ou de la convention collective ?

[233] L'Employeur pouvait-il modifier unilatéralement les pouvoirs et les responsabilités des doyennes et doyens en matière d'embauche, d'évaluation, de discipline et de congédiement des employés administratifs et de soutien de leur faculté respective. Il s'agit de la contestation fondamentale, selon le grief à l'étude.

[234] Le Syndicat allègue que, ce faisant, l'Employeur contrevient au paragraphe 1.38 de la convention collective, à l'annexe « D », portant sur les rôles et responsabilités des doyens et doyennes et au dernier paragraphe de la Lettre d'entente n° 2 qui prévoit que les dispositions actuelles de la convention collective sont maintenues telles quelles.

[235] Pour sa part, l'Employeur prétend que ces tâches correspondent aux responsabilités déjà prévues à l'annexe « D », qu'il n'est pas nécessaire de modifier la convention collective pour ce faire et que le paragraphe 1.38 est d'une part, une clause déclaratoire, non génératrice de droits et, si cela était, elle serait illégale, car contraire à l'ordre public qui confie à la seule Commission des relations du travail le mandat de déterminer si une personne est incluse ou non dans le certificat d'accréditation.

[236] Analysons d'abord l'annexe « D » qui traite des rôles et des responsabilités des doyens et doyennes. Le rôle prévu à cette annexe se lit comme suit :

« Rôle

La doyenne, le doyen de faculté est responsable devant le Conseil académique et les instances de l'Université de l'animation, de la planification, de l'organisation et de la gestion de sa faculté.

À ce titre, en liaison avec les unités de sa faculté et le Vice-rectorat à l'enseignement, à la recherche et à la création, elle, il administre et exécute les politiques et directives adoptées par les diverses instances concernées (Conseil académique, Commission des études, Conseil d'administration, etc.). »

[237] Au niveau des responsabilités, l'annexe « D » prévoit notamment les suivantes :

« Responsabilités

- Dirige sa faculté et réalise la coordination entre les unités qui la composent. Veille à l'application, dans sa faculté, des règlements, politiques et directives de nature académique, pédagogique ou administrative. »

[...]

- Rend compte à la vice-rectrice, au vice-recteur à l'Enseignement, à la recherche et à la création de l'utilisation des ressources humaines, financières et matérielles allouées à la faculté, et ce, dans le respect des politiques institutionnelles et des règles administratives en vigueur.

- Veille à l'application des politiques académiques définies par les instances de l'Université dans le respect des conventions collectives et des ententes, en concertation avec les instances et les unités concernées et participe à la gestion des ressources humaines affectées à la faculté. »

[238] De l'avis du tribunal, les paragraphes ci-haut mentionnés permettent d'inclure les tâches confiées aux doyens et doyennes, le 5 janvier 2010. L'annexe « D » prévoit que le doyen ou la doyenne est responsable de l'organisation et de la gestion de sa faculté. Il dirige, sa faculté et veille à l'application des règlements, directives de nature, notamment, administratives. Il ou elle participe également à la gestion des ressources humaines affectées à la faculté.

[239] Manifestement, les responsabilités liées à l'embauche, l'évaluation, la discipline et le congédiement du personnel administratif et de soutien sont incluses dans la description prévue à l'annexe « D ». Que la direction de l'UQAM n'ait pas demandé aux doyens et doyennes de les exercer jusqu'à ce jour ne fait pas en sorte qu'elle ne puisse le faire.

[240] Par ailleurs, l'article 30 de la convention collective, qui définit les dispositions applicables aux doyens et doyennes, précise que les responsabilités de ceux-ci et celles-ci sont mentionnées à l'annexe « D ». Le paragraphe 30.05 précise que ces personnes sont déchargées de la totalité de leur tâche professorale. Leur tâche spécifique consiste dans les responsabilités académiques, administratives et de représentation relevant de leur fonction définie à l'annexe « D ». Comme mentionné plus haut, cette annexe n'empêche pas l'Employeur de confier les responsabilités en litige aux doyens et doyennes.

[241] D'ailleurs, le Syndicat a mis en preuve que de nombreux professeurs inclus dans l'unité de négociation, agissant à titre de supérieur immédiat, effectuent ce genre de tâches d'évaluation et participent aux décisions impliquant des mesures disciplinaires pour des employés administratifs ou de soutien. Ainsi, M^{me} Beaulieu témoigne avoir participé à une rencontre disciplinaire et convenu avec la directrice du Service des personnels administratifs de la mesure à imposer à un employé de soutien.

[242] Il est important de noter que le présent tribunal n'a pas à se prononcer sur l'appartenance ou non des doyens et doyennes à l'unité de négociation. C'est le commissaire du travail qui a seul compétence pour statuer sur cette question.

[243] Le rôle du tribunal est d'évaluer si la convention collective interdit à l'Employeur de confier les responsabilités en litige aux doyens et doyennes. Au niveau de l'annexe « D », rien ne l'interdit.

[244] Le Syndicat allègue également que ces nouvelles responsabilités contreviennent au paragraphe 1.38 de la convention collective, qui précise que les doyens et doyennes sont membres de l'unité de négociation. L'Employeur soutient pour sa part que ce paragraphe n'est pas générateur de droit et si cela est le cas, il est contraire à l'ordre public, car se substitue au pouvoir exclusif de la Commission des relations du travail de déterminer si une personne est incluse ou non dans l'unité de négociation.

[245] Reprenons, aux fins de meilleure compréhension le paragraphe 1.38 de la convention collective :

1.38 Doyenne, doyen de faculté : désigne une professeure, un professeur à plein temps, membre de l'unité de négociation, dont le rôle et les responsabilités, la procédure de désignation et les conditions de travail correspondant à son statut particulier sont prévus à l'article 30 et aux annexes « D » et « E ». Son mandat est de cinq (5) ans, renouvelable une seule fois. La personne occupant un tel poste ne perd aucun des droits rattachés à son statut de professeure, professeur.

[246] Ce paragraphe, outre de préciser que le doyen ou la doyenne est inclus dans l'unité de négociation, mentionne à quel endroit dans la convention collective sont précisés les rôles et responsabilités, les modes de nomination et les conditions de travail des doyens et doyennes.

[247] Or, la jurisprudence est unanime et constante pour affirmer que l'inclusion ou non d'une personne dans l'unité de négociation relève de façon exclusive de la Commission des relations du travail et que les parties ne peuvent s'y soustraire par entente contractuelle.

[248] . La commissaire Arlette Berger s'exprime ainsi dans la décision *Les Agences Kyoto inc.* :

« [15] [...] De plus, la Commission peut exclure de l'unité de négociation un salarié, et ce, même si les parties se sont entendues pour l'inclure dans l'unité. La détermination du statut de salarié est une question d'ordre public et l'accord des parties ne peut être prépondérant sur la loi. [*Syndicat des professionnelles et des professionnels des affaires sociales du Québec (C.S.N.) c. Centre de réadaptation Montérégie inc.*, D.T.E. 92T-482 (T.T.); *Syndicat des employés de l'Hôtel-Dieu de Lévis (C.S.N.) c. Hôpital Hôtel-Dieu de Lévis* (1974) T.T. 67]⁴³.»

[249] La doctrine confirme également ce point de vue :

« *L'article 39 C.t. confie à une instance spécialisée, la commission des relations du travail, l'adjudication des litiges auxquels peut donner lieu la détermination du*

⁴³ *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs(euses) du Canada (TCA-Canada) c. Les agences Kyoto ltée (St-Eustache Toyota)*, Arlette Berger, commissaire, 18 juillet 2006, AZ-50386286

statut d'employeur ou de salarié, au sens du code et, notamment, l'interprétation et l'application des exclusions prononcées au paragraphe l) de l'article 1 C.t. À cet égard, ce sont les fonctions et responsabilités réellement exercées par l'employé qui seront déterminantes, indépendamment des descriptions, qualifications ou titres de fonction élaborés par l'employeur. Même une entente à ce stade entre le syndicat et l'employeur sur le statut de certains employés demeurera sans effet sur la compétence de la CRT⁴⁴. » Nos soulignés.

[250] Dans la mesure où les articles et annexes mentionnés n'interdisent pas à l'Employeur de confier les tâches de gestion mentionnées ci-dessus aux doyens et doyennes, la mention quant au statut de ces derniers et dernières ne peut être prépondérante et ne peut lier le tribunal.

[251] L'article 30 et l'annexe « D », tels que libellés, n'interdisent pas à l'Employeur de confier les tâches administratives en litige aux doyens et doyennes.

[252] Quant au dernier paragraphe de la Lettre d'entente n° 2, il précise que les dispositions actuelles de la convention collective relatives au statut des doyennes, doyens et autres questions apparentées sont maintenues telles quelles.

[253] Dans la mesure où les dispositions actuelles permettent à l'Employeur de modifier les tâches des doyens et doyennes en autant qu'elles sont incluses dans les responsabilités de ces derniers et dernières en vertu de l'annexe « D », l'Employeur ne contrevient pas à la Lettre d'entente n° 2 en agissant comme il l'a fait.

[254] L'Employeur ne pourrait, toutefois, en vertu du dernier paragraphe de cette Lettre d'entente, modifier le mode de désignation des doyens et doyennes prévu à l'annexe « E », les conditions de travail ou le processus d'évaluation de ceux-ci et celles-ci prévus à l'article 30 ou leur confier des responsabilités qui ne sont pas incluses dans la description prévue à l'annexe « D ».

[255] Il s'agit là de la véritable portée de ce paragraphe qui maintient dans la convention collective ces paramètres de nomination, d'évaluation et de conditions de travail, malgré le retrait des doyennes et doyens de l'unité de négociation. Pour les modifier, l'Employeur doit s'entendre avec le Syndicat.

[256] L'Employeur pouvait donc confier aux doyennes et doyens les responsabilités d'embauche, d'évaluation, de discipline et de congédiement du personnel SEUQAM en vertu de la Lettre d'entente ou de la convention collective. Le grief 10H-1041 est donc non fondé.

[257] Compte tenu de cette conclusion, il n'est pas nécessaire d'aborder la question des remèdes qu'aurait pu imposer le tribunal s'il en était venu à une autre conclusion.

⁴⁴ Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec*, 6^e Édition, EYB, 2008, pp. 262-263

De la même façon, il n'est pas nécessaire de trancher les arguments subsidiaires basés sur l'exception d'inexécution ou d'estoppel soulevés par l'Employeur.

[258] Il nous faut toutefois trancher la demande de l'Employeur de nous saisir du grief patronal du 12 avril 2010.

6.3 Le grief patronal

[259] L'Employeur patronal demande au tribunal de se saisir du grief patronal déposé le 12 avril 2010, en réaction au dépôt des griefs syndicaux 10H-1041 et 10H-1042.

[260] Ce grief se lit comme suit :

« La présente constitue un grief patronal qui vous est déposé notamment en vertu des articles 100 et suivants du code du travail (LRQ, ch. C-27) et de l'article 6 de la convention collective présentement en vigueur entre le SPUQ et l'UQAM.

Ce grief est consécutif et accessoire aux griefs 10H-1041 et 1042 déposés par votre syndicat le 30 mars dernier. L'Employeur conteste le fait que le syndicat dépose de semblables griefs notamment pour les motifs suivants :

- Le litige relève de la juridiction de la Commission des relations du travail, cette autorité étant à l'évidence le forum approprié à traiter du statut de salarié au sens du Code du travail. L'Employeur entend donc présenter également lers objections en ce sens quant à la recevabilité desdits griefs.*
- Le Syndicat est forclos de ce faire puisqu'il ne s'est lui-même pas conformé à ses obligations en regard de la lettre d'entente no 2 de la convention collective concernant la création d'un comité d'études sur le statut des doyens et il ne peut donc invoquer sa propre turpitude, ces griefs constituant de l'abus de droit.*
- Les griefs sont déposés hors délai et alors que le syndicat y a renoncé.*

Dans l'hypothèse où ces griefs seraient référés en arbitrage, l'Employeur réclamera que le Syndicat soit condamné à rembourser à l'Employeur la totalité des dommages subis et qui découlent de ce qui précède incluant notamment tous les frais d'arbitrage, le tout avec intérêts au taux du Code du travail à compter de la date du présent grief.

L'Employeur réclamera aussi, le cas échéant, que le syndicat soit condamné à des dommages exemplaires en faveur de l'Employeur, selon l'appréciation de l'arbitre, eu égard aux circonstances des présentes.

[...] » (Reproduit tel quel)

[261] L'Employeur soumet que le grief est incident aux griefs du Syndicat et que le présent tribunal est le seul habilité à décider de celui-ci et apprécier la conduite du Syndicat tel qu'allégué dans le grief. Le Syndicat s'oppose à ce que le tribunal se saisisse de ce grief patronal, car les parties n'en ont pas convenu et que le ministre du Travail ne m'a pas désigné pour l'entendre.

[262] Règle générale, il existe deux moyens de saisir un arbitre d'un grief : ou bien les parties conviennent de le nommer de consentement ou elles demandent au ministre du Travail de le désigner à même la Liste annotée présentée par le conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre.

[263] Par ailleurs, certains arbitres ont également accepté de se saisir d'un grief lorsque ce dernier est incident au grief principal, assimilable à une demande reconventionnelle en matière civile. Ces situations se sont surtout produites dans les cas où l'Employeur invoquait abus de procédure de la part du Syndicat.

[264] Mon collègue François Blais s'en explique ainsi dans la décision *Bateaux Princecraft inc.* :

« [57] Mentionnons d'abord que l'employeur peut déposer un grief qui devient l'accessoire du grief syndical, ce que le procureur de l'employeur a appelé un grief incident, si l'employeur prétend à des dommages résultant de l'exercice abusif de la procédure de grief par l'employé et le syndicat, conformément au jugement de la Cour d'appel dans l'affaire Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis c. Vassiliki Athanassiadis précitée⁴⁵. »

[265] Les arbitres François Hamelin⁴⁶ et Marc Boisvert⁴⁷ abondent dans le même sens que M^e Blais et reconnaissent la pertinence pour un arbitre de se saisir d'un grief patronal lorsque ce dernier est une conséquence directe du grief principal ou l'accessoire du premier.

[266] Dans la situation présente, le grief patronal est la conséquence directe du dépôt du grief syndical et il allègue abus de procédure de la part du Syndicat. Il est évident qu'il serait contraire à une saine administration de la justice d'ordonner à l'Employeur de demander à un autre arbitre de reprendre l'ensemble de la preuve pour apprécier si le Syndicat a fait preuve d'abus de procédure en procédant à l'arbitrage sur le grief 10H-1041.

⁴⁵ *Bateaux Princecraft inc. et Syndicat des salariés de Bateaux Princecraft (CSD)*, Me François Blais, arbitre, 20 août 2010, 2010 CanLII 48901 (QC SAT)

⁴⁶ Autorités de l'Employeur. Onglet 28

⁴⁷ Autorités de l'Employeur. Onglet 27

[267] L'audience a duré six jours et près de 25 témoins ont comparu devant l'arbitre. Le soussigné est convaincu que la meilleure administration de la justice exige qu'il accepte de se saisir de ce grief afin qu'il en soit décidé avec diligence et le soussigné est le mieux placé pour apprécier le recours de l'Employeur.

[268] En conséquence, le tribunal accueille la demande de l'Employeur de se saisir du grief patronal du 12 avril 2010.

[269] Ceci dit, le Syndicat s'est-il véritablement rendu coupable d'abus de procédure dans le présent dossier?

[270] Le tribunal ne le croit pas.

[271] D'une part, un des motifs invoqués par l'Employeur à l'appui de son grief est que le grief syndical était prescrit. Le soussigné a déjà décidé qu'il n'en était pas ainsi et a rejeté l'objection de l'Employeur à cet effet.

[272] D'autre part, le tribunal juge important de préciser qu'il ne considère pas que le Syndicat ou les membres qu'il a nommés, ont agi de mauvaise foi au sein du comité de travail. Il ressort des témoignages des représentants syndicaux une préoccupation réelle sur l'impact du retrait des doyens et doyennes de l'unité de négociation pour en faire des représentants de l'Employeur. Ces personnes ont des convictions profondes sur les principes qui doivent guider les modes de gestion à l'UQAM et ont cru nécessaire de faire valoir leur point de vue au sein de ce comité de travail.

[273] Le tribunal en est venu à la conclusion que la question qu'ils ou elles voulaient soulever avait déjà été tranchée par la négociation collective, mais le soussigné ne considère pas qu'ils ont agi de mauvaise foi afin de retarder les travaux du comité de travail ou les faire avorter. Ils ont siégé de bonne foi en perdant toutefois de vue la réelle portée de la Lettre d'entente. Comme nous l'avons mentionné en début de sentence, le tribunal n'est pas là pour trancher le débat politique entre les parties, mais interpréter la convention collective et saisir la véritable volonté des parties lorsqu'ils ont signé cette dernière.

[274] Le Syndicat avait le droit de soumettre à un arbitre l'interprétation de la Lettre d'entente n° 2 compte tenu des impacts importants que celle-ci pouvait avoir sur ses droits. L'interprétation soumise par le Syndicat n'était ni farfelue ni abusive et, de ce fait, on ne peut conclure qu'il a fait preuve d'abus de procédure ou de mauvaise foi en demandant l'arbitrage de ce grief, pas plus que l'on puisse assimiler ce recours à des représailles contre l'Employeur à la suite du dépôt par ce dernier de la requête en 39 selon le *Code du travail*.

[275] Pour ces raisons, le tribunal rejette le grief patronal du 12 avril 2010.

VII DISPOSITIF

[276] Pour toutes les raisons qui précèdent, après avoir examiné la preuve et les plaidoiries, vérifié le droit et la jurisprudence applicable et sur le tout délibéré, le soussigné :

REJETTE la demande d'amendement du grief 10H-1041;

REJETTE l'objection patronale de prescription;

REJETTE le grief 10H-1041;

ACCUEILLE la demande de l'Employeur de me saisir du grief patronal du 12 avril 2010;

REJETTE le grief patronal du 12 avril 2010.

Montréal, le 14 juin 2011

COPIE CONFORME
à l'original signé :

René Beaupré, arbitre

Pour l'EMPLOYEUR : M^e André Sasseville
Pour le SYNDICAT : M^e Alain Brouillard
Ministère du Travail

Dossier n° 1005-1277-MQ
Sentence n° 136-11



ANNEXE 1

LISTE DES TÉMOINS À LA DEMANDE DE LA PARTIE SYNDICALE (SELON DATE DE TÉMOIGNAGE)

1. M. Michel Laporte, vice-président du SPUQ;
2. M. Roland Côté, président du SEUQAM
3. M. Enrico Carantini, doyen de la Faculté des communications
4. M. René Côté, doyen de la Faculté des sciences juridiques
5. M. André Breton, professeur;
6. M. Mario Houde, secrétaire-trésorier du SPUQ
7. M^{me} Johanne Lachapelle, directrice du Service du personnel administratif et de soutien et d'encadrement;
8. M. Pierre Lebuies, professeur;
9. M^{me} Marie Beaulieu, directrice du Département de danse;
10. M. Jocelyn Beausoleil, directeur du Département d'éducation
11. M^{me} Michèle Nevert, présidente du SPUQ.

LISTE DES TÉMOINS À LA DEMANDE DE L'EMPLOYEUR (SELON DATE DE TÉMOIGNAGE)

1. M^e Marc-André Vigeant, directeur des services professionnels;
2. M. Robert Proulx, vice-recteur à la vie académique;
3. M. Denis Vaillancourt, directeur des services audio-visuels;
4. M. Pierre-Paul Lavoie, vice-recteur aux ressources humaines;
5. M. Roland Côté, président du SEUQAM;
6. M^{me} Ginette Legault, doyenne de l'École des sciences de la gestion;
7. M^{me} Anne Rochette, doyenne de la Faculté des sciences humaines;
8. M^{me} Louise Poissant, doyenne de la Faculté des arts;
9. M^{me} Johanne Bazinet, assistante de direction
10. M^{me} Claudette Gagnon-Cauchon, assistante de direction;
11. M. Claude Corbo, recteur de L'UQAM;
12. M. Luc-Alain Gilardeau, professeur de sciences biologiques et vice-doyen de la Faculté des sciences.

ANNEXE 2Liste des autorités de l'Employeur

1. *Union Carbide Canada Limited and Paul C. Weiler, Robert Nicol and Lester L. Porter*, [1968] R.C.S. 966 ;
2. *General Truck Drivers Union, local 938 et als. and Hoar Transport Company Limited*, [1969] R.C.S. 634 ;
3. *Union des employés de service, local 800 (F.T.Q.) et Services sanitaires Saguenay Inc.*, D.T.E. 89T-1058 ;
4. *Société Radio-Canada et Syndicat des techniciens du réseau français de Radio-Canada*, D.T.E. 92T-539 ;
5. *L'Université Concordia et l'Association des professeures et professeurs à temps partiel de l'Université Concordia (APTPUC)*, le 24 avril 1996, M^e André Sylvestre ;
6. *Les Industries Amisco Ltée c. Syndicat des salarié-e-s des Industries Amisco Ltée (CSD)*, décision du 14 août 2007 ;
7. *Syndicat des employés de Sico inc. (CSN) et Sico inc.*, le 15 mars 2010 ;
8. *Syndicat des travailleurs du chantier naval de Lauzon inc. et Chantier Davie Ltée*, D.T.E. 82T-666 ;
9. *UQAM c. Syndicat des Professeurs de l'UQAM*, 4 juillet 1989 ;
10. *Laval (Ville de) et Alliance du personnel professionnel et administratif de Ville de Laval*, D.T.E. 92T-251 ;
11. *Syndicat des employées et employés de soutien de l'Université Concordia et Université Concordia*, D.T.E. 2007T-658 ;
12. *Québec (Gouvernement du) (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale) et Syndicat de la fonction publique du Québec (Solange Gagné)*, D.T.E. 2006T-894 ;
13. *Mirabel (Ville de) et Fraternité des Policiers de Mirabel*, D.T.E. 2004T-569 ;
14. Robert P. Gagnon, *Le droit du travail du Québec*, 6^e édition, EYB, 2008, pp. 262 à 268 ;
15. *Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs(euses) du Canada (TCA-Canada)*, 2006 QCCRT 372 ;
16. *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2294 et Châteauguay (Ville de)*, D.T.E. 2001T-214 ;
17. *Syndicat des professionnelles et professionnels des affaires sociales du Québec (CSN) c. Centre de réadaptation Montérégie inc.*, D.T.E. 92T-482 ;

18. *Pierrefonds (Ville de) et Syndicat des fonctionnaires de Pierrefonds*, D.T.E. 94T-1379 ;
19. *Travailleuses et travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, section locale 500 et Provigo Distribution inc.*, D.T.E. 2004T-254 ;
20. *Gatineau (Ville de) et Association des pompières et pompiers de Gatineau*, D.T.E. 2010T-542 ;
21. *Association des employeurs de l'Industrie Automobile inc. (Le Relais-Chevrolet Géo Oldsmobile Itée) et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatial, du transport et autres travailleuses et travailleurs du Canada (T.C.A.-Canada)*, D.T.E. 2001T-306 ;
22. *Bombardier inc. et Association internationale des machinistes et des travailleurs de l'aérospatiale, locale d'avionnerie de Montréal, section locale 172*, D.T.E. 2000T-359 ;
23. *Union des employés de service, section locale 800 et Rôtisserie Le Pointelier inc.*, D.T.E. 2004T-895 ;
24. *Mines McWatters inc. – Mine Kiena et Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 5796*, D.T.E. 2002T-102 ;
25. *Banque nationale c. Soucisse et al.*, [1981] 2 RCS 339 ;
26. *Lab Chrysolite, Société en commandite et Syndicat des salariées et salariés cléricaux et techniques de l'amiante (C.S.N.)*, D.T.E. 98T-643 ;
27. *Hôpital de Montréal pour enfants et Syndicat des technologues en radiologie du Québec*, D.T.E. 97T-1399 ;
28. *Aéroports de Montréal et L'Alliance de la fonction publique du Canada*, M^e François Hamelin, 16 juin 2003 ;
29. *Bateaux Princecraft inc. et Syndicat des salariés de Bateaux Princecraft (C.S.D.)*, M^e François Blais, 20 août 2010.

ANNEXE 3

Liste des autorités du Syndicat

1. *Ville de Laval et Syndicat des cols bleus de la Ville de Laval, SCFP, 4545, AZ-50381725 ;*
2. *Union des employés de service, locale 800 (FTQ)et McGill University, AZ-50387506 ;*
3. *Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ) et CSSS Champlain, 2009-A098 ;*
4. *Fraternité des policières et policiers de la Ville de Québec et Québec, AZ-50336135 ;*
5. *Société de transport de la Rive-Sud de Montréal et Syndicat des employés d'entretien de la STRSM (CSN), SA-108 ;*
6. *Fraternité des policiers de Saint-Rémi inc. et Ville de Saint-Rémi, 2004 T-1012 ;*
7. *Syndicat des ergothérapeutes du Québec c. Centre hospitalier de Gaspé, 2004 A-277 ;*
8. *Centre hospitalier universitaire de Québec-CHUL et Syndicat des technologues en radiologie du Québec, 2004 A-293 ;*
9. *Syndicat du personnel technique et professionnel de la Société des alcools du Québec et Société des alcools du Québec, 2007 T-92.*