

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE DE GRIEFS

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 2014-02-24

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Claude FABIEN**

---

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**

Ci-après appelée « l'employeur »

et

**SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU  
QUÉBEC EN OUTAOUAIS**

Ci-après appelée « le syndicat »

Grief relatif à l'exclusion des professeurs des séances du  
conseil d'administration de l'employeur

## **SENTENCE ARBITRALE**

(Code du travail du Québec, L.R.Q. c. C-27, articles 100 et suivants)

---

[1] Le Tribunal d'arbitrage est saisi du grief relatif à l'exclusion des professeurs des séances du conseil d'administration de l'employeur, fait par le syndicat le 8 juin 2012.

[2] La loi constitutive de l'employeur universitaire réserve trois sièges de son conseil d'administration à des professeurs qui sont par ailleurs membres de l'unité de négociation syndicale<sup>1</sup>. La loi prévoit qu'un professeur doit quitter la séance du conseil pendant les délibérations et le vote sur «*toute question concernant les négociations*

---

<sup>1</sup> LOI SUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC, L.R.Q., c. U-1, article 32 c).

*relatives à la convention collective» ainsi que sur «toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et direct»<sup>2</sup>.*

[3] Les professeurs membres du conseil ont été avisés de la tenue d'une séance spéciale portant sur les «relations de travail», mais l'avis de convocation mentionnait qu'ils n'avaient pas le droit d'y assister et omettait de préciser que la question à l'ordre du jour était l'imposition d'une mesure disciplinaire à un autre professeur membre du même syndicat. Cinq mois plus tard, à l'occasion d'une séance ordinaire du conseil, les professeurs membres du conseil ont été avisés qu'un point 10 porterait sur les «relations de travail», mais l'avis de convocation mentionnait qu'ils n'avaient pas le droit d'y assister et omettait de préciser que la question à l'ordre du jour portait sur des griefs déposés par le syndicat dont ils sont membres et par certains autres de leurs collègues professeurs.

[4] Par le présent grief, le syndicat demande notamment au Tribunal de déclarer que l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* ne donne pas le droit à l'employeur d'exclure ainsi les professeurs membres du conseil des délibérations et du vote sur les questions relatives à l'imposition de mesures disciplinaires à d'autres professeurs ainsi que sur des questions relatives à des griefs déposés par d'autres professeurs ou par leur syndicat.

[5] Les rapports des parties sont régis par la *Convention collective de travail entre l'Université du Québec en Outaouais et le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais*, en vigueur du 1<sup>er</sup> juin 2010 au 30 avril 2015.

[6] Le grief du 8 juin 2012, tel que modifié le 22 février 2013 sans opposition de l'employeur, se lit comme suit :

«Le secrétaire général, la présidente du conseil d'administration et le recteur s'attribuent le pouvoir d'exclure à l'avance ou séance tenante les professeurs qui siègent sur le conseil d'administration lorsqu'ils jugent qu'un point à l'ordre du jour est visé par l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* (la Loi).

Le Syndicat soutient qu'ils n'ont pas ce pouvoir et qu'ils privent illégalement les professeurs qui sont membres du conseil d'administration du plein exercice de leurs droits.

De plus il est illégal pour le conseil d'administration de tenir des réunions sans avoir au préalable convoqué tous les membres et les décisions adoptées lors de telles réunions sont aussi illégales.

Afin d'éviter des problèmes futurs, le Syndicat demande aussi des déclarations générales visant à circonscrire les pouvoirs du secrétaire général, de la présidente du conseil d'administration, du recteur et des autres membres du conseil d'administration, individuellement ou collectivement, tant à l'égard de la convocation que de la tenue des séances du conseil d'administration.

---

<sup>2</sup> LOI SUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC, L.R.Q., c. U-1, article 37.2.

Le Syndicat invoque non limitativement les articles 2.02, 2.03, 2.04, 4.01 à 4.04 de la convention collective, le Code civil du Québec, la *Loi sur l'Université du Québec*, L.R.Q., c. U-1, le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, c. M-30, r.1, le *Règlement de régie interne et procédure de délibération des instances statutaires de l'UQO*.

Correctif - Le Syndicat demande à l'arbitre de :

- (1) DÉCLARER que le secrétaire général, la présidente du conseil d'administration, le recteur et les autres membres du conseil d'administration, individuellement ou collectivement, n'ont pas le pouvoir :
  - a) d'exclure à l'avance, ou séance tenante, les professeurs qui siègent sur le conseil d'administration, peu importe les sujets à l'ordre du jour;
  - b) de décider unilatéralement des sujets qui sont visés par l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* ni de statuer sur les obligations des professeurs de quitter ou non une séance en application de cet article;
  - c) d'exercer aucun autre contrôle sur les professeurs dans l'exercice de leur mandat comme membres du conseil d'administration;
- (2) ORDONNER au secrétaire général de convoquer les professeurs qui siègent sur le conseil d'administration à toutes les réunions du conseil;
- (3) DÉCLARER qu'il est illégal pour le conseil d'administration de tenir des réunions sans avoir au préalable convoqué tous les membres et que les décisions adoptées lors de telles réunions sont aussi illégales.
- (4) DÉCLARER que les dossiers touchant aux relations de travail, autres qu'une question concernant les négociations relatives à la convention collective ou au contrat collectif de travail ne sont pas visés par l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*;
- (5) DÉCLARER que la décision de quitter toute séance appartient au professeur;
- (6) DÉCLARER que l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* ne s'applique pas aux griefs sauf s'il y a un intérêt personnel et distinct;
- (7) RENDRE toute autre ordonnance utile pour sauvegarder les droits des parties.»

## 1. LES FAITS

[7] Le grief du syndicat ne réfère à aucune situation factuelle particulière. Toutefois, la preuve administrée lors de l'audition a porté sur deux événements : la séance spéciale du conseil d'administration du 5 janvier 2012 (A) et la séance du 11 juin 2012 (B).

### A. Séance spéciale du conseil d'administration du 5 janvier 2012

[8] Le 21 décembre 2011, M. Maurice, secrétaire général de l'employeur, envoie un courriel aux membres du conseil d'administration pour les convoquer à une séance spéciale devant se tenir le 5 janvier 2012 afin de traiter d'un seul point relatif aux «*relations de travail*». Le courriel précise que seuls les membres non visés par l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pourront participer aux délibérations concernant ce point, ce qui exclut les trois professeurs membres de l'unité de négociation du syndicat. Il mentionne enfin que les documents relatifs au traitement de ce point seront expédiés seulement aux membres dont la présence est autorisée.

[9] Le même jour, M. Bellemare, professeur membre du conseil, répond à ce courriel en demandant de quel groupe d'employés il est question : chargés de cours, personnel de soutien, personnel professionnel ou cadre. Le secrétaire général répond que la séance du conseil portera sur un point relatif aux «*relations de travail*» et qu'il ne peut en dire plus.

[10] Le procès-verbal de la séance spéciale du conseil du 5 janvier 2012 indique que les trois professeurs syndiqués étaient effectivement absents de la séance « pour motif d'application de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* ». Il s'agit de M. Bellemare, M. Iglewski et de M. Noël, ce dernier étant alors également membre du comité exécutif du syndicat jusqu'au 7 mai 2012.

[11] Le procès-verbal de la séance du conseil du 6 février 2012, à laquelle assistent M. Iglewski et M. Noël, indique qu'un membre a demandé quelle avait été la raison de la séance spéciale du 5 janvier. Le recteur répond que cette séance portait sur l'application d'une mesure disciplinaire à un professeur. Le secrétaire général ajoute que l'article 37.2 de la *Loi sur l'université du Québec* «est applicable à tout dossier touchant aux relations de travail, et non seulement aux dossiers abordant les négociations des conventions collectives, et ce, dans le but d'éviter tout conflit d'intérêts». Le même membre formule des doutes sur la légitimité de l'explication du secrétaire général et demande à ce que son désaccord avec cette interprétation soit noté au procès verbal. Il y a lieu de présumer qu'il s'agit d'un membre professeur.

[12] Il est admis que le secrétaire général aurait témoigné à l'effet que la séance spéciale du 5 janvier 2012 a porté sur une proposition de congédiement d'un professeur membre du syndicat.

## B. Séance du conseil d'administration du 11 juin 2012

[13] Le 4 juin 2012, le secrétaire général adresse aux membres du conseil un avis de convocation à la séance du 11 juin 2012 et un ordre du jour dont le point 10 «Relations de travail» est suivi de la mention suivante (en italiques) : «*En vertu de l'article 37.2 de la Loi sur l'Université du Québec, les employés membres du conseil d'administration quittent la séance*». Les trois professeurs membres du conseil, ont reçu cet avis : M. Bellemare, devenu membre du comité exécutif du syndicat, M. Iglewski et M. Martin.

[14] Le 8 juin 2012, M. Bellemare demande au secrétaire général de lui préciser, quant au point 10, de quelle entente ou convention collective il s'agit. Le secrétaire général lui répond qu'il sera question, au point 10, de griefs déposés par le syndicat (SPUQO). Le même jour, le syndicat dépose le présent grief.

[15] Le procès-verbal de la séance du 11 juin 2012 indique que les employés membres du conseil d'administration de l'employeur étaient présents, y compris les trois professeurs, M. Bellemare, M. Iglewski et M. Noël.

[16] Au point 10 intitulé «Relations de travail», le procès-verbal rend compte d'une longue discussion qui a porté essentiellement sur la présence ou l'exclusion des membres professeurs pour délibérer sur des griefs déposés par le syndicat dont ils sont membres. L'employeur ne précise pas alors de quels griefs il s'agit. Il apporte cette précision à l'audience du présent grief, en déposant les cinq griefs dont il voulait saisir le conseil le 11 juin 2012 : deux griefs de professeurs et trois griefs syndicaux faits en mai 2012, à la suite des conflits du «printemps érable». Les réparations demandées visaient des professeurs nommément désignés, mais certaines pouvaient bénéficier à l'ensemble des professeurs, comme une compensation pécuniaire individuelle pour chaque professeur ainsi qu'un fonds de 150 000\$ pour des professeurs non identifiés.

[17] D'entrée de jeu, la présidente du conseil explique que l'exclusion de ces membres professeurs est demandée en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* parce que la discussion à venir, concernant les griefs déposés par le syndicat dont ils sont membres, les place en situation de conflit d'intérêts.

[18] Elle précise que cette demande d'exclusion inscrite au point 10 de l'ordre du jour n'est pas une initiative personnelle du secrétaire général : les projets d'ordre du jour du conseil «*sont toujours décidés conjointement par la présidence du conseil et par le recteur*».

[19] Un membre professeur exprime son désaccord quant à la position de l'employeur sur l'interprétation de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Il y voit un «abus d'interprétation». Selon lui, cette disposition exclut les professeurs des négociations des conventions collectives et non pas de l'ensemble des questions de relations de travail. Les professeurs membres du conseil sont soumis aux mêmes obligations que les autres membres du conseil quant à leur loyauté envers l'institution et à la confidentialité des échanges lorsque le conseil décrète le huis-clos.

[20] M. Bellemare dénonce alors son conflit d'intérêts résultant de son appartenance au comité exécutif du syndicat des professeurs. Il annonce qu'il va quitter la séance lors de la discussion des griefs mais invite les autres membres du personnel à ne pas le faire. À l'audience, une admission a été faite à l'effet que si M. Bellemare était entendu comme témoin, il dirait qu'il a changé d'avis et qu'il ne croit plus qu'il se trouvait alors en conflit d'intérêts.

[21] Les autres professeurs interviennent dans le même sens et invoquent leur sens des responsabilités, l'importance de participer à la discussion sur ces questions, le manque de respect que leur témoigne l'employeur en voulant les exclure et le caractère «divisif» de cette position.

[22] D'autres membres interviennent pour appuyer la demande d'exclusion des professeurs lorsque le conseil discute des griefs de leur syndicat. Selon eux, cette exclusion est conforme à la loi. La discussion doit se dérouler dans un cadre de stricte confidentialité. L'exclusion n'a pas pour but de créer des classes de membres, mais simplement d'encadrer les conflits d'intérêts.

[23] Le recteur déclare que les griefs à l'ordre du jour créent un risque important pour l'employeur et qu'il a le devoir d'agir avec prudence. Il évoque le besoin d'obtenir, pour la suite des choses, une opinion juridique sur l'interprétation de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Il exprime son inconfort de devoir ainsi retarder la discussion de ces griefs au conseil. Suite à ces échanges, «il est convenu de retirer le point (10)» de l'ordre du jour».

[24] Lors de la séance du conseil du 24 septembre 2012, le recteur avise les membres que les informations recueillies par le secrétaire général auprès d'autres établissements du réseau démontrent que l'interprétation de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* est variable. La Commission des secrétaires généraux recommande de ne pas solliciter d'avis juridique sur la question. Il s'agit d'une préoccupation qui se poursuivra au sein du conseil dans le cadre d'un exercice à venir, visant à revoir le règlement de régie interne.

## 2. MOYENS PRÉLIMINAIRES

[25] L'employeur oppose au grief deux moyens préliminaires : la prescription des faits relatifs à la séance du conseil du 5 janvier 2012 et le caractère théorique du grief en l'absence de véritable mésentente entre les parties.

[26] À l'appui de son plaidoyer de prescription, l'employeur invoque l'article 24.04 de la convention collective :

24.04 a) Le professeur ou le Syndicat peut se prévaloir de la procédure de grief. Il doit le formuler par écrit et le remettre au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les 30 jours de la connaissance du fait dont le grief découle,

mais sans excéder un délai de six mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

[27] Le grief est daté du 8 juin 2012. Il allègue implicitement des faits entourant la séance du conseil du 5 janvier 2012, qui ont été mis en preuve. Le 21 décembre 2011, le secrétaire général a convoqué les membres du conseil à une séance spéciale portant sur «les relations de travail» et déclaré que les membres professeurs assujettis à l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* ne pourraient pas y participer.

[28] De fait, les professeurs se sont conformés à l'avis du secrétaire général et n'ont pas participé à cette séance. Au cours de la séance du 6 février 2012, l'un d'eux s'est plaint d'avoir été exclu de la séance du 5 janvier, après avoir appris que cette séance avait porté sur l'application d'une mesure disciplinaire à un professeur et entendu le secrétaire général réitérer que les membres professeurs devaient être exclus des questions touchant les relations de travail des professeurs avec l'employeur.

[29] Il n'est pas contesté que les professeurs membres du conseil ont eu connaissance de ces faits au moment même où ils se sont produits, c'est à dire au plus tard le 6 février 2012. Le grief daté du 8 juin 2012 ne pouvait plus les invoquer. L'employeur en tire la conclusion que les trois premières demandes du grief doivent être ignorées parce que les faits sur lesquelles elles s'appuient sont prescrits.

[30] Le syndicat réplique que le grief ne conteste pas la légalité ni la validité de la séance du conseil du 5 janvier 2012. Il ne veut avoir aucun effet rétroactif. Son fondement est une mésentente à caractère continu sur l'interprétation de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Le grief demande au Tribunal de clarifier l'interprétation de cette disposition pour valoir quant à l'avenir seulement.

[31] Le Tribunal décide de maintenir en partie le plaidoyer de prescription de l'employeur. Il s'agit d'un grief d'interprétation à caractère déclaratoire. Toutefois, ce type de grief demeure soumis aux règles générales de prescription<sup>3</sup>. Il est fondé sur une mésentente entre les parties sur l'interprétation d'une disposition de la convention collective ou de la loi. Cette mésentente survient à un certain point dans le temps. Elle se manifeste dans des faits ou des échanges d'opinions divergentes. Pour fonder un grief, ces faits ou ces échanges doivent précéder le grief d'un délai qui ne doit pas dépasser de plus de 30 jours la connaissance acquise par le syndicat. Autrement, il y a prescription.

[32] Dans le présent cas, les faits entourant l'avis de convocation et les courriels du 21 décembre 2011, la séance du conseil du 5 janvier 2012 ainsi que la séance du 6 février 2012 sont éloignés de plusieurs mois de la date du présent grief fait le 8 juin 2012. Il importe peu que le grief n'ait pas de portée rétroactive et ne demande pas l'annulation de la séance du 5 janvier 2012. Ces faits ne pourraient pas, à eux seuls, servir de fondement valable au présent grief. Ils sont prescrits.

---

<sup>3</sup> FAIRMONT LE CHÂTEAU MONTEBELLO et TCA-CANADA, LOCAL 4281, Sentence 2007-12-20, arbitre Jean-Pierre Lussier, AZ-5065265, par. 11.

[33] Ces faits ne seront pas pour autant dépourvus de toute pertinence dans le présent grief. Leur similarité avec les faits entourant l'avis de convocation du 4 juin, en vue de la séance du 11 juin, ainsi que l'échange de courriel du 8 juin entre les parties contribue utilement à la preuve de la récurrence de la position de l'employeur et de la persistance de leur mésentente, ce qui nous mène au second moyen préliminaire de l'employeur.

\* \* \*

[34] Comme second moyen, l'employeur soutient qu'il n'y a pas de véritable mésentente entre les parties et que le grief du syndicat est purement théorique. Un tel grief ne peut pas être présenté à l'arbitrage. Ainsi, les trois membres professeurs ont été dûment convoqués à la séance du conseil du 5 janvier 2012 et à celle du 11 juin 2012. Ils se sont volontairement abstenus d'assister à la séance du 5 janvier 2012. Ils ont assisté à la séance du 11 juin 2012. Ils ont participé à la discussion du point 10 intitulé «Relations de travail», en dépit de la mention d'exclusion qui apparaissait à l'avis de convocation. Cette mention d'exclusion est demeurée sans effet, puisque le point 10 a été retiré de l'ordre du jour, sans qu'aucune décision ne soit prise ni sur les griefs dont le conseil devait être saisi, ni sur l'exclusion des membres professeurs pour les délibérations et le vote sur ces questions.

[35] Le syndicat soutient au contraire que le grief n'est pas théorique. Il est fondé sur une mésentente véritable sur l'interprétation de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. L'employeur considère que l'exclusion des professeurs «*sur toute question concernant les négociations relatives à la convention collective*» doit être entendue au sens large et couvrir l'ensemble des questions de «relations de travail» mettant en cause des membres de son personnel de toutes catégories. Il considère en outre que les membres professeurs sont en conflit d'intérêts lorsque le conseil est saisi qu'une question de mesure disciplinaire à l'encontre d'un autre professeur ou d'une question relative à un grief déposé par un professeur ou son syndicat.

[36] Le syndicat est en désaccord avec cette interprétation. Les parties ont besoin d'être éclairés sur la juste interprétation de la loi. Il s'agit d'un débat récurrent entre les professeurs membres du conseil et le secrétaire général. Ce dernier ne leur communique pas une information suffisante pour pouvoir décider par eux-mêmes de leur exclusion. Ces divergences provoquent des tensions et discussions au sein du conseil qui nuisent à l'accomplissement de sa tâche. La solution préconisée par le recteur qui consisterait à réviser le règlement de régie interne ne règlera pas la question, puisque le règlement ne peut pas aller à l'encontre de la loi constitutive de l'institution.

[37] Le Tribunal est d'avis qu'il existe entre les parties une mésentente née et actuelle suffisante pour servir d'assise au grief et justifier son intervention.

[38] La jurisprudence arbitrale a certes rejeté des griefs en l'absence de mésentente née et actuelle entre les parties ou en l'absence d'effet pratique d'un projet de



l'employeur sur les relations de travail<sup>4</sup>. Un grief ne peut pas être fondé sur une simple crainte de mésentente, ni sur une vague possibilité d'atteinte aux droits des employés<sup>5</sup>. Tel n'est pas le cas dans le présent grief.

[39] La doctrine énonce qu'il existe deux types de griefs : le grief de correction et le grief d'interprétation. Le premier conteste une décision de l'employeur qui cause effectivement préjudice à un ou plusieurs salariés. Le second conteste une décision de l'employeur sur l'interprétation de la convention collective ou de la loi, qui pourrait potentiellement causer un tel préjudice si elle était appliquée. Des auteurs s'en expriment ainsi<sup>6</sup> :

«Les expressions grief d'interprétation ou de principe ou encore, de portée générale désignent un grief en vue d'une décision arbitrale principalement à caractère déclaratoire, bien que l'on puisse y adjoindre éventuellement et exceptionnellement un correctif. Ce type de grief vise d'ordinaire des situations où le syndicat conteste une décision ou une politique de l'employeur et qu'il estime contraire aux prescriptions de la convention collective même si, dans l'immédiat, aucun salarié n'en avait subi préjudice. [...] En toute hypothèse, un grief dit de principe exige que la mésentente soit née et actuelle bien qu'aucune violation concrète ne soit encore survenue.»

[40] Cette solution a déjà reçu l'aval de la Cour d'appel, comme suit :

«En revenant aux faits du litige, on constate qu'il y avait entre les parties une *mésentente relative à l'interprétation* de l'article 11.14b de la convention collective, que telle mésentente était née et actuelle, de sorte que les parties n'avaient pas à attendre la réaffectation actuelle d'un professeur pour connaître leurs droits et leurs obligations respectifs à l'égard de telle réaffectation.»

La Cour avait préalablement rappelé que le *Code du travail* définit le *grief* comme «toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective»<sup>7</sup>.

[41] Dans le présent grief, la mésentente s'est manifestée entre le 4 et le 8 juin 2012. Le 4 juin, le secrétaire général a envoyé aux membres professeurs un avis de convocation à la séance du conseil du 11 juin 2012, avec un ordre du jour comportant un point 10 «Relations de travail» avec la mention «*En vertu de l'article 37.2 de la Loi sur l'Université du Québec, les employés membres du conseil d'administration quittent la séance*». Même si l'ordre du jour pouvait alors être lu comme un simple projet, sujet à l'approbation du conseil en séance, il reste que le secrétaire général s'exprime au nom de l'employeur. C'est l'employeur qui annonce ainsi son intention de demander

<sup>4</sup> SOCIÉTÉ RADIO-CANADA et SYNDICAT DES COMMUNICATIONS DE RADIO-CANADA (FNC-CSN), Sentence 2012-02-22, arbitre Jean-Pierre Lussier, AZ-50836087.

<sup>5</sup> COMMISSION SCOLAIRE LES AFFLUENTS et SYNDICAT DE L'ENSEIGNEMENT DE LA RÉGION DES MOULINS, Sentence 2012-06-08, arbitre Paul Charlebois, AZ-50882809.

<sup>6</sup> Fernand Morin et Rodrigue Blouin (avec la collaboration de Jean-Yves Brière et Jean-Pierre Villaggi), *Droit de l'arbitrage de griefs*, 6e édition, Éditions Yvon Blais, p. 176, par. III.47.

<sup>7</sup> *Code du Travail*, LRQ c. C-27, article 1 f).

l'exclusion des membres professeurs au point 10 de la séance du 11 juin. Au point 10 du procès verbal du 11 juin 2012, la présidente du conseil déclare que le secrétaire général prépare les avis et ordres du jour sous sa direction et celle du recteur.

[42] Le 8 juin 2012, M. Bellemare qui est professeur membre du conseil et également membre du comité exécutif du syndicat, demande au secrétaire général de quoi il s'agit. Il se fait répondre que le conseil serait saisi de griefs déposés par le syndicat des professeurs. La réponse fut courte mais M. Bellemare était justifié d'en comprendre le sens à la lumière des explications antérieurement fournies par le secrétaire général au cours de la séance du 6 février 2012. Il a alors déclaré que l'employeur avait demandé l'exclusion des membres professeurs à la séance spéciale du 5 janvier 2012 pour discuter de l'imposition d'une mesure disciplinaire à un professeur, puisque l'exclusion de l'article 37.2 de la Loi est applicable «à tout dossier touchant aux relations de travail, et non seulement aux dossiers abordant les négociations des conventions collectives, et ce, dans le but d'éviter tout conflit d'intérêts». Un membre professeur avait alors mis en doute son interprétation de la loi et demandé à ce que son désaccord soit noté.

[43] Le fait que les membres professeurs se soient abstenus d'assister à la séance du 5 janvier 2012 et qu'ils aient participé à la discussion du point 10 à la séance du 11 juin 2012, jusqu'à son retrait, ne permet pas de conclure à l'inexistence de la mésentente. Les membres professeurs auraient pu se présenter à la séance du 5 janvier et exiger que le conseil vote leur expulsion, avant de se retirer. La mésentente aurait certes été plus claire, mais acquise au prix d'un affrontement qui n'était pas dépourvu d'inconvénients. Quant à la séance du 11 juin 2012, le procès verbal témoigne d'une longue discussion qui confirme la mésentente et l'impasse dans laquelle se trouve le conseil sur cette question. Le recteur évoque à la fin la gravité de la situation et déplore de devoir sursoir à l'étude des griefs, mais il croit opportun d'obtenir «des éclairages juridiques supplémentaires» avant d'aller plus loin.

[44] On constate ainsi que la mésentente n'est pas imaginaire. Elle est source de tensions au sein du conseil. Elle l'empêche de faire son travail normal. Selon la preuve, l'impasse persiste puisque le recteur semble avoir renoncé à obtenir une opinion juridique sur la question, préférant conduire le conseil sur la voie d'une révision de son règlement de régie. Toutefois, le syndicat a raison de dire que l'employeur ne peut pas changer le sens de sa loi constitutive par la révision d'un règlement interne. Il est difficile d'imaginer une solution autre qu'un avis juridique autorisé ou une sentence arbitrale qui en tient lieu, pour dénouer l'impasse. Le Tribunal desservirait l'intérêt des parties en s'abstenant. Il entend maintenant résoudre la mésentente en abordant le fond de la question.

### 3. POSITION DES PARTIES

[45] Sur le fond du litige, le syndicat évoque le principe de la hiérarchisation des sources du droit. Le grief met en cause l'interprétation d'une loi du Québec. La loi

transcende les autres sources. L'employeur est une composante du réseau de l'Université du Québec. Cette dernière a été créée par la loi. La composition du conseil d'administration de l'Université du Québec et de ses composantes a été voulue par le législateur. Ce dernier a tenu à ce que le conseil soit le miroir de la communauté universitaire. Cette volonté du législateur doit avoir une incidence sur l'interprétation de la loi constituante.

[46] L'employeur est une personne morale de droit public. Il est régi par le *Code civil* et par diverses lois dont, au tout premier chef, la *Loi sur l'université du Québec*. Cette loi définit la mission de l'Université du Québec et de ses constituantes. Elle établit une structure bicamérale quant à l'enseignement et à la recherche. Elle détermine la composition du conseil d'administration des universités constituantes. Elle prévoit que trois professeurs désignés par le corps professoral siègent au conseil<sup>8</sup>. Elle prévoit une règle d'exclusion de ces professeurs sur toute question concernant les négociations relatives à la convention collective, ainsi que toute question dans laquelle un professeur membre du conseil a un intérêt personnel et distinct<sup>9</sup>.

[47] Le syndicat indique que les membres du conseil d'administration de l'employeur sont assujettis au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*<sup>10</sup>. L'article 6 du règlement impose à l'administrateur public un devoir de discrétion et de confidentialité, mais prévoit que l'administrateur représentant ou lié à un groupe d'intérêts particulier peut le consulter ou lui faire rapport, à moins que la loi ou le conseil n'impose la confidentialité. Cette atténuation du devoir de confidentialité de l'administrateur public le distingue de l'administrateur d'une société par action où une telle atténuation n'existe pas.

[48] Le syndicat souligne que l'employeur s'est doté d'un code d'éthique qui reprend essentiellement le même libellé quant au devoir de confidentialité d'un membre du conseil d'administration et quant à son droit de consulter et de faire rapport au groupe d'intérêts particulier auquel il est lié<sup>11</sup>, mais qui ajoute des éléments au niveau des règles sur les conflits d'intérêts<sup>12</sup> :

#### 7. Règles de conduite sur les conflits d'intérêts

Le membre du conseil d'administration doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

#### 8. Situations de conflit d'intérêts

Sans restreindre la généralité de la notion de conflit d'intérêts et à la seule fin d'illustration, constitue une situation de conflit d'intérêts : [...]

<sup>8</sup> LOI SUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC, L.R.Q., c. U-1, article 32 c).

<sup>9</sup> LOI SUR L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC, L.R.Q., c. U-1, article 37.2.

<sup>10</sup> *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, R.R.Q., c. M-30, r 1.

<sup>11</sup> *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de l'UQO*, article 6.

<sup>12</sup> *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de l'UQO*, articles 7 et 8.

- d) La situation où un membre du conseil d'administration occupe une fonction de direction au sein d'une entreprise ou d'un organisme dont les intérêts sont en concurrence avec ceux de l'UQO.

*9. Intérêts incompatibles avec la charge d'administrateur et retrait de la séance lors des délibérations sur les conditions de travail, conventions collectives ou protocole d'entente*

Cet article 9 recopie les articles 37.1 et 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*.

[49] Le syndicat réfère également au *Règlement de régie interne* qui prévoit que le secrétaire général expédie à chaque membre du conseil un avis de convocation, l'ordre du jour et les documents pertinents<sup>13</sup>. Il impose également la confidentialité à tous les membres présents lorsqu'un sujet est traité à huis clos, sous peine de sanction<sup>14</sup>.

[50] Le syndicat signale en outre les règles supplétives du *Code civil* en la matière. L'administrateur est considéré comme le mandataire de la personne morale<sup>15</sup>. Il doit agir avec honnêteté et loyauté dans l'intérêt de la personne morale<sup>16</sup>. Il ne peut utiliser à son profit ou au profit d'un tiers l'information qu'il obtient en raison de ses fonctions<sup>17</sup>. Il doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur<sup>18</sup>.

[51] Le syndicat cite des dispositions de la convention collective qui lui semblent pertinentes. L'article 4.01 réserve aux professeurs trois sièges du conseil d'administration de l'employeur. La participation au conseil est reconnue comme activité de participation dans la composante «administration pédagogique» de la tâche des professeurs, à l'article 10.04. L'article 5 garantit les libertés politique et académique des professeurs.

[52] Le syndicat précise quel est le statut des professeurs membres du conseil. Ils bénéficient des mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil. Ils sont égaux aux autres membres. Ils n'y sont subordonnés à aucun autre membre, y compris à leurs supérieurs hiérarchiques. Bien qu'ils soient désignés par leurs collègues professeurs, ils ne sont pas les représentants du syndicat des professeurs au conseil. Lorsqu'ils siègent au conseil, ils ont le statut de mandataire de la personne morale de l'employeur et ils ont le devoir d'agir avec honnêteté, loyauté et dans l'intérêt de la personne morale.

[53] Toutefois, le membre professeur conserve le droit de consulter ses collègues professeurs au besoin et de leur faire rapport sur les activités du conseil. Le *Règlement*

---

<sup>13</sup> *Règlement de régie interne et procédure de délibération des instances statutaires de l'UQO, articles 2.4 et 2.5.*

<sup>14</sup> *Règlement de régie interne et procédure de délibération des instances statutaires de l'UQO, article 2.16.*

<sup>15</sup> *Code civil du Québec, article 321.*

<sup>16</sup> *Code civil du Québec, article 322*

<sup>17</sup> *Code civil du Québec, article 323*

<sup>18</sup> *Code civil du Québec, article 324.*

*sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* leur reconnaît ce droit. La jurisprudence en matière de droit corporatif privé a d'ailleurs évolué dans le même sens. L'administrateur privé peut suivre les instructions de l'actionnaire qui l'a nommé, du moment qu'en ce faisant, il agit dans l'intérêt de la personne morale.

[54] Dans le présent cas, puisque le législateur a réservé des sièges pour les professeurs au conseil de la personne morale de l'employeur, il faut en déduire qu'un des objectifs visés est que ces professeurs puissent communiquer aux autres administrateurs les intérêts du groupe particulier auquel ils sont liés. Les professeurs membres du conseil peuvent agir dans le sens des intérêts de la personne morale même s'ils défendent les intérêts du groupe auquel ils sont liés. Si les autres membres du conseil les expulsent lorsqu'il est question des intérêts des professeurs ou s'ils exigent une totale neutralité de leur part, ils ne respectent pas la volonté du législateur. La règle est la pleine participation. Toute disposition qui limite les droits des professeurs membres du conseil est nécessairement d'interprétation restrictive.

[55] Les membres professeurs ont le droit d'être convoqués à toutes les séances du conseil et d'avoir la même documentation que les autres membres du conseil. Le syndicat estime que le secrétaire général a abusé de ses pouvoirs en ne convoquant pas les membres professeurs à la séance du 5 janvier 2012. Ce dernier est soumis au *Règlement de régie interne et de procédure de délibérations des instances statutaires*. Il n'avait aucune discrétion pour exclure les membres professeurs. Afin que la convocation soit valable et que la séance puisse légalement être tenue, les professeurs membres du conseil doivent recevoir la même information et la même documentation que les autres membres du conseil.

[56] Selon le syndicat, les membres professeurs ont le droit d'obtenir des informations confidentielles et de participer à des débats à huis clos. L'employeur ne peut prendre prétexte de ses craintes d'indiscrétion des membres professeurs pour les priver de cette information. Lorsque le conseil siège à huis clos, tous les membres sont soumis au même devoir de discrétion. C'est l'administrateur personnellement qui doit s'imposer le respect de la confidentialité lorsque les circonstances l'exigent. Ni le secrétaire général, ni la présidente du conseil, ni le recteur n'ont le pouvoir de décider, à l'avance ou séance tenante, quels membres du conseil sont suffisamment dignes de confiance pour participer à une discussion qui exige une grande discrétion ou une confidentialité absolue.

[57] Par ailleurs, dans la convocation à la séance du 11 juin 2012, le secrétaire général n'était pas justifié de camoufler sous le titre « *Relations de travail* », le fait que le conseil serait saisi de certains griefs du syndicat des professeurs. L'existence et le contenu d'un grief ne sont pas des informations *a priori* confidentielles. La réponse du secrétaire général au membre qui voulait connaître le contenu de ce point de l'ordre du jour était également insuffisante. Il aurait dû clairement identifier les griefs en question, au lieu de se contenter de dire qu'il s'agissait de griefs en général. Il ne pouvait prendre pour acquis que les membres professeurs savaient de quels griefs il s'agissait.

[58] Le syndicat en arrive aux deux exceptions de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Elles doivent être interprétées restrictivement. Elles n'accordent pas au secrétaire général ni à quiconque le pouvoir de décider qui sera convoqué à une séance du conseil et qui devra quitter la séance en application de ces dispositions de la loi.

[59] Le premier motif d'exclusion du membre professeur est le cas où le conseil est saisi d'une question concernant «les négociations relatives à la convention collective» qui le régit ou qui régit d'autres membres du personnel. La négociation doit être distinguée de l'application de la convention collective. L'exclusion ne couvre pas les griefs qui résultent de l'application de la convention collective. Le syndicat se dit en désaccord avec la position du secrétaire général voulant que cette exclusion soit applicable à «*tout dossier touchant aux relations de travail*» et non seulement aux dossiers de négociation des conventions collectives. Il réfère à la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel* pour faire observer que le même législateur y a formulé à l'article 12 une semblable exclusion dans des termes plus larges que dans le présent cas <sup>19</sup>:

12. En outre, un membre du personnel d'un collège doit, sous peine de déchéance de sa charge, s'abstenir de voter sur toute question portant sur son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail ou ceux de la catégorie d'employés à laquelle il appartient. Il doit en outre, après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Il en conclut que le législateur a voulu édicter une clause d'exclusion plus limitée à l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*.

[60] Le second motif d'exclusion s'applique à tout membre du personnel de l'employeur sur toute question «*dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct*». Le syndicat revendique encore ici une interprétation restrictive. Le membre professeur n'a pas d'intérêt personnel et distinct lorsque la question soumise au conseil vise une mesure disciplinaire applicable à un autre professeur ou se rapporte au grief d'un autre professeur ou du syndicat des professeurs. Le membre professeur peut discuter et voter sur ces questions tout en étant loyal aux intérêts de la personne morale de l'employeur, même s'il n'est pas du même avis que d'autres membres du conseil. Le membre professeur n'est pas en conflit d'intérêts du seul fait de son statut de professeur, membre de la même unité de négociation.

[61] Le syndicat soutient que la même solution vaut pour le professeur qui est à la fois membre du conseil et membre du comité exécutif du syndicat des professeurs, comme M. Bellemare, en juin 2012. Le seul fait de participer à une décision du comité exécutif du syndicat ne crée pas un intérêt personnel et distinct. Il s'agit plutôt d'un intérêt collectif. Sinon, il faudrait aussi exclure du conseil le vice-recteur qui a imposé la

---

<sup>19</sup> *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, L.R.Q., c. C-29, article 12.

mesure disciplinaire ou qui a décidé de contester le grief, lorsque le conseil est saisi de ces questions.

[62] Le professeur membre du comité exécutif du syndicat n'est pas en conflit d'intérêts, dans la mesure où il demeure loyal aux intérêts de la personne morale de l'employeur et respecte la confidentialité des débats lorsque le conseil l'impose. Ce n'est pas parce qu'il serait d'accord avec une revendication formulée dans un grief qu'il agirait contrairement aux intérêts supérieurs de l'institution. Il faut présumer de sa bonne foi.

[63] Le syndicat invoque les principes consacrés par la doctrine et la jurisprudence à l'égard du *built-in bias* ou du *institutional bias*. Au surplus, les professeurs jouissent de la liberté académique dans toutes les facettes de leurs tâches, y compris la composante «administration pédagogique», même lorsqu'ils siègent à la fois au conseil et au comité exécutif du syndicat. Cette liberté inclut le droit de critiquer les décisions prises par les dirigeants et les instances de la personne morale de l'employeur.

[64] Le syndicat signale que le fait que des professeurs exercent un pouvoir disciplinaire sur leurs collègues professeurs n'est pas sans précédent. Par exemple, les *Statuts de l'Université de Montréal* prévoient que le Comité exécutif forme le Comité de discipline auquel est soumis toute affaire disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants. Le Comité de discipline se compose de neuf membres, dont trois professeurs. Toute plainte est traitée par le Comité de discipline siégeant en division composée de trois membres nommés par le président<sup>20</sup>.

[65] Le *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants* en vigueur à l'Université de Montréal sanctionne un certain nombre de fautes disciplinaires : entrave à une fonction ou une activité universitaire, entrave à la libre circulation des personnes, atteinte aux droits et libertés d'un membre de la communauté universitaire, conduite harcelante, perturbatrice ou abusive, fraude en matière de recherche, atteinte aux biens de l'Université ou d'un membre de la communauté universitaire. Toute personne qui enfreint le règlement est passible de réprimande, de suspension ou de renvoi de l'Université, selon la décision du Comité de discipline<sup>21</sup>.

[66] Le syndicat estime que le professeur membre du conseil doit recevoir toute l'information requise pour pouvoir décider de sa propre exclusion s'il croit se trouver en conflit d'intérêts. Autrement, personne d'autre ne peut décider de son exclusion : ni le secrétaire général, ni les autres membres du conseil, individuellement ou collectivement. Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration du conseil d'administration* prévoit un mécanisme de traitement et de sanction des transgressions aux règles du code, aux articles 14.2 et 14.3. Le cas doit être confié au comité d'éthique et de déontologie, seul compétent en cette matière. Le

---

<sup>20</sup> *Statuts de l'Université de Montréal*, articles 17.3 et 17.4, G.O.Q., 95-05-27, 96-02-24, 13-03-09.

<sup>21</sup> *Règlement disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants*, no. 20.4, Université de Montréal, adoption 1984-03-05, modification 1995-12-11, articles 1 à 9.

vote majoritaire du conseil en faveur de l'expulsion d'un membre n'a aucune valeur juridique.

[67] Même si le secrétaire général avait eu raison de croire que les membres professeurs devaient être exclus sur la base de l'article 37.2 de la Loi, cela ne le dispensait pas de les convoquer à la séance et de joindre un ordre du jour suffisamment explicite pour leur permettre de décider de leur propre exclusion. À plus forte raison, devait-il le faire dans le présent cas où l'exclusion n'est pas justifiée : les questions à l'ordre du jour ne relevaient pas de la négociation de la convention collective et portaient sur des griefs qui n'étaient pas les leurs. Enfin, un membre professeur aurait pu décider d'assister aux délibérations sans intervenir ni voter.

[68] Le syndicat soutient que le défaut de convocation ou l'expulsion illégale d'un membre du conseil rend invalide la séance du conseil atteinte de tels vices ainsi que toutes les décisions qui y seraient prises. Le syndicat renonce toutefois à demander l'annulation des séances du conseil du 5 janvier et du 11 juin 2012. Son grief n'a pas d'effet rétroactif. Il se limite à demander au Tribunal des ordonnances pour prévenir de telles situations à l'avenir.

\* \* \*

[69] L'employeur s'oppose au grief en deux volets. D'une part, il défend une notion de conflit d'intérêts fondamentalement différente de celle du syndicat. D'autre part, il conteste la prétention du syndicat voulant que le détenteur du pouvoir d'exclure un membre d'une séance du conseil soit le membre lui-même.

[70] Quant à la notion de conflit d'intérêts, l'employeur propose sa propre lecture de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*, mais il ajoute que l'exclusion des professeurs sur les questions de relations de travail est aussi justifiée par d'autres textes législatifs et règlementaires.

[71] Pour l'employeur, la proposition du syndicat consiste à lire de façon distincte les éléments de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* et à leur donner le sens le plus étroit possible.

[72] La notion d'intérêt personnel et distinct est pourtant de nature à couvrir l'ensemble des questions de relations de travail et de griefs touchant l'unité de négociation du syndicat puisqu'à cet égard un professeur a un intérêt distinct des autres membres du conseil d'administration, y compris ceux pouvant appartenir à une autre unité de négociation.

[73] La règle concernant les négociations d'une convention collective et d'un contrat collectif de travail est plus extensive que celle concernant les questions dans lesquelles un membre a un intérêt personnel et distinct puisque la première règle vise notamment les conventions collectives de toutes les unités de négociation alors que la seconde est susceptible de ne s'appliquer, en ce qui a trait aux professeurs membres du conseil d'administration, qu'aux questions touchant l'unité de négociation du SPUQO.

[74] Le sens proposé par l'employeur à la notion d'intérêt personnel et distinct se justifie d'autant plus sur le plan des principes lorsqu'il s'agit d'un membre du comité



exécutif du syndicat des professeurs, ce qu'avait admis M. Guy Bellemare à la séance du conseil du 11 juin 2012.

[75] Les professeurs qui ne sont pas membres du comité exécutif du syndicat demeurent intéressés par le succès des actions de leurs collègues et de leur syndicat.

[76] Dans le cas précis de la séance du 11 juin 2012, tous les professeurs présents (MM. Bellemare, Iglewski et Noël) pouvaient en plus être bénéficiaires de correctifs demandés dans les griefs dont le conseil devait être saisi : demande de compensation monétaire pour chaque professeur et demande de création d'un fond de 150 000 \$ pour des professeurs non identifiés.

[77] Il n'y pas lieu de discuter de la convocation des membres devant être exclus puisque de fait les professeurs membres du conseil ont été dûment convoqués aux deux séances en cause, celle du 5 janvier et celle du 11 juin 2012. Les conclusions 2 et 3 du grief sont ainsi rattachées à un allégué de faits qui n'a pas de fondement.

[78] Par ailleurs, l'employeur soutient que l'exclusion des professeurs des séances du conseil lorsqu'il est question des conditions de travail est également justifiée par d'autres textes législatifs que l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*, notamment : le *Code civil*, la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, le *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de l'UQO*.

[79] L'article 300 du *Code civil du Québec* (C.c.Q) prévoit que les personnes morales de droit public sont d'abord régies par les lois particulières qui les constituent et par celles qui leur sont applicables, mais qu'elles sont également régies par les dispositions du C.c.Q. s'il y a lieu de compléter les dispositions de ces lois.

[80] L'article 324 C.c.Q. prévoit que l'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur.

[81] Cet article a pour effet d'interdire aux employés membres d'un conseil d'administration de traiter de toute question relative à la négociation, l'interprétation et l'application de la convention collective; une telle implication pouvant être source de nullité de la décision de l'employeur.

[82] L'article 3.0.1 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* (L.R.Q., c. M-30) prévoit que les administrateurs publics sont soumis aux normes d'éthique et de déontologie édictées par règlement du gouvernement.

[83] À ce titre, les membres du conseil d'administration de l'UQO sont soumis au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics* (L.R.Q., c. M-30, r.1), lequel prévoit notamment que :

- En cas de divergence entre le code d'éthique et de déontologie qui est applicable à l'administrateur public et les principes d'éthique et les règles de déontologie prévus par la loi et le règlement, les règles et principes les plus exigeants s'appliquent (art. 5);

- L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions (art. 9);
- Les membres du conseil d'administration doivent se doter d'un code d'éthique et de déontologie dans le respect des principes et règles édictés par le règlement (art. 34 et ss.). L'article 3.0.4 de la *Loi sur le ministère du Conseil exécutif* prévoit d'ailleurs la même chose.

[84] Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration* de l'UQO adopté en vertu des dispositions précitées prévoit ce qui suit :

- Les membres sont soumis aux devoirs et obligations des administrateurs prévus aux articles 321 à 326 C.c.Q. (art. 3);
- Ils doivent éviter de se placer dans une situation de conflit entre leur intérêt personnel et les obligations de leurs fonctions (art. 7).

[85] Les obligations des membres du conseil d'administration de l'UQO prévues par les textes législatifs dont nous avons fait état peuvent être plus exigeantes que celles qui sont imposées par l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*;

[86] En effet, ils doivent éviter de se placer dans une situation de conflit d'intérêts en tout temps;

[87] Or, le fait de participer aux délibérations portant sur les griefs déposés par le SPUQO dans le cadre du conflit étudiant place inévitablement les professeurs dans une situation de conflit d'intérêts, considérant qu'ils seraient appelés à prendre des décisions portant sur les conditions de travail de leurs collègues syndiqués. Il en est de même, a fortiori, pour les membres du comité exécutif du SPUQO :

[88] Par conséquent, la demande d'exclusion des professeurs de la séance du conseil, alors qu'il était question des griefs déposés par le SPUQO portant sur le conflit étudiant, était justifiée.

[89] Dans le deuxième volet de son argumentation, l'employeur conteste la position du syndicat quant au détenteur du pouvoir d'exclure un membre d'une séance du conseil.

[90] Dans son grief amendé, le syndicat demande notamment au tribunal de «*déclarer que la décision de quitter toute séance appartient au professeur*». Le syndicat prétend qu'il appartient à chaque membre du conseil d'administration de décider s'il doit ou non participer aux délibérations sur chaque point à l'ordre du jour.

[91] L'employeur soutient que cette façon de faire est inefficace en ce qu'elle laisse à chaque membre le soin de décider s'il se trouve en conflit d'intérêts. La jurisprudence a déjà reconnu l'inefficacité d'une telle mesure.

[92] La décision d'exclure un membre d'une séance du conseil ne devrait donc pas appartenir au membre visé afin de prévenir à la source les situations de conflit d'intérêts. L'employeur réfère à deux guides des assemblées délibérantes en usage au

Québec<sup>22</sup> qui indiquent que lorsqu'un membre d'une assemblée conteste le droit d'un autre membre d'être présent, de participer aux délibérations et de voter sur une question dont l'assemblée est saisie, c'est ultimement l'assemblée qui décide son sort.

#### 4. DÉCISION

[93] Le Tribunal entend répondre à trois questions qui résultent de la mécontente telle que prouvée entre les parties. (1) Les professeurs membres du conseil ont-ils été suffisamment renseignés par l'avis de convocation sur les questions dont l'employeur a voulu les exclure lors de la séance du conseil du 11 juin 2012 ? (2) L'employeur a-t-il raison de considérer, quant à l'interprétation du premier motif d'exclusion de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour un professeur membre du conseil sur «*toute question concernant les négociations relatives à la convention collective*», que le terme «*négociations*» s'entend de toute question de relations de travail avec un professeur ou son syndicat ? (3) L'employeur a-t-il raison de considérer, quant à l'interprétation du second motif d'exclusion de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* sur «*toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct*», que lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le professeur membre du conseil n'a pas le droit de participer aux délibérations et au vote parce qu'il est en conflit d'intérêts du seul fait qu'il soit membre de la même unité de négociation, et à plus forte raison, s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs ?

[94] Le Tribunal doit renoncer à répondre à plusieurs autres questions d'un indéniable intérêt soulevées par le grief ou plaidées par le syndicat, parce qu'elles n'entrent pas dans le champ de la mécontente, telle que déterminé par la preuve. Avant de répondre aux trois questions de départ, il convient de bien identifier celles qu'il faut exclure.

[95] En premier lieu, il faut exclure deux des demandes du syndicat dans son grief: (#2) ordonner au secrétaire général de convoquer les membres professeurs à toutes les séances du conseil et (#3) déclarer qu'elles seraient autrement illégales.

[96] Ces demandes ne sont pas soutenues par la preuve. De fait, les professeurs ont été dûment convoqués à toutes les séances du conseil. Il n'y a pas de mécontente sur la nécessité de cette formalité. Aucun représentant de l'employeur n'a prétendu qu'on pourrait s'en passer. Cette question n'entre pas dans le champ de la mécontente.

[97] Il semble en outre y avoir confusion entre l'avis de convocation et l'ordre du jour ou les renseignements qui doivent l'accompagner pour que les membres soient

---

<sup>22</sup> Victor MORIN, mise à jour par Michel DELORME, *Procédure des assemblées délibérantes – édition révisée en fonction du nouveau Code civil du Québec*, Laval, Éditions Beauchemin Ltée, 1994, pp. 38 et 42. UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL, Secrétariat général, *Guide de procédure des assemblées délibérantes*, 4<sup>e</sup> édition révisée, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 2001, p. 18.

suffisamment prévenus des questions dont le conseil serait saisi. Cette question est pertinente. Le secrétaire général a cru qu'il suffisait d'écrire «Relations de travail». Le syndicat n'est pas d'accord. Il y a mécontentement. C'est l'objet de la première question qui trouvera sa réponse plus bas.

[98] En deuxième lieu, il faut exclure deux autres demandes du syndicat dans son grief : (#1) déclarer que le secrétaire général, la présidente du conseil, le recteur et les autres membres du conseil n'ont pas le pouvoir d'exclure les membres professeurs, de décider des questions visées par l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*, ni de statuer sur leur exclusion, d'exercer un contrôle sur les professeurs dans l'exercice de leurs fonctions de membres du conseil; (#5) déclarer que la décision de quitter toute séance appartient au professeur.

[99] Ces demandes ne sont pas soutenues par la preuve. De fait personne n'a exclu les professeurs des séances du conseil ni exercé un contrôle sur eux. Ils se sont volontairement abstenus de se présenter à la séance du 5 janvier 2012. Quant à la séance du 11 juin 2012, ils se sont présentés et ils ont participé aux délibérations sur le point 10 relatifs aux griefs, jusqu'à ce qu'il soit retiré de l'ordre du jour. Ils n'ont pas été exclus de la séance.

[100] Pour que les professeurs aient matière à plainte, il eût fallu que le conseil décide de leur exclusion par un vote majoritaire de ses membres. L'employeur est en effet une personne morale dont la volonté s'exprime par son conseil, à moins que ce pouvoir ne soit délégué à l'un de ses représentants. Ici, il s'agit clairement d'une question qui relève de la compétence du conseil. Il n'y a pas de preuve qu'elle ait été déléguée à quiconque d'autre.

[101] Il semble y avoir confusion quant au sens et à la portée des mentions d'exclusion que le secrétaire général a inscrites dans les avis de convocation pour les séances du 5 janvier et du 11 juin 2012. Ces avis de convocation sont accompagnés d'un ordre du jour qui n'est rien d'autre qu'un *projet* destiné à être soumis à l'adoption du conseil en séance. Le conseil peut toujours modifier l'ordre du jour. Le projet d'ordre du jour avec la mention d'exclusion n'a pas de force exécutoire. La preuve n'établit pas qu'un représentant de l'employeur ait prétendu que cette mention était finale et décisive.

[102] Cette mention doit alors être comprise comme une annonce faite par l'employeur de son intention de demander au conseil d'exclure les membres professeurs au moment où le conseil sera saisi de certaines questions. Il ne s'agit pas uniquement d'une initiative du secrétaire général. Elle est endossée par la présidente du conseil et par le recteur. En elle-même, cette mention n'a pas imposé de contrainte aux professeurs membres du conseil. Elle représente toutefois l'opinion officielle de l'employeur sur l'interprétation de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Elle est contestée par le syndicat. Elle fait partie de la mécontentement à laquelle réponse sera apportée plus bas.

[103] En troisième lieu, la séance du conseil du 5 janvier et celle du 11 juin 2012 n'ont pas la même cause de discordance. Le 5 janvier 2012 l'employeur voulait exclure les membres professeurs d'une délibération sur une mesure disciplinaire destinée à l'un de

leurs collègues professeurs. Le 11 juin 2012, l'employeur voulait les exclure d'une délibération sur des griefs de certains de leurs collègues professeurs et de leur syndicat. Il a été établi plus haut que les événements entourant la séance du 5 janvier 2012 étaient prescrits au moment où le présent grief a été fait.

[104] En conséquence, le Tribunal s'abstiendra d'exprimer une opinion sur l'exclusion ou non des membres professeurs lorsque la question discutée au conseil est une mesure disciplinaire visant un autre professeur et précédant un quelconque grief. La Tribunal se prononcera exclusivement sur le cas survenu dans le contexte de la séance du 11 juin 2012, où la question en litige était la participation des membres professeurs aux délibérations sur les griefs de leurs collègues ou de leur syndicat.

\* \* \*

[105] La première question soulevée par ce grief est la suivante : les professeurs membres du conseil ont-ils été suffisamment renseignés par l'avis de convocation sur les questions dont l'employeur a voulu les exclure lors de la séance du conseil du 11 juin 2012 ?

[106] L'avis de convocation du 4 juin 2012 comportait un point 10 intitulé «Relations de travail», suivi de la mention «En vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*, les employés membres du conseil d'administration quittent la séance.» Il a fallu que l'un des membres professeurs envoie un courriel au secrétaire général pour se faire répondre, le 8 juin, «Il sera question, au point 10, des griefs déposés par le SPUQO». Les professeurs n'ont pas su de quels griefs il s'agissait. L'employeur a attendu l'audience pour fournir ce renseignement. Le même scénario s'était produit dans l'avis de convocation à la séance spéciale du 5 janvier 2012. L'unique objet annoncé à l'ordre du jour était «Relations de travail», avec la même mention d'exclusion des membres professeurs. L'un d'eux a envoyé un courriel au secrétaire général pour savoir de quoi il s'agissait. Ce dernier a répondu qu'il n'était pas autorisé à en dire davantage. Il fut révélé à la séance du conseil du 6 février suivant qu'il s'agissait de l'imposition d'une mesure disciplinaire à un professeur.

[107] La Tribunal est d'avis que cette façon de faire ne respecte pas les droits des membres du conseil et plus particulièrement ceux des membres professeurs visés par la demande d'exclusion annoncée par l'employeur dans l'avis de convocation, en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Ces membres ont droit de recevoir suffisamment d'information sur la question dont le conseil sera saisi, pour juger si leur exclusion est justifiée et se préparer à la contester si elle ne l'est pas. Dans ce dernier cas, ils pourront se présenter à la séance du conseil et si un autre membre fait une demande d'exclusion, ils pourront exposer à l'ensemble des membres les motifs de la rejeter, avant que ces derniers ne décident de cette demande par la tenue d'un vote.

[108] Il se peut aussi que le membre professeur, ainsi renseigné, en arrive à la conclusion que la demande d'exclusion est bien fondée et qu'il décide de quitter volontairement la séance, ce qui ne peut que favoriser l'harmonie au sein du conseil.

[109] Dans le présent cas, l'avis de convocation à la séance du 11 juin 2012 aurait dû mentionner, au point 10 de l'ordre du jour, que le conseil serait saisi de certains griefs du syndicat des professeurs et préciser de quels griefs il s'agissait, soit en fournissant copie des griefs, soit en donnant suffisamment de renseignements pour qu'un membre puisse en obtenir copie.

[110] La deuxième question soulevée par le grief est la suivante : l'employeur a-t-il raison de considérer, quant à l'interprétation du premier motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour «*toute question concernant les négociations relatives à la convention collective*», que le terme «*négociations*» s'entend de toute question de relations de travail avec un professeur ou son syndicat ?

[111] Le syndicat soutient que le terme doit recevoir une interprétation restrictive et ne viser que les négociations qui précèdent la convention collective. Le terme exclut les questions d'interprétation et d'application de la convention collective qui surviennent postérieurement à son adoption.

[112] Il convient de rappeler ici que le texte à interpréter est celui d'une loi, et non pas celui d'une convention collective. Nous sommes à la recherche de l'intention législative. Les arguments rationnels des parties qui font ressortir les avantages et les inconvénients respectifs de l'une et l'autre solutions ne sont pas déterminants. La question n'est pas tant de savoir laquelle des deux formules serait préférable, mais plutôt laquelle le législateur a voulue. Dans cet exercice, une importance primordiale doit être accordée à son langage.

[113] Un guide sûr consiste à présumer que le législateur est cohérent dans le sens qu'il donne aux mots avec lesquels il s'exprime, surtout lorsqu'il se situe dans un champ législatif déterminé, comme celui du droit du travail. Dans le présent cas, la clé de l'interprétation du terme «*négociations*» se trouve dans les définitions du *Code du travail*<sup>23</sup> :

- e) «différend» une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant expressément;
- f) «grief» toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

[114] Ces définitions laissent clairement voir que le législateur fait une nette différence entre d'une part, la négociation d'une convention collective et d'autre part, son interprétation et son application. Ces définitions ne sont pas négligeables : elles se trouvent dans la pièce maîtresse de la législation du travail au Québec et y jouent un rôle central dans l'organisation des mécanismes de régulation des relations de travail.

[115] La *Loi sur l'Université du Québec* ne définit pas le terme «*négociations*» de l'article 37.2. Il y a lieu d'appliquer à titre supplétif celle qui se dégage des définitions du

---

<sup>23</sup> *Code du travail*, L.R.Q., c. 27, art. 1 e) et f).

*Code du travail*. Le législateur a employé le terme «*négociations*» dans la *Loi sur l'Université du Québec* dans le même sens que dans le *Code du travail*. Rien ne permet de croire qu'il a voulu y inclure des questions relevant de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives, et encore moins des relations de travail, en général, comme l'a prétendu l'employeur.

[116] Comme argument subsidiaire, on peut évoquer un principe d'égalité des membres du conseil. Ils ont, au sein du conseil, le même statut, les mêmes droits, les mêmes obligations. Une disposition de la loi qui limite les droits d'un membre ou d'une catégorie de membres doit recevoir une interprétation restrictive, de manière à limiter l'atteinte au principe d'égalité.

[117] En conséquence, le premier motif d'exclusion de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour «*toute question concernant les négociations relatives à la convention collective*» ne s'applique pas au membre professeur lorsque le conseil est saisi du grief d'un professeur ou de son syndicat, puisque le grief relève de l'application ou de l'interprétation de la convention collective et non de sa négociation ni de son adoption.

[118] Il est possible que l'employeur ait cherché, par une interprétation extensive du terme «*négociations*» de l'article 37.2 de la loi, à résoudre des problèmes de conflit d'intérêts qu'il associe à la présence de membres professeurs au sein du conseil, mais c'était confondre deux motifs d'exclusion tout à fait distincts, puisque la loi a expressément prévu l'exclusion pour motif de conflit d'intérêts, matière de la question qui suit.

[119] La troisième question soulevée par le grief est la suivante : l'employeur a-t-il raison de considérer, quant à l'interprétation du second motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour «*toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct*», que lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le professeur membre du conseil n'a pas le droit de participer aux délibérations et au vote parce qu'il est en conflit d'intérêts du seul fait qu'il soit membre de la même unité de négociation, et à plus forte raison, s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs ?

[120] Le syndicat soutient qu'il faut donner aux termes de ce motif d'exclusion une interprétation restrictive. Le membre professeur peut effectivement se trouver en conflit d'intérêts s'il est l'auteur du grief, un tiers intéressé par le grief, ou lié à l'auteur du grief. Toutefois, il ne peut pas être écarté du simple fait qu'il soit membre de la même unité de négociation, ni même membre du comité exécutif du syndicat. Dans tous les cas, le membre professeur est tenu d'exercer sa fonction dans l'intérêt supérieur de l'institution et l'employeur ne peut présumer qu'il transgressera son devoir.

[121] La Tribunal est d'avis (1) que le membre professeur n'a pas d'intérêt «*personnel et distinct*» dans le grief d'un autre professeur ou du syndicat des professeurs du simple fait de son appartenance à la même unité de négociation, mais (2) qu'il a un tel intérêt

s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du même syndicat.

[122] Le membre professeur n'a pas d'intérêt «personnel et distinct» du simple fait de son appartenance à la même unité de négociation. Pour interpréter cette disposition de l'article 37.2 de la *Loi*, il faut donner aux mots leur sens naturel et direct. Il est possible que le membre professeur ait un intérêt «*personnel*» dans l'enjeu d'un grief collectif ou syndical. Même dans le cas d'un grief individuel d'un collègue professeur, il est susceptible de bénéficier des retombées d'une sentence arbitrale favorable. Mais pour exclure le professeur des délibérations du conseil, il faut en plus que son intérêt soit «*distinct*». Il ne l'est pas si l'ensemble des professeurs ou d'une catégorie de professeurs est susceptible de bénéficier des mêmes retombées du grief.

[123] La situation du membre professeur n'est pas sans ressemblance avec celle d'un membre dirigeant, titulaire d'un poste de professeur permanent et temporairement détaché à une fonction de direction, qui est susceptible de reprendre son poste de professeur au terme de son mandat administratif. Ce dernier a aussi un intérêt personnel dans le grief d'un professeur ou de son syndicat, mais sûrement pas un intérêt distinct.

[124] Il peut sembler étonnant, sinon suspect, qu'un employé membre de l'unité de négociation et assujetti à l'autorité du conseil puisse en être également membre. D'abord, tous les membres du conseil son assujettis à son autorité, y compris les dirigeants de la personne morale. Ensuite, telle est la volonté du législateur, exprimée dans la composition du conseil, prévue à l'article 32 de la *Loi sur l'Université du Québec* : trois dirigeants universitaire, trois professeurs, deux étudiants, un chargé de cours, une personne désignée par les collèges de la région, cinq personnes désignées par les milieux sociaux, un diplômé. Le but d'une telle diversité est de faire bénéficier l'institution d'un vaste éventail d'expertise et de sensibilité, dans l'intérêt commun. Enfin, une telle composition est conforme à la tradition universitaire qui considère indispensable l'apport des professeurs à la gouvernance des universités.

[125] Rien n'indique que le législateur ait voulu exclure les membres professeurs des questions relatives aux griefs des autres professeurs ou de leur syndicat. Le principe d'égalité entre les membres du conseil justifie une interprétation restrictive de la clause d'exclusion de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Il faut s'en tenir à ce que le législateur a édicté.

[126] S'il avait voulu exclure les griefs de la compétence des membres professeurs, il aurait employé un autre langage. C'est ce qu'il a fait, par exemple, à l'article 12 al.2 de la *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*<sup>24</sup> :

12. [al. 2] En outre, un membre du personnel d'un collège doit, sous peine de déchéance de sa charge, s'abstenir de voter sur toute question portant sur son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail ou ceux de la catégorie d'employés à laquelle il appartient. Il doit en

---

<sup>24</sup> *Loi sur les collèges d'enseignement général et professionnel*, L.R.Q., c. C-29, art. 12, al. 2.



outré, après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

Cette formulation permettrait sans doute de soutenir que dans les collèges, les professeurs membres du conseil sont exclus des décisions du conseil sur les griefs de leurs collègues. L'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* ne le permet pas.

[127] Les membres du conseil de l'employeur sont régis par d'autres règles de droit qui prohibent les conflits d'intérêts ou qui prescrivent l'abstention au membre qui possède un intérêt personnel et distinct dans la question dont le conseil est saisi. Le *Code civil* édicte ce qui suit, aux articles 322 et 324 :

322. L'administrateur doit agir avec prudence et diligence. Il doit aussi agir avec honnêteté et loyauté, dans l'intérêt de la personne morale.

324. L'administrateur doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et ses obligations d'administrateur.

La *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*<sup>25</sup> oblige les administrateurs publics à adopter un code d'éthique et de déontologie conforme au *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*<sup>26</sup>, lequel édicte ce qui suit :

9. L'administrateur public doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. [...]

En application de ces prescriptions, l'employeur a adopté son propre *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration*<sup>27</sup>, lequel prévoit ce qui suit :

*7. Règles de conduite sur les conflits d'intérêts.*

Le membre du conseil d'administration doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions.

*9. Intérêts incompatibles avec la charge d'administrateur et retrait de la séance lors de délibérations sur les conditions de travail, conventions collectives ou protocoles d'entente.*

[...] Un membre du personnel de l'UQO qui fait partie du conseil d'administration à titre de professeur, d'étudiant ou de chargé de cours doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question concernant les négociations relatives à la convention collective ou au contrat collectif de travail en tenant lieu qui le régit ou qui régit d'autres membres du personnel.

Un membre du personnel de l'UQO qui fait partie du conseil d'administration doit quitter toute séance pendant la durée des

<sup>25</sup> *Loi sur le ministère du Conseil exécutif*, L.R.Q., c. M-30, art. 3.0.2, par. 4.

<sup>26</sup> *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, L.R.Q., c. M-30, r.1, art. 9.

<sup>27</sup> *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration*, adopté le 15 décembre 1998 par le conseil d'administration de l'Université du Québec en Outaouais, art. 7 et 9.

délibérations et du vote sur toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct.

[128] On observe que tous ces textes se répètent les uns les autres et que cette redondance n'ajoute rien d'utile pour préciser la notion d'intérêt « personnel et distinct ». On observe également une erreur dans la mise en forme du *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration* de l'employeur. En effet, le titre attribué à l'article 9, dans sa partie soulignée « sur les conditions de travail », n'est pas en accord avec la substance de la règle. En cas de contradiction, c'est la substance de la règle qui doit prévaloir. Il est possible que cette erreur ne soit pas étrangère à la mésentente à l'origine du présent grief.

[129] Il existe dans les lois du Québec d'autres modèles d'autodiscipline. Le *Code des professions* régit environ 45 ordres professionnels et leur impose l'obligation de constituer parmi leurs membres des conseils de discipline chargés de sanctionner les conduites dérogatoires des membres de la profession<sup>28</sup>. Ainsi, des milliers de professionnels sont exposés à être jugés par leurs pairs en cas de faute professionnelle. Le parallèle est pertinent car la variété d'expertise qui se déploie dans les ordres professionnels reproduit dans une grande mesure celle des professeurs d'université qui ont contribué à former ces professionnels. Si le législateur a mis en place un système de protection du public fondé sur l'aptitude des professionnels à se discipliner eux-mêmes, on voit mal pourquoi il n'aurait pas eu la même confiance dans l'aptitude des professeurs d'université à assumer des responsabilités comparables.

[130] On trouve également des modèles d'autodiscipline en milieu universitaire. Par exemple, les *Statuts de l'Université de Montréal* prévoient que le Comité exécutif forme le Comité de discipline auquel est soumis toute affaire disciplinaire concernant les membres du personnel enseignant et les étudiants. Le Comité de discipline se compose de neuf membres, dont trois professeurs. Toute plainte est traitée par le Comité de discipline siégeant en division composée de trois membres nommés par le président<sup>29</sup>. Il est donc possible qu'un professeur, membre du Comité de discipline, soit appelé à juger un de ses collègues pour violation du *Règlement disciplinaire* et à imposer une sanction pouvant aller jusqu'au congédiement, ou au contraire à l'exonérer de tout blâme.

[131] Il n'y a pas lieu de s'inquiéter *a priori* de l'aptitude du professeur membre du conseil à exercer ses fonctions dans le meilleur intérêt de l'institution universitaire qui est aussi son employeur. Rien dans la preuve ne permet d'entretenir quelque soupçon à cet égard. Mais surtout, le membre professeur accomplit sa fonction dans un cadre juridique qui ne laisse aucun doute quant à ses devoirs. L'article 322 du *Code civil*, cité plus haut, prescrit que l'administrateur doit agir « avec loyauté, dans l'intérêt de la personne morale ». Le *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*<sup>30</sup> édicte ce qui suit :

---

<sup>28</sup> *Code des professions*, L.R.Q., c. 26, articles 116 à 182.

<sup>29</sup> *Statuts de l'Université de Montréal*, articles 17.3 et 17.4, G.O.Q., 95-05-27, 96-02-24, 13-03-09.

<sup>30</sup> *Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics*, L.R.Q., c. M-30, r.1, art. 4.

4. Les administrateurs publics sont nommés ou désignés pour contribuer, dans le cadre de leur mandat, à la réalisation de la mission de l'État et, le cas échéant, à la bonne administration de ses biens. Leur contribution doit être faite, dans le respect du droit, avec honnêteté, loyauté, prudence, diligence, efficacité, assiduité et équité.

[132] Il en résulte que le professeur membre du conseil a le devoir d'agir dans l'intérêt de l'institution universitaire. Lorsqu'il siège au conseil, il n'a qu'un seul maître. Il ne peut décider en fonction de son intérêt personnel, ni de l'intérêt rival que pourrait avoir un tiers. Il n'est pas disqualifié d'exercer sa fonction, même lorsque le conseil est saisi du grief d'un de ses collègues professeurs ou du syndicat des professeurs. Il n'y a pas d'incompatibilité inhérente à son appartenance à la même unité de négociation. Si, dans l'exercice de ses fonctions au conseil, il déroge à son devoir de loyauté envers l'institution, son employeur pourrait faire valoir ses droits, mais cette question est totalement absente du présent grief.

[133] Cette conclusion est toutefois tempérée par une réserve importante : lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le professeur membre du conseil n'a pas droit de participer aux délibérations et au vote s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs, car alors il a un intérêt personnel et distinct dans cette question.

[134] Cette incompatibilité résulte de la mission que la loi impose au syndicat en cas de grief. Le syndicat doit prendre fait et cause pour l'auteur du grief, dans la défense de ses intérêts légitimes. Lorsqu'il s'agit d'un grief collectif ou d'un grief syndical, le syndicat est voué à la défense des intérêts de ses membres. Ces intérêts sont rivaux de ceux de l'employeur, puisqu'il y a mésentente. Le grief est un litige dans lequel des intérêts s'affrontent et sont nécessairement en conflit.

[135] Cette mission du syndicat est inscrite dans le *Code du travail*, aux articles 47.2 et 47.3 :

47.2. Une association accréditée ne doit pas agir de mauvaise foi ou de manière arbitraire ou discriminatoire, ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans une unité de négociation qu'elle représente, peu importe qu'ils soient ses membres ou non.

47.3. Si un salarié qui a subi un renvoi ou une mesure disciplinaire, ou qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique, selon les articles 81.18 à 81.20 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1), croit que l'association accréditée contrevient à cette occasion à l'article 47.2, il doit, dans les six mois s'il désire se prévaloir de cet article, porter plainte et demander par écrit à la Commission d'ordonner que sa réclamation soit déferée à l'arbitrage.

[136] Le syndicat est une personne morale abstraite qui ne peut agir concrètement que par le truchement des personnes qui assument les fonctions de direction en son sein et qui prennent ses décisions. Ces personnes ont un devoir de loyauté envers le

syndicat et doivent agir dans le sens de ses intérêts. Ils sont collectivement investis des mêmes obligations que le syndicat lui-même, notamment de celles qui découlent des articles 47.2 et 47.3 du *Code du travail*. Ils ont l'obligation de défendre les intérêts légitimes sous-jacents aux griefs déposés contre l'employeur. Telle est la situation des professeurs membres du conseil qui sont à la fois membres de la direction du syndicat. Ils sont alors écartelés entre deux loyautés et clairement dans une situation de conflit d'intérêts.

[137] Certes, les fonctions de direction sont diversifiées. Certaines personnes sont plus influentes que d'autres dans les organes décisionnels du syndicat. Il n'y a pas lieu de se livrer à une telle pondération lorsqu'il s'agit d'apprécier si un dirigeant syndical est en conflit d'intérêts, lorsqu'il siège au conseil d'administration saisi d'un grief de son syndicat. Les dirigeants sont solidairement responsables des décisions et partagent le même conflit d'intérêts. Chacun a alors un intérêt «personnel et distinct» incompatible avec sa présence au conseil lors des délibérations sur le grief pris contre l'employeur. Sa personne se confond alors avec celle du syndicat. C'est comme si son siège était occupé par le syndicat.

[138] Le professeur qui se trouve dans cette situation ne peut pas prétendre segmenter ses obligations de loyauté et laisser à la porte du conseil sa loyauté envers son syndicat lorsque la question dont le conseil est saisi est un grief. Le grief fait entrer dans la salle du conseil un intérêt rival qu'il doit nécessairement défendre, puisque telle est la mission du syndicat.

[139] Cette incompatibilité est d'ailleurs reconnue par le *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration*<sup>31</sup> de l'employeur, dont l'article 8 prévoit ce qui suit :

#### 8. Situations de conflit d'intérêts

Sans restreindre la généralité de la notion de conflit d'intérêts et à la seule fin d'illustration, constitue une situation de conflit d'intérêts : [...]

d) la situation où un membre du conseil d'administration occupe une fonction de direction au sein d'une entreprise ou d'un organisme dont les intérêts entrent en concurrence avec ceux de l'UQO.

Telle était la situation de M. Bellemare, professeur membre du conseil et membre du comité exécutif du syndicat, lors de la séance du 11 juin 2012. Il a voulu se retirer au moment où le conseil s'apprêtait à délibérer sur des griefs de professeurs et de leur syndicat. Sa décision était la bonne.

[140] Il convient d'ajouter que la même incompatibilité s'applique pour le professeur membre du conseil qui, sans être un dirigeant du syndicat, serait un représentant du syndicat, en raison soit de fonctions syndicales, soit d'un mandat particulier. Le mandataire assume une obligation de loyauté envers la personne qu'il représente. Il

---

<sup>31</sup> *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration*, adopté le 15 décembre 1998 par le conseil d'administration de l'Université du Québec en Outaouais, art. 7 et 9.

doit défendre ses intérêts. Son conflit est de même nature que le dirigeant syndical. Lorsqu'il siège au conseil, c'est comme si la personne qu'il représente s'y trouvait. De la même manière, un avocat qui serait membre du conseil devrait quitter les délibérations si la question à l'ordre du jour était l'action en justice intentée par son client contre l'Université. Il est évident que cet avocat aurait dans cette question un intérêt «personnel et distinct» qui est à la fois celui de son client et celui de l'exécution de ses propres obligations envers son client.

[141] Par ces motifs, le Tribunal décide de :

- faire droit partiellement au grief du syndicat, sans effet rétroactif et pour valoir quant à l'avenir seulement;
- déclarer que lorsque l'employeur annonce, dans l'avis de convocation à une séance du conseil, son intention de demander l'exclusion d'un membre professeur sur une question prétendument assujettie à l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*, il doit fournir suffisamment d'information sur cette question pour permettre à chaque membre du conseil d'apprécier le bien fondé de sa demande et d'exercer ses droits;
- déclarer, quant à l'interprétation du premier motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour «*toute question concernant les négociations relatives à la convention collective*», que le terme «*négociations*» s'entend restrictivement des négociations et de l'adoption de la convention collective et ne saurait s'étendre aux questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective postérieurement à son adoption, ni aux questions relatives aux relations de travail en général;
- déclarer, quant à l'interprétation du second motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour «*toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct*», que lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le professeur membre du conseil a droit de participer aux délibérations et au vote, à moins d'avoir un intérêt personnel et distinct dans ce grief, ce qui est notamment le cas s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs;
- le tout avec frais d'arbitrage partagés en parts égales entre les parties.

LE TRIBUNAL D'ARBITRAGE

---

Me Claude FABIEN, arbitre

Pour l'employeur : Me René Pottie

Pour le syndicat : Me Suzanne Boivin