

## TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt : 2008-6134

Date : 7 juillet 2008

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> Diane Fortier**

---

**Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en  
Outaouais**

Ci-après « le Syndicat »

et

**Université du Québec en Outaouais**

Ci-après « l'Employeur »

Plaignante : M<sup>me</sup> Iulia Mihalache

Convention collective entre : Université du Québec en Outaouais et Syndicat des  
professeures et professeurs de l'Université du Québec en  
Outaouais  
1<sup>er</sup> juin 2003 au 31 mai 2007

Pour le Syndicat : M<sup>e</sup> Suzanne P. Boivin

Pour l'Employeur : M<sup>e</sup> René Pottie

---

### **SENTENCE ARBITRALE**

(L.R.Q., c. C-27, art. 100 et suivants)

---

[1] Les audiences ont été tenues à Gatineau, les 16 mai et 10 septembre 2007, et le 21 mai 2008.

[2] La convention collective est déposée sous la cote S-1.

[3] Le 24 novembre 2006, le Syndicat soumettait un grief au nom de la plaignante. Il est déposé sous la cote S-2.

[4] Le grief a été amendé à deux reprises par les dépôts des pièces S-3a) et S-3b) et, finalement, il se lit comme suit :

« **Faits**

La plaignante conteste la décision de l'assemblée départementale du département des études langagières de ne pas lui attribuer le cours LNG 1323-01 au trimestre d'hiver 2007. Cette décision a été prise lors de la réunion du 20 octobre 2006.

La plaignante allègue que le cours se rattache à son domaine d'appartenance, tel qu'identifié à son embauche, à savoir le domaine de la traductique et de la terminotique, cours qu'elle a été la seule à enseigner depuis son embauche. S'appuyant sur la *Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs* adoptée par le département le 26 mars 2004, l'assemblée départementale a accordé le cours à un autre professeur sur la base du critère de l'ancienneté.

La plaignante soutient que la décision de l'assemblée départementale est contraire à la convention collective (notamment l'article 10.06) et est inéquitable à son égard.

De plus, la décision de l'assemblée départementale est contraire aux termes de la Politique du département. Selon l'ordre des critères d'attribution y prévu, la priorité aurait dû être accordée à la plaignante. En effet, le premier critère prioritaire énoncé dans la Politique est le " *le ou les domaines d'appartenance du professeur tels qu'ils ont été définis à l'embauche...* ". Plus particulièrement, l'assemblée départementale a eu tort de conclure que le domaine d'appartenance est le même pour tous les professeurs, soit " *secteur des études langagières* ". L'assemblée n'avait pas le droit de faire abstraction du domaine d'appartenance spécifique de la plaignante soit celui de " *la traductique et la terminotique* ", tel qu'il apparaît notamment dans l'offre d'emploi du 24 septembre 2003, dans la résolution d'embauche 270-CA-3934 adoptée le 27 janvier 2004 par le conseil d'administration de l'Université et dans la lettre de la vice-rectrice à l'administration et aux ressources, confirmant son embauche, datée du 18 février 2004.

Enfin, les discussions entourant la décision de l'assemblée départementale ont eu lieu sans qu'un préavis raisonnable ne soit donné à la plaignante pour faire valoir ses droits.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche doit refuser d'approuver la décision de l'assemblée départementale et sommer l'assemblée départementale de reconsidérer sa décision et d'octroyer le cours à la plaignante pour le trimestre d'hiver 2007. L'assemblée départementale doit

donner suite à la demande du vice-recteur et octroyer le cours à la plaignante pour le trimestre d'hiver 2007.

Le vice-recteur n'est pas intervenu suite au dépôt du grief. La plaignante se retrouve avec une dette de cours.

### **Correctif**

La plaignante demande à l'arbitre de :

**DÉCLARER** que la décision de l'assemblée départementale du département des études langagières de ne pas lui attribuer le cours LNG 1323-01 au trimestre d'hiver 2007 est contraire à la convention collective;

**DÉCLARER** que la décision de l'assemblée départementale du département des études langagières de ne pas lui attribuer le cours LNG 1323-01 au trimestre d'hiver 2007 est contraire à la *Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs* adoptée par le département le 26 mars 2004;

**DÉCLARER** que le domaine d'appartenance de la plaignante aux fins de l'application de la *Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs* adoptée par le département le 26 mars 2004 est le domaine de la traductique et de la terminotique;

**DÉCLARER** que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche aurait dû refuser d'approuver la décision de l'assemblée départementale et sommer l'assemblée départementale de reconsidérer sa décision et d'octroyer le cours à la plaignante;

**RENDRE** toute autre ordonnance requise pour sauvegarder les droits de la plaignante. »

[5] Est déposée, sous la cote E-1, une lettre du 8 décembre 2006 du doyen de la gestion académique adressée à monsieur Luc Lacroix, président par intérim du Syndicat. Elle se lit ainsi :

« Objet : Avis de Grief – Professeure Mihalache

Monsieur,

La présente fait suite au grief déposé par le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais le 24 novembre dernier contestant la décision de l'Assemblée départementale du Département d'études langagières de ne pas attribuer à la professeure Iulia Mihalache le cours LNG1323-01 au trimestre d'hiver 2007.

Vous trouverez donc ci-joint notre réponse quant au grief déposé et ce, en vertu de la clause 24.04b) de la Convention collective des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais.

Après examen, il nous semble qu'aucune violation n'ait été commise à l'égard de la Convention collective des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais.

De plus, ce qui est à la source de la contestation est une décision de l'Assemblée départementale du Département d'études langagières et, selon la clause 23.10 de la Convention collective, le Syndicat ou un professeur ne peut loger de grief à la suite d'une décision prise par l'Assemblée départementale.

Veuillez agréer [...] »

[6] Est déposée, sous la cote E-2, la lettre du 2 avril 2007 de M<sup>e</sup> René Potte, adressée à M<sup>e</sup> Suzanne Boivin l'avisant qu'il entendait présenter un moyen de non-recevabilité du grief considérant les termes de l'article 23.10.

## LA PREUVE

[7] La plaignante, madame Iulia Mihalache, a témoigné dans la preuve syndicale.

[8] La plaignante, **madame Iulia Mihalache**, dépose ses notes biographiques sous la cote S-4. De 2001 à 2004, elle a été chargée de cours. Entre autres, elle donnait les cours LNG 1303, « Outils informatiques pour langagiers » et LNG 1323, « Outils informatiques avancés pour langagiers ». C'est la plaignante qui a créé le cours LNG 1323, qui fait l'objet du présent grief. Le prérequis pour ce dernier cours était le cours de base 1303.

[9] La plaignante dépose, sous la cote S-5, le plan de cours LNG 1323 pour l'hiver 2005. C'est toujours elle qui donnait ce cours, inscrit à chaque session d'hiver depuis 2003.

[10] En juin 2004, la plaignante a été embauchée comme professeure régulière dans les spécialités suivantes : la traductique et la terminotique.

[11] Elle dépose, sous la cote S-6, l'offre d'emploi du 31 octobre 2003 de professeur en traductique et en terminotique chez l'Employeur.

[12] Elle dépose, sous la cote S-7, la résolution du 27 janvier 2004 adoptée par le conseil d'administration de l'Employeur embauchant la plaignante à titre de : « professeur régulier dans le domaine de la traductique et de la terminotique au

département des études langagières pour la période débutant le 1<sup>er</sup> juin 2004 et se terminant le 31 mai 2006 ».

[13] La plaignante dépose, sous la cote S-8, une lettre que lui a adressée, le 18 février 2004, madame Hélène Grand-Maître, vice-rectrice à l'administration et aux ressources, l'informant de son engagement à titre de professeur régulier.

[14] Elle dépose, sous la cote S-9, un extrait d'un document intitulé *Les manchettes*, provenant du secrétariat général chez l'Employeur et contenant un résumé des décisions du conseil d'administration du 27 janvier 2004, dont celle de son embauche « à titre de professeur régulier dans le domaine de la traductique et de la terminotique ».

[15] La plaignante, en plus des cours 1303 et 1323, donnait le cours 1293, « Terminologie et terminotique ». Deux groupes d'étudiants suivaient ce cours, donné également par le professeur Quirion. En automne 2006, un groupe a été supprimé et c'est monsieur Quirion qui s'est occupé seul de ce cours. Elle dépose, sous la cote S-10, le plan du cours LNG 1293 pour l'automne 2005.

[16] Elle précise le nombre de fois et l'année où elle a donné les cours 1303 et 1323, en plus des fois comme chargée de cours :

- ~ 1303 : en 2004, une fois; en 2005, une fois; en 2006, deux fois.
- ~ 1323 : à l'hiver 2005, deux fois; à l'hiver 2006, une fois.

Pour ce qui est du cours 1323, la plaignante a été la seule au département à l'avoir donné.

[17] Elle dépose, sous la cote S-11, l'évaluation du 30 septembre 2005 pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2004 au 31 août 2005 faite par le comité d'évaluation. Ce dernier recommandait le renouvellement du contrat de la plaignante.

[18] La plaignante dépose, sous la cote S-12, le procès-verbal de la réunion de l'assemblée départementale tenue le 26 mars 2004. Elle cite, entre autres extraits, les suivants :

« Il a été entendu avec les membres de l'assemblée de réserver des cours dans la banque de cours du trimestre d'automne 2004, afin de faire la tâche d'enseignement des nouveaux professeurs embauchés à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004.

[...] LNG1293 gr.02 Terminologie et terminotique : Iulia Mihalache  
LNG1303 gr. 01 Outils informatiques pour langagiers : Iulia Mihalache »

## **« 5. POLITIQUE D'ATTRIBUTION DE LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT DES PROFESSEURS**

M<sup>me</sup> Christiane Melançon explique aux membres de l'assemblée l'importance d'établir une ligne de conduite en cas de conflit en ce qui a trait au choix d'une tâche d'enseignement. Elle présente ensuite la politique élaborée par le comité des politiques et des procédures.

Après discussion en séance

### **IL EST RÉSOLU**

d'adopter la politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs avec les modifications proposées.

**PROPOSÉ PAR** M.Charles Leblanc

**APPUYÉ PAR** M. Marc Charron

### **ADOPTÉ À L'UNANIMITÉ**

#### **RÉSOLUTION-UQO-DEL-04-21-48**

M<sup>me</sup> Melançon présente une grille indiquant le domaine d'embauche des professeurs. Il pourra être nécessaire d'établir des domaines d'appartenance pour l'application de la politique d'attribution de la charge d'enseignement. Les membres désirant faire des modifications au domaine d'appartenance sont invités à soumettre un dossier à l'assemblée. Le tout devra être approuvé par le vice-recteur, au besoin. »

[19] La plaignante dépose, sous la cote S-13, un document intitulé *Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs*, politique adoptée le 26 mars 2004. Sous la rubrique « Critères d'attribution », est écrit ce qui suit :

« L'attribution des tâches d'enseignement doit se faire dans le respect des principes directeurs énoncés à la section 1.2 du présent document, de même que des critères suivants, présentés par ordre de priorité :

1. Le ou les domaines d'appartenance du professeur tels qu'ils ont été définis à l'embauche ou, ultérieurement, avec l'approbation de l'assemblée départementale.
2. Le ou les autres domaines de compétences et de spécialité du professeur qui sont pertinents par rapport au cours (en vertu d'un diplôme, d'une expérience professionnelle significative ou de recherches reconnues par les pairs).
3. De l'ancienneté du professeur à l'Université du Québec en Outaouais.
4. Du nombre de fois que le professeur a déjà donné ce cours. »

Par ailleurs, la section 1.2 se lit comme suit :

## « 1.2 Principes directeurs

### ***Priorité aux besoins des étudiants***

**Le processus d'attribution des tâches d'enseignement des professeurs et professeurs du Département d'études langagières doit servir les intérêts des étudiants avant toute chose.**

### ***Priorité aux besoins du département***

Tout professeur ou professeure doit exécuter la moitié de sa tâche normale d'enseignement dans son domaine d'embauche. Un professeur ou une professeure peut donner, dans sa tâche normale, un ou deux cours dans le domaine autre que celui qui a été défini au moment de son embauche pourvu que ces cours fassent partie de la banque de cours du Département d'études langagières, qu'il ou elle ait les compétences voulues et que le tout soit approuvé par l'assemblée.

Pour chaque session, les professeurs doivent constituer leur tâche normale avant qu'un professeur ou une professeure puisse prendre un ou des cours en appoint ou en surcharge à même la banque de cours du Département. Si deux professeurs aptes à donner un cours veulent le même cours, si l'un le veut en tâche normale et l'autre en cours d'appoint ou en surcharge, le cours ira au professeur qui en a besoin pour sa tâche normale.

Les professeurs doivent constituer leur tâche normale à même la banque de cours du département. Les cours donnés dans d'autres départements seront considérés comme des cours en appoint ou en surcharge. »

[20] Elle dépose, sous la cote S-14, un document intitulé *Politique d'intégration ou de changement de domaine d'appartenance*, politique adoptée le 18 mars 2005. Sous les rubriques « Domaine d'appartenance ou sous-secteur » et « Critères d'appartenance », on lit ceci :

## « 2. Domaine d'appartenance ou sous-secteur

Tous les professeurs actuels du Département relèvent du **secteur des Études langagières** qui peut être subdivisé en plusieurs **sous-secteurs** ou **domaines d'appartenance** énumérés ci-après (par ordre alphabétique) :

1. Langues
2. Linguistique
3. Littératures
4. Rédaction
5. Terminologie
6. Traduction et traductologie
7. Technologies langagières

### 3. Critères d'appartenance

- Ces critères ont été déterminés en tenant compte à la fois de ce qui précède et de la politique d'attribution de la charge d'enseignement. L'appartenance à un domaine ou sous-secteur doit respecter les critères énumérés ci-après sans ordre de priorité :
  1. Les études de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles (surtout le doctorat) reliées à au moins un des domaines d'appartenance visés;
  2. Les recherches et leur diffusion dans le ou les domaines d'appartenance visés;
  3. L'expérience professionnelle (enseignement ou autres expériences) dans le secteur des études langagières.
- Le professeur doit choisir au moins **un domaine et au maximum deux** parmi les sept domaines proposés.
- Selon le VRER, " un professeur rattaché à un secteur donné produit une tâche cumulative en enseignement, en recherche et en services à la collectivité, dont la majorité du temps consacré est reliée à la problématique de son secteur ". Cette règle doit être valable pour chaque professeur rattaché à un ou deux domaines d'appartenance : sa tâche cumulative devra refléter la problématique de son ou ses domaines d'appartenance.
- Pour l'embauche future de professeurs au Département d'études langagières, chaque offre d'emploi devra mentionner au maximum deux domaines d'appartenance.
- C'est à l'Assemblée départementale que le professeur doit soumettre sa demande de changement de domaine d'appartenance. »

À la fin du document, le domaine d'appartenance est indiqué pour chaque professeur du département. Pour la plaignante, il est écrit : « Traductique et terminotique (juin 2004) » et pour monsieur Jean Quirion : « Traduction professionnelle de l'anglais au français (août 1997) ».

[21] De l'avis de la plaignante, il est clair que le cours 1323 faisait partie du domaine d'appartenance traductique et terminotique.

[22] Elle dépose, sous la cote S-15, des extraits du texte d'un projet de recherche en terminologie langagière qui est subventionné par le Conseil de la recherche en sciences humaines du Canada, à hauteur de 68 000 \$ pour les années 2007 à 2010.

[23] Elle dépose, sous la cote S-16, la réponse du Conseil de recherche. Le titre du programme de recherche est : « L'espace des technologies langagières comme réseaux d'expériences : les traducteurs au sein de systèmes institutionnels et internationaux ». Après analyse et évaluation du programme de recherche par un comité du Conseil, ce comité indique dans son rapport : « Fortement recommandée pour une subvention ».



[24] La plaignante explique dans sa demande de subvention (S-15) comment elle intègre sa stratégie de recherche dans le cours 1323.

[25] La plaignante mentionne qu'il n'y a pas de programme de deuxième cycle dans son domaine. Elle doit donc recruter comme assistants de recherche des étudiants qui ont suivi le cours 1323. Si elle ne donne plus ce cours, elle perd contact avec ces étudiants qui peuvent avoir de nouvelles idées. Lors de son entrevue pour son embauche, elle avait fait part de ses projets de recherche. Selon elle, il y avait manifestement un besoin dans le département d'avoir un professeur d'expérience en technologie langagière. Lors de cette entrevue, des questions précises lui ont été posées au sujet de sa contribution dans ce domaine.

[26] Elle dépose, sous la cote S-17, les courriels du 17 octobre 2006 échangés entre elle et monsieur Quirion :

Ce dernier lui écrivait ce qui suit :

« Iulia,

Comme tu as pu le constater, l'offre de cours est limitée à l'hiver. Ne pouvant enseigner le cours Documentation et terminologie spécialisées qu'à un seul groupe, j'entends donc donner également le cours Outils avancés pour langagiers. Je tiens à t'en aviser personnellement dès que possible, car je suis tout à fait conscient des conséquences difficiles que cela pourra engendrer pour toi. »

La plaignante lui a répondu ainsi :

« Bonjour Jean,

J'en suis très étonnée, car j'enseigne ce cours depuis plusieurs années (chargée de cours et prof), dans la forme dans laquelle il est. Je crois que j'ai le droit de l'enseigner. À ce que je sache, j'ai été embauchée dans le domaine " terminologie et terminotique ". De plus, c'est un cours qui s'inscrit dans mes activités de recherche. Enfin, c'est une très mauvaise nouvelle, mais je n'ai pas l'intention de lâcher. Désolée. »

[27] La plaignante explique qu'avant la réception du courriel de monsieur Quirion, elle avait envoyé sa charge de travail au département, soit le cours 1323 et, pour le reste de son temps, elle travaillait à sa recherche subventionnée. Monsieur Quirion n'a jamais enseigné ce cours. La plaignante estime que cet enseignement faisait partie de son domaine d'appartenance. Le cours 1323 était le seul cours qui restait en traductique pour la session d'hiver, le cours 1303 ayant été donné à la session d'automne.

[28] La plaignante dépose, sous la cote S-18, le procès-verbal de la réunion de l'assemblée départementale du 20 octobre 2006. Elle cite les extraits suivants :

« La présidente demande aux membres de l'assemblée s'il y a des modifications à apporter à l'ordre du jour. M<sup>me</sup> Mihalache demande que le point 6 (demande de changement de domaine d'appartenance) soit retiré de l'ordre du jour et qu'il soit traité à la prochaine réunion de l'assemblée départementale.

**IL EST ENTENDU**, après discussion, d'adopter l'ordre du jour tel quel. »  
(page 3)

#### « 6. DEMANDE DE CHANGEMENT DE DOMAINE D'APPARTENANCE

M<sup>me</sup> Melançon rappelle que ce point n'aura pas d'incidence sur les tâches d'enseignement qui seront traitées au point 7 de l'ordre du jour (adoption des tâches d'enseignement). Elle précise que, vérification faite, le domaine d'appartenance est le même pour tous les professeurs du Département, c'est-à-dire "secteur des études langagières". Si les membres de l'assemblée désirent être plus précis et déterminer des sous-secteurs d'appartenance, il faudrait l'officialiser par une résolution.

À la suite des discussions en séance, l'assemblée s'entend pour conserver le domaine "études langagières" pour tous les professeurs du Département. Le Comité des politiques et des procédures suggère de modifier le point 2 de la *Politique d'intégration ou de changement de domaine d'appartenance* en y retirant les sous-secteurs.

Compte tenu de la discussion, M. Quirion retire sa demande de changement de domaine d'appartenance.

[...]

#### Attribution du cours LNG1323-01 au trimestre d'hiver 2007

Les professeurs Mihalache et Quirion ont choisi le même cours.

Après discussion, pour déterminer à qui revient le cours en priorité, il est convenu de faire appel aux critères d'attribution contenus dans la Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs (adoptée le 26 mars 2004 par l'assemblée départementale).

- ATTENDU** les discussions en séance;
- ATTENDU** la Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs;
- ATTENDU** que les critères d'attribution par ordre de priorité ont été présentés;
- ATTENDU** la plus grande ancienneté du professeur Jean Quirion;

**IL EST RÉSOLU**

d'attribuer le cours LNG1323-01 au trimestre d'hiver 2007 au professeur Jean Quirion.

[...]

Après réflexion, M<sup>me</sup> Mihalache informe l'assemblée que le cours qu'elle a choisi pour le trimestre d'hiver 2007 est " Traduction administrative et commerciale avancée ". S'ensuit une discussion sur la nécessité ou pas d'enseigner la traduction vers sa langue maternelle seulement. Le principe est posé pour la traduction, mais on donne divers exemples où il ne serait pas appliqué en enseignement et où on se baserait plutôt sur la compétence du professeur. On s'entend pour dire que M<sup>me</sup> Mihalache est en mesure de donner le cours. »

[29] La plaignante relate que, le 19 octobre 2006, soit la veille de l'assemblée départementale, le professeur Quirion avait déposé deux documents à l'intention de l'assemblée. Il demandait un changement de domaine d'appartenance. Son secteur était la traduction de l'anglais au français; il désirait maintenant la traductique et la terminotique et il voulait donner le cours 1323.

[30] Normalement, tous les documents à soumettre à l'assemblée départementale sont remis au secrétariat sept jours avant la réunion afin de permettre aux professeurs de les consulter. À cet effet, la plaignante dépose, sous la cote S-19, le procès-verbal de la réunion de l'assemblée départementale du 21 février 2003. Elle cite l'extrait suivant :

« Le comité des politiques et des procédures a aussi demandé la création d'un répertoire commun afin de faciliter le partage de documents pour les réunions départementales et, ainsi, limiter les photocopies. L'ordre du jour et le procès-verbal de la réunion précédente y seront placés au plus tard sept jours avant la réunion et les documents à l'appui au plus tard 5 jours avant la réunion. »

Elle explique que c'est la raison pour laquelle, lors de la réunion du 20 octobre 2006, elle avait demandé le retrait du point 6 de l'ordre du jour. Selon elle, il y avait vice de procédure.

[31] Tant la plaignante que monsieur Quirion sont demeurés surpris lorsqu'il a été décidé que tous les professeurs étaient dans le domaine d'appartenance d'études langagières. C'est la raison pour laquelle le professeur Quirion a décidé de retirer sa demande de changement de domaine d'appartenance.

[32] À la réunion du 20 octobre 2006, il n'y a pas eu de résolution pour modifier les politiques S-13 et S-14.

[33] La plaignante a dû choisir un cours en traduction, mais elle n'a pas pu le donner, car il n'y avait qu'une seule inscription. En décembre 2006, elle a été avisée que le cours était annulé pour la session d'hiver 2007.

[34] Madame Melançon a offert à la plaignante, soit d'être en dette de cours, soit de supplanter un chargé de cours. Elle a choisi d'être en dette de cours, car les cours donnés par les chargés de cours n'avaient aucun lien avec son programme de recherche.

[35] La plaignante aurait pu donner le cours 1323 en supervision à la session d'été 2007. Toutefois, dit-elle, ce cours n'avait pas été annoncé dans la liste des cours d'été. Elle a appris que le professeur Quirion donnait le cours 1323 en supervision à l'été 2007. À cet effet, elle dépose, sous la cote S-20, un document intitulé *Tâche d'enseignement du département d'études langagières*, tâche qui est celle de monsieur Quirion. On y lit, entre autres, ce qui suit :

« LNG 1323-SO : Outils informatiques avancés pour langagiers (1 étudiante : Caroline Joly) - Modif/date : 19 mars 2007 - Trimestre : Été 2007 »

Il s'agit d'un cours en appoint pour monsieur Quirion, c'est-à-dire, un cours supplémentaire, alors que la plaignante n'avait pas une tâche normale.

[36] Elle dépose, sous la cote S-21, la tâche d'enseignement de monsieur Quirion pour l'automne 2007. Il est écrit qu'il donnera le cours 1303 en tâche normale et ce même cours en appoint.

[37] En contre-interrogatoire, la plaignante dépose, en liasse sous la cote E-3, la recommandation du département du 12 décembre 2003 au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche de proposer au conseil d'administration l'engagement de la plaignante, la recommandation du comité de sélection du 12 décembre 2003 allant dans le même sens et la liste des cours pouvant être dispensés par la plaignante. C'est cette dernière qui a rédigé cette liste qui comprend 25 cours. Les cours rattachés au domaine traductique et terminotique sont les suivants :

- ~ LNG 1293 : Terminologie et terminotique
- ~ LNG 1303 : Outils informatiques pour langagiers
- ~ LNG 1323 : Outils informatiques avancés pour langagiers
- ~ FRA 6023 : Environnement technologique et localisation.

[38] La plaignante dépose, sous la cote S-22, un extrait du guide du Conseil de la recherche en sciences humaines relatif aux subventions ordinaires de recherche.

[39] Messieurs Jean Quirion et Denis Dubé ont témoigné dans la preuve de l'Employeur.

[40] Monsieur **Quirion** dépose son *curriculum vitae* sous la cote E-4.

[41] Il dépose, en liasse sous la cote E-5, la résolution de l'assemblée départementale des sciences de l'éducation du 3 juin 1997 recommandant son embauche à compter du 1<sup>er</sup> août 1997 à titre de professeur régulier dans le domaine des lettres (traduction professionnelle de l'anglais au français), la recommandation du comité de sélection du 30 mai 1997, qui est au même effet que celle de l'assemblée départementale et la liste des cours qu'il pouvait donner.

[42] Monsieur Quirion a été intégré dans le département des études langagières au moment de sa création, en 2002.

[43] Dans la liste des cours déposée sous la cote E-5, monsieur Quirion identifie ceux qui sont reliés au domaine traductique et terminotique :

- ~ « Aides technologiques à l'écriture ». Monsieur Quirion a enseigné ce cours, qui n'existe plus. Il a été remplacé par deux cours : « Outils informatiques pour langagiers » et « Outils informatiques avancés pour langagiers ».
- ~ « Initiation à la terminologie ». Quelques années plus tard, ce cours s'est appelé « Terminologie et terminotique » (LNG 1293), que monsieur Quirion a donné.

[44] Monsieur Quirion dépose, en liasse sous la cote E-6, la description des cours « Aides technologiques à l'écriture » (ECR 1063), « Outils informatiques pour langagiers » (LNG 1303) et « Outils informatiques avancés pour langagiers » (LNG 1323).

[45] Il a donné le cours 1323 en hiver 2007, mais non le cours 1303.

[46] Il dépose, sous la cote E-7, un document intitulé *Demande de promotion*, qu'il a rédigé à l'automne 2004 et qui a été déposé à l'hiver 2005. Cette demande visait son passage de la catégorie III à la IV, cette dernière catégorie correspondant à la titularisation dans les universités traditionnelles.

[47] Monsieur Quirion souligne quelques extraits de ce document E-7 :

- ~ En 2000, le comité d'évaluation faisait ressortir un des points positifs, soit son engagement dans l'intégration des technologies.

- ~ En 2002, il a donné le cours « Aides technologiques à l'écriture » à six reprises et « Initiation à la terminologie » à cinq reprises; ce cours est devenu « Terminologie et terminotique ».
- ~ En 2001, il a été dégagé de deux cours pour le démarrage et la création du DESS en localisation (Adaptation de divers textes de nature électronique à des communautés linguistiques).
- ~ Il cite les extraits suivants sous la rubrique « Innovations et enseignement » :

« Innovation canadienne par la création d'un programme de baccalauréat en traduction et en rédaction à forte composante technologique. Deux cours d'outils informatiques pour langagiers ont été intégrés au programme dès sa création en 1998, laboratoire informatique à l'appui.

Innovation canadienne par la création d'un cours en terminologie et terminotique, qui intègre les outils informatiques pour langagiers dans l'enseignement de la terminologie : systèmes de gestion de bases de données terminologiques, logiciels de dépouillement terminologiques, indexeurs et concordanciers. Cette innovation place les étudiants à la pointe de développements de la discipline et reflète fidèlement le marché du travail; elle est, à notre connaissance, unique à l'UQO.

Promoteur principal du DESS en localisation, première dans le monde francophone. »

- ~ Sous la rubrique « Recherche », il cite l'extrait suivant :

« Mon récent congé sabbatique (2003-2004) m'a permis de commencer à mettre sur pied le projet Barça, premier projet de recherche de l'UQO lié au Centre de recherche en technologies langagières (CRTL). Il m'a également permis de me réseauter davantage à l'international, comme en font foi mes collaborations de recherche avec des chercheurs catalans. »

À cet égard, il cite une des distinctions qui apparaît dans son *curriculum vitae* :

« Mention d'honneur pour le logiciel du projet Barçah (dont je suis le chercheur principal) en mars 2005 au 7<sup>e</sup> gala des Mérites du français dans les technologies de l'information. Organisés par l'Office québécois de la langue française en collaboration avec la Fédération de l'informatique du Québec, l'Alliance numériQC, le Centre francophone d'informatisation des organisations, le Réseau inter logiQ et l'Association des industries de la langue, les Mérites du français couronnent les réalisations exemplaires d'entreprises et d'organismes en matière d'utilisation et de promotion du français dans les technologies de l'information. »

~ Sous les rubriques « Expert externe » et « Affiliation à des centres de recherche », il cite ce qui suit :

« Membre du jury de thèse de doctorat de Donna Williams, École de traduction et d'interprétation de l'Université d'Ottawa (2004).

Membre du jury de thèse de maîtrise de Cathryn Arnold, École de traduction et d'interprétation de l'Université d'Ottawa (2004).

[...]

Évaluateur pour les Presses de l'Université d'Ottawa de l'ouvrage suivant : BOWKER, Lynne (2002). *Computer-aided Translation Technology*, Didactics of Translation Series, Ottawa, PUO, xx, 195 p. [en 2001].

[...]

Membre de l'équipe de recherche en combinatoire lexicale, terminologie et informatique (ELECTIK) de l'Observatoire linguistique Sens-Texte de l'Université de Montréal. »

~ De la conclusion, il cite l'extrait suivant :

« J'ai mené d'imposantes recherches sur la dizaine de types de logiciels nécessaires, qui ont été suivies d'évaluations de logiciels nécessaires, puis d'évaluations des logiciels les plus prometteurs, puis du choix final. Ce travail se poursuit en continu. »

[48] Monsieur Quirion dépose, en liasse sous la cote E-8, sa tâche annuelle au département d'études langagières pour les années 2004-2005, 2005-2006 et 2006-2007. Pendant les deux premières années, il était directeur du département, ce qui lui permettait d'être dispensé de deux cours par année. Il bénéficiait d'une subvention d'un organisme externe pour sa recherche. Ses recherches pendant ces deux années lui ont permis également d'être dégagé de sa tâche d'enseignement.

[49] Il dépose, sous la cote E-9, sa tâche d'enseignement pour les années 2004 à 2007. Dans les trois premières années, il n'a donné que deux cours compte tenu de ses recherches, de son travail de directeur du département et de son congé sabbatique. En hiver 2007, il a donné le cours LNG 1223, « Documentation et terminologie spécialisées », qui n'a pas trait aux outils informatiques, et le cours LNG 1323, « Outils informatiques avancés pour langagiers ».

[50] Même si monsieur Quirion a été embauché en 1997 dans le domaine de la traduction de l'anglais au français, il explique qu'il n'a donné qu'un seul cours en traduction dans les dix dernières années, soit en automne 1997. Il raconte que, dès son embauche, il a insisté sur les aspects technologiques du programme de traduction et de rédaction.

[51] En contre-interrogatoire, monsieur Quirion dépose, sous la cote S-23, la résolution du conseil d'administration du 17 juin 1997 qui décide de son embauche à titre de professeur régulier au département des sciences de l'éducation dans le domaine des lettres (traduction professionnelle de l'anglais au français).

[52] À la page 4 de la *Politique d'intégration ou de changement de domaine d'appartenance* (S-14), il est inscrit comme domaine d'appartenance à l'embauche, vis-à-vis le nom de monsieur Quirion : « Traduction professionnelle de l'anglais au français (août 1997) ».

[53] Selon monsieur Quirion, ses domaines d'appartenance parmi les sept énumérés à la page 2 de S-14 sont le numéro 5, « Terminologie », et le numéro 7, « Technologies langagières ». Il explique que les libellés des domaines d'appartenance indiqués à la page 2 de S-14 ne sont pas en adéquation avec ceux de la page 4. À titre d'exemple, le numéro 5, « Terminologie », à la page 2, n'apparaît pas du tout à la page 4. D'après monsieur Quirion, « Traductique et terminotique » inscrit vis-à-vis le nom de la plaignante, à la page 4, correspond au domaine numéro 7 indiqué à la page 2, soit « Technologies langagières » et aussi au domaine numéro 5, « Terminologie ». Par ailleurs, à la page 2 de S-14, on ne voit pas « traductique et terminotique ».

[54] Monsieur Quirion dit qu'il est en mesure de donner les cours reliés à la terminologie et aux technologies langagières. Il pourrait donner aussi des cours de traduction et de rédaction.

[55] Au sujet des cours LNG 1303 et LNG 1323 (outils informatiques pour langagiers), monsieur Quirion indique qu'il a créé le descriptif de ce cours et le cours lui-même. La plaignante a préparé les plans de ces cours. Monsieur Quirion l'a encadrée pour la préparation de ces cours en 2002. La plaignante a donné le cours 1323 jusqu'en 2006.

[56] Avant le courriel qu'il a envoyé à la plaignante, le 17 octobre 2006 (S-17), monsieur Quirion ne lui avait pas dit qu'il voulait donner le cours « Outils avancés pour langagiers ». Ce n'était que la veille qu'il avait appris que le cours « Documentation et terminologie spécialisées » ne serait donné qu'à un seul groupe.

[57] Monsieur Quirion avait demandé un changement d'appartenance (point 2 de S-18). C'est lors de la réunion de l'assemblée départementale qu'il a appris que les domaines d'appartenance étaient les mêmes pour tous (point 6 de S-18). Il ne sait pas auprès de qui s'est informée madame Melançon pour indiquer cette position.

[58] Il dépose, sous la cote S-24, une offre d'emploi du 2 mai 2007 pour un poste permanent de professeur en traduction (de l'anglais au français) au département des études langagières.



[59] En réinterrogatoire, monsieur Quirion dit que le poste S-24 n'a pas été pourvu. Il a été transformé en poste de professeur invité.

[60] Il souligne que d'autres professeurs au département donnent des cours de traduction.

[61] Monsieur Quirion dit avoir demandé un changement de domaine d'appartenance quand il a vu les cours offerts par le département et quand il a reçu la réponse de la plaignante à son courriel du 17 octobre 2006 (S-17).

[62] Monsieur **Dubé** travaille chez l'Employeur depuis 1984. Il est professeur depuis 1985. Il a été directeur du département d'informatique en 1991 et directeur de module en 1994. Il a été doyen des études et recherche de 1995 à 1998 et, depuis 1999, il est vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

[63] Il indique que le bureau du vice-rectorat ne reçoit pas les procès-verbaux des réunions des assemblées départementales ni les procédures internes des départements sauf celles qui sont prévues explicitement à la convention collective. Ainsi, quelques jours avant son témoignage dans cet arbitrage, il n'avait jamais vu les pièces S-13 et S-14. Ces politiques et ces procédures n'ont jamais fait l'objet d'approbation d'autres instances que l'assemblée départementale du département des études langagières.

[64] Au regard de l'attribution des tâches aux professeurs, monsieur Dubé s'en réfère à la clause 10.13 de la convention collective.

« **10.13** – Au plus tard le 15 juin de chaque année, le directeur du département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour approbation, le projet détaillé de tâche annuelle de travail de chaque professeur, et ce, à l'égard de chaque composante de sa tâche.

Il transmet également, un (1) mois avant le début de chaque trimestre la liste de toutes les activités d'enseignement qui seront assumées par les professeurs de son département.

À l'occasion de l'adoption de sa tâche par l'Assemblée départementale, le professeur soumet un sommaire des réalisations liées aux tâches adoptées l'année précédente.

Afin de favoriser le développement de la recherche ou de la création, l'Université, dans les limites de ses disponibilités financières, accorde à chaque année des dégagements d'enseignement pour fins de recherche ou de création jusqu'à concurrence de douze (12) tâches d'enseignement (36 crédits). Ces dégagements sont alloués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en fonction de la politique préparée par la Commission des études. »

[65] Dans cette remise des tâches, les cours donnés par chacun des professeurs ne sont pas identifiés. C'est l'assemblée départementale qui les attribue trimestriellement. L'approbation du vice-recteur est reliée au volume de la tâche d'enseignement du professeur, comme le prévoit la convention collective. Le vice-recteur ne pose aucun jugement sur l'affectation des professeurs à leurs cours.

[66] Monsieur Dubé cite la lettre d'entente numéro 1 à la convention collective relative à la formation d'un comité paritaire visant à étudier certains sujets, dont, entre autres : « Les limites de l'exercice des pouvoirs de l'Assemblée départementale en lien avec la capacité du professeur d'exercer son droit de grief et à l'arbitrage. » À sa connaissance, ce comité n'a pas été formé et n'aurait pas pu l'être sans qu'il le sache.

[67] En contre-interrogatoire, monsieur Dubé indique qu'il a eu des discussions avec l'ensemble des directeurs de département sur le concept de « secteur disciplinaire », mais uniquement à l'égard de l'attribution de la répartition des postes (art. 8.03). La notion de domaine d'appartenance lui est étrangère, et il ne connaît pas de document qui traite de ce concept à l'Université. Il n'a pas eu connaissance de politique sur cette question de la part des départements. Il ne se souvient pas d'être intervenu dans les politiques internes du département des études langagières.

[68] Selon monsieur Dubé, le département des études langagières est un secteur disciplinaire aux fins de la répartition des postes dans les départements de l'Université. L'article 8.03 se lit ainsi :

« Entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 1<sup>er</sup> décembre, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet aux directeurs de département réunis la politique de répartition des postes, le nombre total de postes disponibles à l'Université pour l'année financière subséquente et discute avec eux du projet préliminaire de répartition de ces postes par département, et au sein de chaque département, de la répartition par secteur disciplinaire des postes existants. »

[69] En réinterrogatoire, monsieur Dubé indique qu'un professeur est embauché dans un secteur disciplinaire et qu'il n'est pas condamné à y demeurer pour le reste de sa carrière.

## **L'ARGUMENTATION**

### **L'argumentation de l'Employeur sur l'irrecevabilité du grief**

[70] **Le procureur patronal** cite l'article 23.10 de la convention collective :

« **23.10** Le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'Assemblée départementale.

De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'Assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université. »

[71] Le grief conteste une décision de l'assemblée départementale qui a attribué un cours au professeur Quirion plutôt qu'à la plaignante.

[72] Il cite également un extrait de la lettre d'entente n° 1 :

« Objet : Formation d'un Comité paritaire destiné à étudier divers sujets

Attendu les négociations intervenues entre les parties visant à renouveler la convention collective;

Les parties conviennent

1. de constituer un comité paritaire ayant le mandat d'étudier successivement les sujets suivants :
  1. [...]
  2. [...]
  3. [...]
  4. les limites de l'exercice des pouvoirs de l'Assemblée départementale en lien avec la capacité du professeur d'exercer son droit au grief et à l'arbitrage.
  5. [...] »

Ce mandat du comité paritaire n'a pas eu de suite.

[73] L'article 24.02 rejoint les dispositions de l'article 23.10 :

« Le terme grief qui signifie : toute mécontente entre l'Université et un professeur ou le Syndicat relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. »

La mécontente dans le présent dossier n'est pas avec l'Employeur. Elle est entre la plaignante et l'assemblée départementale, qui est définie comme suit à l'article 1 de la convention collective :

« **1.02 Assemblée départementale**

Désigne l'assemblée de tous les professeurs rattachés à un département. Ses fonctions sont, dans les limites de sa juridiction, d'adopter les politiques ainsi que les règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département. »

Les professeurs sont des salariés au sens du *Code du travail* et sont couverts par l'accréditation détenue par le Syndicat.

[74] Au regard des pouvoirs de l'assemblée départementale, le procureur patronal soumet un jugement de la Cour d'appel, dans l'affaire *Mirucki c. Université du Québec à Montréal*, C.A. juges Monet, Tyndale et LeBel, 18 juillet 1991, DTE 91T-884, et cite les extraits suivants :

« La convention collective, alors en vigueur à l'UQUAM, comme, nous a-t-on dit, la plupart de celles qui s'appliquent dans le réseau de l'Université du Québec, institue un régime de gestion particulier. Il comporte une délégation importante d'autorités à l'assemblée constituée dans chacun des départements de l'UQUAM. Cette assemblée assume la responsabilité principale de l'évaluation des professeurs et, partant, du renouvellement de leur contrat et de l'octroi de leur permanence.

La convention collective prévoit un mécanisme d'évaluation uniforme pour les professeurs de l'UQUAM. Chaque département, constituant une entité académique et administrative, qui regroupe par affinités de discipline ou de champ d'étude les professeurs (art. 1.12), doit être responsable de cette question, sans intervention de l'administration de l'Université. La convention collective déplace vers l'assemblée départementale le mécanisme décisionnel de l'évaluation, [...] » (pages 6 et 7)

« La convention collective, par ailleurs, donne un caractère impératif à ces recommandations à l'égard du conseil d'administration de l'Université. Celle-ci se trouve lié soit par la recommandation de l'assemblée départementale, soit par celle du comité de révision, s'il y a eu appel :

" 11.20 a) Sous réserve des dispositions de l'article 12 et du paragraphe b) qui suit, le Conseil d'administration est lié par la recommandation de l'assemblée départementale ou par celle du comité de révision le cas échéant... (m.a., p. 57) "

[...]

Depuis plus de quinze ans, une jurisprudence arbitrale constante, dont l'Université nous a communiqué un échantillonnage dont on n'a pas contesté l'exactitude, reconnaît à l'Université du Québec que l'arbitre de grief n'a pas de compétence sur l'évaluation comme telle. Tout au plus, comme l'admet Me Dulude, conserve-t-il une compétence résiduelle pour examiner si l'on a respecté la procédure d'évaluation. La convention collective prévoit certes, au paragraphe 1.26, que "le grief désigne toute mésentente entre l'Université ou le Syndicat ou le professeur relative à l'interprétation ou l'application de la convention collective". Selon l'interprétation donnée par les arbitres, l'évaluation n'est pas un objet de grief. Me Dulude conservait cette approche dans sa sentence :

" Il me faut constater de l'examen de ces diverses dispositions que l'arbitre de grief n'exerce aucune juridiction en matière d'évaluation des professeurs. En cette matière comme en bien d'autres par suite d'un placement des droits de la direction, c'est l'assemblée départementale qui exerce une juridiction quasi souveraine... (m.a., p. 72) " (pages 12 à 14)

« Devant la répartition des pouvoirs qu'effectue la convention, non seulement la décision arbitrale n'est-elle pas déraisonnable, mais elle paraît exacte et conforme à la convention collective. L'assemblée départementale définissait ses critères et le comité d'évaluation départementale les appliquait. Comme sauvegarde à l'égard des décisions de l'assemblée départementale, l'on établissait un comité de révision. Celui-ci était saisi d'un dossier d'évaluation et rien dans la convention collective ne prévoyait qu'il fût lié par les critères d'évaluation. Il devait refaire l'évaluation à son mérite même, ce qu'il a fait ici. » (page 18)

La Cour d'appel retient qu'il y a partage des responsabilités entre l'assemblée départementale et l'Employeur. Ce dernier n'intervient pas dans le partage des tâches effectuées par l'assemblée. Il ne fait que vérifier *a posteriori* si la quantité de tâches est conforme à la convention collective.

[75] Il soumet l'affaire *Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue et Syndicat des employé(e)s de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue*, M<sup>e</sup> Marc Boisvert, arbitre, 5 décembre 1985, sur le partage des responsabilités entre l'assemblée départementale et l'Employeur. Il cite l'extrait suivant :

« C'est pourtant la conduite d'un tiers (car l'assemblée départementale est un tiers), que je devrais juger si je permettais à l'Université de faire devant moi la preuve de la compétence du professeur Murphy. Cette preuve a pour but de m'inciter à conclure que l'assemblée départementale aurait dû recommander l'engagement de ce professeur, ce que je ne peux pas faire.

Puisque la seule juridiction d'un arbitre de griefs est d'analyser la conduite des parties et de juger si elle est conforme à la convention, la non recommandation de l'engagement d'un professeur par une assemblée départementale constitue seulement, dans les circonstances, un fait dont il doit constater l'existence ou l'inexistence, mais dont il n'a pas juridiction pour apprécier la conformité à la convention. » (page 23)

[76] Sur l'attribution des tâches par l'assemblée départementale, le procureur patronal soumet l'affaire *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN)*, M<sup>e</sup> Guy E. Dulude, arbitre, 23 février 1984, et il cite l'extrait suivant :

« La souveraineté des Assemblées départementales n'est donc pas absolue puisqu'en dernier ressort elles peuvent être l'objet de mises en tutelle de la part du Conseil d'administration.

Il découle des énoncés ci-dessus que dans leur mode régulier d'administration et de fonctionnement ces assemblées jouissent d'une très grande autonomie en de très nombreux domaines.

C'est à la souveraineté de telles assemblées en matière d'attribution de tâches d'enseignement accréditées que se sont heurtés les différents intervenants.

Ce démembrement des droits de la gérance va plus loin que ne le ferait un système traditionnel de cogestion puisque les responsabilités qui leur sont conférés échappent à la fois au contrôle régulier des deux parties signataires à la convention. » (page 22)

[77] Il soumet également l'affaire *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal*, M<sup>e</sup> Guy E. Dulude, arbitre, 30 juillet 1984, AZ-84141364, et cite les extraits suivants :

« Or, comment pourrait-on attribuer au Conseil d'administration de l'Université la responsabilité d'actes, négligences ou omissions qui ne sont pas les siens? Comment saurait-on lui reprocher le non accomplissement de devoirs qui lui ont été expressément retirés et assumés par les syndiqués eux-mêmes? Comment, après lui avoir lié les mains à l'article 12.12 de la convention au point de n'avoir d'autre choix que d'entériner les recommandations faites aux étapes antérieures (terme qui n'est ici qu'un euphémisme puisque ces recommandations ont à toutes fins utiles valeur de décision), voudrait-on ensuite lui en attribuer la paternité?

Dès lors qu'aucune illégalité ou irrégularité significative n'entachait le processus suivi, selon toutes les règles établies à la convention, le contenu des évaluations et des recommandations échappait au contrôle du Conseil d'administration et sa résolution conforme aux prescriptions de l'article 12.12 devenait inattaquable. » (page 16)

« À la session d'hiver qui a suivi, l'assemblée départementale a confié au plaignant des tâches complètes d'enseignement.

Par ce grief, M. Mayr reproche à l'Université sa décision de lui imposer la mutation de son poste de Quaternariste, demande d'y être rétabli et réitère ses exigences en matière d'équipement, de laboratoire et de temps d'usage d'ordinateur.

La convention collective ne donne malheureusement pas ouverture aux conclusions recherchées par M. Mayr.

Encore ici, par suite du démembrement des droits de la gérance en faveur des salariés membres de l'unité accréditée, c'est l'assemblée départementale qui définit et attribue les tâches à chacun des professeurs qui lui sont rattachés.

En fait foi, l'article 10.22 de la convention collective renouvelée (pièce P-2) :

" Art. 10.22 - L'assemblée départementale doit étudier, modifier s'il y a lieu, et approuver la répartition des tâches des professeurs du département. Cette répartition des tâches est préparée et soumise par l'exécutif du département. Pour les besoins spécifiques des modules et des comités de programmes des études avancées tels que définis aux clauses 10.03 et 10.06b), l'exécutif prépare son projet de répartition des tâches conjointement avec les directeurs de module ou de programme concernés.

Le directeur de département est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les professeurs du département. Il doit voir à ce que l'exécutif prépare et à ce que l'assemblée départementale décide de la répartition des tâches. "

En vertu de la convention collective, les professeurs ne détiennent aucun poste spécifique, n'ont aucun droit réservé à des matières d'enseignement. » (pages 20 et 21)

Le procureur patronal dit que aucune disposition de la convention collective ne vient contredire les propos de l'arbitre Dulude.

[78] Il cite l'article 10.06 de la convention collective, qui donne à l'assemblée départementale le pouvoir de répartir et d'attribuer les tâches aux professeurs du département :

« **10.06** La répartition et/ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'Assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés de chacun. »

La preuve a démontré que le professeur Quirion avait les qualités et les habiletés pour donner le cours 1323.

[79] Le procureur patronal fait référence aux deux premiers paragraphes de l'article 10.13 de la convention collective :

« **10.13** Au plus tard le 15 juin de chaque année, le directeur du département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour approbation le projet détaillé de tâche annuelle de travail de chaque professeur, et ce, à l'égard de chaque composante de sa tâche.

Il transmet également un (1) mois avant le début de chaque trimestre la liste de toutes les activités d'enseignement qui seront assumées par les professeurs de son département. »

Le procureur souligne que le contenu du deuxième paragraphe ne requiert pas l'approbation du vice-recteur. Quant au premier paragraphe, le témoin Dubé a bien précisé que l'Employeur vérifiait l'aspect quantitatif des tâches attribuées à un professeur, mais qu'il ne s'immisçait pas dans la répartition des tâches d'enseignement entre les professeurs par l'assemblée départementale.

[80] En supposant même que l'Employeur, en vertu de 10.13, avait un pouvoir d'intervention, cela ne vient pas modifier le texte clair de l'article 23.10, à son deuxième paragraphe :

« De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'Assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université. »

Or, 10.06 est également un texte très clair :

« **10.06** La répartition et/ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'Assemblée départementale. »

[81] Le procureur patronal soumet l'affaire *Université du Québec à Hull c. Lalonde*, Cour d'appel, juges Vallerand, Deschamps et Beauregard, 17 avril 2000, DTE 2000T-411. Il cite l'extrait suivant :

« [16] Le commissaire exclut cependant l'application de l'article 24 de la convention collective. Il est d'avis que la décision de ne pas accorder le poste de professeur régulier relève exclusivement de l'assemblée départementale. Pour lui, cette dernière a une responsabilité exclusive en matière d'embauche. Le commissaire retrace toutes les étapes menant à l'embauche du professeur qui a finalement comblé le poste auquel aspirait Brouard. Selon le commissaire, cette décision est exclue de la procédure de grief par l'article 23.10 de la convention collective. Cette clause se lit comme suit :

" **23.10** Le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale.  
De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université. "

[17] Cette conclusion ne prend pas appui sur la convention collective. Le commissaire confond deux notions fondamentales, celle du pouvoir décisionnel de l'Université en matière d'embauche et celle de la responsabilité de l'assemblée départementale qui, elle, est limitée à faire des recommandations.



[18] Pour certaines matières autres que l'embauche, l'assemblée départementale dispose d'un pouvoir décisionnel. Ce dernier est cependant circonscrit. Ainsi, l'article 10 traite de la fonction et de la tâche des professeurs. La clause 10.06 spécifie explicitement un cas où l'assemblée départementale a un pouvoir décisionnel :

" 10.06 La répartition et/ou modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés de chacun. "

[82] Le procureur rappelle que les politiques et les règles du département en matière de délai pour mettre un sujet à l'ordre du jour, par exemple, ne font pas l'objet d'approbation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

[83] L'autonomie de l'assemblée départementale consacrée par la convention collective dans certaines décisions de gestion fait en sorte que ces dernières ne peuvent être imputables à l'Employeur. L'attribution et la répartition des tâches entre les professeurs font partie de ce pouvoir autonome et décisionnel de l'assemblée départementale. Conséquemment, le grief devrait être rejeté, car il est non accessible, donc irrecevable en vertu des dispositions de l'article 23.10.

### ***L'argumentation du Syndicat sur le moyen d'irrecevabilité et sur le fond du grief***

[84] La procureure syndicale indique que, même si l'article 23.10 parle de la non-intervention de l'arbitre dans les pouvoirs de l'assemblée départementale, ces pouvoirs sont circonscrits dans des procédures prévues à la convention collective, et l'arbitre a la compétence pour déterminer si les dispositions de la convention collective ont été respectées.

[85] De plus, les faits ont démontré que le vice-recteur Dubé est intervenu directement et a influencé l'assemblée départementale, pour ne pas dire en a dicté la conduite. La procureure syndicale rappelle que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est le supérieur immédiat des professeurs. Le directeur du département est un interlocuteur entre le vice-recteur et les professeurs. S'il y a eu intervention de l'Employeur auprès de l'assemblée départementale, l'arbitre doit considérer ce fait.

[86] La bonne foi a une incidence dans les rapports des parties en matière de relations de travail. L'arbitre a compétence pour examiner les faits afin de déterminer s'il y a eu bonne foi. Même en présence d'une disposition comme celle de l'article 23.10, l'arbitre doit vérifier s'il y a présence d'un comportement arbitraire et discriminatoire.

[87] La jurisprudence issue de la Cour suprême a évolué à l'égard des dispositions qui retirent le droit au grief. Ces clauses seraient nulles si elles ne respectaient pas les prescriptions obligatoires du *Code du travail*, qui prévoit que toute mésentente doit être soumise à un arbitre et que le Syndicat a le monopole de représentation du salarié. Si un salarié a été injustement traité et que cela mettait en cause son contrat de travail, et que la convention collective ne conférait aucune compétence à l'arbitre pour décider de ce litige, le salarié devrait se tourner alors vers la Cour supérieure pour obtenir justice. Or, il est clair qu'en vertu du *Code du travail* le recours du salarié ne doit pas être présenté à la Cour supérieure, mais à l'arbitre de grief.

[88] La plaignante a obtenu, pour la période du 1<sup>er</sup> juin 2004 au 31 mai 2006, le poste de professeur en traductique et en terminotique au département des études langagières. Dans la résolution du conseil d'administration de l'Employeur (S-7), il est écrit : « à titre de professeur régulier dans le domaine de la traductique et de la terminotique ». Ainsi, lors de l'embauche, il est compris par le contrat de travail que la plaignante pourra faire carrière en traductique et en terminotique, ce qui signifie donner des cours, faire de la recherche dans ce domaine et être en contact avec les étudiants qui s'intéressent à la matière.

[89] La plaignante a créé le plan de cours 1323 et l'a enseigné du 1<sup>er</sup> juin 2004 jusqu'à l'automne 2006.

[90] Le professeur Quirion a appris, en octobre 2006, qu'un de ses cours ne pourra pas être donné faute d'inscriptions suffisantes. Se trouvant en déficit de cours, il a indiqué qu'il donnerait le cours 1323. Il a fait aussi une autre demande pour changer de domaine d'appartenance, car le sien, à son embauche, était la traduction de l'anglais au français. Il a présenté cette dernière demande, car la politique interne de l'assemblée départementale prévoit la situation où plusieurs professeurs demandent de donner le même cours. La plaignante et monsieur Quirion désiraient donner le cours 1323.

[91] La procureure syndicale rappelle le point 5 du procès-verbal de la réunion de l'assemblée départementale du 26 mars 2004 (S-12), qui est l'adoption de « la politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs ». Elle souligne aussi le fait que l'assemblée départementale reconnaissait la nécessité d'établir des domaines d'appartenance et de permettre aux professeurs de changer leur domaine (paragraphe 18).

[92] Elle rappelle aussi le contenu de la politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs (S-13), adoptée en mars 2004, concernant les critères d'attribution des tâches (paragraphe 19). En vertu de ces critères, le cours 1323 aurait dû être donné à la plaignante compte tenu de son domaine spécifié lors de son embauche.

[93] En mars 2005, l'assemblée départementale a établi la liste des domaines d'appartenance ou sous-secteurs et les critères d'appartenance (S-14) (paragraphe 20).

Selon l'annexe de S-14, monsieur Quirion est en traduction professionnelle de l'anglais au français alors que la plaignante est en traductique et terminotique, comme l'a rappelé cette dernière au professeur Quirion dans son courriel du 17 octobre 2006 (S-17) (paragraphe 26).

[94] Dans le procès-verbal de la réunion de l'assemblée départementale du 20 octobre 2006 (S-18), on voit, point 2, que la demande de la plaignante n'a pas été retenue. De plus, la directrice du département déclare que, après vérification, le domaine d'appartenance est le même pour tous les professeurs, soit le secteur des études langagières. Donc, le professeur Quirion n'a pas eu à demander un changement d'appartenance (paragraphe 28).

[95] Selon la procureure syndicale, la directrice du département a fait abstraction des politiques existantes en laissant entendre que les normes de ces politiques n'étaient pas conformes à la convention collective.

[96] Le vice-recteur Dubé a témoigné à l'effet qu'à l'automne 2006 il y a eu réunion des directeurs de département. Il a dit aux directeurs que la notion de domaine d'appartenance à un domaine ou à un secteur pour l'attribution des tâches d'enseignement n'existe pas dans la convention collective; elle n'existe que pour l'attribution des postes en invoquant l'article 8.03 de la convention collective :

« Entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 1<sup>er</sup> décembre, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet aux directeurs de département réunis la politique de répartition des postes, le nombre total de postes disponibles à l'Université pour l'année financière subséquente et discute avec eux du projet préliminaire de répartition de ces postes par département, et au sein de chaque département, de la répartition par secteur disciplinaire des postes existants. »

Cette position du vice-recteur a amené la volte-face de l'assemblée départementale à sa réunion du 20 octobre 2006. Madame Melançon, comme on le lit au point 6 de S-18, a appliqué la consigne du vice-recteur (paragraphe 28).

[97] De l'opinion de la procureure syndicale, cette consigne de l'Employeur était incohérente, car comment fait-on l'attribution des tâches d'enseignement si tous les professeurs du département sont dans le même secteur ou le même domaine d'appartenance? En une seule réunion de l'assemblée départementale, les politiques d'attribution des tâches qui avaient cours en 2004 et 2005 ont été mises de côté.

[98] Aux points 6 et 7 de S-18 (paragraphe 28), on ne tient pas compte de la politique sauf le critère d'ancienneté, qui a permis à monsieur Quirion de donner le cours 1323. Quant à la plaignante, elle a dû trouver un autre cours.

[99] La décision à l'effet que tous les professeurs sont dans le même secteur peut toucher plusieurs nouveaux professeurs, car le professeur Quirion, par exemple,

compte tenu de son ancienneté, peut ainsi revendiquer plusieurs cours. Dès lors, les nouveaux professeurs se trouvent dans une situation difficile et précaire.

[100] Devant la décision de l'assemblée départementale du 20 octobre 2006, il y a lieu, selon la procureure syndicale, de poser les questions suivantes :

- ~ Est-ce que la décision de l'assemblée départementale de ne conserver qu'un seul domaine d'appartenance est conforme à la convention collective?
- ~ Est-ce que cette décision est entachée d'un vice de procédure ou d'un manquement à l'obligation d'agir de bonne foi?
- ~ Est-ce que cette décision a porté atteinte aux droits contractuels de la plaignante?

[101] À l'article 1.02 de la convention collective, il est prévu que l'assemblée départementale a dans ses fonctions :

« d'adopter les politiques ainsi que les règles académiques et administratives nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département. »

[102] L'article 10.06 concernant la répartition des tâches des professeurs par l'assemblée départementale est un pouvoir qui est susceptible d'amener des politiques relatives à cette répartition.

[103] L'article 1.09 portant sur le directeur du département prévoit, entre autres, ce qui suit :

« [...] Il doit veiller au sein du département à l'application des normes et échéances administratives, et à ce titre il est l'interlocuteur officiel auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sous réserve de dispositions contraires dans la convention collective. »

Ces normes comprennent les politiques internes de l'assemblée départementale.

[104] De l'avis de la procureure syndicale, la position du vice-recteur relative au domaine d'appartenance ou de sous-secteur est contraire aux dispositions de la convention collective.

[105] Selon la procureure syndicale, le vice-recteur a transmis à l'assemblée départementale un principe qui va à l'encontre de la convention collective. À cet égard, elle en cite certaines dispositions :

« **1.08 – Département**

Désigne une entité académique et administrative regroupant des professeurs, identifiés à une discipline, des disciplines regroupées ou à un champ d'études. »

« **9.05** [...] Le directeur du département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche un dossier de la ou des candidatures recommandées incluant dans chaque cas :

[...]

b) la liste de cours de la banque de cours du domaine de compétence du candidat;

c) les champs d'intérêt;

[...] »

« **10.03** – La composante recherche comprend entre autres :

[...]

d) la production d'œuvres scientifiques, littéraires et artistiques et la tenue d'expositions d'œuvres dans la discipline de chaque professeur; »

« **10.06** – La répartition et/ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'Assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés de chacun. »

« **11.05** – Le directeur du département voit à l'évaluation des professeurs de son département selon les procédures suivantes :

[...]

L'Assemblée départementale peut demander la constitution d'un comité d'évaluation élargi incluant un membre supplémentaire dont l'expertise disciplinaire serait souhaitable compte tenu des dossiers d'évaluation à l'étude. [...] »

Les termes varient dans la convention collective, mais ils traduisent tous la même réalité : le domaine du professeur à l'embauche, son domaine d'appartenance qui avait été déterminé par l'assemblée départementale, domaine qui est rattaché au champ de discipline du professeur, les sous-secteurs d'activités d'enseignement. Ces domaines ou champs disciplinaires sont prévus dans les offres d'emploi des professeurs et devraient donner une garantie lors de l'embauche que ces derniers pourront œuvrer dans leur domaine disciplinaire.

[106] Par la position du vice-recteur véhiculée par la directrice du département, le fait de déclarer qu'il n'y a qu'un seul domaine d'appartenance ou de sous-secteur au

département des études langagières met de côté toute l'économie de la convention collective en ce qui a trait aux domaines distincts des disciplines.

[107] Les dispositions de la convention collective encadrent l'exercice des pouvoirs de l'assemblée départementale. Cette dernière, unilatéralement et sans motif valable, ne peut empêcher un professeur d'enseigner dans le domaine prévu lors de son embauche.

[108] À l'appui de ses prétentions, la procureure syndicale cite, entre autres, les articles 10.15 et 10.16 de la convention collective :

« **10.15** – En aucun cas, un professeur ne peut être tenu d'assumer la dispensation d'activités d'enseignement non-créditées.

**10.16** – Le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiants qui ne seraient pas officiellement inscrits à son cours. »

La violation de ces dispositions empêcherait-elle le professeur de déposer un grief pour réclamer leur respect à cause des dispositions de l'article 23.10 qui interdit un grief sur une décision de l'assemblée départementale, demande la procureure syndicale. Une violation de la convention collective ne peut être corrigée que par un arbitre de grief.

[109] L'assemblée départementale a l'obligation d'agir équitablement à l'égard des professeurs. Or, cette dernière n'a donné aucun délai raisonnable à la plaignante pour faire valoir son droit à donner le cours 1323. De plus, en vertu de S-19 (paragraphe 30), la demande de monsieur Quirion relative au changement de son appartenance n'a pas été inscrite à l'ordre du jour plus de cinq jours avant la réunion du 20 octobre 2006.

[110] L'assemblée départementale, à la réunion du 20 octobre 2006, a procédé à l'encontre de ses politiques qu'elle avait adoptées antérieurement et ce, sans les amender ou les abroger. Il n'y a eu ni débat ni questionnement sur le changement de position de l'assemblée départementale; l'interprétation du vice-recteur a été suivie et était contraire à la convention collective. Une partie des critères a été appliquée (l'ancienneté), ce qui constitue une démarche arbitraire.

[111] Par l'article 1.02, les politiques adoptées par l'assemblée départementale sont intégrées dans la convention collective, et leur violation qui porte atteinte aux droits du professeur doit permettre à ce dernier de s'en plaindre par le recours au grief.

[112] À l'appui de ses prétentions, la procureure syndicale soumet de la jurisprudence et de la doctrine, entre autres les suivantes, dont elle cite des extraits.

[112.1] *Conseil d'administration des services sociaux du district de Parry Sound c. Syndicat des employés et employées de la fonction publique de*

*l'Ontario, section locale 324, Cour suprême du Canada, 18 septembre 2003, [2003], 2RCS 157 :*

« 35 Quoi qu'il en soit, même si l'al. 8.06a) démontre effectivement que les parties ne voulaient pas que le congédiement discriminatoire d'un employé à l'essai soit matière à arbitrage, j'estime que le grief de M<sup>me</sup> O'Brien est arbitral. Et ce, notamment, parce que le par. 48(1) de la *LRT* prévoit que chaque convention collective doit contenir une disposition sur le règlement, par voie de décision arbitrale définitive, de tout différend entre les parties que soulève cette convention. Le paragraphe 48(1) interdit aux parties de prendre des dispositions stipulant qu'une violation de la convention collective est non arbitral.

[...]

48 Mais même s'il est vrai que le grief doit être arbitral avant que l'arbitre ait le pouvoir d'interpréter et d'appliquer le *Code des droits de la personne*, il ne s'ensuit pas nécessairement qu'une violation alléguée d'une disposition expresse d'une convention collective soit une condition préalable à son pouvoir de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur l'emploi. En vertu de l'arrêt *McLeod*, le droit général de l'employeur de gérer les opérations et de diriger le personnel est subordonné non seulement aux dispositions expresses de la convention collective mais aussi aux droits reconnus à ses employés par la loi. Cela signifie que le droit d'un employé à l'essai à un traitement égal, sans discrimination, est implicite dans chaque convention collective. En contrepartie, cela veut dire que le congédiement d'un employé pour des motifs discriminatoires est effectivement un différend arbitral et que l'arbitre a le pouvoir d'interpréter et d'appliquer les droits et obligations substantiels prévus par le *Code des droits de la personne* pour régler ce différend. » (soulignement de la Cour)

La procureure syndicale plaide qu'on ne peut soustraire à la compétence de l'arbitre une matière prévue à la convention collective. Comme le *Code du travail* l'indique à son article 1f) et repris par l'article 24.02 de la convention collective :

« Le terme grief signifie : toute mésentente entre l'Université et un professeur ou le Syndicat relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. »

Elle ajoute qu'on ne peut plus prétendre que toute décision de l'assemblée départementale ne peut faire l'objet d'un grief. Toute partie qui violerait des dispositions de la convention collective qui porteraient atteinte aux droits d'un professeur pourrait voir sa décision contestée par voie de grief si la matière

est prévue à la convention collective ou dans une loi d'ordre public comme le *Code du travail* à son article 1f).

[112.2] *Bisailon c. Université Concordia*, Cour suprême du Canada, 18 mai 2005, [2006] 1 R.C.S.-666 :

« 31 La première étape de cette méthode consiste donc à déterminer l'essence du litige. À ce sujet, la Cour a souligné qu'il ne faut pas chercher uniquement à déterminer la nature juridique du litige. Au contraire, l'analyse doit aussi porter sur l'ensemble des faits entourant le litige qui oppose les parties : *Regina Police Assn. Inc. c. Regina (Ville) Board of Police Commissioners*, [2000] 1 R.C.S. 360, 2000 CSC 14, par. 25 et 29.

32 À la deuxième étape, il s'agit de vérifier si le contexte factuel dégagé entre dans le champ d'application de la convention collective. En d'autres termes, il faut déterminer si la convention collective vise implicitement ou explicitement les faits en litige. Dans l'arrêt *Regina Police*, notre Cour expliquait ainsi ce deuxième volet de l'analyse dans les termes suivants :

" Après en avoir examiné le contexte factuel, l'instance décisionnelle doit tout simplement déterminer si l'essence du litige concerne une matière visée par la convention collective. Après avoir établi l'essence du litige, l'instance décisionnelle doit examiner les dispositions de la convention collective afin de déterminer si elle prévoit des situations factuelles de ce genre. Il est clair qu'il n'est pas nécessaire que la convention collective prévoit l'objet du litige de façon explicite. Si l'essence du litige découle expressément ou implicitement de l'interprétation, de l'application, de l'administration ou de l'inexécution de la convention collective, l'arbitre a compétence exclusive pour statuer sur le litige. " [par. 25]

33 Notre Cour a eu, à plusieurs reprises, l'occasion de se pencher sur la compétence matérielle de l'arbitre de griefs et a clairement adopté une position libérale, favorable à la reconnaissance à l'arbitre de griefs d'une compétence exclusive étendue sur les questions relatives aux conditions de travail, pour autant que celles-ci puissent se rattacher expressément ou implicitement à la convention collective : *Regina Police*; *Nouveau-Brunswick c. O'Leary*, [1995] 2 R.C.S. 967; *Parry Sound (district), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*, [2003] 2 R.C.S. 157, 2003 CSC 42; *St. Anne Nackawic Pulp & Paper Co. c. Syndicat canadien des travailleurs du papier, section locale 219*, [1986] 1 R.C.S. 704; *Allen c. Alberta*, [2003] 1 R.C.S. 128, 2003 CSC 13.

[...]



37 Enfin, dans l'affaire *Emerson Electric Canada Itée c. Foisy* (2006), 50 C.C.P.B. 287, 2006 QCCA 12, la Cour d'appel a accepté la jurisprudence dominante selon laquelle les questions relatives à un régime de retraite incorporé à la convention collective découlent, à tout le moins de façon implicite, de la convention collective (par. 4). Dans cette affaire comme dans celles que je mentionnais aux paragraphes précédents, la convention collective stipulait notamment que l'employeur devait continuer d'offrir le régime de retraite pendant une durée déterminée. Une stipulation ou un renvoi de cette nature dans la convention collective suffit pour asseoir la compétence de l'arbitre à l'égard d'un litige sur l'interprétation ou l'application d'un régime de retraite.

38 Une autre approche, encore plus favorable à la reconnaissance de la compétence de l'arbitre de griefs, semble également se développer dans la jurisprudence de la Cour d'appel du Québec. Par exemple, dans l'arrêt *Hydro-Québec c. Corbeil* (2005), 47 C.C.P.B. 200, 2005 QCCA 610, la Cour d'appel a reconnu la compétence de l'arbitre sans s'appuyer sur la présence, dans la convention collective, d'un quelconque renvoi au régime de retraite. En effet, dans cette affaire, la Cour d'appel a considéré que le régime de retraite faisait partie de la rémunération et des conditions de travail d'un salarié et constituait, de ce fait, une partie intégrante de la convention collective. [...] »

La procureure syndicale plaide que le texte de 1.02 de la convention collective permet à l'arbitre d'examiner les politiques de l'assemblée et de décider si elles sont conformes à la convention collective de travail.

[112.3] *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, Cour d'appel, 29 avril 2005, QCCA-440 :

« [27]De l'avis des appelants, l'arbitre avait compétence pour trancher les griefs sous l'angle de l'abus de pouvoir ou de la décision arbitraire, compétence qui découlerait implicitement de la convention collective.

[...]

[35] L'appelante soutient précisément que son droit au respect de l'exigence fondamentale de la bonne foi en matière contractuelle a été violé. Ce droit constitue, en soi, une limitation valable au principe de l'autonomie des volontés. Bien qu'une décision fondée sur l'article 5-1.14.04S A) de la Convention locale possède un caractère discrétionnaire, la Commission scolaire ne jouit pas d'une liberté absolue d'agir.

[36] L'arbitre aurait plutôt dû se demander si l'arbitrage d'un grief constitue le forum compétent pour débattre de l'allégation du caractère abusif ou déraisonnable de décisions discrétionnaires de la Commission scolaire. Il le sera si ce débat découle implicitement de la convention collective. Dans le cas contraire, les décisions de la Commission scolaire devront être attaquées devant la Cour supérieure.

[37] Or le juge Iacobucci insiste, au nom de la majorité de la Cour suprême dans l'arrêt *Parry Sound*, sur les vertus de l'arbitrage des griefs qui permet d'assurer un règlement rapide, définitif et exécutoire des différends au regard notamment de l'interprétation et de l'application d'une convention collective. Exigence de paix et d'harmonie fondamentale dans le domaine des relations industrielles, l'arbitrage est important tant pour les parties que l'ensemble de la société, *idem*, par. 17.

[...]

[44] Reste donc à voir si les exigences de la bonne foi en matière contractuelle font partie, comme le soutiennent les appelants, du contenu obligatoire implicite de toute convention collective.

[...]

[49] À mon avis, l'exigence de la bonne foi participe de l'ordre public dans le contexte du contrat de travail.

[50] Le droit du travail reconnaît à l'employé le droit d'être traité équitablement par son employeur : *Cabiakman c. Industrielle Alliance Cie d'assurance sur la Vie*, [2004] 3 R.C.S. 195; *McKinley c. B.C. Tel*, [2001] 2 R.C.S. 161; *Wallace c. United Grain Growers Ltd*, [1997] 3 R.C.S. 701; *Université Laval c. Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval*, [1999] J.Q. no 4360 (C.A.). Cela vaut tant pour l'employé qui bénéficie d'une permanence d'emploi que pour celui qui y aspire.

[...]

[53] Il serait, au surplus, intenable d'accepter qu'une partie puisse renoncer à l'avance au respect par son cocontractant de l'exigence de la bonne foi. On dénaturerait le contrat de travail. »

Le vice-recteur a été informé rapidement du litige par le grief reçu le 24 novembre 2006. Il n'est pas intervenu alors que, dans le cadre de la bonne foi, il aurait dû demander à l'assemblée départementale de respecter ses politiques.

[112.4] *Université Laval c. Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval (S.C.C.U.L.-C.S.N.)*, Cour d'appel, 9 septembre 1999, 200-09-000389-939 :

« [...] L'arbitre concluait ainsi que le comité d'évaluation avait manqué à son devoir d'équité procédurale en refusant d'entendre l'intimé et que ce manquement était fatal à l'exercice d'évaluation alors mené.

Dans son analyse de la question en litige, l'arbitre de griefs note que le fait que le chargé de cours en probation ne puisse contester, par voie de grief, le bien-fondé de l'évaluation négative dont il aurait été l'objet n'exclut pas pour autant la possibilité qu'il conteste le non-respect de la procédure d'évaluation prévue à la convention collective. En l'espèce, les griefs sont donc recevables parce qu'ils attaquent la procédure suivie par le comité d'évaluation, notamment en ce que celui-ci n'aurait pas respecté les règles de l'équité procédurale.

[...]

[...] Il arrivera que la convention collective assujettisse l'évaluation à une procédure permettant à l'employeur de remplir son devoir d'équité procédurale mais, si tel n'est pas le cas, l'obligation du traitement procédural équitable n'en est pas pour autant écartée. En l'espèce, l'arbitre conclut que l'obligation générale d'agir avec équité s'impose à l'université dans le cadre de l'évaluation du chargé de cours en période de probation même si la convention collective n'en traite pas puisque, à son avis, les trois facteurs mentionnés par la Cour suprême dans l'arrêt *Knight c. Indian Head School Division No 19*, [1990] 1 R.C.S. 653 sont présents :

- la décision d'évaluer négativement le requérant était définitive et avait un caractère irrévocable;
- la relation qui existait entre l'Université et l'administré, monsieur Turcotte, était une relation employeur- employé, c'est-à-dire l'une de celles générant l'obligation d'agir équitablement;
- la décision d'évaluer négativement le requérant affectait de manière grave et directe les droits, privilèges et intérêts légitimes de celui-ci. » (pages 7 et 8)

« L'appelante plaide que, contrairement à une stipulation expresse de la convention collective voulant que l'évaluation négative d'un chargé de cours en probation ne puisse faire l'objet d'un grief, l'arbitre de griefs s'est prononcée sur le mérite de l'évaluation en

ordonnant non seulement l'annulation de celle-ci mais aussi la remise du pointage comme si l'évaluation, menée correctement, devait s'avérer positive. L'appelante plaide que l'arbitre se substituait alors, de façon illégale, au comité d'évaluation dans un contexte où la volonté des parties, telle qu'exprimée dans la convention collective, indique que cette évaluation relève des pairs et non de l'arbitre.

[...]

En annulant l'évaluation négative dont l'intimé avait été l'objet, l'arbitre du grief faisait disparaître la cause pour laquelle l'intimé avait perdu les points inscrits à son nom. Il lui fallait donc, en toute logique, ordonner à l'appelante de redonner à l'intimé les points dont il avait été illégalement privé. Ce faisant, l'arbitre ne se substituait absolument pas au comité d'évaluation et sa décision n'équivalait pas à une évaluation positive; l'arbitre ne faisait que redonner à l'intimé ce à quoi il avait droit pour avoir donné deux cours à l'automne 1988, ses deux premiers comme " chargé de cours " au sens de la nouvelle convention collective. » (pages 27 et 28)

[112.5] *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN), M<sup>e</sup> Guy E. Dulude, arbitre, 4 octobre 1990 :*

« S'il demeure vrai que le Conseil d'administration constitue le seul organisme nanti de pouvoirs décisionnels en ces matières, il n'en reste pas moins qu'il ne saurait être tenu responsable des décisions ou recommandations prises au niveau des assemblées départementales, même en cas de violation d'un droit individuel reconnu à la convention, à moins que telle situation lui ait été clairement dénoncée en temps utile et qu'il ait eu l'occasion d'intervenir.

[...]

Au mérite donc, le fait pour le Conseil d'administration d'ainsi donner suite par résolution à la recommandation de l'assemblée départementale emporte donc l'endossement par l'employeur des gestes de ce tiers et, partant, l'entière responsabilité de ses implications.

Contrairement à la règle établie à la convention collective en matière d'évaluation de professeur, le Conseil d'administration n'est aucunement lié par les recommandations des assemblées départementales en matière d'embauche, même si d'autre part il ne saurait être admis à passer outre à une semblable recommandation pour procéder directement à une embauche de son choix. »

(pages 10 et 14)

La procureure syndicale dit que, dans notre affaire, il ne s'agit pas seulement d'un endossement de l'Employeur au manquement de l'assemblée départementale, mais de son intrusion par l'entremise de la directrice du département. Cette conclusion a amené une décision de l'assemblée départementale qui n'était pas conforme à la convention collective et portait atteinte aux droits de la plaignante. Le vice-recteur n'approuve pas comme telle la répartition des tâches (13.10 cc). Toutefois, il s'assure que l'aspect quantitatif y est (10.09). Or, dans le cas de la plaignante, elle se retrouvait en déficit de un cours et donc, d'une dette de cours. Le vice-recteur devait intervenir alors, d'autant plus qu'un grief de la plaignante l'alertait sur la situation.

[112.6] *Droit de l'arbitrage de grief*<sup>1</sup> :

« **III.12** – La détermination du rattachement à la convention collective ou à un texte qui y est intégré dépend, en premier lieu, de l'examen de son contenu, mais il peut aussi être nécessaire de se référer au contexte factuel d'une contestation. En effet, depuis quelques années la notion de grief connaît un certain élargissement dans la mesure où les tribunaux reconnaissent maintenant et sans équivoque qu'une réclamation qui pourrait découler d'une loi, y incluant le *Code civil du Québec* ou la *Charte des droits et libertés de la personne*, peut être qualifiée de grief si le manquement allégué au soutien du redressement demandé constitue également une dérogation à un devoir de comportement découlant du texte conventionnel. Pour qu'il en soit ainsi, un tel manquement n'a pas à être expressément mentionné à la convention collective, mais il peut résulter d'une obligation implicite qui s'impose aux parties dans le cadre normal d'une relation d'employeur à salarié. »

[112.7] *Syndicat des agents de la paix en services correctionnels du Québec et Gouvernement du Québec (Ministère de la Sécurité publique)*, M<sup>e</sup> Pierre Cloutier, arbitre, 19 septembre 2006, DTE 2006T-941 :

« [41] Il ajoute qu'en vertu du paragraphe 17.04 de la convention, il est clairement dit que la décision du sous-ministre de mettre fin à l'emploi d'un employé temporaire en stage probatoire ne peut faire l'objet d'un grief, sauf si une telle décision a pour but d'empêcher cet employé de poursuivre sa période d'emploi à titre temporaire et d'obtenir son statut de permanent.

---

<sup>1</sup> BLOUIN, Rodrigue et MORIN, Fernand. *Droit de l'arbitrage de grief*, 5<sup>e</sup> édition, Cowansville, Les éditions Yvon Blais inc., page 147.

[...]

[107] On ne peut en dire autant de la règle de la bonne foi codifiée par le législateur aux articles 6, 7 et 1375 du C.c.Q.

[108] La bonne foi ne se négocie pas, elle se présume et, dans ce sens, elle ne comporte pas un aspect consensuel comme le délai congé. Elle ne comporte pas non plus un aspect individuel, car elle s'impose pour tous les cocontractants. Elle ne se détermine pas non plus uniquement à la fin du contrat, mais à travers toutes ses étapes, comme le mentionne spécifiquement l'article 1375 du C.c.Q.

[109] La bonne foi n'est pas non plus la contrepartie d'un droit de l'employeur par rapport à un droit du salarié.

[110] Enfin, la bonne foi a une portée beaucoup plus large que le contrat de travail, car elle s'impose dans le cadre général de l'exercice des droits civils. Comme le mentionnent les auteurs Baudoin et Jobin [Les Obligations, 5e éd, Les Éditions Yvon Blais, 1998, pp 130-131], la théorie de l'abus de droit – dont relève la bonne foi – est l'aboutissement d'un mouvement (jurisprudence et codification) pour instaurer dans notre droit un " mécanisme général de contrôle du comportement des parties, en particulier dans l'exécution des contrats ".

[111] Ce " mécanisme général de contrôle du comportement des parties " dans l'exercice des droits civils en général et dans l'exécution des contrats m'amène aussi à conclure, comme l'a fait la Cour d'appel dans *Commission scolaire de la Capitale* que la notion de bonne foi codifiée aux articles 6, 7 et 1385 du C.C.Q. est une règle d'ordre public et qu'elle s'impose donc impérativement et implicitement dans la convention collective unissant les parties.

[112] Il s'en suit que les parties ne peuvent pas renoncer d'avance au respect par son cocontractant de l'exigence de la bonne foi, comme le souligne avec justesse le juge Rochette dans *Commission scolaire de la Capitale* [paragraphe 53].

[113] Le syndicat peut donc, à mon avis, malgré les articles 14.15 et 17.04 de la convention collective, contester l'évaluation du plaignant faite par l'employeur et sa décision de mettre fin à son stage probatoire, en autant qu'il puisse évidemment démontrer que l'employeur a agi de manière abusive ou déraisonnable allant ainsi à l'encontre des exigences de la bonne foi.

Chaque affaire est un cas d'espèce lorsqu'il s'agit de déterminer s'il y a eu bonne foi ou non.

[112.8] *Union des employés de service, local 800 (FTQ) et McGill University*, M<sup>e</sup> Claude Foisy, arbitre, 12 juin 2006, DTE 2006T-775 :

« [27] De plus, le congédiement d'une salariée couverte par une convention collective est un sujet ou une matière de la compétence d'un arbitre de grief à l'exclusion des tribunaux de droit commun. J'ai donc juridiction pour me saisir d'un grief contestant la validité de tel congédiement même si mon rôle est limité à déterminer si l'employeur a agi de mauvaise foi, de manière abusive ou arbitraire.

[28] En résumé, bien que la convention collective ne donne pas à la plaignante le droit à la procédure de grief et d'arbitrage pour contester la décision de l'employeur de la congédier, alors qu'elle possédait le statut de salariée temporaire, vu les dispositions d'ordre public des articles 6 et 7 CcQ qui sont incorporées dans la convention collective, les parties ne pouvaient concéder à l'employeur le droit de congédier une employée à l'encontre du respect desdits articles.

[29] Je conclus donc que l'article 44.05 de la convention collective est illégal dans la mesure où il empêche la plaignante de soulever un grief et de soumettre à l'arbitrage que la décision de son employeur de la congédier était abusive, arbitraire ou de mauvaise foi. »

Cette sentence arbitrale a fait l'objet d'une requête en révision judiciaire, et le juge Daniel Mayrand, de la Cour supérieure (2006 QCCS 6603), le 19 décembre 2006, s'exprimait ainsi :

« [23] Malgré la présence de l'article 44.05, l'arbitre saisi du grief pouvait vérifier si l'employeur avait effectivement agi de mauvaise foi et, en cas contraire, le processus d'arbitrage prenait fin.

[24] McGill a le droit de congédier une salariée temporaire sans qu'elle n'ait le droit de recourir à la procédure de grief ; ce droit est toutefois subordonné à la compétence de l'arbitre de valider la légitimité du congédiement à la lumière des exigences de la bonne foi.

[25] La décision de l'arbitre est correcte, et il n'y a pas lieu d'intervenir. »

[112.9] *Antoine Ponce c. Montrusco et ass. inc.*, Cour d'appel, 21 février 2008, 2008 QCCA 329 :

« [9] L'abus de droit, en principe, ne résulte donc pas seulement de la mauvaise foi (ou, si l'on préfère, de la malice ou de l'intention de

nuire) mais aussi de l'exercice excessif et déraisonnable d'un droit, c'est-à-dire lorsque le titulaire de ce droit l'exerce autrement qu'en personne normalement prudente, diligente et, pourrait-on ajouter à la lumière de l'arrêt *Houle*, loyale.

[...]

[22] Bref, il résulte de la jurisprudence que si l'exercice de la faculté unilatérale de résiliation consacrée par l'article 2091 C.c.Q. n'échappe pas aux articles 6 et 7 C.c.Q., l'application de ces dispositions, vu le caractère discrétionnaire et intrinsèquement préjudiciable du droit en cause, commande un test plus exigeant que celui qu'énonce la Cour suprême dans l'arrêt *Houle*. Commet ainsi un abus de droit l'employeur qui exerce la faculté de résiliation " en vue de nuire à autrui ", pour reprendre l'expression de l'article 7 C.c.Q., c'est-à-dire, pour user d'autres termes, avec malice ou mauvaise foi. Commet aussi un abus de droit l'employeur qui, dans l'exercice de cette faculté, commet une faute caractérisée qui, sans être intentionnelle, engendre cependant un préjudice allant au-delà de celui qui découle normalement de la résiliation : c'est en cela seulement que l'employeur peut agir de manière " excessive et déraisonnable " au sens de l'article 7 C.c.Q. Inutile de préciser que le fait qu'aucun motif sérieux, au sens de l'article 2094 C.c.Q., ne justifie l'exercice de la faculté de résiliation n'est pas constitutif d'un abus de droit : prétendre le contraire enlèverait tout sens à l'article 2091 C.c.Q. »

[113] La procureure syndicale conclut que l'assemblée départementale, en mettant de côté les politiques qu'elle avait déjà adoptées, les a changées à la dernière minute. Ainsi, elle a privé la plaignante du droit de donner un cours qui se situait dans son domaine depuis son embauche. Avant de rendre cette décision de l'Assemblée départementale, il n'y a pas eu de débat, ni de vote, ni d'avis préalable donnés aux professeurs pour ce changement des politiques de l'assemblée départementale.

[114] Selon la procureure syndicale, l'exercice de l'assemblée départementale, le 20 octobre 2006, était déraisonnable et excessif, et constituait un abus de ses pouvoirs et des violations à la convention collective.

[115] Le vice-recteur, n'ayant pas vérifié ces abus de pouvoir de l'assemblée départementale, n'a pas respecté la règle de la bonne foi. La procureure ne prétend pas que les intervenants ont agi par malice, mais ils ont certes abusé de leurs droits. Elle constate que le fait pour le vice-recteur de véhiculer auprès des directeurs de département une position non conforme à la convention collective a exercé une influence sur les décisions prises à l'assemblée départementale du 20 octobre 2006, et qui ont privé la plaignante de ses droits consacrés dans son contrat d'embauche. Elle a donc droit au grief pour contester ces violations à la convention collective.



[116] En conséquence, l'opposition de l'Employeur relative à la recevabilité du grief devrait être rejetée et, sur le fond du litige, le grief de la plaignante devrait être accueilli.

### ***La réplique de l'Employeur sur le fond du litige***

[117] Il a été plaidé par la partie syndicale que l'arbitre ne peut mettre de côté le processus arbitral en cas de violation de la convention collective. Toutefois, dans notre affaire, il n'y a pas eu de violation de l'article 10.06.

[118] Il a été soumis aussi par la partie syndicale que l'Employeur aurait remis en cause les politiques de l'assemblée départementale qui, elles, seraient intégrées à la convention collective par l'article 1.02. Cependant, aucune disposition ne prévoit l'intégration de ces politiques dans la convention collective, car aucune règle n'en prévoit l'approbation par l'Employeur. Les parties ont confié certaines fonctions à l'assemblée départementale tout en précisant que les décisions relatives à ces fonctions ne pouvaient faire l'objet d'un grief pour une raison bien simple : ce n'est pas l'Employeur qui a pris la décision de l'assemblée départementale ni approuvé cette décision.

[119] Le procureur patronal réaffirme qu'il n'y a pas de geste posé par l'Employeur à l'égard de la plaignante, contrairement à la jurisprudence soumise par la partie syndicale où l'Employeur aurait agi de mauvaise foi.

[120] Le procureur patronal souligne que le vice-recteur n'a pas donné de directive relative à l'attribution et à la répartition des tâches. Il a parlé plutôt des champs disciplinaires reliés à la répartition des postes en vertu de l'article 8 et non de la répartition des tâches en vertu de l'article 10.

[121] En matière de traitement équitable, le procureur patronal soumet de la jurisprudence et, entre autres, les affaires suivantes :

[121.1] *Trane Québec et Association des travailleurs en réfrigération, climatisation et protection incendie, section locale 3*, M<sup>e</sup> Jean-Pierre Lussier, arbitre, 9 avril 2004, DTE 2008T-384 :

« [62]À l'examen attentif de la preuve, je n'ai aucun indice que l'Employeur ait agi de mauvaise foi ou ait abusé de son pouvoir de gérance ou ait agi de façon arbitraire ou déraisonnable. Quand il a fallu déterminer quels salariés feraient l'objet de la compression du personnel, Monsieur Cabana s'est réuni avec les trois superviseurs et ils ont convenu d'une série de critères à partir desquels se ferait le choix des salariés à mettre à pied. Ces critères étaient les compétences techniques, les relations avec les clients, avec les collègues et avec la direction, le sentiment d'appartenance, la polyvalence et la flexibilité. Tous ces critères étaient certes

pertinents et raisonnables et il m'apparaît difficile, bien au contraire, de conclure que l'Employeur n'ait pas agi dans le respect des articles 6 et 7 du Code civil du Québec. »

Ce n'est pas parce qu'il y a désaccord avec une décision que l'on doit parler de mauvaise foi et d'abus de droit. Le professeur Quirion avait plus d'ancienneté que la plaignante et il était qualifié pour donner le cours 1323. La décision de l'assemblée départementale, en supposant qu'elle soit erronée, ne signifie pas pour autant qu'elle soit abusive et de mauvaise foi.

[121.2] *Université de Sherbrooke et Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke (APAPUS)*, M<sup>e</sup> François Hamelin, arbitre, 23 novembre 2007, DTE 2008T-48 :

« [165] Dans les circonstances, il revient donc à la personne salariée dont l'employeur interrompt la période d'essai de démontrer que cette décision est abusive, discriminatoire ou empreinte de mauvaise foi. En l'espèce, la réclamante doit donc assumer le fardeau de démontrer - non pas que la décision de l'université de mettre fin à son emploi était erronée - mais qu'elle était entachée d'abus, de discrimination ou de mauvaise foi, bref qu'elle était " grossièrement " erronée.

[166] Sur le sujet, je me permets de faire miens les propos suivants de l'arbitre Jean-Pierre Lussier :

" Le cas actuel ne s'inscrit pas dans le cadre de 13.16 et l'Employeur n'assume ici aucun fardeau. C'est au Syndicat qu'il revient de prouver le caractère discriminatoire, abusif ou de mauvaise foi de l'évaluation effectuée par l'infirmière-chef.

La mauvaise foi et la discrimination sont des concepts qu'on peut assez facilement cerner. La mauvaise foi est l'action de celui qui n'agit pas avec loyauté, honnêteté ou sincérité. C'est l'action d'une personne qui est animée d'une intention malicieuse et qui agit dans le but de nuire à autrui. La discrimination est l'action d'opérer une distinction fondée sur des caractéristiques spécifiques à une personne (âge, sexe, race, couleur, religion, etc.) lorsque ces caractéristiques n'ont aucun lien avec la décision à prendre.

Dans la présente instance, le tribunal ne dispose d'aucun élément de preuve pour conclure que l'évaluation concernée était discriminatoire ou effectuée de mauvaise foi.

Le caractère abusif ou déraisonnable d'un geste est un élément beaucoup plus difficile à circonscrire, car il fait appel à une appréciation subjective. Il est d'ailleurs significatif que les tribunaux d'arbitrage utilisent beaucoup plus souvent leur

pouvoir d'intervention pour casser une décision au motif qu'elle est abusive ou déraisonnable plutôt qu'en raison de son caractère discriminatoire ou malicieux. Devant des critères aussi subjectifs, les tribunaux seraient facilement tentés de déclarer abusive ou déraisonnable une action qu'ils n'auraient pas eux-mêmes posée dans les mêmes circonstances. Ils manifesteraient alors un interventionisme, pas toujours conciliable avec l'article de la convention collective qui reconnaît à l'Employeur les pouvoirs de gérance. À notre avis, une action ne devrait être déclarée abusive ou déraisonnable pour le seul motif que le tribunal d'arbitrage ne l'aurait pas posée. Une action ne devrait être déclarée abusive ou déraisonnable que si elle est anormale, excessive ou irrationnelle.

Bien sûr, il faut encore ici porter un jugement de valeur. L'anormalité, l'excès ou le caractère irrationnel d'une action s'apprécient subjectivement, mais la simple formulation de ces critères démontre qu'il ne suffit pas d'être en désaccord avec une décision pour que celle-ci soit réputée déraisonnable. Une décision peut être erronée sans être abusive. La frontière d'intervention du tribunal d'arbitrage devrait se rapprocher de la distinction, bien connue en droit civil, entre l'erreur et la grossière erreur. Une décision sera abusive ou déraisonnable non pas parce qu'elle est erronée, mais parce qu'elle est grossièrement erronée. Et une décision n'est grossièrement erronée que lorsqu'on est convaincu qu'une personne raisonnable ne pourrait pas y parvenir. [Centre hospitalier Général de Montréal –et- FIQ (grief de Myra Rubin), Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, 14 avril 1989, 89A-120, p. 13 et 14.]

[121.3] *Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 308, et Ville de Saint-Jérôme*, M<sup>e</sup> Jean-Denis Gagnon, arbitre, 13 décembre 2006, DTE 2007T-105 :

« [41] Cependant, même en considérant que les articles du Code qui retiennent ici l'attention sont d'ordre public, l'on ne saurait en aucun cas présumer qu'une partie a manqué aux obligations qu'ils lui imposent. Il incombe au contraire à celui qui soutient que les principes affirmés à ces articles ont été ignorés, ou violés, de démontrer les faits sur lesquels il fonde ses prétentions. Toute autre façon d'agir serait incompatible avec le principe affirmé à l'article 2865 du Code, qui prévoit que *La bonne foi se présume toujours ...*

[...]

[47] De toute évidence, des différences doivent être faites entre les cas où la décision de l'employeur qui est contestée se fonde sur des dispositions de caractère très général de la convention collective

– telles celles qui reconnaissent ses droits de direction – et ceux où le litige soumis à l'arbitre naît de ses décisions fondées sur des dispositions précisant en termes exprès les règles qu'il doit observer, et prises en conformité avec ces mêmes dispositions.

[48] Tel que mentionné précédemment, la désignation des deux mis en cause aux postes d'ouvriers aux services des loisirs, qui ont été comblés au mois de juillet 2005, a été faite en conformité avec les règles portant sur la nomination de salariés à des postes permanents. Le Syndicat aurait dû présenter une preuve particulièrement convaincante pour que l'on puisse considérer que la Ville aurait agi de façon abusive, discriminatoire ou de mauvaise foi à cette occasion. Or, tel que mentionné précédemment, aucune preuve de cette nature n'a été produite lors de la séance arbitrale. »

[122] Le procureur patronal ajoute que, de toute manière, il ne décèle pas dans la décision de l'assemblée départementale de la mauvaise foi ou de la discrimination.

[123] Les politiques départementales ne sont pas d'une grande limpidité et peuvent même conduire à des difficultés d'application :

- ~ À S-13, les critères d'attribution font référence au domaine d'appartenance à l'embauche;
- ~ À S-14, il est écrit que : « tous les professeurs actuels relèvent du secteur des Études langagières »;
- ~ Les sous-secteurs énumérés au point 2 de S-14 ne sont pas les mêmes que ceux identifiés pour chaque professeur dans l'annexe de S-14. Ainsi, le domaine traductique et terminotique identifié pour la plaignante n'apparaît pas dans les sous-secteurs ou domaines d'appartenance au point 2.

[124] Le procureur rappelle que les domaines identifiés à l'annexe de S-14 ne traduisaient même plus la réalité dans le département. Selon le témoignage de monsieur Quirion, le professeur Farid n'est pas dans le domaine de la littérature enfantine. Monsieur Quirion lui-même n'est pas en traduction professionnelle de l'anglais au français.

[125] En raison de ces confusions, c'était la première fois que l'attribution des tâches posait problème. Toutefois, l'attribution du cours 1323 au professeur Quirion était une décision de l'assemblée départementale qui respectait la condition prévue à l'article 10.06, c'est-à-dire que le professeur Quirion avait les qualités et les habiletés pour donner ce cours.

[126] Quant au non-respect du délai de sept jours en vertu de S-19, le procureur patronal rappelle que la plaignante n'a pas invoqué un problème de délai lors de la

rencontre du 20 octobre 2006. Le professeur Quirion avait appris quelques jours plus tôt qu'un de ses cours était annulé. Il a agi le plus rapidement possible (courriel S-17). Cette situation n'a pas mis en péril la carrière de la plaignante. Ce fut un problème ponctuel.

[127] En guise de conclusion, le procureur patronal soumet l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec et Sûreté du Québec*, M. Serge Lalande, arbitre, 25 juillet 2006, DTE 2006T-756 :

« [63] Le syndicat ne prétend pas directement que cette performance de la plaignante aurait dû être jugée satisfaisante en terme de quantité de travail. Il soumet plutôt qu'en ne respectant la procédure d'évaluation prévue à la convention collective et en n'informant pas adéquatement la plaignante, le représentant de l'employeur a agi de façon déraisonnable et a vicié le processus.

[64] La convention collective impose à l'employeur d'évaluer un employé en stage probatoire au moins une fois durant ce stage et de le faire sur un formulaire signé par les supérieurs. La preuve démontre que l'employeur n'a pas respecté ces dispositions dans le cas de la plaignante.

[65] Elle s'est fait dire en début janvier par son supérieur immédiat que son travail faisait l'objet d'une évaluation. Le résultat de cette évaluation n'a pas été communiqué à la plaignante par écrit avant ou au moment de sa fin d'emploi. Elle a été avisée verbalement quelques minutes avant l'expiration de son stage probatoire qu'elle ne faisait pas l'affaire et que son emploi était terminé. »

### ***La réplique du Syndicat***

[128] Même si le Syndicat a retiré des correctifs dans le grief, cela ne signifie pas que le problème soit réglé pour autant. La pièce S-20 indique que le professeur Quirion donne toujours à l'été 2007 le cours 1323.

[129] La procureure syndicale rappelle que l'assemblée départementale, en vertu de 10.13, doit remettre la liste des tâches d'enseignement un mois avant le début de chaque trimestre. La plaignante, à la réunion du 20 octobre 2006, a demandé de reporter d'une semaine la requête du professeur Quirion sur le changement d'appartenance, ce qui laissait amplement le temps d'en discuter avant de remettre l'attribution des tâches.

## DÉCISION ET MOTIFS

[130] Le grief présenté au nom de la plaignante (S-2), et amendé par la suite à deux reprises, me demande de rendre une sentence déclaratoire sur les sujets suivants :

« **DÉCLARER** que la décision de l'assemblée départementale du département des études langagières de ne pas lui attribuer le cours LNG 1323-01 au trimestre d'hiver 2007 est contraire à la convention collective;

**DÉCLARER** que la décision de l'assemblée départementale du département des études langagières de ne pas lui attribuer le cours LNG 1323-01 au trimestre d'hiver 2007 est contraire à la *Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs* adoptée par le département le 26 mars 2004;

**DÉCLARER** que le domaine d'appartenance de la plaignante aux fins de l'application de la *Politique d'attribution de la charge d'enseignement des professeurs* adoptée par le département le 26 mars 2004 est le domaine de la traductique et de la terminotique;

**DÉCLARER** que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche aurait dû refuser d'approuver la décision de l'assemblée départementale et sommer l'assemblée départementale de reconsidérer sa décision et d'octroyer le cours à la plaignante;

**RENDRE** toute autre ordonnance requise pour sauvegarder les droits de la plaignante. »

[131] L'Employeur s'oppose à la recevabilité du grief en s'appuyant sur les articles 10.06 et 23.10 de la convention collective :

« **10.06** La répartition et/ou la modification des tâches entre les professeurs est du ressort exclusif de l'Assemblée départementale. Elle doit tenir compte des qualités et habiletés de chacun. »

« **23.10** Le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'Assemblée départementale.

De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'Assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université. »

[132] L'attribution et la répartition des tâches sont des prérogatives de gestion qui, le plus souvent dans le monde du travail, sont exercées par l'Employeur et peuvent être balisées par des dispositions de la convention collective. Si l'Employeur viole une ou plusieurs de ces dispositions, le Syndicat ou le salarié visé peuvent déposer un grief.

[133] Dans la présente convention collective, à l'article 10.06, les parties ont convenu que ce pouvoir de gestion serait « du ressort exclusif » de l'assemblée départementale. Ainsi, ni l'Employeur ni l'arbitre ne doivent s'immiscer dans l'exercice par l'assemblée départementale de ses prérogatives. Cette gestion peut comprendre des politiques et des procédures encadrant son exercice et sa décision, mais ces politiques et ces procédures relèvent aussi de la compétence exclusive de l'assemblée départementale.

[134] La protection de l'exclusivité de cette compétence attribuée à l'assemblée départementale apparaît à l'article 23.10 de la convention collective. Un professeur ne peut présenter un grief à l'endroit de l'Employeur si une décision relève de l'assemblée départementale, ni même lorsque l'Employeur rend une décision similaire à celle de ladite assemblée.

[135] Cette disposition de 23.10 est cohérente avec celle de l'article 24.02 :

« Le terme grief qui signifie : toute mésentente entre l'Université et un professeur ou le Syndicat relative à l'interprétation ou à l'application de la convention collective. » (mon soulignement)

Il n'y a donc pas existence d'un grief lorsqu'il y a une mésentente entre l'assemblée départementale et un professeur.

[136] Cela dit, les deux premiers paragraphes de 10.13 prévoient ce qui suit :

« **10.13** – Au plus tard le 15 juin de chaque année, le directeur du département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche pour approbation, le projet détaillé de tâche annuelle de travail de chaque professeur, et ce, à l'égard de chaque composante de sa tâche.

Il transmet également, un (1) mois avant le début de chaque trimestre la liste de toutes les activités d'enseignement qui seront assumées par les professeurs de son département. »

[137] Par ailleurs, en vertu de 10.14, dans le cas où les délais prévus à la clause 10.13 ne soient pas respectés, le vice-recteur effectue lui-même la répartition des tâches. Dans le dossier qui nous occupe, le vice-recteur n'a pas eu à répartir lui-même les tâches.

[138] L'approbation par le vice-recteur vise à s'assurer que les obligations prises par l'Employeur ou les dispositions de la convention collective ont été respectées par l'assemblée départementale.

[139] Ainsi, par exemple, dans l'attribution des tâches approuvées par le vice-recteur, ce dernier doit vérifier si les dispositions de 10.15 et de 10.16 ont été respectées :

« **10.15** – En aucun cas, un professeur ne peut être tenu d'assumer la dispensation d'activités d'enseignement non-créditées.

**10.16** – Le professeur ne peut être tenu d'enseigner à des étudiants qui ne seraient pas officiellement inscrits à son cours. »

[140] L'article 10.06 impose une obligation à l'assemblée départementale lors de la répartition des tâches de : « tenir compte des qualités et habiletés de chacun ». Cette exigence est normale, car il serait incongru de permettre à une assemblée départementale d'attribuer des tâches à un professeur qui n'a ni habileté ni qualité pour exercer ses tâches. L'Employeur a encore la responsabilité de voir à ce que l'enseignement ou la recherche et les autres fonctions d'un professeur soient de qualité.

[141] Je n'ai pas à me demander qui, de la plaignante ou du professeur Quirion, était le mieux qualifié pour donner le cours 1323. Je n'ai pas non plus à vérifier si l'assemblée départementale s'est livrée à ce même exercice ni si l'Employeur l'a fait. La seule question reliée à l'article 10.06 est de se demander si le professeur Quirion possédait des habiletés et des qualités pour donner le cours 1323 ou si l'assemblée départementale lui a attribué ce cours uniquement parce qu'il avait plus d'ancienneté que la plaignante. Je reviendrai plus loin sur la question des sous-secteurs et des domaines d'appartenance.

[142] J'ai examiné le témoignage de monsieur Quirion et les documents qu'il a déposés (paragraphe 43 à 55 ). Il ne m'apparaît pas possible de conclure que ce professeur n'avait pas les habiletés et les qualités pour donner le cours 1323. De plus, la partie syndicale n'a jamais prétendu ou prouvé que le professeur Quirion n'était pas qualifié pour donner ce cours. En conséquence, avec respect, j'estime que l'assemblée départementale n'a pas violé l'article 10.06 de la convention collective, ni l'Employeur en approuvant les tâches confiées au professeur Quirion.

[143] La partie syndicale a soutenu que, même si le droit au grief sur une décision d'une assemblée départementale n'existe pas, l'arbitre peut intervenir si la convention collective a été violée. J'ai déjà décidé que l'article 10.06 ne l'a pas été. Toutefois, la partie syndicale a plaidé que, par l'application de l'article 1.02, les politiques de l'assemblée départementale sont intégrées à la convention collective et, de ce fait, si elles ne sont pas respectées par cette même instance, il y a violation de la convention collective. Encore ici, avec respect, je ne souscris pas à cette position. L'assemblée départementale est souveraine dans ses champs de compétence, comme celui de l'attribution des tâches, et il lui appartient d'adopter les politiques et les procédures qu'elle juge opportunes pour l'exercice de sa compétence. Elle n'a pas à faire approuver ses politiques ou ses procédures par l'Employeur.

[144] Les politiques et les procédures de l'assemblée départementale ne doivent pas contrevenir aux dispositions de la convention collective ou ne doivent pas être



discriminatoires, abusives ou allant à l'encontre de l'ordre public, comme, par exemple, à l'encontre des chartes des droits et libertés de la personne. Pour illustrer ma pensée, je présente deux exemples qui, je le reconnais, sont caricaturaux :

- ~ L'assemblée départementale, dans sa politique, prévoit que toutes les tâches d'enseignement sont attribuées par ancienneté quelles que soient les qualités et les habiletés du professeur qui demande d'enseigner ce ou ces cours. Manifestement, cette politique irait à l'encontre de 10.06.
- ~ L'assemblée départementale, dans sa politique, détermine que certains cours ne peuvent être donnés que par des hommes. Encore ici, manifestement, cette politique va à l'encontre des chartes.

[145] Ainsi, si le 20 octobre 2006, l'assemblée départementale n'a pas suivi ses politiques S-13 et S-14, et surtout si le changement qu'elle a apporté à cette réunion du 20 octobre 2006 ne contrevient ni à la convention collective ni à l'ordre public, je ne vois aucune assise juridique me permettant d'intervenir, tant sur les politiques antérieures au 20 octobre 2006 que sur le changement que l'assemblée départementale a apporté lors de l'attribution des tâches. Il faut se rappeler que les professeurs, lors de la réunion de l'assemblée départementale, s'étaient entendus sur les points suivants :

#### « 6. DEMANDE DE CHANGEMENT DE DOMAINE D'APPARTENANCE

M<sup>me</sup> Melançon rappelle que ce point n'aura pas d'incidence sur les tâches d'enseignement qui seront traitées au point 7 de l'ordre du jour (adoption des tâches d'enseignement). Elle précise que, vérification faite, le domaine d'appartenance est le même pour tous les professeurs du Département, c'est-à-dire "secteur des études langagières". Si les membres de l'assemblée désirent être plus précis et déterminer des sous-secteurs d'appartenance, il faudrait l'officialiser par une résolution.

À la suite des discussions en séance, l'assemblée s'entend pour conserver le domaine "études langagières" pour tous les professeurs du Département. Le Comité des politiques et des procédures suggère de modifier le point 2 de la Politique d'intégration ou de changement de domaine d'appartenance en y retirant les sous-secteurs. »

(mes soulignements)

[146] La partie syndicale a plaidé aussi que, même si un professeur ou le Syndicat ne peuvent déposer un grief à l'encontre d'une décision de l'assemblée départementale, l'ouverture au grief demeure si la décision est prise de mauvaise foi, est discriminatoire ou abusive. Il a été prétendu que l'Employeur s'est immiscé illégalement dans le processus décisionnel de l'assemblée départementale en donnant la directive que, dans l'attribution des tâches, il n'y avait pas de domaine d'appartenance ou de sous-secteurs. Compte tenu de cette prétendue directive, la directrice du département aurait orienté la décision de l'assemblée départementale qui a causé préjudice à la plaignante.

[147] Sur cet aspect, je ne peux me convaincre que, d'une part, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, de mauvaise foi, ait donné une directive erronée à l'assemblée départementale et, d'autre part, que cette dernière, de mauvaise foi, ait entériné cette directive dans le but de priver la plaignante d'un droit, si elle en avait un.

[148] Le témoignage du vice-recteur Dubé fait ressortir les points suivants :

- ~ Avant son témoignage à l'audition, il n'avait jamais vu les documents S-13 et S-14. Cela m'apparaît logique, car l'Employeur n'a pas à approuver les politiques de l'assemblée départementale dans les domaines de leur compétence;
- ~ Lors de la remise des tâches des professeurs par le directeur du département, en vertu de 10.13, les tâches d'enseignement attribuées à chaque professeur ne sont pas identifiées;
- ~ Lors de l'attribution et de la répartition des postes dans les différents départements, il est fait appel à la notion de « secteur disciplinaire ». Le vice-recteur n'avait pas connaissance que des départements, dont celui des études langagières, avaient des politiques relatives à des domaines d'appartenance ou à des sous-secteurs.
- ~ Le vice-recteur n'est pas intervenu dans les politiques internes de l'assemblée départementale relatives à l'attribution des tâches d'enseignement.

Le témoignage de monsieur Dubé n'a pas été contredit. La partie syndicale s'est appuyée sur les termes apparaissant au procès-verbal de la réunion du 20 octobre 2006 :

« Elle (M<sup>me</sup> Melançon) précise que, vérification faite, le domaine d'appartenance est le même pour tous les professeurs du Département, c'est-à-dire « secteur des études langagières ».

Cet énoncé rapporté dans le procès-verbal n'est pas étranger à ce qui apparaissait au point 2 de S-14 en mars 2005 :

**« 2. Domaine d'appartenance ou sous-secteur**

Tous les professeurs actuels du Département relèvent du secteur des Études langagières [...] »

Aucune disposition de la convention collective n'oblige une assemblée départementale, aux fins de répartition des tâches d'enseignement, de subdiviser le secteur en sous-secteurs ou en domaines d'appartenance.

Quoi qu'il en soit, il aurait été intéressant d'entendre madame Melançon pour déterminer si elle avait reçu une directive de monsieur Dubé visant à diriger la décision de l'assemblée départementale vers l'attribution du cours 1323 à monsieur Quirion plutôt qu'à la plaignante.

[149] Même si en formulant l'hypothèse qu'elle aurait reçu cette directive du vice-recteur, rien dans la preuve ne permet d'abord de conclure que monsieur Dubé se soit immiscé de mauvaise foi dans l'attribution des tâches au département des études langagières, en particulier pour celles de la plaignante et du professeur Quirion. Ensuite, rien ne permet de conclure que la directrice de département a véhiculé cette directive par mauvaise foi pour favoriser monsieur Quirion. Enfin, rien ne permet de conclure que l'assemblée départementale se soit prêtée de mauvaise foi à la position du vice-recteur pour attribuer le cours 1323 au professeur Quirion.

[150] Peut-être qu'aux yeux de la plaignante et du Syndicat, l'assemblée départementale a pris une mauvaise décision le 20 octobre 2006. Cependant, la preuve n'établit pas qu'elle était teintée de mauvaise foi, d'arbitraire ou de discrimination. Or, l'article 23.10 est clair : une décision de l'assemblée départementale dans son champ de compétence ne peut faire l'objet d'un grief. L'attribution des tâches, y compris celles de l'enseignement, est du ressort exclusif de l'assemblée départementale.

2008-6134

Page 52

***Dispositif***

[151] Par ces motifs, le grief est rejeté.

Longueuil, le 7 juillet 2008

(S) Diane Fortier

---

M<sup>e</sup> Diane Fortier, arbitre

Copie conforme

Diane Fortier