

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :
Date : 12 septembre 2017

DEVANT L'ARBITRE : M^e PIERRE-GEORGES ROY

Université du Québec en Outaouais
Ci-après appelée « l'employeur »
et

**Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en
Outaouais**
Ci-après appelé « le syndicat »

Griefs n° 2016-11 et 2016-12
Nature du litige : Participation aux délibérations du conseil d'administration
(conflit d'intérêts)
Convention collective : 2010-2015

Pour l'employeur : Me Isabelle Carpentier-Cayen
Pour le syndicat : Me Alain Brouillard

Mandat : 15 mars 2017
Audience : 29 août 2017
Décision : 12 septembre 2017

SENTENCE ARBITRALE
(Art. 100 et suiv. C.t.)

I- CONSIDÉRATIONS PRÉLIMINAIRES

[1] J'ai été mandaté par les parties afin de trancher deux griefs déposés au mois de mai 2016 visant à contester la façon dont la présidente du syndicat a été avisée d'un sujet à l'ordre du jour d'une réunion du conseil d'administration de l'Université du Québec en Outaouais (ci-après désignée l'« UQO »), de même que le fait qu'elle ait été exclue d'une partie de la réunion sans disposer de suffisamment d'information pour valider cette situation.

[2] Le premier de ces griefs a été déposé par Louise Briand. Je le reproduis en entier afin de bien camper la situation en cause :

FAITS

Le 25 avril 2016, lors de la réunion du conseil d'administration de l'UQO, le secrétaire général de l'UQO, Me André J. Roy, m'a demandé de quitter le Conseil sans me donner l'information nécessaire pour me permettre de décider si je devais quitter ou pas. J'avais déjà rappelé au secrétaire général dans un échange de courriels – 22 et 23 avril 2016 -, que la sentence arbitrale de Me Claude Fabien sur cette question stipulait que l'information devait être suffisante (renseignements, copie des griefs le cas échéant) pour permettre à un administrateur de décider de son exclusion.

PRÉJUDICE SUBI

Le secrétaire général, de même que le recteur, ont refusé de me donner l'information suffisante, contrevenant ainsi à la sentence arbitrale liant les parties. De plus, en m'affrontant sur cette question et utilisant un ton hiérarchique et ne tenant pas compte du principe de l'égalité des membres du conseil d'administration, ils ont, devant tous les autres administrateurs, miné ma crédibilité ainsi que ma réputation.

CORRECTIFS

Je réclame qu'il soit déclaré que l'information transmise par le secrétaire général était insuffisante et ne respectait pas la sentence arbitrale de l'arbitre Claude Fabien.

Je réclame qu'un montant de 5 000\$ me soit octroyé comme préjudice pour l'atteinte à ma qualité d'administratrice à part entière, et à ma réputation et à ma crédibilité.

(pièce S-2)

[3] Le grief déposé par le syndicat reprend les mêmes faits et réclame, à son bénéfice, le remboursement des frais de représentation et d'arbitrage liés à la présentation des deux griefs (pièce S-3). Je note toutefois que le syndicat a mis de côté, à cette étape, sa réclamation de dommages à cet égard.

[4] L'UQO a présenté un moyen préliminaire demandant le rejet des griefs au motif que la situation visée ne relève pas de la notion de grief et que le tribunal d'arbitrage n'a pas juridiction pour s'en saisir. Cette question a été traitée en même temps que le fond des griefs. Il a été convenu que je ne trancherais la deuxième question que dans la mesure où ce moyen préliminaire était rejeté.

[5] L'audience a donné lieu à une preuve testimoniale succincte et au dépôt de plusieurs documents au soutien des prétentions respectives des parties. Je résumerai cette preuve, qui ne m'apparaît pas, quant à ses composantes essentielles, être particulièrement litigieuse. Je répondrai ensuite aux questions qui me sont posées.

II- PREUVE PERTINENTE

A- Les organisations et les personnes en présence

[6] L'UQO est une composante du réseau de l'Université du Québec. Elle a été constituée en vertu de la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q. c. U-1).

[7] Cette Loi prévoit notamment qu'une université constituante, comme l'UQO, exerce ses droits et pouvoirs par le biais d'un conseil d'administration. Les pouvoirs du conseil d'administration sont définis aux articles 55 et 56 du *Règlement général* adopté par l'UQO (pièce E-1).

[8] L'article 32 de la *Loi sur l'Université du Québec* prévoit que le conseil d'administration est constitué de seize membres dont certains sont issus des collèges d'enseignement général et professionnel de la région concernée, des milieux sociaux, culturels, des affaires et du travail, de même que d'un diplômé de l'Université. Il y a également neuf membres du conseil d'administration qui sont des membres de son personnel ou de sa clientèle. L'article 32 prévoit en effet qu'en font partie le recteur, deux personnes exerçant une fonction de direction, trois professeurs désignés par le corps professoral, un chargé de cours et deux étudiants désignés par l'ensemble des étudiants de l'Université.

[9] Au cours de l'année 2016, un des trois professeurs mandatés pour agir au sein du conseil d'administration était Louise Briand. Celle-ci est professeure au département des sciences sociales, mais est également présidente du syndicat des professeurs de l'UQO (ci-après désigné le « SPUQO ») depuis le mois de mai 2012. Il m'a par ailleurs été souligné que cette activité professionnelle de Mme Briand constitue une tâche reconnue comme étant partie de la charge de travail d'un professeur en vertu de la convention collective de travail.

B- Les règles relatives aux séances du conseil d'administration et la notion de conflit d'intérêts

[10] C'est le secrétaire général de l'UQO qui est responsable de l'organisation des réunions du conseil d'administration. À cette fin, il doit préparer, conformément au *Règlement général*, un avis de convocation et un projet d'ordre du jour qu'il doit transmettre dans les délais prévus à chaque membre du conseil d'administration.

[11] Les articles 37.1 et 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* prévoient à cet égard des règles relatives aux conflits d'intérêts. L'article 37.2 prévoit spécifiquement ce qu'il en est de l'exclusion d'un membre, par ailleurs également membre du personnel de l'UQO, lors des délibérations du conseil d'administration. Il se lit comme suit :

37.2 Le membre du conseil d'administration d'une université constituante visé au paragraphe c de l'article 32 et qui est également membre du personnel de celle-ci, doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question concernant les négociations relatives à la convention collectives ou au contrat collectif de travail en tenant lieu qui le régit ou qui régit d'autres membres du personnel de l'université constituante. Un membre du personnel de l'université constituante qui fait partie du conseil d'administration doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct.

(mes soulignements)

[12] Il importe de noter qu'un *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration* a été adopté par l'UQO qui prévoit des règles de même nature en regard du retrait de certains de ses membres lorsque sont discutés des questions de cette nature. L'article 9 indique en effet ce qui suit à cet égard :

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

Les membres du conseil d'administration ci-après énumérés:

- a) le recteur,
- b) les personnes exerçant une fonction de direction;
- c) les professeurs, les étudiants ainsi que le chargé de cours;
- d) le membre provenant des collèges d'enseignement général et professionnel.

ne peuvent sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit leur intérêt personnel et les devoirs de leurs fonctions. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt leur échoit par succession ou par donation, pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec diligence.

Les membres du conseil d'administration ci-après énumérés :

- e) les membres provenant des milieux sociaux, culturels, des affaires et du travail;

f) le diplômé de l'Université

qui ont un intérêt direct ou indirect dans une entreprise qui met en conflit leur intérêt personnel et celui de l'UQO doivent, sous peine de déchéance de leur charge, le dénoncer par écrit au recteur et s'abstenir de participer à toute délibération au cours de laquelle leur intérêt est débattu. Ils doivent en outre se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatif à cette question.

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

Un membre du personnel de l'UQO qui fait partie du conseil d'administration doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct.

(pièce E-2; mon soulignement)

C- Les événements survenus au cours de l'année 2012 et la sentence arbitrale rendue par Me Claude Fabien le 24 février 2014 (pièce S-2)

1- La situation factuelle ayant donné lieu au grief entendu par Me Fabien

[13] La partie syndicale a déposé en preuve une sentence arbitrale rendue le 24 février 2012 par l'arbitre Me Claude Fabien. Ici aussi, la question en litige concernait la notion de conflit d'intérêts de la part des représentants des professeurs dans le cadre des activités du conseil d'administration de l'UQO. Me Fabien résume ainsi la situation factuelle qui lui était soumise :

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

Par le présent grief, le syndicat demande notamment au Tribunal de déclarer que l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* ne donne pas le droit à l'employeur

d'exclure ainsi les professeurs membres du conseil des délibérations et du vote sur les questions relatives à l'imposition de mesures disciplinaires à d'autres professeurs ainsi que sur des questions relatives à des griefs déposés par d'autres professeurs ou par leur syndicat.

(pièce S-4, page 2)

2- La décision rendue par Me Claude Fabien

[14] Je me permets de citer ensuite de façon extensive les motifs de sa décision qui fait droit partiellement au grief :

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

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

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

avant que ces derniers ne décident de cette demande par la tenue d'un vote.

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

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

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

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

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

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

e) «différend» une mésentente relative à la négociation ou au renouvellement d'une convention collective ou à sa révision par les parties en vertu d'une clause le permettant;

f) «grief» toute mésentente relative à l'interprétation ou à l'application d'une convention collective.

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

La Loi sur l'Université du Québec ne définit pas le terme «négociations» de l'article 37.2. Il y a lieu d'appliquer à titre supplétif celle qui se dégage des définitions du Code du travail. Le législateur a employé le terme «négociations» dans la Loi sur l'Université du Québec dans le même sens que dans le Code du travail. Rien ne permet de croire qu'il a voulu y inclure des questions relevant de l'interprétation ou de l'application des conventions collectives, et encore moins des relations de travail, en général, comme l'a prétendu l'employeur.

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

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

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

La troisième question soulevée par le grief est la suivante : l'employeur a-t-il raison de considérer, quant à l'interprétation du second motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la Loi sur l'Université du Québec pour «toute question dans laquelle il

a un intérêt personnel et distinct», que lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le professeur membre du conseil n'a pas le droit de participer aux délibérations et au vote parce qu'il est en conflit d'intérêts du seul fait qu'il soit membre de la même unité de négociation, et à plus forte raison, s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs ?

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

La Tribunal est d'avis (1) que le membre professeur n'a pas d'intérêt «personnel et distinct» dans le grief d'un autre professeur ou du syndicat des professeurs du simple fait de son appartenance à la même unité de négociation, mais (2) qu'il a un tel intérêt s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du même syndicat.

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

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

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

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

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

[al. 2] En outre, un membre du personnel d'un collège doit, sous peine de déchéance de sa charge, s'abstenir de voter sur toute question portant sur son lien d'emploi, sa rémunération, ses avantages sociaux et ses autres conditions de travail ou ceux de la catégorie d'employés à laquelle il appartient. Il doit en outre, après avoir eu l'occasion de présenter ses observations, se retirer de la séance pour la durée des délibérations et du vote relatifs à cette question.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Un membre du personnel de l'UQO qui fait partie du conseil d'administration doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le syndicat est une personne morale abstraite qui ne peut agir concrètement que par le truchement des personnes qui assument les fonctions de direction en son sein et qui

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

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

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

Cette incompatibilité est d'ailleurs reconnue par le Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration de l'employeur, dont l'article 8 prévoit ce qui suit :

8. Situations de conflit d'intérêts

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

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

Telle était la situation de M. Bellemare, professeur membre du conseil et membre du comité exécutif du syndicat, lors de la séance du 11 juin 2012. Il a voulu se retirer au moment

où le conseil s'apprêtait à délibérer sur des griefs de professeurs et de leur syndicat. Sa décision était la bonne.

Il convient d'ajouter que la même incompatibilité s'applique pour le professeur membre du conseil qui, sans être un dirigeant du syndicat, serait un représentant du syndicat, en raison soit de fonctions syndicales, soit d'un mandat particulier. Le mandataire assume une obligation de loyauté envers la personne qu'il représente. Il doit défendre ses intérêts. Son conflit est de même nature que le dirigeant syndical. Lorsqu'il siège au conseil, c'est comme si la personne qu'il représente s'y trouvait. De la même manière, un avocat qui serait membre du conseil devrait quitter les délibérations si la question à l'ordre du jour était l'action en justice intentée par son client contre l'Université. Il est évident que cet avocat aurait dans cette question un intérêt «personnel et distinct» qui est à la fois celui de son client et celui de l'exécution de ses propres obligations envers son client.

(pièce S-4, pages 21 à 29)

[15] L'arbitre Claude Fabien rend en conséquence les ordonnances suivantes :

Par ces motifs, le Tribunal décide de :

faire droit partiellement au grief du syndicat, sans effet rétroactif et pour valoir quant à l'avenir seulement;

déclarer que lorsque l'employeur annonce, dans l'avis de convocation à une séance du conseil, son intention de demander l'exclusion d'un membre professeur sur une question prétendument assujettie à l'article 37.2 de la Loi sur l'Université du Québec, il doit fournir suffisamment d'information sur cette question pour permettre à chaque membre du conseil d'apprécier le bien fondé de sa demande et d'exercer ses droits;

déclarer, quant à l'interprétation du premier motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la Loi sur l'Université du Québec pour «toute question concernant les négociations relatives à la convention collective», que le terme «négociations» s'entend restrictivement des négociations et de l'adoption de la convention collective et ne saurait s'étendre aux questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective postérieurement à son adoption, ni aux questions relatives aux relations de travail en général;

déclarer, quant à l'interprétation du second motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la Loi sur l'Université du Québec pour «toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct», que lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le

professeur membre du conseil a droit de participer aux délibérations et au vote, à moins d'avoir un intérêt personnel et distinct dans ce grief, ce qui est notamment le cas s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs;

(...)

(pièce S-4, page 29)

D- Les événements du mois de mai 2016 ayant donné lieu aux griefs

1- Les échanges de courriels entre Louise Briand et André J. Roy

[16] Une rencontre du conseil d'administration était prévue le 25 avril 2016. Dans ce contexte, un avis de convocation a été transmis aux membres par le secrétaire général, Me André J. Roy. À cette occasion, il a également transmis une note faisant état de l'exclusion de certains membres lors de la présentation du sujet relatif aux « Relations du travail ».

[17] Après avoir rappelé, notamment, l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*, que j'ai déjà cité, le secrétaire général écrit ce qui suit à cet égard:

Cet article spécifie qu'un membre du conseil d'administration issu du corps professoral ou des chargés de cours et qui est également membre du personnel doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question concernant les négociations relatives à la convention collective qui le régit ou qui régit d'autres membres du personnel de l'Université.

Le même article prévoit aussi qu'un membre du personnel de l'Université doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct.

Ainsi, en vertu des règles de gouvernance, lors de la discussion sur le point 11 *Relations de travail*, les observateurs et les membres du conseil d'administration qui sont aussi titulaires d'une fonction de direction ou de représentation au sein d'un syndicat seront invités à quitter la séance. Exceptionnellement, madame Sylvie B. de Grosbois demeurera dans la salle lors du traitement de ce point.

Si vous avez des questions, je vous invite à communiquer avec le Secrétariat général.

(pièce S-6)

[18] Louise Briand prend connaissance de ces propos et est d'avis que la démarche ne respecte pas les règles énoncées par l'arbitre Claude Fabien.

[19] Il s'ensuit en conséquence un échange de courriels entre Louise Briand et le secrétaire général de l'UQO les 22 et 23 avril 2016 (pièces S-7 à S-13). Dans le cadre du premier courriel, Mme Briand, citant la décision de Me Fabien, exprime le désir d'être mieux renseignée quant au contenu de ce point à l'ordre du jour afin de pouvoir déterminer si elle doit effectivement être exclue des délibérations. Me André J. Roy l'informe qu'il s'agit de discuter du cas d'un professeur et que cela exclut nécessairement la présence de la présidente du syndicat. Considérant l'opinion contraire exprimée par Mme Briand dans un autre courriel, Me Roy s'exprime plus longuement sur sa compréhension des règles applicables. Il écrit :

Quelle sera la différence vis-à-vis ton intérêt personnel à titre de présidente du SPUQO que le cas en question soit un cas disciplinaire d'un professeur, qu'on parle des griefs du SPUQO ou qu'on parle des négociations de la convention collective avec le SPUQO. Dans tous les cas, tu seras en conflit d'intérêt considérant que tu occupes un poste de direction du SPUQO.

J'essaie de comprendre en quoi les informations qui t'ont été dévoilées ne sont pas suffisantes pour que tu en arrives à la conclusion que ta fonction de présidente du SPUQO te place en situation de conflit d'intérêt lorsque le conseil d'administration discutera du cas d'un professeur. L'identité du professeur n'est pas pertinent. Peux-tu m'éclairer ?

(sic) (pièce S-10)

[20] Louise Briand lui répond et précise alors ainsi sa pensée à ce sujet dans un long courriel que je crois utile de reproduire en entier :

Dans le projet d'ordre du jour, il est écrit ceci : « En vertu de l'article 37.2, in fine, de la Loi sur l'Université du Québec, les employés membres du conseil d'administration ayant un intérêt personnel et distinct concernant ce point sont priés de quitter la réunion. »

À la lumière des informations que tu m'as transmises (« point 11 vise un membre du corps professoral », échange ci-dessous) et de la décision du Tribunal, il m'apparaît inadéquat d'écrire « les employés membres du conseil » et de ne pas préciser la nature du dossier qui permettrait aux « employés membres » de juger de la présence d'un intérêt personnel et distinct. J'ajoute que le Tribunal a statué qu'un membre professeur n'a pas d'intérêt personnel et distinct dans le grief d'un autre professeur ou de son syndicat du simple fait de son appartenance à la même unité de négociation (paragraphe 121); le Tribunal a de plus précisé les informations à mentionner dans l'avis de convocation en pareilles circonstances :

[109] Dans le présent cas, l'avis de convocation à la séance du 11 juin 2012 aurait dû mentionner au point 10 de l'ordre du jour, que le conseil serait saisi de certains griefs du

syndicat des professeurs et préciser de quels griefs il s'agissait, soit en fournissant copie des griefs, soit en donnant suffisamment de renseignements pour qu'un membre puisse en obtenir copie.

Pour ce qui concerne ma situation particulière, j'ajoute que je n'ai pas *a priori* d'intérêt personnel et distinct à l'égard de griefs *individuels* logés par une professeure, un professeur : il s'agit de griefs logés aux frais de la professeure, du professeur pour lesquels le SPUQO n'assume pas de représentation et dont il n'a pas nécessairement connaissance. C'est un cas de figure que le Tribunal n'a pas évoqué dans sa décision mais il importe de préciser qu'il s'agit d'une particularité de l'UQO. Il importe donc de préciser de quel(s) grief(s) il s'agit -s'il s'agit effectivement de grief -, et de fournir une copie des griefs.

Je réitère ma demande de fournir les informations à l'origine du projet d'exclusion annoncé dans le projet d'ordre du jour, dans le respect de la portée juridique de la décision rendue le 24 février 2014 par le Tribunal d'arbitrage de griefs

(pièce S-11)

2- Les discussions lors de l'assemblée du conseil d'administration du 25 avril 2016

[21] Lorsque le point relatif aux « Relations de travail » a été abordé, vers la fin de la rencontre du conseil d'administration, le 25 avril 2016, une demande de huis clos a été présentée. Le procès-verbal de cette rencontre précise qu'« un membre du conseil d'administration titulaire d'une fonction de direction au sein d'un syndicat est également invité à quitter la séance. » (pièce S-14).

[22] Après le départ des observateurs, une courte conversation, d'une durée d'environ cinq minutes survient impliquant Louise Briand et le recteur de l'UQO, Denis Harrison. Celui-ci indique qu'il s'agit d'une question liée à l'imposition d'une mesure disciplinaire à un professeur et qu'il n'y a donc pas encore de grief. S'ensuivent alors quelques échanges qu'il n'est pas utile de rapporter ici et le départ de Mme Briand, au motif qu'elle ne veut pas nuire au déroulement des activités du conseil d'administration (pièce E-3).

E- La base des griefs et les réclamations

[23] C'est au terme de cette rencontre que les griefs S-2 et S-3 ont été déposés afin de réclamer le respect de la décision de l'arbitre Me Claude Fabien.

[24] Je note que la réclamation de dommages au montant de 5 000\$ par Louise Briand, est appuyée sur ce qu'elle a qualifié être une démarche infantilissante à son endroit de la part du secrétaire général et du recteur de l'UQO devant tous les membres du conseil d'administration.

[25] Louise Briand a appuyé cette preuve sur une toile de fond selon laquelle ses activités assidues à titre de présidente du syndicat ont pu la rendre impopulaire

auprès de l'administration et que cela peut expliquer l'attitude adoptée dans ce dossier par le secrétaire général et le recteur.

[26] Je dois préciser à cette étape que la démonstration d'un animus à l'encontre de Louise Briand m'a semblé trop générale pour avoir un impact véritable sur la détermination des dommages à verser à celle-ci, le cas échéant. Il y a à cet égard des mentions parfois trop courtes ou trop génériques, qui ne permettent pas de décider si cette situation est avérée ou, le cas échéant, si les gestes allégués sont véritablement liés à l'existence d'une telle réalité.

III- PRÉTENTIONS RESPECTIVES DES PARTIES

A- Le moyen préliminaire

1- Contexte général

[27] La partie patronale a présenté d'entrée de jeu un argument relatif à la juridiction du tribunal d'arbitrage pour trancher les griefs S-2 et S-3.

[28] La situation est particulière considérant qu'une question similaire a été tranchée par l'arbitre Claude Fabien il y a à peine trois ans, sans que cet argument ait été soulevé.

[29] Cela dit, les parties se sont entendues sur le fait que cette question de juridiction devait être décidée en fonction des principes mis de l'avant par la Cour suprême du Canada dans le cadre de diverses décisions traitant de l'aire d'application de la juridiction arbitrale. Elles ont cité en particulier l'arrêt *Université Concordia c. Bisailon* ([2006] 1 R.C.S. 666), dont je traiterai évidemment dans le cadre de mes motifs.

2- Le point de vue de l'employeur

[30] Référant aux principes énoncés par les tribunaux supérieurs, l'employeur a expliqué que la question soumise ne pouvait être considérée comme relevant de la juridiction, même implicite, de l'arbitre de grief, dans la mesure où les activités du conseil d'administration ne s'inscrivent en aucun temps dans le cadre des rapports collectifs de travail qu'il entretient avec le syndicat. L'essence du litige se trouve ailleurs.

[31] Me Carpentier-Cayen souligne qu'il s'agit plutôt de relations qui sont mises en place par la *Loi sur l'Université du Québec*, précitée, de même que dans les règlements d'application adoptés par l'UQO. Rien ici ne met donc en cause des questions qui, directement ou indirectement, concernent l'application de la convention collective qui lie l'employeur et le syndicat. Il n'y a donc pas là de grief au sens où l'entend la convention collective.

[32] Dans ce contexte, l'arbitre de grief doit décliner juridiction et laisser au tribunal compétent, vraisemblablement la Cour supérieure en vertu du pouvoir que lui confère l'article 34 du *Code de procédure civile*, le loisir de déterminer les droits des parties (comme, par exemple, dans la décision *Journal communautaire de la Rive-Sud de Montréal c. Giroux*, 30 mars 2011). Me Carpentier-Cayen ajoute

qu'un tel recours serait de toute façon plus approprié, puisque ses conclusions s'appliqueraient également à tous les autres membres du conseil d'administration, qu'ils soient ou non syndiqués.

3- Le point de vue syndical

[33] La partie syndicale a plutôt suggéré que toute question traitant des rapports litigieux entre un membre du syndicat et un représentant de l'employeur, dans quelque contexte que ce soit, mettrait nécessairement en cause des principes qui touchent aux rapports collectifs de travail.

[34] Dans de telles situations, il y a nécessairement un élément qui touche, au moins implicitement, à l'application de la convention collective. L'arbitre peut donc être valablement saisi des griefs.

[35] En l'espèce, Me Brouillard pointe par ailleurs plusieurs textes de la convention collective qui évoquent les activités de ses membres au sein du conseil d'administration pour appuyer l'existence d'un tel lien entre le syndicat et l'employeur qui permet d'asseoir la juridiction du tribunal d'arbitrage.

B- Le respect des règles en matière d'exclusion des séances du conseil d'administration

[36] À cet égard, les parties ont été succinctes. Me Brouillard a référé à la décision de l'arbitre Claude Fabien pour appuyer les propos de Louise Briand selon lesquels elle avait le droit de connaître de façon beaucoup plus précise le sujet de discussion lié aux « Relations de travail ». Il ajoute que c'est en fonction de cette information qu'elle peut alors décider, elle-même, si elle est en conflit d'intérêts et, le cas échéant, se retirer des délibérations. Si elle ne le fait pas, le conseil d'administration peut alors décider que la situation justifie le retrait et ordonner l'exclusion.

[37] Me Carpentier-Cayen a plutôt fait valoir que la situation en cause était différente de celle analysée par l'arbitre Claude Fabien. L'avis de convocation ne décide en effet de rien puisqu'il se contente d'« inviter » certains membres du conseil d'administration à se retirer d'une partie des délibérations du conseil d'administration en raison des règles de conflit d'intérêts. Des informations plus précises ont été données à Louise Briand lors de l'assemblée elle-même et cela est conforme aux prescriptions mises de l'avant par Me Fabien dans sa décision. L'octroi de dommages ne peut donc être approprié dans ce contexte.

IV- MOTIFS ET DÉCISION

A- Le moyen préliminaire

1- Les principes énoncés par la jurisprudence de la Cour suprême en regard de la juridiction des tribunaux d'arbitrage des griefs

[38] Les contours de la juridiction des tribunaux d'arbitrage de grief sont dorénavant bien connus. De fait, les nombreuses décisions rendues par la Cour suprême du Canada, en particulier depuis les arrêts *Weber c. Ontario Hydro*

([1995] 2 R.C.S. 929) et *O'Leary c. Nouveau-Brunswick* ([1995] 2 R.C.S. 967), ont indiqué que tout ce qui découlait explicitement ou implicitement de l'interprétation ou de l'application de la convention collective était du ressort exclusif de l'arbitre de grief.

[39] L'arrêt *Board of Police Commissioners de la Ville de Régina c. Regina Police Association Inc.* ([2000] 1 R.C.S. 360) est venu préciser que ce qui importait dans le cadre de cette analyse était de déterminer l'essence du litige. La Cour y écrit ce qui suit à cet égard :

En résumé, le raisonnement qui sous-tend l'arrêt Weber, précité, est que les questions de compétence doivent être tranchées d'une manière qui soit conforme au régime législatif régissant les parties. Cette logique s'applique, qu'il s'agisse de choisir entre un tribunal et une instance décisionnelle créée par la loi ou entre deux organismes créés par la loi. La question clé dans chaque cas est de savoir si l'essence du litige, dans son contexte factuel, est expressément ou implicitement visée par un régime législatif. Pour statuer sur cette question, il convient de donner à la loi une interprétation libérale de façon à ce que l'attribution de compétence à une instance que n'avait pas envisagé le législateur ne porte pas atteinte au régime.

(paragraphe 39)

[40] Dans la même décision, la Cour indique la méthode pour en arriver à une telle qualification. Elle écrit ainsi au paragraphe 25:

Pour déterminer si un litige résulte de la convention collective, nous devons donc tenir compte de deux aspects : la nature du litige et le champ d'application de la convention collective. L'examen de la nature du litige vise à en déterminer l'essence. Cette détermination s'effectue compte tenu non pas de la façon dont les questions juridiques peuvent être formulées, mais des faits entourant le litige qui oppose les parties (...). 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 prévoie 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 (...).

[41] Dans ce cas particulier, les paramètres d'analyse proposés ont mené la Cour suprême à considérer que, la *Loi sur la police* de Saskatchewan ayant expressément déterminé que la discipline policière était du ressort de la

commission de police, c'est celle-ci qui devait décider d'une plainte suite à un congédiement de cette nature, plutôt que l'arbitre de grief.

[42] Utilisant le même mode d'analyse, la Cour suprême, dans une décision majoritaire émanant de quatre des sept juges ayant entendu l'appel, a ensuite décidé que des questions relatives à la portée du régime de retraite des professeurs de l'Université Concordia relevaient de la juridiction de l'arbitre de grief (*Université Concordia*, précitée).

[43] La Cour rappelle tout d'abord la démarche en deux étapes qui s'impose dans une telle situation:

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 (...).

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. (...)

(paragraphe 31 et 32)

[44] Je me permets par ailleurs, pour plus de clarté, de citer un long extrait de cette décision qui comporte l'essentiel des motifs de la majorité à cet égard :

(1) Incompatibilité du recours collectif avec les mécanismes de représentation collective et de mise en œuvre de la convention collective

La position soutenue par l'intimé ébranle deux piliers de notre système de relations collectives de travail : l'exclusivité de la compétence de l'arbitre et le système de représentation collective. Bien qu'en l'espèce ces principes se chevauchent dans leur application, j'en traiterai néanmoins séparément.

(i) *L'exclusivité de la fonction arbitrale*

La Cour supérieure ne possède pas la compétence *ratione materiae*, d'une part, quant au litige opposant M. Bisailon et Concordia et, d'autre part, quant à la plupart des litiges des autres membres du groupe visé par le recours collectif. Ce sont les arbitres de griefs nommés en vertu des conventions collectives applicables qui ont compétence exclusive sur ces différents litiges.

Je discuterai d'abord de la compétence personnelle de l'arbitre de grief. La Cour d'appel a rejeté la solution arbitrale adoptée, en l'espèce, par la Cour supérieure, notamment parce qu'elle considérait qu'un arbitre de griefs ne possédait pas, à l'égard de tous les membres du groupe

visé par le recours collectif, la compétence requise pour trancher les questions soulevées (par. 12). Je suis d'avis que la Cour d'appel a commis une erreur en adoptant cette position.

La Cour d'appel n'aurait pas dû s'attacher à la question de savoir si l'arbitre de griefs d'une convention avait compétence sur tous les membres éventuels du groupe visé par le recours collectif. Elle aurait plutôt dû déterminer en premier lieu si un arbitre de griefs est compétent pour trancher le recours individuel opposant M. Bisailon à Concordia. Ensuite, elle aurait dû s'interroger sur la nature des recours individuels de la majorité des autres membres du groupe visé et sur la compétence personnelle de l'arbitre à l'égard de leurs réclamations. Faute d'une telle analyse, la position de la Cour d'appel soustrait à l'arbitrage de griefs différents recours individuels, à l'égard desquels l'arbitre est compétent, pour les attribuer à la Cour supérieure — qui est par ailleurs dépourvue de toute compétence sur les personnes et la matière — pour le seul motif qu'une requête en autorisation de recours collectif a été déposée. Cette position fait abstraction des principes applicables au recours collectif et de la nature de cette procédure.

Par ailleurs, en ce qui concerne l'aspect matériel du litige, la compétence de l'arbitre de chacune des conventions collectives de Concordia est établie en l'espèce. Les faits allégués dans la requête de l'intimé Bisailon, c'est-à-dire les modifications unilatérales apportées au Régime de retraite par l'employeur et le problème de leur validité, se rattachent à tout le moins implicitement, peut-être même expressément, à ces conventions collectives et à leur application.

Comme je l'ai souligné plus tôt, chacune des conventions collectives en vigueur au moment de la requête renvoie d'une façon ou d'une autre au Régime de retraite. C'était le cas plus particulièrement de la convention collective qui s'appliquait à l'origine à l'intimé Bisailon. À ce sujet, il subsiste une certaine incertitude quant à l'identification de la convention collective applicable à l'intimé Bisailon pour les besoins du présent pourvoi. Cette question n'est toutefois pas déterminante puisque les dispositions pertinentes paraissent similaires.

En effet, la convention collective applicable à M. Bisailon au moment du dépôt de sa requête en autorisation prévoyait ce qui suit :

[TRADUCTION]

32.01 :

Les employés visés par la présente convention collective sont admissibles au régime d'avantages sociaux de l'Université, conformément aux conditions qui y sont prévues.

32.02 :

Le régime d'avantages sociaux comprend :

l'assurance vie;

l'assurance maladie;

l'assurance salaire;

le régime de retraite. [Je souligne.]

Par ailleurs, la convention collective qui liait M. Bisailon au moment où le juge a entendu la demande, comportait la stipulation suivante :

[TRADUCTION]

15.03 Régime de retraite

a) L'employeur accepte de maintenir la protection et les avantages qu'offre aux employés le régime de retraite actuellement en vigueur, selon les conditions générales fixées par le comité de retraite du conseil d'administration. [Je souligne.]

En vertu de ces dispositions, Concordia s'était engagée auprès des syndicats à offrir aux salariés visés le Régime de retraite selon les conditions de celui-ci. Les syndicats ont ainsi obtenu certaines assurances quant au maintien du régime et à l'admissibilité des salariés qu'ils représentent. En fait, les parties ont décidé d'inclure les conditions d'application du Régime de retraite dans la convention collective. Dans ce contexte, l'employeur n'était pas dans la position d'un tiers comme un assureur fournissant une prestation d'assurance proposée par les parties à la convention collective. Au contraire, Concordia semblait conserver le contrôle effectif de l'administration du Régime de retraite, tout en s'engageant, au moins implicitement, à respecter divers droits et obligations prévus par ce régime ou découlant des lois qui s'y appliquent. De ce fait, elle reconnaissait aussi la compétence personnelle et matérielle de l'arbitre de griefs.

Finalement, il ne s'agit pas en l'espèce d'un cas justifiant l'exercice par la Cour supérieure d'une compétence résiduelle exceptionnelle. Si les prétentions de l'intimé s'avéraient fondées, l'arbitre de griefs, saisi au moyen de la procédure de grief, aurait la compétence requise pour déclarer nulles les décisions de l'employeur et déterminer les réparations appropriées. En conséquence, la Cour supérieure n'a commis aucune erreur lorsqu'elle s'est

déclarée incompétente pour connaître du litige par le motif que l'arbitre de griefs avait une compétence exclusive en la matière.

(ii) *Le monopole de la représentation syndicale*

Par ailleurs, le fait d'attribuer le statut de représentant à l'intimé Bisailon, s'il était fait droit à sa requête en autorisation de recours collectif, serait incompatible avec les mandats légaux de représentation que le [Code du travail](#) accorde aux neuf syndicats accrédités représentant les salariés de Concordia. Ayant été négocié et incorporé à la convention collective, le Régime de retraite est devenu une condition de travail sur laquelle le salarié a perdu son droit d'agir sur une base individuelle, indépendamment du syndicat qui le représente. Par exemple, comme le confirme l'arrêt *Noël*, le salarié est privé du pouvoir de réclamer l'application du régime en s'adressant aux tribunaux de droit commun. Contrairement à tous ces principes, ce recours mettrait d'ailleurs en péril un accord explicite, conclu dans le cadre prévu par le [Code du travail](#), entre APUC et Concordia sur les matières mêmes qu'il vise.

Si les huit syndicats qui ne se sont pas entendus avec Concordia estimaient que leurs conventions collectives avaient été violées, il leur appartenait de faire valoir les droits des salariés qu'ils représentent. Comme la mésentente découlait, à tout le moins implicitement, de la convention collective, les syndicats auraient dû poursuivre la négociation collective entamée avec l'employeur ou déposer un grief devant un arbitre afin de faire valoir les droits de leurs unités de négociation. Leur choix tactique de céder de fait leur pouvoir de représentation à M. Bisailon ne tenait pas compte du mandat légal que leur attribue le [Code du travail](#), en tant que syndicats accrédités, et des obligations qu'il leur impose à l'égard des salariés et de l'employeur.

(2) Les difficultés de la solution arbitrale

Bien que je sois d'avis que le juge de première instance a conclu à bon droit à l'absence de compétence de la Cour supérieure en l'espèce, je dois admettre que cette solution n'est pas exempte de toute difficulté procédurale, notamment en raison de la multiplicité des recours possibles et des conflits potentiels entre des sentences arbitrales distinctes dans chaque unité de négociation. Toutefois, les difficultés appréhendées ne sont pas suffisantes pour justifier le renvoi de l'affaire devant la Cour supérieure et pour reconnaître la compétence de celle-ci.

Certes, comme l'arbitre de griefs tire sa compétence de la convention collective conclue à l'égard d'une unité de

négociation particulière, chacun des syndicats en cause dans la présente affaire pourrait déposer, en vertu de son entente, un grief invoquant l'illégalité des modifications apportées par l'employeur au Régime de retraite. Le dépôt de tels griefs pourrait donner lieu à une série d'arbitrages parallèles.

La Cour d'appel s'inquiète alors du chaos que risquent d'engendrer d'éventuelles décisions contradictoires. L'intimé n'a pas démontré la possibilité réelle d'un tel chaos procédural. Il n'est pas acquis que la confirmation de la compétence des arbitres de griefs entraînerait d'ailleurs automatiquement une multitude de recours arbitraux. Des solutions diverses s'offrent toujours dans le cadre des règles fondamentales du droit du travail. Ainsi, dans de telles situations, il est possible que l'ensemble des syndicats ou, à tout le moins, un grand nombre d'entre eux décident de s'entendre avec l'employeur pour soumettre les différents recours à un seul arbitre de griefs. Approche à laquelle pourrait difficilement s'opposer l'employeur en l'espèce. Cette approche est, selon moi, celle qui aurait dû être favorisée, en l'espèce, par les différentes parties en cause. De plus, dans l'hypothèse où un arbitre rendrait une décision relative à un grief déposé par l'un des syndicats concernés et se prononcerait en faveur de celui-ci, l'ensemble des salariés bénéficierait indirectement de cette sentence arbitrale, étant donné que la totalité des sommes prélevées sans droit serait remise à la caisse de retraite. Les griefs éventuels déposés par les autres syndicats deviendraient, en fait, de simples recours théoriques. En mettant les choses au pire, en cas de sentences arbitrales contradictoires ou incompatibles, Concordia pourrait probablement, sous réserve des voies étroites du contrôle judiciaire par la Cour supérieure, régler tout conflit en se conformant à la sentence la moins favorable pour elle.

La solution retenue en l'espèce a-t-elle pour effet de donner neuf chances au coureur, en permettant à chaque syndicat de déposer successivement des griefs en vue d'obliger, en fin de compte, l'employeur à se conformer à la décision arbitrale la plus sévère? J'en doute. La procédure civile offre différents outils permettant de résoudre les problèmes causés par la multiplicité des recours. Rien ne me porte à croire que la procédure arbitrale pourrait donner lieu à des abus de droit de la part des différents syndicats concernés qui utiliseraient de façon excessive la procédure à leur disposition.

D'ailleurs, les problèmes liés à la multiplicité des recours ne sont pas propres à la procédure arbitrale. En effet, si la requête en autorisation de recours collectif était accueillie

en l'espèce, rien n'empêcherait certains participants, qu'ils soient syndiqués ou non, de s'exclure du recours collectif pour entamer un recours individuel (art. 1007 C.p.c.).

Par ailleurs, qu'en est-il des droits des participants non syndiqués? Dans un premier temps, ces participants non syndiqués profiteraient eux aussi indirectement d'une sentence arbitrale favorable obtenue par l'un des syndicats, sans toutefois être judiciairement liés par une telle décision. En l'espèce, notre Cour n'avait pas à décider de la validité d'un recours civil exercé par les employés non syndiqués afin de faire valoir leurs propres droits, que ce soit par l'entremise d'un recours déclaratoire, d'un recours en nullité ou d'un recours collectif. La question de la recevabilité d'un recours collectif limité au personnel non syndiqué n'a pas été soulevée devant notre Cour; je m'abstiens donc d'émettre une opinion à ce sujet. Je dirai seulement que la procédure civile moderne est souple et ne laisserait pas ces employés sans recours efficace, et que notre Cour n'a pas à se prononcer maintenant sur les formes et la nature de celui-ci.

En bref, malgré la crainte que certaines difficultés procédurales, qui ne sont d'ailleurs pas insurmontables, résultent de la décision en faveur de la procédure arbitrale, la solution du recours collectif ne saurait être acceptée. En l'espèce, le fait d'autoriser un tel recours nierait le principe de l'exclusivité de la compétence de l'arbitre de griefs et celui du monopole de la représentation syndicale des salariés. La Cour supérieure a à bon droit accueilli la requête en exception déclinatoire et rejeté la requête en autorisation de recours collectif présentée par l'intimé Bisailon.

(Université Concordia c. *Bisailon*, précitée, paragraphes 45 à 64)

2- L'application concrète de ces principes en l'espèce

a) La nature de la structure de gestion mise en place par la Loi à l'UQO

[45] L'article 32 *Loi sur l'Université du Québec* détermine que les droits et les pouvoirs des universités constituantes sont exercés par un conseil d'administration. Comme je l'ai déjà évoqué, cette Loi prévoit ensuite que le conseil d'administration doit être composé de personnes issues de divers milieux afin de constituer une assemblée délibérante qui représente le plus largement possible tous les segments du milieu universitaire et de la population en général.

[46] Cela fait que le conseil d'administration compte notamment trois membres sur 16 qui sont issus du corps professoral et qui sont désignés par l'ensemble des professeurs de l'UQO. Il y a également un membre qui représente les chargés de cours, deux membres qui représentent les étudiants et plusieurs autres personnes

qui représentent les intervenants des divers milieux au sein desquels l'UQO agit. Il y a là, en quelque sorte, un choix clair du législateur de partager les efforts liés à la gestion de l'Université entre plusieurs groupes pouvant avoir des points de vue et des intérêts différents.

[47] Le *Règlement général* applicable à l'UQO reprend par ailleurs de façon spécifique cette nomenclature en indiquant que « (l)a composition du conseil concourt à ce que les différentes composantes de la collectivité civile desservie par l'Université y soient reflétées, conformément à la Loi » (article 53). Il prévoit ensuite de façon plus spécifique les nombreux pouvoirs généraux et particuliers que le conseil d'administration est appelé à exercer dans le cadre de ses activités, notamment en matière d'enseignement et de recherche, de ressources humaines et de ressources financières et matérielles (articles 55 et 56).

[48] On conçoit aisément qu'il s'agit là d'une façon de faire qui peut comporter comme conséquence immédiate de reporter dans le contexte des activités du conseil d'administration l'exercice de rapports de force entre les personnes issues de ces divers groupes et celles qui font partie, à plus proprement parler, de la direction de l'UQO, comme le recteur et les personnes « exerçant une fonction de direction à l'Université ».

[49] Une telle approche implique nécessairement le risque de conflit d'intérêts pour certains des membres du conseil d'administration lorsque des sujets qui concernent plus directement les intérêts des personnes ou des groupes qu'elles représentent sont l'objet de discussions dans le contexte des assemblées du conseil d'administration. C'est pour cette raison que des règles ont été établies aux articles 37.1 et 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* afin de délimiter les paramètres nécessaires au contrôle de ces conflits d'intérêts.

[50] Dans le cas présent, les parties ne s'entendent pas sur le sens qu'il faut donner à certains des mots utilisés à l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* et à ceux au même effet qui se trouvent à l'article 9 du *Règlement général*. Je me permets de rappeler le texte de ces dispositions législatives qui concernent en particulier les membres du personnel de l'UQO qui font également partie du conseil d'administration :

37.2 Le membre du conseil d'administration d'une université constituante visé au paragraphe c de l'article 32 et qui est également membre du personnel de celle-ci, doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question concernant les négociations relatives à la convention collectives ou au contrat collectif de travail en tenant lieu qui le régit ou qui régit d'autres membres du personnel de l'université constituante. Un membre du personnel de l'université constituante qui fait partie du conseil d'administration doit quitter toute séance pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct.

b) L'essence du litige qui oppose les parties

[51] Quelques remarques préliminaires s'imposent avant de qualifier l'essence du litige qui m'est soumis.

[52] Tout d'abord, bien que, comme l'a souligné l'arbitre Me Claude Fabien dans sa décision précitée, il s'agit en l'espèce d'interpréter une disposition législative et non un texte conventionnel, il est clair que cette interprétation met en cause, de façon directe et immédiate, des notions qui concernent spécifiquement les rapports collectifs de travail.

[53] Ensuite, il est clair que la situation factuelle en cause fait ressortir l'existence d'un conflit entre le personnel de direction de l'Université et la présidente du SPUQO quant aux modalités encadrant le droit de cette dernière de participer à certaines des délibérations du conseil d'administration. La preuve a notamment fait état du fait que, pour Louise Briand, les modalités d'exclusion des délibérations du conseil d'administration précédemment décrites et la façon dont le secrétaire général et le recteur s'y sont pris pour les mettre en œuvre, sont le reflet de leur réprobation à l'égard de son style d'intervention à titre d'officière syndicale.

[54] Cela dit, c'est là, me semble-t-il, que se situe une large partie de la dynamique derrière les griefs dont je suis saisi. Ils mettent en effet en cause les relations qui existent entre le syndicat et l'UQO dans un contexte général lié à l'application de la convention collective qui les concerne. Je vois donc mal comment cette situation se situerait dans l'aire juridictionnelle de la Cour supérieure, qui viendrait en effet analyser la situation *in abstracto*, comme une simple question d'application des règles relatives à la participation d'un membre aux activités de tout conseil d'administration.

[55] Je suis donc d'avis que l'essence du litige qui m'est soumis concerne les relations qui existent entre le syndicat et l'UQO et met notamment en cause les rapports collectifs qui existent entre les deux parties en vertu de l'application de la convention collective qui les lie. Bien que la question n'ait pas été discutée devant l'arbitre Claude Fabien, on constate d'ailleurs aisément que c'est une telle réalité qu'il a évoquée dans ses motifs.

c) La convention collective

[56] La convention collective reflète de façon assez timide la participation des membres du syndicat aux activités liées à la gestion de l'UQO. De fait, elle comporte seulement quelques mentions relatives aux structures universitaires auxquelles peuvent participer des membres du syndicat.

[57] L'article 1.05a) de la convention collective comporte tout d'abord une définition du conseil d'administration qui réfère à la *Loi sur l'Université du Québec* et à son *Règlement général*. L'article 4.01 aborde ensuite de façon un peu plus immédiate les modalités relatives au choix des membres du corps professoral devant participer aux activités du conseil d'administration. Il prévoit en effet ce qui suit :

4.01 Conformément aux lettres patentes émises en vertu de l'Arrêté en Conseil instituant l'Université du Québec, trois (3) représentants de l'ensemble des professeurs de l'Université au conseil d'administration sont élus par et parmi tous les professeurs à l'occasion d'une assemblée générale des professeurs convoquée conjointement par l'Université d'une part et le Syndicat d'autre part, et tenue sous la responsabilité de ce dernier. Les professeurs ainsi élus sont nommés par le conseil d'administration pour un mandat de trois (3) ans renouvelable consécutivement une seule fois.

(...)

4.04 Les modalités de convocation sont établies à la suite d'une rencontre entre les parties.

[58] Il est également prévu à la convention collective que la participation de professeurs syndiqués aux activités du conseil d'administration fait partie de leurs tâches. L'article 10.04 précise en effet qu'elle correspond à un élément de la composante « administration pédagogique », qui constitue l'un des quatre pôles qui caractérisent la fonction d'un professeur au sens de l'article 10 de la convention collective.

[59] Malgré la quantité limitée de textes conventionnels traitant de cette question, on constate toutefois un choix clair des parties à la convention collective de traiter de la démarche liée au choix des membres du corps professoral qui feront partie du conseil d'administration de l'UQO dans les textes de la convention collective. Elle la situe donc en fonction des droits collectifs que se sont donnés les professeurs en se regroupant au sein d'une association de salariés dûment constituée.

[60] On peut donc avancer avec un certain degré de certitude que la convention collective traite en conséquence, à tout le moins de façon implicite, des questions liées à la participation des membres de SPUQO aux activités du conseil d'administration de l'UQO.

3- Remarques supplémentaires concernant l'existence d'un autre groupe de salariés syndiqués à l'UQO

[61] L'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* s'applique également aux membres du syndicat des chargés de cours. Je comprends bien, dans ce contexte, que la décision rendue par un arbitre suite à un grief présenté par le SPUQO ou l'un de ses membres pourrait avoir des répercussions sur la situation des membres du conseil d'administration qui représentent les chargés de cours.

[62] Je ne crois pas, toutefois, qu'il y ait là un obstacle à l'exercice de la juridiction de l'arbitre de grief, comme l'a d'ailleurs souligné la Cour suprême dans le cadre de l'arrêt *Université Concordia*, précité.

4- Conclusions à l'égard de l'essence du litige et de la compétence du tribunal d'arbitrage pour entendre les griefs S-2 et S-3

[63] Cette étude des paramètres d'analyse exprimés par les tribunaux supérieurs m'amène à un constat selon lequel l'essence du litige dont je suis saisi est liée, au moins de façon implicite, à l'application de la convention collective. L'arbitre de grief a donc juridiction pour entendre les griefs S-2 et S-3.

[64] Je suis en conséquence d'avis que le moyen préliminaire soulevé par l'employeur n'est pas bien fondé et qu'il doit être écarté.

B- Les droits de Louise Briand en regard des délibérations du conseil d'administration

1- L'application des principes énoncés dans la décision rendue par l'arbitre Me Claude Fabien

[65] La procureure de l'employeur a fait valoir que la situation factuelle en cause dans le présent dossier est différente de celles soumises à l'arbitre Claude Fabien. Elle suggère que, dans ce contexte, le résultat de la démarche d'analyse n'est pas nécessairement le même.

[66] J'ai considéré avec attention la décision rendue par Me Fabien et, notamment, la description qu'il fait de la situation factuelle en cause. Je n'y vois pas l'existence des différences suggérées par Me Carpentier-Cayen. Je me permets à cet égard de citer à nouveau son résumé des faits pour appuyer mon propos :

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

(page 21)

[67] De toute évidence, la situation est pour l'essentiel la même dans cette affaire qu'en l'espèce. Il est en effet possible que le secrétaire général et le recteur de l'UQO aient voulu, pour des raisons qui n'ont pas selon moi été exposées de façon claire, remettre en cause les conclusions mises de l'avant par l'arbitre Fabien deux années plus tôt, en espérant une absence de réaction de la part du syndicat ou bien d'avoir l'occasion de rediscuter de la question devant un autre arbitre de grief ou une instance différente.

2- L'application de ces principes aux faits de l'espèce

[68] Une décision a donc été rendue récemment par l'arbitre Claude Fabien mettant en cause des faits similaires et l'application des mêmes textes législatifs et réglementaires.

[69] Je suis évidemment d'avis, comme l'ont exprimé de nombreux tribunaux civils et d'arbitrage, que la règle du *stare decisis* ne s'applique pas en l'espèce et que je ne suis donc pas obligé de partager le raisonnement où les conclusions de Me Fabien. Par ailleurs, je dois, le cas échéant, être prêt à expliquer en quoi cette décision me paraît mal fondée au point de justifier la remise en question des principes qui s'appliquent aux rapports entre les parties à cet égard depuis au moins le début de l'année 2014.

[70] J'ai donc considéré avec attention les motifs de la décision de l'arbitre Fabien et je ne crois pas avoir de raisons qui justifient d'écarter les règles qu'il a énoncées. Je suis en conséquence d'avis que les ordonnances rendues par Me Fabien dans sa sentence du 24 février 2014 doivent être reprises intégralement dans la présente décision.

3- L'octroi de dommages à Louise Briand

[71] Louise Briand réclame l'octroi d'une somme de 5 000\$ à titre de dommages pour ce qu'elle qualifie d'une atteinte à sa réputation suite aux gestes posés par le secrétaire général et le recteur de l'UQO dans le contexte décrit précédemment.

[72] J'ai analysé avec attention la courte preuve soumise à cet égard par la partie syndicale et, considérant les constats auxquels j'en suis venu précédemment, je n'y vois pas une démonstration convaincante de l'existence de tels dommages. Je m'explique.

[73] Dans un premier temps, le point de vue exprimé par le secrétaire général dans l'avis de convocation, de même que dans l'échange de courriels S-7 à S-13, même si je l'ai considéré mal fondé, ne me semble pas être l'expression d'une approche volontairement erronée. Il est en effet possible qu'il découle d'une mauvaise compréhension légitime des règles applicables. De plus, cet échange par voie de courriels a été mené entre les deux interlocuteurs sans que des tiers soient de quelque façon que ce soit informés de sa teneur.

[74] Quant aux propos échangés lors de la réunion du conseil d'administration tenue le 25 avril 2016, ils me sont apparus assez bénins, à tout le moins dans la version relatée dans le document préparé par Mireille Auger (pièce E-3). Je ne vois pas dans cette discussion d'une durée de moins de cinq minutes, qui semble avoir été menée de façon civilisée, bien qu'elle ait pu contenir une bonne dose de frustration pour Louise Briand, une situation qui justifierait l'octroi des dommages réclamés.

[75] Il n'est en effet pas inhabituel que les dirigeants d'une organisation syndicale soient confrontés à une position patronale ferme qui ne correspond pas à leur propre conception des enjeux en cause. Il n'y a pas généralement là matière à indemnisation pour dommages moraux.

[76] Je suis donc d'avis que la demande de Louise Briand à cet égard doit être rejetée. L'existence de la présente décision sera selon moi suffisante afin de rétablir la situation entre les parties en cause.

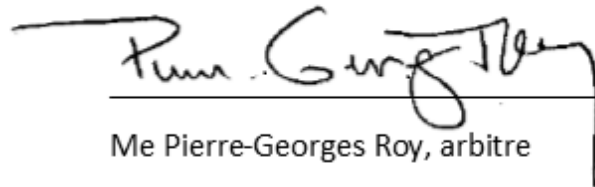
[77] Je tiens à souligner en terminant que cette partie de ma décision ne doit pas être vue comme traitant de la validité de la réclamation de dommages faite par le syndicat dans le cadre du grief S-3. Une preuve complémentaire pourrait en effet être présentée à cet égard et je n'ai pas encore entendu les arguments des parties. Je ne me suis d'ailleurs pas prononcé sur cette question, les parties m'ayant demandé de conserver juridiction sur cette partie du litige.

V- CONCLUSIONS

[78] Considérant la preuve présentée, de même que l'argumentation et les autorités soumises par les parties, je rends la décision suivante :

- **J'ACCEUILLE** les griefs S-2 et S-3 et en arrive aux mêmes conclusions que l'arbitre Me Claude Fabien contenues dans sa décision rendue le 24 février 2014 et j'en reprends les ordonnances (pièce S-4);
- **J'ORDONNE** en conséquence que lorsque l'employeur annonce, dans l'avis de convocation à une séance du conseil, son intention de demander l'exclusion d'un membre professeur sur une question prétendument assujettie à l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*, il doit fournir suffisamment d'information sur cette question pour permettre à chaque membre du conseil d'apprécier le bien-fondé de sa demande et d'exercer ses droits;
- **JE DÉCLARE** également quant à l'interprétation du premier motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour «*toute question concernant les négociations relatives à la convention collective*», que le terme «*négociations*» s'entend restrictivement des négociations et de l'adoption de la convention collective et ne saurait s'étendre aux questions relatives à l'application et à l'interprétation de la convention collective postérieurement à son adoption, ni aux questions relatives aux relations de travail en général;
- **JE DÉCLARE** finalement quant à l'interprétation du second motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* pour «*toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct*», que lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le professeur membre du conseil a droit de participer aux délibérations et au vote, à moins d'avoir un intérêt personnel et distinct dans ce grief, ce qui est notamment le cas s'il est titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs;

- **JE REJETTE** toutefois la demande d'obtention de dommages-intérêts découlant du grief S-2;
- **JE RÉSERVE** par ailleurs les recours du syndicat concernant la réclamation de dommages-intérêts découlant du grief S-3.



Me Pierre-Georges Roy, arbitre

Pour le syndicat : Me Alain Brouillard

Pour l'employeur : Me Isabelle Carpentier-Cayen