

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 15 juillet 2016

---

**DEVANT L'ARBITRE : M<sup>e</sup> YVES SAINT-ANDRÉ**

---

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

Ci-après appelé le « Syndicat »

et

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS**

Ci-après appelée « l'Employeur » ou « l'Université »

Plaignante : Madame Karina Daigle

Grief n° : 2016-04

Convention collective : 2010-2015

---

**SENTENCE ARBITRALE INTERLOCUTOIRE SUR DEMANDE D'UNE  
ORDONNANCE PROVISOIRE DE SAUVEGARDE**

Art. 100.12 paragr. g) du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

---

## LES PRÉALABLES

[1] Le 6 juin 2016, j'ai été désigné par les parties pour entendre et disposer du grief 2016-04 de Madame Karina Daigle.

[2] À la demande de la partie syndicale, des dates rapprochées ont été proposées pour tenir une audience au fond.

[3] Puisque les dates proposées ne convenaient pas à toutes les parties, le Syndicat a annoncé son intention de demander une ordonnance provisoire de sauvegarde.

[4] Le 14 juin 2016, le Syndicat dépose une requête pour une ordonnance de sauvegarde en vertu de l'article 100.12 paragr. g) du *Code du travail*.

[5] Le 20 juin 2016, à la suite d'une conférence téléphonique avec les procureurs des parties, il est convenu que la demande du Syndicat pour l'émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde sera entendue à Saint-Jérôme, le 4 juillet 2016.

[6] Lors de l'audience du 4 juillet, les parties déposent une liste d'admissions ainsi que les pièces qui s'y rapportent. Les faits admis sont les suivants :

1. Madame Karina Daigle, ci-après la salariée, est professeure à l'Université du Québec en Outaouais au département des sciences infirmières;
2. Le département des sciences infirmières a adopté des procédures et critères d'évaluation des professeurs, lesquels ont été reconduits pour l'année 2014-2015 à l'assemblée départementale du 28 mars 2014, **pièce A-1**;
3. Le 1<sup>er</sup> septembre 2015, la salariée a remis son dossier d'évaluation au comité, **pièce A-2**;
4. Le 23 octobre 2015, l'assemblée départementale a entériné le rapport du comité d'évaluation et recommandé le renouvellement de contrat et l'évaluation annuelle de la salariée, **pièce A-3**;
5. Le 13 novembre 2015, la salariée rédigé sa demande de révision indiquant les motifs de désaccord, **pièce A-4**;

6. Le 30 novembre 2015, les parties signent la lettre d'entente 2015-32 par lesquelles elles conviennent de prolonger le délai au 16 janvier 2016 pour la transmission du rapport et la recommandation du comité de révision au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, **pièce A-5**;
7. Le 6 janvier 2016, le comité de révision tient sa rencontre;
8. Le comité de révision évalue que la salariée n'a pas satisfait aux exigences de la composante recherche parce qu'elle n'a fait aucune publication ou conférence arbitrée tel qu'exigé dans les critères minimaux d'évaluation, le tout tel qu'il appert du rapport étayé avec dissidence, **pièce A-6**;
9. Le 3 février 2016, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avise la salariée, conformément à l'article 11.18 de la convention collective, du renouvellement de son contrat et que les dispositions de la convention collective en matière d'évaluation annuelle seront appliquées, le tout tel qu'il appert de la **pièce A-7**;
10. Le 17 février 2016, le grief 2016-04 est déposé;
11. Le 14 juin 2016, l'avocat du SPUQO transmet à l'avocate de l'UQO une demande d'ordonnance de sauvegarde visant à suspendre le processus d'évaluation qui doit avoir lieu en septembre 2016; [soulignement de l'amendement apporté lors de l'audience du 4 juillet 2016]

[7] Les parties conviennent également des admissions d'usage quant au respect de la procédure de grief et à la compétence du Tribunal.

[8] L'avis de grief (pièce S-2) se lit comme suit :

#### FAITS

1. L'Université a contrevenu à la convention collective en m'attribuant une mention d'insatisfaction pour la composante « Recherche » alors que j'ai réalisé tous les éléments inscrits dans les tâches assignées par l'assemblée départementale au cours de la période d'évaluation de 17 mois comprise entre le 1<sup>er</sup> décembre 2013 et le 30 avril 2015 (1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 avril 2014, 1<sup>er</sup> mai 2014 au 30 avril 2015).
2. L'Université justifie son appréciation en se fondant sur des éléments qui ne sont pas inscrits dans les tâches assignées par mon assemblée départementale : « Le comité considère que la professeure n'a pas satisfait aux exigences de la

composante « Recherche ». Le comité note que la professeure n'a fait aucune publication ou conférence arbitrée tel qu'exigé dans les critères minimaux d'évaluation des professeurs du département. Le comité se serait attendu à au moins deux activités de diffusion (conférences arbitrées) pour la période évaluée (5 décembre 2013 au 30 avril 2015) et ce, même si la professeure est aux études doctorales. »

3. De plus, l'Université n'a pas respecté les délais de révision de mon évaluation prévus à la convention collective.
4. Une lettre d'entente (2015-32) prolongeait les délais jusqu'au 16 janvier 2016.
5. La lettre de transmission du rapport du comité de révision est datée du 3 février 2016.

#### CORRECTIFS

Je demande à l'arbitre de :

ACCUEILLIR le présent grief;

ORDONNER à l'Université de déclarer que mon rendement est satisfaisant (...) [selon l'amendement apporté lors de l'audience du 4 juillet 2016]

[9] La demande du Syndicat pour l'ordonnance provisoire de sauvegarde (pièce S-3), laquelle fait l'objet de la présente décision, énonce ce qui suit :

1. Les professeurs, professeures sont évalués en vertu de la convention collective (article 11), à tous les deux ans jusqu'à l'obtention de la permanence et à tous les cinq ans par la suite.
2. Cette évaluation a lieu en septembre et constitue une période de stress importante pour plusieurs professeurs, en plus d'occasionner une charge de travail importante pour la constitution du dossier.
3. Tout le processus d'évaluation (soumission du dossier, évaluation, assemblée départementale, comité de révision) débute le 1<sup>er</sup> septembre (soumission du dossier, article 11.07) et se termine au plus tard le 15 novembre (rapport du comité de révision, article 11.15).
4. Dans le cas de Karina Daigle, le délai du 15 novembre 2015 n'a pu être respecté pour des raisons indépendantes de la volonté de Karina Daigle.

5. Le Syndicat, avec l'accord de Karina Daigle, a accepté de signer deux lettres d'entente afin de prolonger le délai jusqu'au 30 novembre 2015, puis jusqu'au 16 janvier 2016.
6. Le comité de révision n'a pas respecté le délai final du 16 janvier 2016. Le rapport n'a été transmis à Karina Daigle que le 3 février 2016.
7. La décision du comité de révision pour Karina Daigle est une évaluation insatisfaisante avec la demande d'une nouvelle évaluation en septembre 2016.
8. Le grief conteste que l'évaluation soit insatisfaisante et conteste la nouvelle évaluation prévue en septembre 2016.
9. Le Syndicat soumet que la nouvelle évaluation prévue en septembre 2016 occasionnera un stress important à Karina Daigle, de même qu'une charge importante de travail, alors que son grief n'a pas été entendu.
10. À cette fin, si Karina Daigle voit son grief accueilli, l'arbitre ne pourra pas corriger la situation anxiogène et le surcroît de travail de façon rétroactive.
11. Le Syndicat soumet que le fait de ne pas entendre le grief avant le mois de septembre est complètement inéquitable pour Karina Daigle.
12. Le Syndicat demande à ce que l'évaluation ordonnée en septembre 2016 soit suspendue en attendant les conclusions de l'arbitrage de grief.
13. Si l'arbitre accueille le grief, l'évaluation sera satisfaisante et le fait de ne pas avoir été évaluée en septembre 2016 s'avérera la bonne façon de procéder.
14. Si l'arbitre rejette le grief, l'effet de l'évaluation insatisfaisante sera maintenu et Karina Daigle sera évaluée en septembre 2017 afin de décider du renouvellement de son contrat.
15. La balance des inconvénients doit jouer pour Karina Daigle puisque l'Université ne subit aucun préjudice.
16. Le Syndicat soumet également qu'il y a une apparence de droit. Ainsi, le délai de la convention collective n'étant pas respecté, de même que le délai des deux lettres d'entente, Karina Daigle n'a pu bénéficier de la période de temps requise pour corriger la situation et bénéficier de l'aide nécessaire devant être fournie par

l'Université pour apporter les correctifs et permettre l'atteinte des objectifs (article 11.08).

17. Le Syndicat soumet également que la professeure doit être évaluée selon la réalisation des tâches assignées par l'assemblée départementale (article 11.04).

18. Or, la professeure Karina Daigle a réalisé exactement ce qui lui était assigné en recherche selon son projet détaillé de tâche annuelle adopté par l'assemblée départementale (article 10.11).

19. Le comité d'évaluation et le comité de révision ont donc outrepassé leur mandat en ajoutant des tâches de recherche à Karina Daigle, tâches qui n'avaient pas été adoptées par son assemblée départementale.

#### Conclusion

Le Syndicat demande à ce que l'évaluation prévue au mois de septembre 2016 pour Karina Daigle soit suspendue en attendant les résultats de l'arbitrage du grief.

[10] En sus des faits admis et des pièces produites, les parties ont présenté une preuve testimoniale. Le Syndicat a fait entendre Madame Daigle, la plaignante. L'Employeur a fait témoigner Monsieur Mario Lepage, le doyen de la gestion académique.

## **LA PREUVE**

### **La preuve de la partie syndicale**

[11] Madame Daigle est professeure régulière non-permanente au département des sciences infirmières depuis décembre 2013. Auparavant, elle était chargée de cours au même département depuis janvier 2011.

[12] Au moment de son embauche à titre de professeure régulière, Madame Daigle débute ses études doctorales.

[13] Selon ses conditions d'embauche à titre de professeure régulière, Madame Daigle doit avoir terminé et obtenu son doctorat à l'intérieur d'une période de six ans représentant trois contrats de deux ans chacun.

[14] La plaignante explique qu'à titre de professeure régulière, elle a dû se familiariser avec de nouvelles exigences qui n'existaient pas lorsqu'elle était chargée de cours.

[15] Ainsi, Madame Daigle s'est employée à préparer un projet détaillé de tâches annuelles lequel fut entériné par l'assemblée départementale.

[16] Au terme de la dernière année de son contrat de deux ans, Madame Daigle a préparé un volumineux dossier d'évaluation (pièce A-2) pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 avril 2014 ainsi que la période du 1<sup>er</sup> mai 2014 au 30 avril 2015.

[17] Ce dossier fut soumis au comité d'évaluation le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

[18] Madame Daigle affirme avoir consacré trois semaines de travail à la préparation de ce dossier d'évaluation.

[19] La plaignante soutient avoir réalisé tous les éléments annoncés dans le projet détaillé des tâches annuelles pour les deux périodes concernées. Elle conteste la mention insatisfaisante que le comité de révision lui a attribuée à l'élément «Recherche».

[20] Elle souligne que ses études doctorales ne lui ont pas permis de prendre des vacances à l'été 2014. Elle devait se consacrer à la préparation des examens de synthèse du 14 et 21 août 2014.

[21] À l'été 2015, elle a préparé son dossier d'évaluation (pièce A-2) ce qui, en sus de ses études doctorales et de la préparation de sa charge d'enseignement, ne lui a pas permis de prendre des vacances.

[22] Pour l'été 2016, elle estime qu'elle est susceptible de se retrouver dans la même situation puisqu'elle doit enseigner deux cours théoriques à la prochaine session, amorcer la collecte de données pour son projet de recherche au doctorat et préparer le dossier d'évaluation qui lui est demandé par le comité de révision.

[23] Ce dossier d'évaluation doit être produit au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2016. Il s'agit du dossier d'évaluation requis par le comité de révision pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2015 au 30 avril 2016.

[24] Madame Daigle explique que la préparation de ce dossier d'évaluation, en sus de compromettre ses vacances pour l'été 2016, risque de décaler d'un mois la collecte de données pour son projet de recherche au doctorat.

[25] En contre-interrogatoire, Madame Daigle reconnaît que sa charge d'enseignement pour la prochaine session est connue depuis plusieurs mois.

[26] Madame Daigle affirme que sa compréhension des critères d'évaluation des professeurs du département des sciences infirmières (énoncés à la pièce A-1) s'est grandement améliorée. Elle admet avoir pris connaissance de ces critères après avoir préparé son dossier d'évaluation en 2015.

[27] Madame Daigle estime que le lien entre les critères énoncés et les tâches sont imprécis. Elle souligne que le département des sciences infirmières a élaboré, récemment, un nouveau formulaire pour établir le lien entre la tâche et les critères d'évaluation.

[28] Madame Daigle ajoute qu'elle essaie de s'améliorer et qu'elle n'hésite pas à ajuster le tir au besoin. Elle estime que ses collègues de travail ne lui demandent pas de faire des communications arbitrées mais plutôt de terminer son doctorat.

[29] En ré-interrogatoire syndical, Madame Daigle dépose son projet détaillé de tâches annuelles pour la période du 1<sup>er</sup> mai 2015 au 30 avril 2016 (pièce S-5). Le projet détaillé a été adopté par l'assemblée départementale. Il s'agit du plan de travail pour lequel Madame Daigle doit préparer, selon la décision contestée du comité de révision, un dossier d'évaluation au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

[30] Ré-interrogée à nouveau par l'Employeur, Madame Daigle reconnaît que l'élément « Recherche » à ce projet détaillé (pièce S-5) comporte plusieurs activités, dont une communication orale ainsi que la publication de son protocole de recherche.

### **La preuve de l'Employeur**

[31] L'Employeur fait témoigner Monsieur Lepage. Il est doyen de la gestion académique à l'Université depuis le 2 mai 2016. Auparavant, il a été chargé de cours au département des sciences infirmières de 1994 à 2004. À compter de 2004, il devient professeur régulier au département. De 2009 à 2016, à l'exclusion d'une sabbatique du 1<sup>er</sup> août 2011 au 31 juillet 2012, il a occupé le poste de directeur du département des sciences infirmières.



[32] Monsieur Lepage explique que le directeur du département demeure un professeur syndiqué. Il doit accomplir différentes tâches administratives dont, notamment, accorder du support aux professeurs nouvellement embauchés.

[33] Le témoin poursuit en ajoutant qu'une journée d'orientation est tenue pour les nouveaux professeurs. Il se rappelle que Madame Daigle a participé à cette journée d'orientation avec une autre personne également nouvellement embauchée à titre de professeur au département.

[34] Lors de cette journée d'orientation, le processus d'évaluation est un sujet abordé avec les nouveaux professeurs. La procédure et les critères d'évaluation énoncés à la pièce A-1 sont présentés sommairement. En regard de l'élément « Recherche », la grille d'évaluation prévoit qu'une cote satisfaisante est reconnue lorsque le professeur a atteint huit contributions ou plus, dont trois publications arbitrées sur cinq ans. Compte-tenu du fait que l'évaluation du professeur régulier non permanent se tient sur une période inférieure à cinq ans, le témoin affirme que le nombre de contribution exigé est établi au prorata.

[35] Après cette journée d'orientation, une seconde rencontre d'une demi-journée est prévue, six mois plus tard, pour permettre de répondre aux interrogations du professeur nouvellement embauché. Monsieur Lepage ne se rappelle pas des sujets qui ont été abordés avec la plaignante lors de cette seconde rencontre.

[36] Le Syndicat n'a pas contre-interrogé le témoin et aucune contre-preuve fut présentée.

## **LES ARGUMENTS**

### **L'argumentation du Syndicat**

[37] Le Syndicat soutient que les critères d'évaluation du professeur énoncés à la pièce A-1 sont faussés puisqu'ils ont été établis en fonction du statut de professeur régulier permanent. Or, un professeur régulier permanent est évalué à tous les cinq ans et il est détenteur d'un doctorat ce qui n'est pas le cas pour Madame Daigle.

[38] La partie syndicale soutient qu'on ne peut exiger huit communications de la part d'un professeur régulier non-permanent qui ne détient pas un doctorat. Il est également inadmissible d'exiger de Madame Daigle qu'elle livre un nombre de communications calculé au prorata de celui exigé pour un professeur régulier permanent.

[39] Le projet détaillé de tâches annuelles de travail de Madame Daigle a été adopté par l'assemblée départementale. Puisque la plaignante a réalisé toutes les tâches prévues, celle-ci était en droit d'obtenir une note satisfaisante lors de l'évaluation tel que cela est prévu à l'article 11.04 de la convention collective.

[40] Le Syndicat plaide qu'en l'espèce l'article 11.04 a été violé et que l'Employeur a agi de manière arbitraire et de mauvaise foi.

[41] Suivant la partie syndicale, l'introduction d'un nouveau formulaire pour établir le lien entre les tâches et les critères d'évaluation cause un préjudice à Madame Daigle puisque le plan de tâches annuelles sur lequel elle sera évaluée a été préparé en avril 2015 soit bien avant le formulaire rendu disponible en mars 2016.

[42] Le Syndicat argumente que l'ordonnance de sauvegarde est requise afin d'éviter qu'un préjudice irréparable soit causé à Madame Daigle. Le temps consacré à la préparation de son dossier d'évaluation est susceptible de retarder son projet de recherche. Le stress que cela occasionne ne peut être monnayé d'autant plus que la plaignante n'a pas bénéficié de vacances en 2014 et en 2015. Elle doit également consacrer du temps et des ressources à la préparation du nouveau cours qu'elle doit enseigner à l'automne prochain.

[43] La balance des inconvénients favorise la plaignante puisque celle-ci sera évaluée de toute façon en septembre 2017 lors du renouvellement de son contrat. Par ailleurs, dans l'éventualité où le Syndicat a gain de cause sur le grief, tout le processus d'évaluation de septembre 2016 sera invalidé ce qui représente un gaspillage de temps et de ressources pour la plaignante en sus du stress occasionné par l'amorce d'un tel processus.

[44] Le Syndicat cite et commente des autorités au soutien de ses prétentions<sup>1</sup>. La partie syndicale demande au Tribunal d'émettre une ordonnance de sauvegarde afin de suspendre l'évaluation de la plaignante en septembre 2016 jusqu'à la décision finale à intervenir sur le grief 2016-04.

---

<sup>1</sup> Fernand MORIN et Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6<sup>ième</sup> édition, Éditions Yvon Blais, Cowansville, 2012, p. 540-547; *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) et Université du Québec à Montréal*, arbitre Jean-Yves Brière, 2016 CanLII 34968; *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, 2005 QCCA 440; *Université du Québec à Chicoutimi c. Gagnon*, 2010 QCCS 3956.

### **L'argumentation de l'Employeur**

[45] L'Employeur soutient que, suivant le deuxième alinéa de l'article 11.01 ainsi que l'article 10.06 de la convention collective, l'évaluation d'un professeur est un domaine qui relève des pairs réunis en assemblée départementale. Il s'agit là d'un démembrement du droit de gestion de l'Université.

[46] Les critères et procédures d'évaluation (pièce A-1) sont adoptés par l'assemblée départementale conformément à l'article 11.06. Ces critères sont identiques pour tous les professeurs.

[47] Suivant l'article 23.10, le Syndicat ou un professeur ne peut déposer un grief à la suite d'une décision prise par une assemblée départementale.

[48] Selon l'Université, la plaignante ne peut être soustraite aux critères d'évaluation élaborés par l'assemblée départementale lesquels sont applicables à l'ensemble des professeurs du département suivant l'article 11.06. L'incompréhension de ces critères soulevée par la plaignante n'est pas un motif d'exception d'autant plus que celle-ci a été avisée du processus d'évaluation lors de la journée d'orientation à la suite de son embauche à titre de professeure régulière.

[49] L'Employeur soutient qu'en l'espèce, il n'y a pas de preuve *prima facie* d'une violation de la convention collective. Il s'agit d'un débat qui oppose deux interprétations différentes de la convention collective. La partie syndicale s'appuie sur l'article 11.04 pour soutenir que l'évaluation doit porter sur la réalisation des tâches assignées au professeur alors que l'Université plaide que l'évaluation repose sur la procédure et les critères élaborés par l'assemblée départementale conformément à l'article 11.06.

[50] Selon la partie patronale, la plaignante ne subit pas un préjudice irréparable. Bien que le processus d'évaluation puisse générer un stress, il ne s'agit pas là d'un préjudice irréparable puisque celui-ci peut être compensé par l'octroi de dommages moraux. Quant à l'incidence sur le projet de recherche, il est minime puisqu'il s'agit de repousser la collecte de données pour un mois. Enfin, la charge de travail résulte de la convention collective et elle ne peut être invoquée pour tenter de se soustraire à une évaluation.

[51] L'Employeur soutient que le comité de révision pouvait requérir une évaluation annuelle de la plaignante. Il n'y a pas de preuve de mauvaise foi en l'espèce. La partie

patronale cite et commente des autorités au soutien de ses prétentions<sup>2</sup>. L'Employeur demande au Tribunal de rejeter la requête du Syndicat pour émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde.

### **La réplique du Syndicat**

[52] En réplique, la partie syndicale ajoute que le document établissant la procédure et les critères d'évaluation des professeurs du département (pièce A-1) n'est pas adapté à la situation d'un professeur qui n'a pas terminé ses études doctorales. Ce document ne devrait s'appliquer qu'au professeur régulier permanent.

[53] Selon le Syndicat, l'article 11.06 ne peut évacuer le principe énoncé à l'article 11.04. La procédure et les critères d'évaluation élaborés en vertu de l'article 11.06 doivent nécessairement se rapporter à la réalisation des tâches assignées au professeur tel que cela est prévu à l'article 11.04.

[54] La partie syndicale soutient que le grief conteste la décision du comité de révision. L'article 23.10 ne s'applique donc pas. La décision du comité de révision peut être contestée par grief si celle-ci est arbitraire, abusive ou discriminatoire.

### **La supplique de l'Employeur**

[55] L'Employeur ajoute en supplique que le plan détaillé de la tâche annuelle revêt un caractère évolutif puisqu'il est toujours possible en cours d'exécution d'ajouter ou de soustraire des tâches au plan initialement prévu. On ne peut donc valablement prétendre que l'évaluation se limite au plan détaillé de la tâche annuelle initialement prévu tel que le soutient le Syndicat.

---

<sup>2</sup> *Université du Québec à Trois-Rivières et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, arbitre Jean-Pierre Lussier, D.T.E. 97T-202; *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire de la Capitale*, arbitre Martin Côté, 30 juillet 2002; *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) et Université du Québec à Montréal*, arbitre Jean-Yves Brière, 2016 CanLII 34968; *Mirucki c. Université du Québec à Montréal*, 1991 CanLII 3058 (QC CA); *Université du Québec à Trois-Rivières et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, arbitre Guy E. Dulude, 30 novembre 2000; *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 54 (SEPB) et Société Trader Corporation*, arbitre Joëlle L'Heureux, EYB 2012-218573; *Commission scolaire des Chic-Chocs et Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ)*, arbitre Jean-René Ranger, D.T.E. 2015T-415.

## **DÉCISION ET MOTIFS**

[56] Je suis saisi d'une demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde accessoire à un grief contestant une décision du comité de révision se rapportant à l'évaluation de la plaignante pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 avril 2014 ainsi que la période du 1<sup>er</sup> mai 2014 au 30 avril 2015.

[57] Le comité de révision a évalué que Madame Daigle n'a pas satisfait aux exigences de la composante « Recherche » et a maintenu la décision du comité d'évaluation à l'effet que Madame Daigle soit soumise à une évaluation annuelle.

[58] Suivant l'article 11.07 de la convention collective, afin de satisfaire cette décision du comité de révision, la plaignante doit préparer un dossier d'évaluation pour la tâche annuelle de la période du 1<sup>er</sup> mai 2015 au 30 avril 2016 et le remettre au comité d'évaluation au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

[59] La demande d'ordonnance de sauvegarde vise à suspendre provisoirement cette obligation imposée à Madame Daigle par le comité de révision dont la décision est contestée par le grief 2016-04

[60] Au terme de l'audience sur la demande provisoire d'ordonnance de sauvegarde, les parties ont convenu de procéder le 12 mai 2017 sur le fond du grief.

### **Les dispositions pertinentes de la convention collective**

[61] Les dispositions pertinentes de la convention collective se lisent comme suit :

#### **10.11**

Chaque année le professeur soumet à l'assemblée départementale, pour adoption, son projet détaillé de tâche annuelle de travail et ce, à l'égard de chaque composante de sa tâche.

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. La pondération accordée à chaque composante doit refléter les tâches réalisées excluant les cours en appoint.

À son retour de sabbatique ou de perfectionnement, lors de l'adoption de sa tâche par l'assemblée départementale, le professeur soumet un

rapport écrit sur ses activités liées au projet de sabbatique ou de perfectionnement adopté l'année précédente.

Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril 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. Il transmet également le sommaire des réalisations ou, le cas échéant, le rapport écrit des activités de sabbatique ou de perfectionnement des professeurs.

Un (1) mois avant le début de chaque trimestre la liste de toutes les activités d'enseignement qui seront assumées par les professeurs du département est transmise par le directeur au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Dans le cas où les délais prévus à la présente clause ne sont pas respectés, à la demande du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au directeur de département, l'assemblée départementale doit assigner une tâche annuelle au professeur concerné dans les vingt (20) jours ouvrables.

(...)

#### **11.01**

L'évaluation a pour objet l'amélioration et l'appréciation de l'enseignement, de la recherche et de l'ensemble des fonctions assumées par les professeurs de l'Université. C'est pourquoi elle doit servir non seulement comme instrument d'autocritique pour tous les professeurs, mais aussi de mécanisme permettant au département d'assurer des services de qualité qui s'inscrivent dans le cadre des orientations et des objectifs poursuivis par l'Université.

Elle doit tenir compte, dans l'évolution de la carrière du professeur, des commentaires émis par les étudiants, les autres professeurs de son département ainsi que, s'il y a lieu, de tout autre avis professionnel pertinent au sujet des critères prévus aux présentes, du travail effectué par le professeur concerné eu égard des dispositions de la convention collective et aux politiques définies par le département en matière d'attribution et de réalisation de la tâche.

#### **11.02**

1) Le professeur régulier non permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat sauf s'il est en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé en traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans

ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

Le professeur régulier permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre à tous les cinq (5) ans sauf s'il est en sabbatique, en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé en traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

(...)

#### **11.04**

L'évaluation porte sur la réalisation des tâches assignées au professeur par son assemblée départementale depuis la précédente évaluation ou, dans le cas d'une première évaluation, depuis son embauche.

#### **11.05**

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

Au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, chaque département forme un (1) comité d'évaluation dont la composition est la suivante :

- a) le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de président du comité d'évaluation;
- b) deux (2) professeurs du département concerné choisis par l'assemblée départementale;
- c) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant.

Si le directeur du département ou un professeur du département membre du comité d'évaluation doit être évalué, il se retire du comité lors de son évaluation et est remplacé par un professeur du département qui agit à titre de membre suppléant. Le membre suppléant peut également agir en cas de maladie de l'un de ces derniers. À ces fins, le département concerné identifie, au plus tard le 1<sup>er</sup> avril, un (1) professeur du département pour agir, au besoin, à titre de membre suppléant.

L'assemblée départementale peut demander la constitution d'un comité d'évaluation élargi incluant un (1) membre supplémentaire dont l'expertise disciplinaire serait souhaitable compte tenu des dossiers

d'évaluation à l'étude. Cette demande doit être adressée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité d'évaluation à titre d'auditeur.

#### **11.06**

L'évaluation est faite selon les critères qualitatifs et quantitatifs et les procédures déterminés par le comité d'évaluation et approuvés par l'assemblée départementale. Ces critères doivent faire état des attentes minimales de l'assemblée départementale eu égard à une évaluation satisfaisante des réalisations d'un professeur dans chacune des composantes de sa tâche. Ils sont établis avant le 15 avril de chaque année aux fins de l'évaluation des tâches assignées et réalisées par les professeurs au cours de la période du 1<sup>er</sup> mai au 30 avril qui suit. Si, pour une année donnée, l'assemblée départementale n'adopte pas de critères et procédures d'évaluation, les derniers critères et procédures adoptés par l'assemblée départementale s'appliqueront. Ces critères et procédures sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département.

En conséquence, le professeur faisant l'objet d'évaluation verra chaque prestation annuelle évaluée en fonction des critères et procédures s'appliquant à chacune des années de sa période d'évaluation.

Le directeur du département communique ces critères et procédures à chaque professeur avant le 15 avril ou au moment de l'entrée en fonction du nouveau professeur. Une copie de ces critères et procédures est envoyée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 avril.

#### **11.07**

Il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre au comité d'évaluation, au plus tard le 1<sup>er</sup> septembre, un dossier complet comprenant:

- a) la description des tâches assignées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation ainsi que le projet de perfectionnement ou de sabbatique, le cas échéant.
- b) le sommaire des tâches réalisées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation et le rapport de perfectionnement ou sabbatique, le cas échéant.
- c) la pondération exprimée en pourcentages que le professeur a accordée à chacune des composantes de sa tâche annuelle, autant dans le cadre de la description de la tâche assignée que dans le cadre du sommaire des réalisations, c'est-à-dire la pondération du temps



consacré à chaque composante de sa tâche annuelle. Cette pondération doit également inclure le cas échéant, le temps consacré à chaque composante de sa tâche pendant la période de perfectionnement ou de sabbatique. Les cours en appoint seront évalués en fonction des critères du département mais en sus de la moyenne de la pondération exprimée en pourcentage de la composante « enseignement »;

d) un texte synthèse de l'état des réalisations pour la période d'évaluation en cause explicitant, le cas échéant, l'écart entre les tâches annuelles assignées et les tâches annuelles réalisées;

e) les documents à l'appui des réalisations indiquées par le professeur dans le texte synthèse.

Le professeur régulier qui doit être évalué et qui a été dans l'impossibilité de remettre un dossier complet au comité d'évaluation pour le 1<sup>er</sup> septembre pour un motif hors de son contrôle, autre que ceux mentionnés à la clause 11.02, et jugé valable par le directeur du département, a la responsabilité de remettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 8 septembre.

Dans l'hypothèse où un professeur évalué ne remet pas un dossier complet, ce dernier s'expose à un avis disciplinaire. Le directeur de département doit aviser par lettre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en identifiant les pièces manquantes au dossier d'évaluation au plus tard le 15 septembre.

Le comité d'évaluation prend également en considération toute correspondance des instances et des comités traitant d'un aspect lié aux composantes de la tâche du professeur et reçue par le directeur du département au cours de la période qui fait l'objet d'évaluation. Cette correspondance est remise par le directeur du département au comité d'évaluation.

Le comité d'évaluation prend également en considération tout renseignement qui lui a été transmis par écrit à sa demande par les organismes ou personnes qui utilisent les services du professeur concerné.

Les renseignements ainsi obtenus doivent être transmis au professeur par le directeur du département au moins dix (10) jours ouvrables avant son évaluation. Le professeur, s'il le désire, pourra faire part de ses commentaires lors de l'évaluation.

Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

**11.08**

Le comité d'évaluation, suite à l'évaluation du professeur concerné en vertu des critères départementaux, rédige un rapport étayé, lequel fait état de la mention « satisfaisante » ou « insatisfaisante » pour chacune des composantes de la tâche du professeur évalué et formule une recommandation. Le directeur transmet au professeur le rapport étayé dans les meilleurs délais, et ce avant la tenue de l'assemblée départementale qui disposera du dit rapport.

Dans l'hypothèse où un professeur fait l'objet d'une recommandation d'évaluation annuelle ou d'un avis à caractère professionnel, le rapport d'évaluation doit indiquer, en fonction des critères d'évaluation du département, les correctifs à apporter et les objectifs à atteindre par le professeur. Dans un tel cas, l'Université s'engage à fournir au professeur, s'il y a lieu, l'aide nécessaire pour apporter les correctifs et permettre l'atteinte des objectifs identifiés par le rapport d'évaluation.

La recommandation d'évaluation annuelle est obligatoirement faite à l'endroit d'un professeur dont le rendement est insatisfaisant dans l'une ou l'autre des composantes majeures de sa tâche ou à l'endroit d'un professeur qui n'a pas atteint les objectifs spécifiés dans le projet de sabbatique ou de perfectionnement et ce, sans justification valable.

Les autres dispositions de l'article 11 s'appliquent à l'évaluation annuelle. La recommandation, suite à une évaluation annuelle, est le retour au régime d'évaluation régulier si les causes ayant conduit au régime annuel ont cessé d'exister.

**11.09**

La recommandation du comité d'évaluation pour un professeur régulier non-permanent doit être une des suivantes :

- a) le renouvellement de contrat;
- b) le renouvellement de contrat et l'évaluation annuelle;
- c) le non-renouvellement de contrat;
- d) l'évaluation annuelle suite à une demande d'évaluation anticipée;
- e) l'octroi de la permanence;
- f) le retour au régime régulier d'évaluation.

Une recommandation d'octroi de la permanence ne peut être faite par le comité d'évaluation si cette recommandation découle de l'application des clauses 12.03 et 12.12. Dans de tels cas, seule l'assemblée départementale peut faire une telle recommandation.

De plus, lorsque la clause 12.03 est en cause et, avant que l'assemblée départementale se prononce sur une recommandation d'octroi de la permanence, le directeur de département doit vérifier auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant si le professeur répond aux conditions.

Le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité d'évaluation et, le cas échéant, le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité de révision, est (sont) joint(s) à toute recommandation et transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Toute recommandation découlant de la clause 11.09 c) est transmise par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au conseil d'administration pour décision.

(...)

#### **11.13**

À l'occasion de son évaluation par le comité d'évaluation et l'assemblée départementale, le professeur a le droit d'être entendu, et doit être entendu, s'il en fait la demande. Cependant, tout professeur peut refuser de témoigner lors de l'évaluation d'un autre professeur. Tout professeur qui fait parvenir une lettre de démission au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme à son directeur de département peut s'il le désire, faire suspendre la procédure d'évaluation en ce qui le regarde.

#### **11.14**

Le directeur de département transmet pour le 1<sup>er</sup> novembre ou le 1<sup>er</sup> avril, selon le cas, au professeur la recommandation de l'assemblée départementale et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche le rapport étayé d'évaluation de chaque professeur. Ce rapport doit faire état dans chaque cas de la recommandation du comité d'évaluation et être accompagné de la recommandation de l'assemblée départementale. Les dates mentionnées à la présente sont de rigueur.

#### **11.15**

Le professeur peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale, s'il le juge à propos, faire part par écrit au directeur de département de ses motifs de désaccord quant au rapport du comité d'évaluation. Cet écrit est annexé au rapport du comité d'évaluation mais n'en fait pas partie.

Le professeur peut également contester la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision si la recommandation de l'assemblée départementale est autre que celles prévues en 11.09 a), e) et f) et 11.10 d) et e).

Le comité de révision est composé des quatre (4) personnes suivantes :

- a) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant;
- b) un représentant du professeur;

- c) un professeur nommé par l'assemblée départementale;
- d) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre le directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, et ce, à même une liste de quatre (4) personnes dressée par l'assemblée départementale et transmise au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par le directeur de département avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité. Dans la mesure où aucune liste n'est transmise avant le 1<sup>er</sup> avril précédant la tenue du comité, la dernière liste transmise est utilisée. À défaut d'entente entre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et le directeur de département quant au choix d'une personne extérieure à l'Université, cette personne est choisie à partir d'une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur dressée par ordre prioritaire par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directeurs de département. Cette personne agit à titre de président du comité de révision et, le cas échéant, le vote de cette personne est prépondérant.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité de révision à titre d'auditeur.

Le professeur évalué qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le comité de révision.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant voit à la tenue et au bon fonctionnement du comité de révision.

Les membres du comité de révision doivent être professeurs ou chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université, et ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu en 11.05.

Le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui à son tour transmet au comité de révision, les critères et les procédures d'évaluation du département, le dossier complet d'évaluation du professeur remis en vertu de la clause 11.07, le rapport étayé d'évaluation du comité d'évaluation, la recommandation du comité d'évaluation y compris, le cas échéant, tout rapport minoritaire, la recommandation de l'assemblée départementale ainsi que les motifs de désaccord écrits du professeur relatifs au rapport du comité d'évaluation ou de la recommandation de l'assemblée départementale.

Le dossier complet d'évaluation du professeur comprend le dossier soumis par le professeur au comité d'évaluation ainsi que le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier en vertu de la clause 11.07.

Le comité de révision doit transmettre avant le 15 novembre, et au plus tard trente (30) jours après sa réunion dans le cas d'évaluation anticipée, son rapport étayé d'évaluation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation. En cas d'incapacité du comité de révision de faire une recommandation, dans les délais prévus à la présente clause, l'Université et le Syndicat conviendront s'il y a lieu, de la date à laquelle le comité de révision doit faire connaître sa recommandation.

Cette recommandation ne peut être qu'une de celles prévues aux clauses 11.09 et 11.10. Les dossiers d'évaluation sont rendus au département après l'évaluation.

(...)

#### **11.17**

La recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, est finale et n'a pas à être entérinée par le conseil d'administration sauf s'il s'agit d'une recommandation de non-renouvellement de contrat en vertu de la clause 11.09 c). [...]

(...)

#### **11.18**

Les décisions de non-renouvellement de contrat doivent être communiquées par écrit au professeur par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 1<sup>er</sup> décembre. Les autres décisions sont communiquées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 mars. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

(...)

#### **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.

(...)

#### **24.02**

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.

### **Les critères relatifs à l'émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde**

[62] Les critères relatifs à l'émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde sont bien connus. Le requérant doit démontrer :

1. une apparence de droit *prima facie*;
2. l'existence d'un préjudice irréparable ou sérieux auquel une décision au fond favorable ne pourra vraisemblablement apporter un remède;
3. la balance des inconvénients est en faveur du requérant.

[63] Les trois critères doivent être satisfaits pour justifier l'émission de l'ordonnance recherchée.

[64] Examinons la situation en l'espèce en regard de chacun de ces critères.

### **L'apparence de droit *prima facie***

[65] Au stade de la demande provisoire de sauvegarde, l'arbitre doit se garder de décider du fond du grief car les parties n'ont pas eu l'occasion de présenter une preuve complète ainsi que leurs arguments respectifs sur l'objet du grief. Ce débat se tiendra, d'un commun accord des parties, lors de l'audience au fond du grief qui se tiendra le 12 mai 2017.

[66] Le Syndicat doit démontrer une apparence de droit à première vue. Dans l'affaire *Unifor, section locale 1926 (SEEQ) et Rio Tinto Alcan inc.*<sup>3</sup>, l'arbitre Nathalie Faucher écrit ce qui suit :

[113] (...).Un droit peut apparaître à la simple lecture d'un texte i.e. au premier regard, on parlera alors d'un droit *prima facie*. Par contre, un texte peut nécessiter d'être interprété et/ou analysé de façon plus poussé afin d'en comprendre la portée. L'argument recherché par la partie peut être fondé sans qu'il ne soit apparent au premier regard. Ainsi, ce n'est pas parce qu'un décideur estime qu'un droit n'est pas apparent, que celui-ci est inexistant.

---

<sup>3</sup> *Unifor, section locale 1926 (SEEQ) et Rio Tinto Alcan inc.*, arbitre Nathalie Faucher, 2014 CanLII 74318.

[67] La démonstration d'une apparence de droit *prima facie* est un fardeau particulièrement lourd. Tel que l'exprime l'arbitre Faucher, l'apparence de droit doit apparaître « au premier regard ».

[68] J'estime que le droit invoqué par la partie syndicale n'est pas apparent à première vue. Je m'explique.

[69] La partie syndicale conteste la procédure et les critères d'évaluation appliqués à Madame Daigle en soutenant qu'ils sont contraires à l'article 11.04 lequel prévoit que « [l]'évaluation porte sur les réalisations des tâches assignées au professeur par assemblée départementale (...) ». Selon le Syndicat, la procédure et les critères en matière d'évaluation énoncés à la pièce A-1 débordent et vont au-delà du cadre strict énoncé à l'article 11.04 puisque l'évaluation consiste à vérifier si le professeur a réalisé les tâches qui lui ont été assignées par son assemblée départementale.

[70] Le débat est certes d'un grand intérêt mais je constate que la prétention syndicale heurte de plein fouet l'article 11.06 lequel prévoit spécifiquement que « [l]'évaluation est faite selon les critères qualitatifs et quantitatifs et les procédures déterminées par le comité d'évaluation et approuvés par l'assemblée départementale ». L'article 11.04 doit être lu en conjonction avec l'article 11.06 lequel stipule que la procédure et les critères en matière d'évaluation sont approuvés par l'assemblée départementale. La liste d'admissions et la pièce A-1 indiquent d'ailleurs que la procédure et les critères d'évaluation des professeurs du département des sciences infirmières ont été reconduits pour l'année 2014-2015 par l'assemblée départementale du 28 mars 2014. L'article 11.06 vient ainsi nuancer la portée de l'article 11.04. L'argument du Syndicat soulève la question d'interprétation. La prétention est peut-être fondée mais le droit invoqué n'apparaît pas au premier regard.

[71] Le Syndicat soutient également que les critères appliqués dans le cadre de l'évaluation contestée par la plaignante ne se sont pas adaptés à la situation du professeur régulier non-permanent puisque les balises énoncées à la pièce A-1 ont été établies en fonction d'un professeur-type, soit le professeur permanent. Or, le premier alinéa *in fine* de l'article 11.04 stipule que « [c]es critères et procédures sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département ». À première vue, il appert que la procédure et les critères d'évaluation approuvés par l'assemblée départementale doivent être identiques pour chacun des professeurs. À nouveau, l'argument du Syndicat quant à l'élaboration de critères distincts d'évaluation pour le professeur régulier non-permanent n'est pas apparent *prima facie*.

[72] Enfin, je constate que les arguments du Syndicat se rapportant à l'évaluation de la plaignante soulèvent des interrogations quant à la validité de la procédure et des

critères d'évaluations des professeurs au département des sciences infirmières (pièce A-1). Ce document a été approuvé par l'assemblée départementale et reconduit par celle-ci pour l'année 2014-2015. Or, l'article 23.10 prévoit spécifiquement qu'une décision de l'assemblée départementale ne peut faire l'objet d'un grief. Il s'agit là, à mon avis, d'un élément supplémentaire qui m'invite à conclure que le droit invoqué par la partie syndicale quant au caractère non-conforme des procédures et critères (pièce A-1) n'est pas apparent au premier regard. Cela soulève un débat qui devra nécessairement être tranché à la suite d'une audience au fond.

[73] Le Syndicat soulève que le processus d'évaluation de la plaignante est entaché de mauvaise foi et d'arbitraire. Pour l'instant, il n'y a pas de preuve à ce titre. De plus, l'article 2805 du *Code civil du Québec* stipule que la bonne foi se présume toujours. Il appartient donc à celui qui invoque la mauvaise foi d'en faire la preuve de façon prépondérante.

[74] Enfin, le Syndicat invoque que l'avis transmis à la plaignante le 3 février 2016 par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est hors délai et contraire à ce qui est prévu à la lettre d'entente (pièce A-5). Selon le paragraphe 6 de la liste d'admissions, la lettre d'entente (pièce A-5) avait pour effet de prolonger le délai au 16 janvier 2016 pour transmission du rapport du comité de révision au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

[75] L'Employeur plaide que l'avis du 3 février 2016 transmis à la plaignante est conforme à l'article 11.18. Le paragraphe 9 de la liste d'admissions complétée par les parties est d'ailleurs à cet effet.

[76] Encore une fois, le droit invoqué par le Syndicat n'est pas apparent à première vue. Il y a matière à débat. La preuve est lacunaire sur le sujet et les admissions des parties ne me permettent pas de conclure à l'existence d'un droit apparent.

[77] En conséquence, la demande d'ordonnance provisoire de sauvegarde ne satisfait pas le premier critère et cela me dispenserait, en principe, de traiter des autres critères. Cependant j'estime opportun, dans l'intérêt des parties, de poursuivre l'exercice. Examinons maintenant, le critère relatif à l'existence d'un préjudice irréparable.



### Le préjudice irréparable

[78] Je suis pleinement conscient que l'évaluation annuelle prévue en septembre 2016 pour la plaignante sera complétée lorsque les parties procéderont sur le fond du grief et qu'il y a un risque, si le Tribunal accueille le grief, que Madame Daigle ait été soumise à un processus invalidé postérieurement.

[79] Le Syndicat soutient que Madame Daigle subit un préjudice irréparable en ce qu'elle n'a pas bénéficié de vacances en 2014 et en 2015. La préparation de son dossier d'évaluation à l'été 2016 est susceptible de compromettre à nouveau ses vacances pour 2016. Le Syndicat invoque également que la plaignante doit se consacrer à la préparation d'un cours théorique pour la prochaine session et que la préparation de son dossier d'évaluation risque de retarder d'environ un mois la collecte de données pour son projet de recherche au doctorat.

[80] Dans l'affaire *Université de Sherbrooke c. Patenaude*<sup>4</sup>, la Cour d'appel nous enseigne que le préjudice ou les inconvénients subis doivent être plus importants que les inconvénients inhérents à la sanction dont une partie demande la suspension. La Cour applique et cite avec approbation la décision rendue par l'arbitre Denis Gagnon dans *Syndicat de l'industrie du journal du Québec inc. distribution (C.S.N.) et Presse Itée (La)*<sup>5</sup>. Au paragraphe 49 du jugement, la Cour écrit :

[49] D'abord, le préjudice que l'on invoque ici et qui consiste à avoir purgé une peine qui pourrait être annulée est un désagrément sans doute réel, mais courant, résultant de la mise en œuvre de toutes les sanctions disciplinaires faisant l'objet d'une contestation et résultant aussi de l'état général du droit en la matière. Ce ne sont là que « les inconvénients inhérents à la sanction », pour paraphraser l'arbitre Gagnon dans *Syndicat de l'industrie du journal du Québec inc., distribution (C.S.N.) et Presse Itée (La)*, inconvénients qui, à eux seuls, ne sauraient justifier une ordonnance de la nature de celle qu'accorde le jugement de première instance.

[référence omise]

[81] Dans *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) et Université du Québec à Montréal*<sup>6</sup>, mon collègue l'arbitre Jean-Yves Brière réitère, au paragraphe 96 de sa décision, que l'arbitrage de grief doit

---

<sup>4</sup> *Université de Sherbrooke c. Patenaude*, 2010 QCCA 2358.

<sup>5</sup> *Syndicat de l'industrie du journal du Québec inc. distribution (C.S.N.) et Presse Itée (La)*, arbitre Denis Gagnon, D.T.E 2001T-259.

<sup>6</sup> *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) et Université du Québec à Montréal*, arbitre Jean-Yves Brière, précité, note 1.

demeurer, règle générale, un moyen de contrôle *a posteriori* et que le maintien du *statu quo ante* ne saurait être une règle générale.

[82] Dans *Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ et Hydro-Québec*<sup>7</sup>, l'arbitre Jean-Pierre Lussier souligne qu'il faut plus qu'un préjudice de nature pécuniaire pour conclure à un préjudice irréparable.

[83] À part le désagrément causé par la préparation du dossier d'évaluation, aucune preuve n'a été offerte quant à l'existence d'un préjudice pour la plaignante qui puisse être considéré comme étant irréparable.

[84] Madame Daigle a affirmé à l'audience qu'elle avait actuellement une bien meilleure compréhension des règles applicables pour la préparation de son dossier d'évaluation.

[85] En 2015, Madame Daigle estime avoir consacré trois semaines de travail à la préparation de son dossier d'évaluation. Il s'agissait en l'espèce d'un dossier d'évaluation comportant deux périodes de tâches annuelles, soit du 1<sup>er</sup> décembre 2013 au 30 avril 2014 et du 1<sup>er</sup> mai 2014 au 30 avril 2015.

[86] Le dossier d'évaluation à soumettre pour le 1<sup>er</sup> septembre 2016 concerne une seule période de tâches annuelles. Il s'agit de la période du 1<sup>er</sup> mai 2015 au 30 avril 2016. On peut certainement prévoir que cela exigera moins de temps de préparation de la part de Madame Daigle d'autant plus que celle-ci a affirmé lors de l'audience avoir actuellement une meilleure connaissance des règles applicables.

[87] Je note également que Madame Daigle a reconnu avoir préparé son dossier d'évaluation en 2015 sans avoir préalablement pris connaissance de la procédure et des critères d'évaluation des professeurs du département (pièce A-1). Cette situation est corrigée aujourd'hui de sorte que l'on peut certainement envisager que la plaignante parviendra à consacrer moins de temps qu'en 2015 à la préparation de son dossier d'évaluation pour le 1<sup>er</sup> septembre 2016.

[88] L'existence d'un nouveau formulaire pour faciliter l'adéquation entre la tâche et l'évaluation du professeur ne peut être considérée comme un élément qui milite en faveur de l'émission de l'ordonnance demandée. Il s'agit là d'un fait soulevé de façon

---

<sup>7</sup> *Syndicat professionnel des scientifiques de l'IREQ et Hydro-Québec*, arbitre Jean-Pierre Lussier, D.T.E. 2000T-144.

accessoire lors du contre-interrogatoire de la plaignante. J'ajoute que le formulaire concerné n'a pas été produit en preuve.

[89] Madame Daigle a affirmé à l'audience qu'elle avait accumulé de la documentation à l'appui de son dossier d'évaluation ce que, malheureusement, elle n'avait pas fait en 2015. De plus, il ne faut pas oublier que l'échéance du 1<sup>er</sup> septembre 2016 est connue de la plaignante depuis plusieurs mois. Il ne s'agit pas en l'espèce d'une exigence posée à la dernière minute.

[90] Madame Daigle devra aménager le temps disponible pour produire, tel que requis, son dossier d'évaluation le 1<sup>er</sup> septembre 2016. Il s'agit certes d'un désagrément mais il n'y a aucune preuve me permettant de conclure que cela a pour effet de compromettre la santé de la plaignante, sa charge d'enseignement à la prochaine session ou la réalisation de son projet de recherche au doctorat. Dans la pire des hypothèses, cela se traduira par un retard d'un mois dans la collecte de données pour son projet de recherche, ce qui en soi, ne m'apparaît pas déterminant.

[91] J'ajoute que si un préjudice est subi par Madame Daigle celui-ci est réparable et peut être indemnisé par l'octroi de dommages moraux. Les tribunaux d'arbitrage n'hésitent pas à accorder de tels dommages lorsque la situation le justifie<sup>8</sup>.

[92] Bref, je suis d'avis que la demande du Syndicat ne permet pas d'établir l'existence d'un préjudice irréparable pour Madame Daigle.

[93] Je poursuis malgré tout l'analyse en traitant du dernier critère, soit celui de la prépondérance des inconvénients.

### **La prépondérance des inconvénients**

[94] La situation actuelle implique des inconvénients pour toutes les parties. Dans l'hypothèse où l'ordonnance de sauvegarde n'est pas accordée et que le grief est accueilli au fond, Madame Daigle se sera soumise à une évaluation annuelle inutilement. Par ailleurs, dans l'éventualité où l'ordonnance de sauvegarde est accordée et que le grief est rejeté au fond, il sera trop tard pour procéder à l'évaluation annuelle

---

<sup>8</sup> Voir à titre d'exemple, *Union des employées et employés de service, section locale 298 et Centre d'accueil Monseigneur Victor Tremblay, Foyer Delage inc. (Madame Chantale Houle)*, arbitre J-Jacques Turcotte, D.T.E. 93T-834; *Cercueils Victoriaville ltée et Syndicat des salariés des Cercueils Victoriaville*, arbitre Nicolas Cliche, D.T.E. 93T-1085.

de Madame Daigle et celle-ci aura été exempté d'une évaluation annuelle dont la légalité aura été confirmée par la décision au fond.

[95] Dans le contexte actuel, il m'apparaît que la prépondérance des inconvénients favorise l'Université. Si une ordonnance de sauvegarde est émise, je dispose somme toute de la mesure, soit l'imposition d'une évaluation annuelle, sans avoir entendu toute la preuve ainsi que les représentations des parties sur le grief au fond. Cela représente, à mon avis, un déni de justice qui s'écarte des valeurs propres aux tribunaux d'arbitrage. Le droit d'être entendu est une composante cruciale de notre système juridique.

[96] À l'inverse, Madame Daigle ne voit pas ses droits diminués ou restreints dans l'éventualité où le grief est accueilli au fond sans qu'une ordonnance de sauvegarde soit émise.

[97] Dans l'éventualité où le grief est accueilli au fond, Madame Daigle sera rétablie dans ses droits. L'évaluation de 2016 sera considérée comme étant nulle et sans effet. Les inconvénients subis pourront être compensés par l'octroi de dommages moraux, si cela est justifié.

[98] Cette disproportion quant aux inconvénients subis selon que l'ordonnance de sauvegarde soit accordée ou refusée m'incite à conclure que la prépondérance des inconvénients favorise l'Université. Je ne peux concevoir de rendre, à cette étape préliminaire, une décision qui aura pour effet d'exempter Madame Daigle d'une évaluation annuelle sans avoir entendu toute la preuve ainsi que les représentations des parties lors de l'audition au fond du grief dont je suis saisi.

[99] Je suis donc d'opinion que la partie syndicale ne satisfait pas le troisième critère justifiant l'émission d'une ordonnance provisoire de sauvegarde.

[100] Dans les circonstances, il n'y a donc pas lieu d'émettre l'ordonnance provisoire de sauvegarde sollicitée par le Syndicat.

**POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :**

[101] **REJETTE** la requête pour ordonnance provisoire de sauvegarde du Syndicat visant à suspendre l'évaluation annuelle de Madame Karina Daigle jusqu'à la décision à être rendue sur le grief au fond;

[102] **CONVOQUE**, tel que convenu, les parties à une audience le 12 mai 2017 pour l'instruction au fond du grief 2016-04.



---

Me Yves Saint-André, arbitre

Pour le Syndicat : M<sup>e</sup> Alain Brouillard, FP-CSN

Pour l'Employeur : M<sup>e</sup> Isabelle Carpentier-Cayen, RPLG avocats

Date d'audience : 4 juillet 2016