

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 18 juillet 2016

DEVANT L'ARBITRE : Me NANCY MÉNARD-CHENG

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

Ci-après appelé(e) « le syndicat »

Et

Université du Québec en Outaouais

Ci-après appelé(e) « l'employeur »

Plaignante : Fanny Robichaud

Grief(s) : n° du syndicat 2016-05 et 2016-09

Convention collective : 2010-2015

DÉCISION SUR ORDONNANCE DE SAUVEGARDE Article 100.12 g) Code du travail

LE LITIGE

[1] Je suis saisie de deux griefs individuels de madame Fanny Robichaud (ci-après désignée « la plaignante ») déposés les 15 février 2016 et 24 mars 2016. Les griefs sont libellés comme suit :

« Grief numéro 2016-05

1. L'Université a contrevenu à la convention collective en ne respectant pas les délais de révision de mon évaluation prévus à la convention collective.

2. Une lettre d'entente (2015-32) prolongeait les délais jusqu'au 16 janvier 2016.

3. En date du 9 février 2016, je n'ai toujours pas reçu le rapport du comité de révision.

CORRECTIFS

Je demande à l'arbitre de :

[...]

ORDONNER à l'Université de déclarer que j'ai satisfait aux exigences de la fonction. »

« Grief numéro 2016-09

1. Le 7 mars 2016, j'ai reçu une évaluation négative (insatisfaction, évaluation annuelle) du comité de révision;

2. Je considère que cette évaluation est discriminatoire car elle ne tient pas compte de mes congés de maternité et parentaux et de ma situation familiale.

PRÉJUDICE SUBI

3. Ceci contrevient à la convention collective et à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec (article 10) et me cause un stress indu.

CORRECTIFS

Le syndicat et la plaignante demandent à l'arbitre de :

[...]

ORDONNER à l'Université de déclarer que j'ai satisfait aux exigences de la fonction.

ORDONNER à l'Université de verser une compensation pour le stress et les troubles et inconvénients subis et pour l'atteinte aux droits garantis par le *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et par la convention collective. »

[2] Le 14 juin 2016, le syndicat déposait une requête en vertu de l'article 100.12 g) du *Code du travail* (ci-après le « Code »).

[3] L'objet du litige porte sur l'évaluation négative reçue par la plaignante pour la période 2010-2015. Celle-ci prétend que l'évaluation a été faite hors les délais prévus à la convention collective, lesquels seraient de rigueur. De plus, la plaignante soutient que l'évaluation est discriminatoire car elle ne tiendrait pas compte de ses deux congés de maternité et parental au cours de la période évaluée.

[4] La demande d'ordonnance dont je suis saisie vise à suspendre la nouvelle évaluation de la plaignante prévue au mois de septembre 2016 et ce, tant que la décision arbitrale sur le fond du grief ne sera pas rendue.

[5] La présente décision vise uniquement à statuer sur la demande d'ordonnance de sauvegarde sollicitée par le syndicat.

[6] Les parties ont admis que la procédure de grief prévue à la convention collective a été respectée et que le présent tribunal d'arbitrage a été régulièrement constitué. Lors de l'audience, les parties ont produit une liste d'admissions de même que les pièces qui s'y rapportent et le syndicat a fait entendre la plaignante.

LES FAITS PERTINENTS AU SOUTIEN DE L'ORDONNANCE RECHERCHÉE

Le contexte

[7] La plaignante est professeure au département des sciences infirmières de l'Université du Québec en Outaouais (ci-après « l'Université ») depuis l'été 2004 à titre de professeur.

[8] Le contexte de l'Université est particulier en ce que l'évaluation de chaque professeur a été confiée par l'employeur à l'assemblée départementale et c'est cette même assemblée qui fixe les procédures et les critères d'évaluation des professeurs.

[9] Le département des sciences infirmières a donc adopté des critères d'évaluation quantitatifs et qualitatifs et ceux-ci ont été reconduits le 28 mars 2014 pour l'année 2014-2015.

[10] L'évaluation d'un professeur est faite à tous les deux ou cinq ans, selon qu'il a ou non obtenu sa permanence.

[11] C'est un comité d'évaluation qui procède à l'évaluation des professeurs, ce comité étant composé du directeur de département (qui est un salarié au sens du Code), de deux professeurs choisis par l'assemblée départementale et du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

[12] La tâche d'un professeur du département des sciences infirmières est constituée de quatre composantes : l'enseignement, la recherche, l'administration pédagogique et les services à la collectivité.

[13] Le 5 octobre 2010, le comité d'évaluation a félicité la plaignante pour le dépôt de sa thèse de doctorat, dont la soutenance était prévue le 20 octobre 2010. Le rapport du comité mentionne que celui-ci a encouragé la plaignante à publier les résultats de ses recherches.

[14] Le 7 octobre 2010, l'assemblée départementale des sciences infirmières a entériné le rapport du comité d'évaluation et recommandé l'octroi de la permanence à la plaignante, sous réserve de l'obtention de son doctorat.

[15] La plaignante a fait sa soutenance de thèse le 20 octobre 2010 et a dû faire des adaptations suivant les recommandations du comité doctoral avant d'être en mesure de la déposer. La plaignante a donc été occupée par les adaptations de sa thèse pour la période allant du mois d'octobre 2010 au 11 avril 2011, date à laquelle l'Université du Québec à Trois-Rivières émet une attestation de fin d'études.

[16] Du 30 mai 2011 au 30 juin 2012, la plaignante s'est absentée pour un premier congé de maternité suivi d'un congé parental. Elle s'absentera une deuxième fois pour le même motif du 4 février 2013 au 23 mars 2014.

[17] La preuve est à l'effet que pendant ses congés de maternité et parentaux, la plaignante a suivi quelques formations externes afin de satisfaire aux exigences de son ordre professionnel et débuté un doctorat en psychologie à l'Université du Québec à Montréal. La plaignante précise que ces formations lui permettent de garder ses connaissances à jour, notamment en matière d'éthique, et que cela n'interfère pas avec ses activités d'enseignement.

[18] Chaque professeur reçoit un document mentionnant les tâches qui lui sont assignées pour l'année. Ces tâches sont réparties selon les quatre composantes. À l'automne 2012, la tâche annuelle la plaignante prévoyait, à la composante « recherche », qu'elle devait réviser et adapter deux articles de sa thèse en vue de les soumettre pour publication. Cette activité de recherche a été reconduite à deux reprises pour les années 2014-2015 et 2015-2016.

[19] La plaignante a expliqué que les articles de sa thèse sont trop longs (l'un d'eux faisant plus de 55 pages) pour publication. Puisque les revues ciblées n'acceptent pas de textes d'une telle longueur et privilégient des formats plus brefs, il est impératif de procéder à un remaniement majeur du texte avant de le soumettre pour publication.

[20] La plaignante devant être évaluée pour la période allant du 1^{er} mai 2010 au 31 avril 2015, celle-ci a soumis, conformément aux exigences de la convention collective, un dossier d'évaluation. Compte tenu de ses congés de maternité et parental, son

dossier d'évaluation porte sur une période de deux ans et 9 mois effectivement travaillée, laquelle a été interrompue deux fois.

[21] Le 23 octobre 2015, l'assemblée départementale a entériné le rapport du comité d'évaluation, lequel comporte une mention insatisfaisante à la composante « recherche » et recommande une évaluation annuelle plutôt que quinquennale. À cet effet, le comité d'évaluation écrivait :

« 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 arbitrée durant la période évaluée. Le comité se serait attendu à au moins 1,65 publication arbitrée pour la période évaluée (1^{er} mai au 30 avril 2015, soit 2 ans et 9 mois d'activités en soustrayant les congés de maternité) afin de répondre aux critères minimaux d'évaluation des professeurs du département. La professeure souhaite que l'on compte les trois articles qui constituent sa thèse de doctorat par article pour justifier sa contribution en recherche. Or, le comité rappelle que la thèse de doctorat par article a été déposée et considérée pour une période évaluée antérieurement (2010). De plus, le comité d'évaluation antérieur avait encouragé la professeure à publier ses résultats de recherche doctorales, ce qui n'a pas été fait dans la présente période. »

[22] La plaignante s'est prévalu de la procédure de révision et a déposé, le 24 novembre 2015, une lettre faisant état des motifs au soutien de sa demande de révision. La plaignante souhaitait que le comité de révision considère, aux fins de satisfaire la composante « recherche », sa thèse de doctorat et affirme que, contrairement aux conclusions du comité d'évaluation, cette dernière n'a pas été prise en compte lors de l'évaluation précédente (évaluation pour la période 2007-2010).

[23] Le 30 novembre 2015, les parties ont signé une lettre d'entente en vertu de laquelle elles ont convenu de prolonger le délai au 16 janvier 2016 pour la transmission du rapport et de la recommandation du comité de révision au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

[24] La séance du comité de révision est tenue le 15 janvier 2016 et le comité a maintenu à la majorité la mention « insatisfaisante » à la composante « recherche ». Par contre, le rapport du président du comité de révision n'a été transmis aux membres du comité que le 12 février 2016.

[25] Le 15 février 2016, le membre du comité de révision représentant la plaignante a remis sa dissidence. Il y est notamment écrit ce qui suit :

« À mon avis, Mme Robichaud a été victime de discrimination en raison de la grossesse parce qu'elle a pris deux longs congés de maternité, ce que sa convention collective lui permettait. Les critères d'évaluation ont été appliqués de façon aveugle, sans tenir compte de cette réalité. L'employeur n'a pas fourni de mesures d'accommodement raisonnable à

Mme Robichaud. N'eût été de ces congés, Mme Robichaud aurait satisfait aux critères d'évaluation. Sa convention n'a donc pas été respectée. »

[26] Ce même jour, le syndicat a déposé le grief portant le numéro 2016-05, lequel conteste le non-respect des délais prévus à la convention collective quant au processus d'évaluation.

[27] Le 7 mars 2016, le vice-recteur a avisé la plaignante que les dispositions de la convention collective en matière d'évaluation annuelle seraient appliquées. Ainsi, plutôt que d'être évaluée sur une période quinquennale, la plaignante sera évaluée en septembre 2016. L'Université s'est par ailleurs engagée à fournir à la plaignante, s'il y a lieu, l'aide nécessaire pour apporter les correctifs identifiés dans le rapport du Comité de révision.

[28] Le 24 mars 2016, le syndicat a déposé le grief portant le numéro 2016-09 alléguant le caractère discriminatoire de l'évaluation et demandant notamment de déclarer que la plaignante a satisfait aux exigences de la fonction.

[29] Le 14 juin, le syndicat saisissait l'arbitre soussignée d'une requête pour ordonnance de sauvegarde et vertu de l'article 100.12 g) du Code.

La préparation du dossier d'évaluation de la plaignante pour le 1^{er} septembre 2016

[30] Dans le cadre de l'audience, la plaignante a expliqué que la préparation d'un dossier d'évaluation représente une surcharge de travail importante qu'elle évalue à une quarantaine d'heures de travail. À titre d'exemple, la plaignante a déposé son dossier d'évaluation pour les années 2010-2016, de même que les appendices, ce qui constitue un volume important de documents à produire.

[31] La procureure de l'employeur a formulé une objection relativement au dépôt des appendices, au motif que la preuve serait non pertinente quant au volume de documents que cela représente, puisque ceux-ci avaient été déposés au soutien d'une évaluation faite sur cinq années et non sur une seule. J'ai pris sous réserve cette objection. Par contre, la plaignante a, dans le cadre de son témoignage, expliqué qu'il lui était difficile d'évaluer le nombre de documents à produire et si ceux-ci seraient volumineux ou non. Je retiendrai donc son affirmation à l'effet que même s'il s'agit d'un dossier d'évaluation portant sur une seule année, celui-ci sera assez long à détailler, qu'elle évalue le temps nécessaire à la préparation de son dossier d'évaluation à environ 40 heures et peut-être plus encore. En effet, compte tenu de son inquiétude de ne pas satisfaire aux critères d'évaluation, elle compte y consacrer encore plus d'heures.

[32] La plaignante a précisé que la préparation d'un dossier d'évaluation implique que la plaignante devra revoir les critères d'évaluation un par un, s'assurer qu'elle fournit tous les documents qui démontrent qu'elle rencontre ces critères et obtenir des lettres

de journaux attestant qu'elle est impliquée dans leurs publications en tant que réviseuse. Toutes ces démarches demandent du temps et constituent généralement un travail plus imposant que ce qui est estimé au départ.

[33] La plaignante a également expliqué que la préparation de son dossier d'évaluation va avoir un impact sur ses projets de recherche en cours. En effet, elle a déjà annulé sa participation à deux conférences. De plus, la plaignante travaille actuellement à un projet de recherche sur l'identification des enjeux en période de péri et post déploiement et l'impact sur les familles des militaires pour lequel elle a obtenu un FIR (Fonds institutionnel de recherche) au printemps 2016. À cet effet, elle devra procéder à 12 entrevues avec d'anciens militaires situés à Halifax, St-Jean, Montréal et Bagotville. Ces entrevues, qui sont souvent émotivement très difficiles, exigent un temps important.

[34] Ainsi, ce sont ses jeunes enfants qui font les frais de cette surcharge de travail, puisque sa présence auprès d'eux s'en trouve réduite.

[35] La plaignante affirme que la nouvelle évaluation prévue en septembre 2016 lui occasionne un stress important. En effet, la courte période évaluée, soit une seule année, ne permet pas de compléter l'écriture d'un ou deux articles. Cependant, la plaignante admet lors du contre-interrogatoire qu'un article révisé de sa thèse a été publié en mai ou juin 2016 et qu'un deuxième est toujours en adaptation, dans l'objectif de le finaliser sous peu.

[36] Finalement, la plaignante soutient qu'elle n'a reçu aucun soutien ni aide pour apporter les correctifs identifiés dans le rapport du Comité de révision, contrairement aux engagements de l'Université, alors qu'elle a exprimé, depuis son retour de congé de maternité, qu'elle trouve difficile de reprendre ses activités de recherche après une si longue absence.

REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

Le syndicat

[37] Le syndicat plaide que la charge de travail liée à la préparation d'une évaluation est une tâche lourde qui demande beaucoup temps. Le procureur du syndicat illustre son propos en faisant référence notamment à l'article 11.03 d) de la convention collective, lequel prévoit que l'enseignant qui fait l'objet d'une évaluation anticipée se voit garantir un minimum d'un mois pour la préparation de son dossier. D'ailleurs, la plaignante a bien expliqué qu'elle estimait le temps nécessaire à la préparation d'un dossier d'évaluation à une quarantaine d'heures.

[38] La constitution d'un dossier d'évaluation n'est pas simple. La convention collective mentionne, à l'article 11.07, tous les documents et informations que doit comprendre un dossier complet d'évaluation. Bien que cette énumération soit exhaustive, elle a néanmoins créé un certain inconfort parmi le corps enseignant avec

pour résultat que les parties ont dû convenir de la lettre d'entente numéro 2013-6, laquelle définit les documents qui doivent être déposés au dossier d'évaluation.

[39] La plaignante a certes effectué un bilan de ses activités professorales pour la période du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016, mais on ne peut présumer que ce bilan allègera le travail qui devra être effectué par la plaignante. Au contraire, elle devra traduire ce document en dossier d'évaluation, lequel peut être comparé, pour ce qui est de son volume et du nombre de documents, aux différents appendices qui ont été produits au soutien du dossier d'évaluation.

[40] Sur l'apparence de droit, le syndicat plaide que l'article 11.15 de la convention collective prévoit que le comité de révision doit transmettre son rapport étayé d'évaluation au plus tard le 30 novembre. Selon le syndicat, ceci aurait pour objet de permettre au professeur qui fait l'objet d'une recommandation d'évaluation annuelle de préparer celle-ci pour le mois de septembre de l'année suivante.

[41] Dans le cas de la plaignante, ce délai expirant le 30 novembre a été prolongé par lettre d'entente. Cette dernière prévoyait que le délai était prolongé au 16 janvier 2016. Cependant, le délai du 16 janvier 2016 ne sera pas davantage respecté puisque la plaignante ne recevra les conclusions du comité de révision que le 7 mars 2016.

[42] Les délais prévus à la convention collective et à la lettre d'entente n'ont donc pas été respectés et aucune preuve permettant d'expliquer ce non-respect des délais n'a été soumise à l'appréciation du tribunal. En conséquence, le syndicat est d'avis qu'il y a apparence de droit sur cette question.

[43] En ce qui concerne le deuxième grief de la plaignante, lequel allègue que l'évaluation est discriminatoire, le syndicat soutient qu'il soulève deux problèmes sur le fond. D'une part, le comité d'évaluation n'a pas tenu compte des trois articles qui constituent la thèse de doctorat par articles au motif qu'il l'avait fait lors de l'évaluation précédente. Selon le syndicat, puisque la plaignante a complété sa thèse en 2010 et qu'elle a soutenu celle-ci en octobre de cette même année, ne pas en tenir compte relève d'une décision arbitraire, abusive et empreinte de mauvaise foi.

[44] D'autre part, la plaignante aurait subi un traitement discriminatoire en ce que les critères d'évaluation qui lui ont été appliqués ne tiennent pas compte de sa situation particulière et du fait que la plaignante s'est absentée à deux reprises pour de longs congés de maternité. À cet effet, le procureur du syndicat rappelle que la plaignante était occupée à corriger et adapter sa thèse suite aux commentaires du comité doctoral au cours de la première année de la période d'évaluation. Reste donc les quatre années suivantes, lesquelles ont été entrecoupées par les deux congés de maternité de la plaignante.

[45] Selon le syndicat, même si l'évaluation de la plaignante s'est faite au prorata des mois qui ont été effectivement travaillés pendant la période quinquennale d'évaluation,

cette évaluation ne tient pas compte des difficultés particulières liées à la reprise de la recherche suite à une absence du travail. Dans cette mesure, faire un simple exercice de proportionnalité entrainerait une situation de discrimination systémique puisqu'il est difficile, voire impossible, pour l'enseignante qui s'absente pour de longs congés de reprendre immédiatement la recherche. En somme, l'enseignante qui effectue un retour de congé de maternité se trouve à recommencer ses projets de recherche à zéro. Pour illustrer ses propos, le procureur du syndicat réfère le tribunal à la dissidence de la professeure Louise Langevin, membre du comité de révision.

[46] Le syndicat considère que le processus d'évaluation aurait dû être terminé en novembre 2015 plutôt qu'en mars 2016. Au terme de son évaluation, la plaignante apprend qu'elle va devoir déposer un nouveau dossier d'évaluation en septembre 2016. Cette nouvelle évaluation, en plus de contrecarrer les projets de recherche de la plaignante et de mettre en péril les entrevues des militaires qu'elle doit faire, constitue un stress important pour cette dernière.

[47] Le syndicat soutient que s'il avait gain de cause sur le fond du grief et que le tribunal en arrivait à la conclusion que le processus d'évaluation était arbitraire, empreint de mauvaise foi et discriminatoire, la prochaine évaluation de la plaignante aura lieu en 2020. Par contre, sans l'émission d'une ordonnance de sauvegarde, la plaignante devra préparer un rapport d'évaluation pour le 1^{er} septembre 2016 et subir le stress lié à cette évaluation. Ainsi, la plaignante va subir un préjudice irréparable en ce que si le grief devait être accueilli, tant la surcharge de travail que le stress auront été subis et ne pourront être compensés.

[48] En effet, non seulement la plaignante va-t-elle devoir fournir un travail inconsideré puisqu'elle n'a pas l'intention d'interrompre sa recherche portant sur les militaires et leur famille, mais c'est le temps passé auprès de ses deux jeunes enfants qui va en souffrir.

[49] Dans cette mesure, la plaignante, devra faire les frais d'une évaluation discriminatoire et abusive en ce que cela engendre des conséquences pour elle alors que l'employeur ne subit aucun préjudice d'un report de l'évaluation. À ce titre, il n'y a aucun préjudice de reporter l'évaluation de la plaignante en 2017 puisque déjà, l'assemblée départementale a accepté le bilan annuel de ses activités professorales pour la période du 1^{er} mai 2015 au 30 avril 2016. La plaignante pourra ainsi poursuivre son plan de travail.

[50] Le syndicat soutient que la plaignante a fait la démonstration d'un droit sérieux puisqu'il apparaît *prima facie* que le processus d'évaluation a été complété hors délai, qu'il est abusif, arbitraire et fait la démonstration d'une discrimination systémique. Le préjudice qu'elle subira sans l'émission d'une ordonnance de sauvegarde est irréparable puisqu'elle doit faire les frais de la contrainte de temps aux fins de préparation de son rapport d'évaluation, que l'évaluation de septembre 2016 nuira à ses travaux de recherche et que cela entraîne un stress important. Finalement, il n'y a

aucune conséquence pour l'employeur de suspendre l'évaluation prévue en septembre 2016 et d'attendre la décision du tribunal sur le fond.

L'employeur

[51] L'employeur rappelle que je suis saisie de deux griefs. Le premier, qui allègue que les délais prévus n'ont pas été respectés, demande que j'ordonne à l'employeur de déclarer que la plaignante a satisfait aux exigences de la fonction. Le deuxième grief allègue que l'évaluation est discriminatoire et demande de compenser le stress et les troubles et inconvénients subis pour l'atteinte aux droits garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne* (ci-après « la Charte »).

[52] L'employeur plaide que pour décider de la présente, il est nécessaire de revoir le contexte de même que l'objet de l'article 11 de la convention collective. En effet, le contexte particulier de l'Université fait en sorte que plusieurs droits de gérance ont été délégués aux assemblées départementales, dont celui d'évaluer les professeurs.

[53] L'employeur rappelle que l'objet de l'évaluation a pour objet l'amélioration et l'appréciation de l'enseignement, de la recherche et de l'ensemble des fonctions des professeurs de l'université (article 11.01 de la convention collective) et qu'il appartient au département et aux pairs s'assurer de la qualité des services rendus. En conséquence, c'est l'assemblée départementale qui fixe les critères d'évaluation des professeurs et celle-ci les avait reconduits pour l'année 2014-2015, incluant la grille d'évaluation pour la composante « recherche ».

[54] Ainsi, l'article 11.04 de la convention collective prévoit que l'évaluation du professeur porte sur la réalisation des tâches qui lui sont assignées par son assemblée départementale. De même, c'est cette assemblée qui voit à l'évaluation du professeur (article 11.05). Cette évaluation sera faite par un comité d'évaluation dont fait partie le directeur du département qui est lui-même un salarié au sens du Code.

[55] Cette évaluation est faite selon des critères qualitatifs et quantitatifs (article 11.06) et ce qui doit être produit par le professeur à son soutien est prévu à l'article 11.07 de la convention collective. Les recommandations, qui peuvent être formulées par le comité d'évaluation, sont prévues à la convention collective et l'évaluation annuelle d'un professeur fait partie de celles-ci.

[56] Le professeur ainsi évalué et en désaccord avec la recommandation du comité a le droit d'être entendu par l'assemblée départementale, s'il en fait la demande, conformément à l'article 11.13 de la convention collective. La recommandation de l'assemblée départementale est transmise au professeur au plus tard le 1^{er} novembre (article 11.14). Dans l'éventualité où un professeur est insatisfait de la recommandation départementale, peut faire parvenir au directeur du département ses motifs de désaccord ou contester la recommandation de l'assemblée départementale auprès d'un comité de révision. Ce comité de révision doit transmettre son rapport étayé

d'évaluation de même que sa recommandation avant le 15 novembre, conformément à l'article 11.15 de la convention collective. Ce dernier prévoit également qu'en cas d'incapacité du comité de révision de faire une recommandation dans les délais, les parties conviendront, s'il y a lieu, de la date à laquelle le comité de révision fera connaître sa recommandation.

[57] Ces principes étant établis, l'employeur souligne qu'il est prévu, à l'article 11.17 de la convention collective, que la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision est finale et n'a pas à être entérinée par le conseil d'administration. Qui plus est, l'article 23.10 de la convention collective stipule que le syndicat ou un professeur ne peut pas loger un grief suite à une décision prise par l'assemblée départementale. Dans cette mesure, le présent litige ne correspond pas à la définition de « grief » prévue à la convention collective, laquelle précise que le terme grief signifie toute mésentente entre l'Université et un professeur ou le syndicat.

[58] L'employeur rappelle le caractère exceptionnel de la demande d'ordonnance de sauvegarde.

[59] Sur la question du délai, l'employeur plaide que la lettre d'entente (A-12) a prolongé le délai pour la transmission du rapport et la recommandation du comité au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et pas nécessairement à la plaignante. Cependant, la convention collective prévoit, à l'article 11.18 que la décision est communiquée, par le vice-recteur au professeur, avant le 15 mars. En conséquence, puisque la décision a été transmise à la plaignante le 7 mars 2016, le délai du 15 mars a été respecté.

[60] Sur la question à l'effet que l'évaluation aurait un caractère discriminatoire, l'employeur soulève que l'arbitre, saisi d'une contestation d'une évaluation, ne saurait s'arroger juridiction pour substituer sa propre appréciation sur chacun des éléments faisant l'objet de ladite évaluation. Ceci étant dit, la plaignante allègue qu'il y a eu discrimination au sens de la Charte, et l'arbitre pourrait avoir une compétence limitée sur le litige conformément aux enseignements de la Cour suprême dans l'affaire *Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. S.E.E.F.P.O., section locale 324*¹.

[61] Ainsi, pour déterminer s'il y a apparence de droit, l'employeur soutient qu'il est nécessaire de définir l'étendue de la juridiction de l'arbitre dans le présent litige.

[62] Par ailleurs, l'employeur soutient qu'il n'y a aucune preuve de discrimination *prima facie*. En effet, la plaignante a reçu une mention d'insatisfaction compte tenu du fait qu'elle n'a rien rédigé pendant la période d'évaluation. Or, il était prévu à ses objectifs de recherche qu'elle devait adapter et publier les articles de sa thèse de doctorat. Ces objectifs ont d'ailleurs été reconduits à deux reprises. De plus, la

¹ 2003 CSC 42

plaignante a elle-même procédé à une pondération au prorata dans sa propre auto-évaluation. Elle ne peut donc prétendre être victime de discrimination.

[63] En fait, la plaignante n'est pas d'accord avec la décision du comité d'évaluation et celle du comité de révision de ne pas tenir compte de sa thèse de doctorat par articles pour la période 2010-2015. Or, le rapport du comité de révision explique, à la majorité, que ce qui était requis de la plaignante à la composante « recherche » était la publication de ses articles liés à sa thèse de doctorat et que cela n'a pas été fait.

[64] Il n'y a donc pas de preuve de discrimination *prima facie* et donc pas d'apparence de droit. Cependant, l'employeur souligne que si j'en arrivais à la conclusion contraire, il n'y a pas de préjudice irréparable et, en conséquence, pas de raison d'émettre l'ordonnance recherchée.

[65] En effet, la plaignante allègue que sans l'ordonnance demandée, il en découlera une charge de travail et un stress importants. Cependant, l'employeur soutient que tant le stress que le préjudice professionnel sont des préjudices qui peuvent être compensés par l'octroi de dommages. Aussi, de tels dommages ne sont pas irréparables.

[66] La convention collective prévoit la possibilité, pour un comité d'évaluation, de recommander qu'un professeur se soumette à une évaluation annuelle. Il n'y a donc pas de démonstration que cette procédure entraîne un préjudice ou une surcharge de travail puisque la convention collective le permet. Il n'y a pas davantage de preuve que la plaignante devra négliger sa recherche actuelle pour compléter son évaluation pour le mois de septembre.

[67] Finalement, l'employeur plaide que la balance des inconvénients favorise l'Université. Le pouvoir d'évaluer les professeurs et d'assurer des services de qualité a été délégué à l'assemblée départementale. En accueillant la demande d'ordonnance de sauvegarde, le tribunal se trouverait à soustraire l'assemblée départementale de son obligation d'assurer des services de qualité.

MOTIFS ET DÉCISION

Le droit applicable

[68] Je suis saisie d'une requête pour ordonnance de sauvegarde en vertu de l'article 100.12 g) du Code, lequel se lit comme suit :

Dans l'exercice de ses fonctions l'arbitre peut :

(...)

g) rendre toute autre décision, y compris une ordonnance provisoire, propre à sauvegarder les droits des parties.

[69] Il est généralement acquis qu'à ce stade, je n'ai pas à décider au mérite des griefs du syndicat et qu'une ordonnance de sauvegarde constitue une mesure exceptionnelle dont il faut faire usage avec prudence, discernement et circonspection².

La jurisprudence arbitrale et la doctrine ont élaboré des critères pour déterminer si la demande d'ordonnance doit être accordée. Ces critères, qui s'apparentent à ceux qui s'appliquent en matière d'injonction interlocutoire, ont été définis par l'arbitre Diane Veilleux dans l'affaire *Syndicat régional des infirmières et infirmiers du Québec et Centre local des services communautaires Montcalm*³ :

« En somme, trois questions principales paraissent devoir être abordées pour garantir le respect de la justice naturelle dans le cadre d'une demande d'ordonnance interlocutoire adressée à l'arbitre de grief.

1) La personne plaignante a-t-elle un droit apparent à obtenir un redressement provisoire empêchant l'aggravation d'un préjudice qu'elle prétend subir en contravention de la convention collective?

2) À ce stade de la procédure d'arbitrage, est-il inacceptable que la personne plaignante subisse un préjudice plus grand que celui qu'elle prétend avoir déjà subi à la suite de la mesure contestée, compte tenu du droit apparent constaté?

3) La personne plaignante subira-t-elle un plus grave préjudice que l'autre partie si sa demande d'ordonnance interlocutoire est rejetée? »

[70] À ces critères, certains arbitres ont ajouté celui de l'urgence⁴. À mon sens, bien que je sois d'accord avec le fait que ce critère ne doit pas être mis en veilleuse, il doit cependant s'apprécier de concert avec le critère du préjudice sérieux. Dans cette mesure, l'ordonnance de sauvegarde doit être nécessaire de manière immédiate afin d'éviter qu'un préjudice irréparable ne survienne.

[71] Il est admis également qu'en matière d'ordonnance de sauvegarde, le fardeau de preuve incombe à la partie qui demande ladite ordonnance.

[72] Sur le critère de l'apparence de droit, il existe une certaine controverse dans la jurisprudence arbitrale, certains adoptant la position que le critère de l'apparence de droit n'exige que la démonstration d'une question au fond qui soit sérieuse et non vexatoire (cause défendable) alors que les autres, et j'en suis, exigent une véritable

² *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, D.T.E. 97T-202; *Syndicat international des travailleuses et travailleurs de la boulangerie, confiserie, tabac et meunerie, section locale 55 (STTTBCTM) et Lantic inc.*, D.T.E. 2013T-68

³ AZ-95145326

⁴ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) c. Université du Québec à Montréal*, 2016 CanLII 34968 (QC SAT) (Me Jean-Yves Brière, arbitre); *CHSLD La Maison Rose-Blanche et SQUEES, section locale 298 (FTQ)* (grief syndical, griefs individuels, Stéphane Gagné et un autre), 2015 QCTA 162 (Me Pierre-Georges Roy, arbitre)

apparence de droit *prima facie* (apparence de droit à sa face même). D'ailleurs, sur cet aspect, les parties m'ont toutes deux cité la décision de l'arbitre Jean-Yves Brière dans l'affaire *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) c. Université du Québec à Montréal*⁵ dont il me semble utile de reprendre les propos :

« [73] Personnellement, je crois que le critère de l'apparence de droit est plus conforme au caractère exceptionnel de l'ordonnance de sauvegarde et que son application ne fait pas en sorte que l'arbitre se prononce sur le fond du grief. En effet, la preuve recueillie ne sera pas nécessairement la même aux deux stades des procédures;

[74] Il existe un autre motif pour considérer que le critère de l'apparence de droit ne préjuge pas nécessairement du fond. Dans le cas de l'apparence de droit, le droit d'une partie doit apparaître à sa face même et n'a pas à faire l'objet d'une interprétation alors que pour avoir gain de cause sur le fond, la partie devra démontrer par prépondérance de preuve que son droit est bien fondé;

[73] Je partage tout à fait ce point de vue. En effet, l'arbitre saisi d'une demande d'ordonnance de sauvegarde doit non seulement se garder de statuer sur le fond du grief, mais il doit également éviter de décider de toute demande qui présente une trop grande proximité avec le fond du litige. On peut penser, à titre d'exemple, au grief d'interprétation d'un texte de convention collective. Si le droit invoqué apparaît à la simple lecture du texte de la convention collective, on parlera alors d'une apparence de droit *prima facie*. Cependant, et souvent en matière arbitrale, le droit invoqué n'apparaît pas à la simple lecture d'un texte ou à l'examen d'une situation donnée. À partir du moment où il devient nécessaire, pour un arbitre, d'interpréter, d'analyser, de distinguer ou de discuter, il me semble que ce dernier devra alors faire preuve de prudence et refuser d'émettre l'ordonnance recherchée.

[74] Ces préalables étant établis, j'analyserai la demande du syndicat en fonction des critères élaborés précédemment.

Analyse des critères applicables à la présente situation

1. L'apparence de droit

[75] Comme je l'ai déjà mentionné, la demande d'ordonnance vise à surseoir à l'évaluation de la plaignante, laquelle doit déposer son dossier d'évaluation en septembre 2016.

[76] Il appartient donc au syndicat de démontrer un droit apparent à obtenir, pendant l'instance, un redressement pour empêcher l'aggravation du préjudice que la plaignante prétend subir.

⁵ 2016 CanLII 34968 (QC SAT)

[77] Les textes permettant d'établir l'apparence de droit du syndicat sont les suivants :

« ARTICLE 1 - DÉFINITIONS

1.02 Assemblée départementale

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

ARTICLE 11 – ÉVALUATION

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 aux 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 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 à 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.

11.03 (...)

d) L'évaluation anticipée du professeur doit avoir lieu dans les meilleurs délais et au plus tard trois (3) mois après la réception de la remise en question du rendement du professeur. La date arrêtée par l'assemblée départementale aux fins de l'évaluation anticipée du professeur par le comité d'évaluation doit garantir au professeur un minimum d'un (1) mois pour la préparation de son dossier d'évaluation.

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.

11.06 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^{er} 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.

(...)

11.07 Il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre au comité d'évaluation, au plus tard le 1^{er} 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.

(...)

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.

(...)

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

(...)

c) l'évaluation annuelle;

(...)

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^{er} novembre ou le 1^{er} 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 clause 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 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^{er} 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.

ARTICLE 23 – CONVENTIONS DIVERSES

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.

ARTICLE 24 – GRIEFS ET ARBITRAGE

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. »

[78] Tel que nous l'avons vu précédemment, le processus d'évaluation est particulier en ce que le droit d'apprécier la prestation de travail, normalement dévolu à l'employeur, a été délégué à l'assemblée départementale.

[79] Le syndicat considère que dans le présent dossier, son droit d'obtenir l'ordonnance recherchée est apparent pour deux motifs. Le premier étant à l'effet que les délais n'ont pas été respectés et le second, parce que la plaignante aurait été victime de discrimination en vertu de la Charte.

[80] Le syndicat prétend que la plaignante a été informée le 7 mars 2016 que les dispositions de la convention collective en matière d'évaluation annuelle seraient appliquées alors qu'elle aurait dû en être avisée au plus tard le 16 janvier 2016. Compte tenu du dépassement du délai prévu à la lettre d'entente, je devrais en conclure que l'évaluation n'a pas été faite dans les délais et *ipso facto*, que la plaignante a satisfait aux critères d'évaluation et devra être évaluée selon le régime régulier d'évaluation, soit en 2020.

[81] Si la convention collective stipule effectivement que certains délais prévus à la procédure d'évaluation sont de rigueur, il nous faut constater qu'elle prévoit également que le délai prévu pour que le comité de révision transmette au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche son rapport étayé peut être prolongé par les parties.

[82] D'autre part, dans le cadre des admissions qui m'ont été soumises, il est mentionné que le 7 mars 2016, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche a avisé la salariée du fait qu'elle serait soumise à une évaluation annuelle en conformité avec l'article 11.18 qui prévoit que les décisions doivent être communiquées au professeur avant le 15 mars.

[83] Ceci m'amène à faire un constat et à exprimer le malaise que je ressens face à l'exercice auquel on me demande de me livrer. En effet, je suis d'avis que le texte de l'article 11 de la convention collective nécessite d'être interprété et analysé de façon plus poussée afin d'en comprendre la portée. Il est fort probable que l'argument du syndicat à l'effet que l'article 11.18 n'ait pas la portée que l'employeur lui donne, puisqu'il était illogique pour les parties de prolonger le délai par entente si celui-ci était conventionné au 15 mars, soit fondé. De plus, il deviendra probablement nécessaire de discuter des conséquences du dépassement d'un délai dit « de rigueur ». Cependant,

en me livrant à un tel exercice d'interprétation du texte de l'article 11 de la convention collective à ce stade-ci du dossier, je suis d'avis que je m'éloigne de la stricte considération qu'il y a existence d'une apparence de droit et que je j'entre dans l'étude du mérite de l'affaire.

[84] Dans cette mesure, je ne peux que m'autoriser de la mise en garde qu'avait formulée l'arbitre Jean-Guy Ménard lorsque l'ordonnance de sauvegarde met en cause des matières ayant une trop grande proximité avec le fond de l'affaire⁶ :

« À tout considérer, c'est précisément cette impression que je ressens quand je m'arrête au premier argument syndical. Bien plus, j'ai le sentiment que si j'osais y répondre dans une perspective juridique uniquement, je laisserais présumer, à mauvais droit peut-être, la position que je pourrais éventuellement adopter quant au mérite de ce litige et j'enverrais ainsi un signal inopportun aux parties. Il en est d'ailleurs ainsi parce que l'appréciation de la prétention du Syndicat au sujet de sa responsabilité de représentation et de son existence suppose inévitablement qu'on se positionne quant à plusieurs des questions qui se posent au fond. Dans les circonstances, il me paraît donc simplement prudent de ne pas donner suite à cette prétention sur la base du droit, ce qui a par surcroît l'avantage de tenir compte d'une des principales mises en garde que suggère l'arbitre Brault à savoir :

"Précisément, le Tribunal doit mesurer si le fait d'accueillir la demande d'ordonnance serait plus préjudiciable à l'Employeur, advenant une sentence au fond qui rejetterait le grief, que ne le serait à l'autre partie le fait de se l'être refuser [*sic*] alors que le jugement au fond lui serait éventuellement favorable." »

[85] Sur la question de la discrimination invoquée par la plaignante, l'employeur m'a invité à définir l'étendue de ma juridiction aux fins de déterminer s'il y a apparence de droit.

[86] Sur cette question, l'employeur me plaide que la Cour d'appel⁷ dans l'affaire *Mirucki c. Université du Québec à Montréal*, a déjà établi que la jurisprudence arbitrale reconnaît que l'arbitre de grief n'a pas compétence sur l'évaluation comme telle, puisque la juridiction de l'assemblée départementale ou du comité de révision est exclusive (article 11.17). En conséquence, l'arbitre ne saurait s'arroger compétence pour substituer sa propre appréciation à la qualité de l'enseignement, de la recherche (bien que dans le présent cas, il semble être question de suffisance quantitative), de l'administration ou du service à la collectivité.

⁶ *Syndicat des professeures et professeurs de l'Institut national de la recherche scientifique et Institut national de la recherche scientifique*, AZ-03142052, p. 25-26. Références dans le texte omises.

⁷ 1991 CanLII 3058 (QCCA)

[87] Par ailleurs, l'Employeur souligne, fort à propos, que l'affaire *Mirucki* a été décidée avant l'arrêt *Parry Sound (District)* et que bien entendu, le droit de procéder à une évaluation des professeurs est subordonnée non seulement aux dispositions de la convention collective, mais aussi aux dispositions de la Charte. Mais il y a plus. La Cour d'appel, dans l'affaire *Mirucki*, rappelle que l'arbitre conserve une compétence résiduelle sur la procédure d'évaluation proprement dite. Or, c'est justement cette question qui est soumise à mon appréciation dans le cadre du premier grief du syndicat portant sur le respect de la procédure d'évaluation et les conséquences du non-respect des délais. Il serait donc possible que j'aie juridiction sur un grief et que dans l'autre cas, ma juridiction soit limitée. Cependant, je n'entends nullement, au stade de l'ordonnance de sauvegarde, décider de l'étendue de ma compétence parce qu'il m'apparaît que la ligne mince, entre l'étude de la requête pour ordonnance de sauvegarde et celle du mérite du grief risquerait d'être franchie. Et comme l'enseigne l'arbitre Jean-Guy Ménard, dans ce cas précis où l'appréciation de la prétention d'une partie suppose inévitablement qu'on se positionne quant à plusieurs des questions qui se posent au fond, je crois qu'il est préférable de faire preuve de prudence.

[88] Ceci étant dit, sur la question stricte de la discrimination alléguée, j'en arrive pour la troisième fois à la conclusion que l'exercice visant à déterminer si la plaignante a un droit apparent à l'ordonnance demandée en est un qui appelle à la retenue. En effet, la discrimination systémique étant une forme de discrimination qui résulte simplement de l'application de méthodes établies de recrutement, d'embauche et de promotion, dont ni l'une ni l'autre n'a été nécessairement conçue pour promouvoir la discrimination⁸. Il est probable que les absences pour des congés de maternité ou parental constituent une difficulté supplémentaire pour un professeur à rencontrer les exigences départementales au niveau de la recherche. Cependant, dans le cas particulier de la plaignante, les comités ont procédé à une évaluation de la composante « recherche » en effectuant un exercice au prorata du temps effectivement travaillé de la plaignante, solution qu'elle avait elle-même mis de l'avant dans son dossier d'évaluation. Cette simple discussion expose bien, à mon avis, à quel point, encore une fois, la demande d'ordonnance repose sur des assises ayant une grande proximité avec le fond du litige.

[89] Il en va de même pour l'argument du syndicat à l'effet que le comité aurait agi de manière arbitraire et de mauvaise foi en ne considérant pas les articles de la thèse de la plaignante dans le cadre de l'évaluation 2010-2015.

[90] Compte tenu de l'ensemble des éléments du dossier, je crois qu'il est inopportun, au stade de l'ordonnance de sauvegarde, de me prononcer sur les droits de chacune des parties. Les prétentions respectives des parties sont sérieuses, pour l'une comme pour l'autre. Le critère de l'apparence de droit ne fait pas en sorte que l'ordonnance doive être rejetée, mais ne peut à lui seul autoriser l'émission de l'ordonnance.

⁸ *Gaz métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, 2011 QCCA 1201

2. Le préjudice sérieux

[91] Les allégués de la demande d'ordonnance de sauvegarde font principalement état d'un préjudice qui est de deux ordres. Premièrement, la nouvelle évaluation prévue en septembre 2016 occasionnera à la plaignante un stress important. Deuxièmement, cette évaluation entraînera un surcroît de travail. À l'audience, le syndicat a également insisté sur le fait que dans l'éventualité où l'ordonnance n'était pas émise, cela nuirait à la recherche de la plaignante.

[92] Je dois dans un premier temps convenir que l'évaluation de la performance d'un salarié est toujours une source de stress pour celui qui la subit. À plus forte raison, je peux comprendre que l'évaluation annuelle à laquelle la plaignante doit se soumettre, après avoir reçu une mention d'insatisfaction à la composante « recherche », constitue une situation particulièrement anxiogène et un exercice qui n'est pas nécessairement des plus agréables, compte tenu des circonstances.

[93] Cependant, si le stress constitue un préjudice, cela n'est pas suffisant pour justifier l'émission de l'ordonnance demandée. Encore faut-il que ce préjudice soit sérieux et irréparable.

[94] Dans une affaire similaire à celle qui nous occupe⁹, l'arbitre Jean-René Ranger avait été saisi d'une demande d'ordonnance de sauvegarde, laquelle avait pour objet de faire cesser le processus d'évaluation d'un enseignant et de retirer le plan d'encadrement qui lui avait été imposé au motif que cela créait une surcharge de travail et une pression telles qu'elles mettaient en péril la santé, l'intégrité et la dignité de l'enseignant. Sur la question des dommages, l'arbitre Ranger écrivait :

« [84] Finalement, je suis d'avis qu'une décision arbitrale sur le mérite du grief et favorable à l'enseignant me permettrait éventuellement, suivant la preuve, d'accorder un montant d'argent pour dommages moraux ou même exemplaires, le tout en guise de réparation pour le préjudice subi.

[85] Bien que l'octroi d'une somme d'argent ne compense jamais parfaitement un dommage subi, il n'en reste pas moins que la jurisprudence y trouve encore une façon d'indemniser le salarié qui a subi un préjudice.

[86] D'ailleurs, dans plusieurs décisions au fond citées par la procureure du Syndicat, où l'arbitre donnait raison à la partie réclamante sur des questions de conditions de travail injustes ou déraisonnables et/ou d'abus de droit, l'arbitre compensait le ou la salariée lésée par l'octroi de dommages :

(...)

⁹ *Commission scolaire des Cihics-Chocs et Syndicat des travailleurs de l'éducation de l'Est du Québec (STEEQ)*, 2 avril 2015, Me Jean-René Ranger, arbitre

[88] Finalement, rappelons que le grief original déposé par le Syndicat (pièce A-3) réclame l'octroi de dommages moraux et exemplaires.

[89] Je conclus donc que le requérant n'a pas répondu à ce critère. »

[95] De la même manière, je tiens à souligner que le grief 2016-09 de la plaignante demande que soit ordonné à l'Université de lui verser une compensation pour le stress et les inconvénients subis. En somme, si la plaignante avait raison sur le fond, elle pourrait être compensée pour le stress occasionné par une évaluation qui n'avait pas lieu d'être.

[96] Le même raisonnement doit s'appliquer pour la surcharge de travail et le fait que la préparation d'un dossier d'évaluation pour septembre va nuire aux travaux de recherche sur les familles des militaires en cours. Je rappelle que la preuve sur cette question est que la plaignante évalue la charge de travail à une quarantaine d'heures. Dans cette mesure, il faut constater que le préjudice est quantifiable et que les dommages subis pourront certainement être indemnisés si jamais il s'avère que la plaignante a préparé inutilement un dossier d'évaluation.

[97] Sur la question de la recherche sur les familles des militaires en cours, il n'y a pas de démonstration que la plaignante devra mettre un terme à ses travaux, mais plutôt que l'évaluation de septembre 2016 va avoir un impact négatif sur sa recherche. Cependant, la plaignante n'a pas expliqué concrètement l'étendue de l'impact sur sa recherche et n'a pas fait la démonstration que celle-ci soit mise en péril. Dans les circonstances, je considère que je n'ai pas la preuve suffisante d'un préjudice irréparable qui nécessite mon intervention.

[98] Un mot sur la question de la présence de la plaignante auprès de ses enfants. Cette question soulève celle des préjudices d'ordres personnels et est fort délicate. Le tribunal ne peut qu'éprouver beaucoup d'emphatie pour la plaignante qui affirme ne pas être suffisamment présente auprès de ses jeunes enfants. Cependant, même s'il est réel, ce préjudice n'est pas particulier à la plaignante. Tout salarié qui se trouve en état de surcharge de travail le subit. Pour émettre une ordonnance de sauvegarde, je suis d'avis que le préjudice doit être particularisé et non général, car autrement, tout salarié qui a des enfants et qui se trouve devant une surcharge de travail pourrait se voir octroyer une telle ordonnance, minant par la même occasion son caractère exceptionnel.

3. La balance des inconvénients

[99] Le syndicat plaide que la balance des inconvénients penche en sa faveur, car si la plaignante a gain de cause au mérite de l'affaire, la surcharge de travail et le stress auront été subis par la plaignante, sans possibilité d'être récupérés. À mon avis, et tel que je le mentionnais, cela relève davantage du préjudice et j'en ai déjà disposé.

[100] Le syndicat a également soutenu que l'Université ne subirait aucun préjudice si l'évaluation de la plaignante était suspendue ou remise à une date ultérieure.

[101] Avec égards, je ne suis pas de cet avis. Si l'employeur avait raison sur le fond, la plaignante n'aurait pas soumis de dossier d'évaluation, alors que les dispositions de la convention collective en matière d'évaluation annuelle auraient dû trouver application. Ce faisant, le tribunal se trouverait à intervenir dans le droit, pour l'Université, d'assurer la qualité des services et ce, même si ce droit a été confié en grande partie à l'assemblée départementale ou au comité de révision.

4. L'urgence

[102] Pour les fins du présent litige, il m'apparaît peu utile de disposer de cette question d'urgence, étant donné mes conclusions quant aux trois critères habituels déjà mentionnés.

DISPOSITIF

[103] Pour les raisons qui précèdent, après avoir étudié la jurisprudence, soupesé les arguments des parties et sur le tout délibéré, le tribunal :

REJETTE la requête pour ordonnance de sauvegarde.



Me Nancy Ménard-Cheng, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Alain Brouillard

Pour l'employeur : Me Isabelle Carpentier-Cayen

Date d'audience : Le 4 juillet 2016

SA : 001-7-16

