

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :
Date : 8 mars 2019

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

Université du Québec en Outaouais

Ci-après appelée « l'employeur » ou « l'Université » ou « l'UQO »
et

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

Ci-après appelé « le syndicat »

Griefs n° 2017-12, 2018-02 et 2018-05

Nature du litige : Exclusion lors de rencontres du conseil d'administration

Convention collective : 2010-2015

Pour l'employeur : Me Isabelle Carpentier-Cayen

Pour le syndicat : Me Alain Brouillard

Mandat : 13 avril 2018

Audiences : 20 décembre 2018 et 26 février 2019

Décision : 8 mars 2019

SENTENCE ARBITRALE

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

I- CONSIDÉRATIONS PRÉLIMINAIRES

[1] J'ai été mandaté par les parties pour entendre trois griefs qui contestent l'exclusion de deux membres du syndicat lors des délibérations du conseil d'administration de l'Université, dont ils font partie à titre de représentants du corps professoral. Y sont notamment réclamés certaines conclusions déclaratoires et le versement de dommages-intérêts afin de compenser les préjudices subis.

[2] J'ai également été saisi d'un quatrième grief concernant des faits de même nature. Il a toutefois été mis en suspens en raison du manque de temps pour en disposer.

[3] Au début de la première journée d'audience, les parties ont convenu des admissions d'usage en regard de la juridiction du tribunal pour entendre les griefs et du respect de la procédure de grief et d'arbitrage.

[4] La partie syndicale a, comme il se doit, assumé le fardeau de la preuve. Elle a fait témoigner les deux plaignants, Louise Briand et Dimitri della Faille. L'employeur a, pour sa part, choisi de faire témoigner le directeur du Département des sciences sociales, Martin Robitaille, une personne membre du conseil d'administration représentant les intervenants socio-économiques, Frédérique Delisle, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche à l'époque pertinente, Sylvie Boucher de Grosbois, et le doyen de la gestion administrative, Mario Lepage. Plusieurs documents ont alors été déposés en preuve de part et d'autre, auxquels je ferai référence au besoin.

[5] Je tenterai de résumer la preuve présentée de la façon la plus succincte possible et je trancherai alors, au fur et à mesure, toutes les questions litigieuses. Elles sont d'ailleurs nombreuses.

[6] Finalement, il importe de noter que la partie syndicale a renoncé à un des modes de réparation demandés dans le cadre des griefs 2017-12 et 2018-02, soit l'annulation des résolutions adoptées par le conseil d'administration de l'Université alors que Louise Briand était exclue des délibérations. Elle a toutefois présenté une demande d'amendement au grief 2017-12 à l'effet d'ajouter l'émission d'une ordonnance visant à permettre à Mme Briand d'informer les membres du conseil de la sentence arbitrale rendue. L'employeur ne s'est pas objecté à l'amendement, mais a fait valoir qu'une telle ordonnance serait inappropriée.

II- PREUVE PERTINENTE

[7] Le litige qui m'est soumis pour adjudication s'inscrit dans une suite de griefs, dont le premier a été déposé au cours de l'année 2012. Ils ont donné lieu à deux décisions arbitrales, dont une rendue par le soussigné.

[8] Je crois utile de reprendre ici une partie substantielle des faits relatés dans le cadre de la décision que j'ai rendue le 12 septembre 2017. Cela servira de prélude aux propos qui concernent plus spécifiquement les présents griefs. J'y ai par ailleurs ajouté quelques éléments qui y sont relatifs.

A- Les organisations et les personnes en présence

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

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

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

[12] Au cours des années 2017 et 2018, Louise Briand est l'un des trois professeurs mandatés pour agir au sein du conseil d'administration de l'UQO. Celle-ci est alors professeure au département des sciences sociales, mais est également présidente du syndicat des professeurs de l'UQO depuis le mois de mai 2012. Il est par ailleurs reconnu que cette activité professionnelle de Mme Briand constitue une tâche faisant partie de la charge de travail d'un professeur en vertu de la convention collective de travail.

[13] Dimitri della Faille est aussi mandaté pour siéger au conseil d'administration à titre de membre du corps professoral à la même époque. Il enseigne également au département des sciences sociales.

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

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

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

37.2 Le membre du conseil d'administration d'une université constituante visé au paragraphe c de l'article 32 et qui est

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

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

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

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

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

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

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

- e) les membres provenant des milieux sociaux, culturels, des affaires et du travail;
- f) le diplômé de l'Université

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

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

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

(pièce E-2; mon soulignement)

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

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

[17] La partie syndicale a évoqué une sentence arbitrale rendue le 24 février 2014 par l'arbitre Me Claude Fabien. Ici aussi, la question en litige concernait la notion de conflit d'intérêts de la part des représentants des professeurs dans le cadre des activités du conseil d'administration de l'Université.

[18] Me Fabien résume ainsi la situation factuelle qui lui était soumise :

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

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

(pièce S-4, page 2)

2- La décision rendue par Me Claude Fabien

[19] Je me permets de citer ensuite de façon extensive les motifs de la décision rendue par Me Fabien, qui fait partiellement droit au grief :

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

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

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

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

[109] Dans le présent cas, l'avis de convocation à la séance du 11 juin 2012 aurait dû mentionner, au point 10 de l'ordre

du jour, que le conseil serait saisi de certains griefs du syndicat des professeurs et préciser de quels griefs il s'agissait, soit en fournissant copie des griefs, soit en donnant suffisamment de renseignements pour qu'un membre puisse en obtenir copie.

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

(...)

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

(...)

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

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

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

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

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

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

[125] Rien n'indique que le législateur ait voulu exclure les membres professeurs des questions relatives aux griefs des autres professeurs ou de leur syndicat. Le principe d'égalité entre les membres du conseil justifie une interprétation restrictive de la clause d'exclusion de l'article 37.2 de la *Loi*

sur l'Université du Québec. Il faut s'en tenir à ce que le législateur a édicté.

(...)

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

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

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

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

(...)

[136] Le syndicat est une personne morale abstraite qui ne peut agir concrètement que par le truchement des personnes qui assument les fonctions de direction en son sein et qui prennent ses décisions. Ces personnes ont un devoir de loyauté envers le syndicat et doivent agir dans le sens de ses intérêts. Ils sont collectivement investis des mêmes obligations que le syndicat lui-même, notamment de celles qui découlent des articles 47.2 et 47.3 du *Code du travail*. Ils ont l'obligation de défendre les intérêts légitimes sous-jacents aux griefs déposés contre l'employeur. Telle est la situation des professeurs membres du conseil qui sont

à la fois membres de la direction du syndicat. Ils sont alors écartelés entre deux loyautés et clairement dans une situation de conflit d'intérêts.

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

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

(pièce S-4, pages 21 à 29)

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

Par ces motifs, le Tribunal décide de :

(...)

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

(...)

déclarer, quant à l'interprétation du second motif d'exclusion d'un professeur membre du conseil en vertu de l'article 37.2 de la Loi sur l'Université du Québec pour «toute question dans laquelle il a un intérêt personnel et distinct», que lorsque la question dont le conseil est saisi concerne le grief d'un professeur ou du syndicat des professeurs, le professeur membre du conseil a droit de participer aux délibérations et au vote, à moins d'avoir un intérêt personnel et distinct dans ce grief, ce qui est notamment le cas s'il est

titulaire d'une fonction de direction ou de représentation au sein du syndicat des professeurs;

(...)

(pièce S-4, page 29)

D- La décision rendue le 12 septembre 2017

[21] Le dossier dont j'ai été saisi à l'époque et qui a donné lieu à la décision du 12 septembre 2017 était en grande partie similaire à celui traité par Me Fabien. J'ai en conséquence accueilli le grief de Louise Briand, au motif que l'employeur n'avait pas, non plus, dans ce cas, respecté les règles applicables. De fait, il avait d'emblée exclu des délibérations du conseil d'administration les représentants des professeurs, sans leur donner suffisamment d'informations afin de leur permettre d'évaluer la justesse de cette décision.

[22] J'ai alors repris, pour l'essentiel, les ordonnances qui avaient été émises par Me Fabien dans la décision antérieure.

E- Les faits relatifs aux présents griefs

1- Le grief 2017-12

a) La démarche du Département des sciences comptables

[23] Au début de l'année 2016, le Département des sciences comptables de l'Université explore l'idée de mettre en branle le processus permettant de modifier les paramètres relatifs aux critères d'embauche, pour les professeurs œuvrant dans les domaines de la fiscalité, de la certification et de l'interdisciplinarité.

[24] Cette volonté découlait de la perception de l'existence de difficultés lorsque venait le temps de recruter des professeurs ayant un doctorat dans ces domaines particuliers en raison des conditions favorables du marché de l'emploi qui découragent les étudiants d'obtenir un tel diplôme. Il est considéré que l'exigence d'un diplôme de maîtrise plutôt que de doctorat permettrait d'élargir le bassin de candidatures et ainsi de trouver de meilleurs candidats.

[25] À l'arrivée de Sylvie Boucher de Grosbois à l'Université, au mois de mars 2016, alors qu'elle se consacre à une tournée des départements, ce sujet est soulevé lors de discussions impliquant les membres de l'assemblée départementale des sciences comptables. Elle leur demande alors de bâtir un dossier structuré qui pourrait justifier leur démarche.

[26] À cette fin, la procédure prévue dans la convention collective est suivie. L'article 9.01 prévoit ce qui suit à cet égard :

9.01 Chaque année, les critères d'embauche en vigueur l'année précédente sont reconduits à moins qu'au plus tard le 1^{er} février une assemblée départementale ait signifié au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qu'elle souhaite proposer une modification ou que le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche souhaite lui-même

proposer une modification. Dans un tel cas, après avoir sollicité et reçu les avis des assemblées départementales au plus tard le 15 mars, la commission des études élabore un projet de critères d'embauche. Le cas échéant, la commission des études transmet son projet de critères d'embauche au conseil d'administration qui, après étude de ce projet, adopte les critères d'embauche au plus tard le 1^{er} mai.

(...)

[27] Il ressort de la preuve que Mme Boucher de Grosbois a suivi d'assez près le déroulement de ce dossier. Elle a notamment indiqué que cette question avait été discutée par les cadres supérieurs de l'Université, regroupés dans ce qui est désigné comme la « Régie du recteur ». L'objectif poursuivi par le Département des sciences comptables a alors été approuvé en principe.

[28] Je note que le procureur syndical a fait grand cas de ce qu'il a considéré être une méthode illégale de déterminer les orientations de l'Université, puisque le pouvoir décisionnel serait passé du conseil d'administration à une entité non officielle qui n'a pas ce type de pouvoir, la Régie du recteur. Bien que mon mandat n'implique pas de décider de cette question, je me permets de souligner que je n'ai pas vu le rôle de la Régie du recteur de la même façon que Me Brouillard. J'y ai plutôt noté l'existence d'un groupe de personnes nommées pour administrer l'organisation au jour le jour qui, de façon par ailleurs légitime, cherchent à infléchir les orientations de celle-ci.

[29] Les travaux du Département des sciences comptables ont abouti à la fin de l'année 2016 et ont donné lieu à un court rapport intitulé « Demande de modification à la politique d'embauche pour les secteurs disciplinaires 'fiscalité', 'certification' et 'interdisciplinarité' au Département des sciences comptables ». Ce document a servi de base aux discussions au sein de l'assemblée départementale concernée et une résolution en ce sens y a été adoptée à la majorité le 1^{er} décembre 2016 (pièce E-7).

[30] Cette résolution a été transmise à la vice-rectrice à la recherche, qui l'a acheminée aux représentants de tous les autres départements le 7 février 2017 afin d'obtenir leurs réactions (pièce E-8). Des rencontres ont alors eu lieu dans plusieurs de ceux-ci à ce sujet. Le directeur du département des sciences comptables, André Labelle, et Sylvie Boucher de Grosbois y ont fréquemment été conviés. Au terme de cet exercice, plusieurs des départements concernés ont fait part de leurs réactions, qu'elles soient négatives ou positives (pièce S-5).

[31] La commission des études a ensuite été saisie de la question lors de sa séance du 6 avril 2017. André Labelle y a été invité et a expliqué la démarche de son département. Il a répondu à des questions pendant environ 35 minutes. Une discussion d'une durée d'environ 35 à 40 minutes a suivi et, au terme d'un vote secret, une résolution a été adoptée approuvant le changement demandé aux critères d'embauche (pièce E-9).

[32] Cette question a ensuite été placée à l'ordre du jour de la rencontre du conseil d'administration du 24 avril 2017 (pièce S-3). Un « avis d'inscription et exposé de la question » a été préparé qui suggère l'adoption de la modification projetée (pièce S-4).

b) Les évènements qui surviennent lors de la rencontre du conseil d'administration du 24 avril 2017

i) La version officielle

[33] Lors de la réunion du conseil d'administration, au moment où le point 7.4 de l'ordre du jour, qui concerne les changements aux critères d'embauche au Département des sciences comptables, est abordé, André Labelle est appelé à se joindre à l'assemblée. Il trace les grandes lignes de ce qui est envisagé pendant une dizaine de minutes et quitte la rencontre à 19h05 puisqu'aucune question ne lui est adressée (pièce S-8). C'est alors que la situation se complique. De fait, la discussion qui s'ensuit devient rapidement une sorte de joute verbale entre Louise Briand et Sylvie Boucher de Grosbois.

[34] Le procès-verbal de cette rencontre résume l'échange de la manière suivante :

Un membre (Louise Briand) mentionne qu'il votera contre la présente modification des critères d'embauche. Il s'adresse à la vice-rectrice, lui indique de prendre de bonnes notes considérant qu'il formulera de nouveaux commentaires et questions, et insiste pour obtenir des réponses ou explications, notamment en ce qui concerne :

. L'historique de la problématique, tant sur le plan du recrutement que sur le plan de la rétention des professeurs, vécue au sein du Département des sciences comptables.

. Les nombreux départs de professeurs au sein de ce département depuis 2010;

. La situation qui prévaut dans le domaine des sciences comptables au sein d'autres universités québécoises qui n'ont pas de difficultés de recrutement de doctorants contrairement à la présentation de monsieur Labelle;

. La disponibilité de docteurs dans les secteurs disciplinaires visés, notamment en certification;

. La dévalorisation des professeurs;

. La non-accessibilité des fonds de recherche aux professeurs qui ne sont pas titulaires d'un doctorat;

. La validation des informations et l'analyse des données transmises par monsieur Labelle par la vice-rectrice.

La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche explique que les professeurs qui ne sont pas titulaires d'un doctorat peuvent obtenir des fonds de recherche dans les universités

et au privé et que ceux-ci sont très actifs en recherche. Elle indique que plusieurs questions qui lui sont posées auraient pu être expliquées par André Labelle lors de sa présentation, qu'elle ne doute pas que les informations données par monsieur Labelle sont fondées et que la situation décrite concernant les difficultés de recrutement est véridique.

Un membre (Frédérique Delisle) manifeste son inconfort à l'égard des discussions et est d'avis que le membre s'étant adressé à la vice-rectrice est en conflit d'intérêts (conflit de rôle) pour le traitement du présent point. Il suggère que le conseil se prononce à cet égard. Le vote étant demandé, les membres conviennent à la majorité (Pour : 9 – Contre : 2 – Abstention : 1) que ledit membre, madame Louise Briand, est en conflit d'intérêt (conflit de rôle) relativement au traitement du présent point. Le conseil demande à madame Louise Briand de quitter la rencontre pour la discussion sur ce point.

Madame Briand manifeste vigoureusement son désaccord envers cette décision du conseil. Elle mentionne à haute voix que les membres désirent voter les yeux bandés. Elle quitte la salle (19h10).

(...)

La présidente signale qu'elle s'entretiendra ultérieurement avec madame Briand concernant les propos que cette dernière a tenus pour manifeste(r) son désaccord lors de sa sortie de la salle.

Madame Louise Briand réintègre la salle (19h20).

(pièce S-8, pages CA-19 et CA-20)

ii) La version des faits de Louise Briand

[35] Louise Briand a proposé une version substantiellement différente. Elle explique qu'au moment de la réception du projet d'ordre du jour de la rencontre du conseil d'administration, elle est interpellée par le contenu du point 7.4. Elle fait alors ses devoirs en consultant avec minutie tous les documents de support et conclut qu'elle ne partage pas les prémisses à la base de la résolution projetée de permettre un changement partiel des critères d'embauche au Département des sciences comptables. Elle prépare un tableau des règles applicables dans les autres universités québécoises, qui se distingue nettement de celui préparé par André Labelle (pièce S-7). Elle entend le déposer lors de la rencontre du 24 avril 2017 afin de favoriser la réflexion.

[36] Louise Briand souligne que, lors de la portion de la rencontre du conseil d'administration qui permet ce qui est désigné comme la « déclaration de conflit d'intérêts ou de conflit de rôle », le procès-verbal indique que personne ne déclare avoir un tel conflit. Par ailleurs, aucune remarque n'est faite à ce moment par un des participants en regard de sa présence lors de la discussion à venir au sujet de

la modification des critères d'embauche au Département des sciences comptables.

[37] Lorsque le point 7.4 de l'ordre du jour est abordé, Louise Briand explique qu'encore une fois aucune remarque n'est formulée en regard de sa participation à la discussion. Elle laisse passer la partie de la rencontre qui permet à André Labelle de faire rapport des motifs justifiant la demande. Elle n'a pas de question à lui poser, étant satisfaite des vérifications factuelles qu'elle a faites auparavant.

[38] Dès le départ de André Labelle, Louise Briand formule une intervention. Elle s'adresse à la vice-rectrice afin de vérifier son niveau de connaissance du dossier. Elle pose plusieurs questions en rafale, car elle sait que, selon les règles qui prévalent lors des rencontres du conseil d'administration, un participant ne peut intervenir qu'une fois par sujet (*Règles relatives aux délibérations des instances statutaires de l'Université*, art. 21; pièce S-19). Elle note avec étonnement que la vice-rectrice, à qui elle adresse ses questions, la regarde les bras croisés. Elle lui suggère alors poliment qu'elle devrait prendre des notes. Sylvie Boucher de Grosbois se met à rire, ce qu'elle trouve méprisant.

[39] À partir de ce moment, les événements se précipitent. Une des membres du conseil d'administration, Frédérique Delisle, demande la parole et suggère que Louise Briand est en « conflit de rôle ». Sans qu'il y ait quelque débat que ce soit à ce sujet, et malgré le fait que Mme Briand s'interroge ouvertement sur la notion de conflit de rôle, le vote est demandé et elle est exclue de la salle. Elle accepte de sortir de la salle, mécontente, en soulignant que le conseil d'administration s'apprête à procéder au vote sans avoir toutes les informations utiles.

[40] Louise Briand explique que ce geste l'a ébranlée et a porté atteinte à son estime personnelle et à son statut à titre de membre du conseil d'administration. À son retour dans la salle, elle a senti la réprobation des autres participants. Mme Briand ne comprend pas, par ailleurs, pour quelle raison le conseil d'administration ne veut pas profiter de ses connaissances significatives du monde universitaire et, dans ce cas précis, du domaine des sciences comptables. Elle termine en soulignant que, depuis cet événement, elle a des appréhensions avant chaque rencontre du conseil d'administration, qui entraînent notamment des tremblements et, parfois, des pleurs.

iii) La version proposée par Sylvie Boucher de Grosbois et Frédérique Delisle

[41] Frédérique Delisle et Sylvie Boucher de Grosbois ont proposé une version plus concordante avec celle énoncée au procès-verbal S-8. Mme Delisle, qui fait valoir une très longue expérience de participation à des rencontres de divers conseils d'administration, dont celui de l'Université du Québec en Outaouais, explique qu'elle a ressenti un malaise lors de l'intervention de Louise Briand au sujet du Département des sciences comptables. Bien qu'elle ne remette pas en question que l'information que voulait livrer Mme Briand puisse être utile au débat, le type de questions posées à la vice-rectrice et, surtout, la façon dont elle les a posées, étaient selon elle inhabituels et inappropriés. Il y avait là une insistance, pour ne pas dire une agressivité et une dose d'émotivité qui n'étaient pas justifiées.

[42] Frédérique Delisle y voyait par ailleurs beaucoup plus une intervention à titre de présidente du syndicat que de membre indépendante du conseil d'administration. C'est ce qui l'a amenée à lever sa main, de façon presque automatique, afin de dénoncer un « conflit de rôle ». Elle a réclamé un vote sur la question et a voté en faveur de l'exclusion de Louise Briand.

[43] Cette perception des choses est assez largement partagée par Sylvie Boucher de Grosbois. Elle souligne que Louise Briand ne pose aucune question à André Labelle lors de sa présence à titre d'invité. Elle s'empresse pourtant de lui poser ensuite de multiples questions en rafale. Certaines de ces questions sont à caractère extrêmement technique, alors que d'autres remettent clairement en question la justesse des constats faits par M. Labelle. Si elle ne prend pas de notes, c'est qu'elle a un handicap qui l'empêche de le faire; elle se fie, règle générale, à sa mémoire afin de suivre tout débat lors des rencontres du conseil d'administration.

[44] Sylvie Boucher de Grosbois est d'avis que l'attitude de Louise Briand convient mal au type de délibérations habituel qui a cours lors des réunions du conseil d'administration. Elle souligne les paroles de Mme Briand, qui exige avec insistance qu'elle prenne des notes, ainsi que la présence d'une très grande intensité de sa part et d'une certaine violence verbale à son endroit. Mme Boucher de Grosbois explique que ce comportement l'a ébranlée, à telle enseigne qu'elle s'est tournée vers la présidente du conseil d'administration, Mme Godmaire, et a eu un éclat de rire nerveux. Elle s'est ensuite ressaisie et a demandé à Mme Briand de changer de ton afin de l'adapter au niveau de discussion qui a cours lors des rencontres du conseil d'administration.

[45] Après l'intervention de Frédérique Delisle, il s'est imposé de constater que Louise Briand était en situation de conflit d'intérêts et de l'exclure de la discussion. Mme Boucher de Grosbois confirme par ailleurs que le secrétaire général de l'Université, Me André J. Roy, n'est pas intervenu pour encadrer cette démarche.

iv) La version qu'il faut retenir

[46] Comme c'est souvent le cas, je crois que ce qui est véritablement survenu lors de la rencontre du conseil d'administration du 24 avril 2017 se trouve quelque part entre ces deux versions contradictoires.

[47] De fait, je suis d'avis que Louise Briand est arrivée à cette rencontre avec une intention évidente de débattre avec vigueur d'une question qui l'interpellaient de façon importante. Ses convictions personnelles lui font en effet rejeter toute baisse des niveaux d'exigences lors de l'embauche d'un professeur à l'Université.

[48] Il me paraît également clair que la présence de Louise Briand à la réunion du conseil d'administration n'était pas initialement perçue comme problématique par les autres intervenants, notamment la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche. Ce n'est que lorsqu'elle est intervenue pour poser des questions, et après la remarque de Frédérique Delisle, que la notion de conflit d'intérêts a émergé.

[49] Il a alors été évoqué l'existence d'un comportement qui ne permettait peut-être pas de distinguer entre le rôle de présidente du syndicat, occupé par Louise Briand, et celui de représentante du corps professoral au sein du conseil d'administration. Un avis du comité d'éthique et de déontologie de l'Université, datant du 28 novembre 2013, a d'ailleurs été déposé en preuve lors de l'audience afin de suggérer l'existence déjà problématique de ce mélange des genres (pièce E-4). Je suis toutefois d'opinion que rien, dans la preuve, ne démontre que Mme Briand ait mis de l'avant les intérêts particuliers du syndicat dans le cadre de ce débat. Il est clair que les convictions qu'elle a fait valoir étaient les siennes et qu'elle désirait les mettre de l'avant, quoi qu'il en soit de l'opinion des autres. Cela me paraît d'ailleurs conforme au rôle qui lui est attribué au sein du conseil d'administration à titre de membre du corps professoral.

[50] Quant à l'attitude de Louise Briand, je suis d'avis qu'elle est probablement plus près de ce qui a été avancé par les deux témoins patronaux. De fait, il est vraisemblable que, confrontée à ce qui lui semblait être une question décidée d'avance et à des règles visant à restreindre son droit de parole, Mme Briand ait eu, d'emblée, un ton plus revendicateur et une attitude plus brusque. Bousculée par ce qui lui paraissait être une attitude méprisante et vexante de la part de Sylvie Boucher de Grosbois, il est également vraisemblable qu'elle ait ensuite haussé le ton et qu'elle ait eu un comportement ne respectant pas à tous moments les règles usuelles de civilité. À cet égard, le témoignage de Frédérique Delisle me semble déterminant.

[51] Évidemment, cette appréciation des faits ne concerne aucunement l'existence d'un conflit d'intérêts pouvant justifier l'exclusion de Louise Briand. Cette question, d'ordre juridique, fera l'objet des remarques appropriées dans mes motifs. De même, l'octroi de dommages, le cas échéant, sera discuté à ce moment.

2- Le grief 2018-02

a) Les prémisses des événements du 19 février 2018

[52] Me André J. Roy occupe la fonction de secrétaire général de l'Université. Depuis son entrée en fonction, il a eu une relation parfois assez tendue avec Louise Briand. On peut d'ailleurs le constater, notamment dans le résumé des faits qui se trouve dans la décision que j'ai rendue le 12 septembre 2017.

[53] Le 25 janvier 2018, dans le cadre des activités de pression mise en œuvre par le syndicat, Me Roy a pris des décisions que Louise Briand considérait ne pas être conformes aux obligations fondamentales d'un employeur. Elle a, en conséquence, déposé une plainte auprès du syndic du Barreau du Québec, le 3 février 2018, en lui reprochant un manquement à ses obligations déontologiques. Une copie de cette plainte a été acheminée à Me Roy à ce moment (pièce E-1). Il est intéressant de noter que Mme Briand signe cette plainte en s'identifiant comme la présidente du syndicat. Elle explique cela par le fait que ce type de plainte doit émaner d'un individu et ne peut donc être déposé par le syndicat lui-même.

[54] Le 19 février 2018, le conseil d'administration de l'Université doit discuter du renouvellement du mandat de Me Roy à titre de secrétaire général (pièce S-10). L'*avis d'inscription et exposé de la question* fait état d'une recommandation favorable (pièce S-11). Louise Briand explique avoir préparé ce dossier, comme elle le fait toujours. Elle ne partageait pas l'avis mis de l'avant par les instances de l'Université, croyant plutôt qu'il était préférable de ne pas renouveler le mandat de Me Roy, notamment en raison des événements du 25 janvier 2018.

b) La rencontre du conseil d'administration du 19 février 2018

[55] Dans les minutes précédant la rencontre du 19 février 2018, la présidente du conseil d'administration, Mme Godmaire, rencontre Louise Briand, à l'écart des autres participants, afin de lui souligner ce qu'elle considère être un conflit d'intérêts lié au renouvellement du mandat du secrétaire général de l'institution. L'argument tient évidemment à la plainte envers Me André J. Roy, déposée quelques jours auparavant. Mme Briand explique alors qu'elle ne croit pas à l'existence d'un conflit d'intérêts dans ce cas et qu'elle a l'intention de contribuer au débat.

[56] Au début de la rencontre, Louise Briand ne s'est donc pas déclarée en situation de conflit d'intérêts à cet égard, malgré les propos de la présidente du conseil d'administration. Elle mentionne avoir expliqué son point de vue aux membres du conseil d'administration lorsque la situation a été évoquée par Mme Godmaire. Le procès-verbal de la rencontre rapporte ainsi l'échange :

La présidente signale qu'un membre est en conflit d'intérêt à l'égard du point 5.5 Renouvellement de mandat du secrétaire général et fait savoir qu'elle a sollicité de sa part une déclaration de conflit d'intérêts. Ce membre déclare ne pas être en conflit d'intérêts. La discussion sera reprise au point 5.5.

Pièce S-12, page CA-5)

[57] Lorsqu'il a été question du renouvellement du mandat de Me André J. Roy, au point 5.5 de l'ordre du jour de la rencontre, Mme Godmaire a immédiatement demandé l'exclusion de Louise Briand en raison d'un conflit d'intérêts. Les motifs n'ont pas été explicités, Mme Godmaire se contentant de référer à un avis juridique à cet effet. Le procès-verbal de la rencontre me paraît rapporter correctement la situation lorsqu'il mentionne ce qui suit :

La présidente suggère que madame Louise Briand quitte la séance pour le traitement de ce point puisque, selon les informations qu'elle détient émanant d'un avis juridique externe, cette dernière est en conflit d'intérêt à l'égard du point à traiter.

Madame Briand affirme qu'elle ne se trouve pas en situation de conflit d'intérêt et ne reconnaît pas de conflit en vertu de la *Loi sur l'Université du Québec*.

Suite aux discussions, le vote étant demandé, sur proposition dûment faite et appuyée, les membres

conviennent à la majorité (Pour : 9 – Contre : 2 – Abstention : 3) que madame Louise Briand est en conflit d'intérêt à l'égard du point à traiter.

Louise Briand quitte la séance (17h19)

(pièce S-12, page CA-9)

3- *Le grief 2018-05*

a) Les prémisses pertinentes

[58] Dimitri della Faille est professeur au département des sciences sociales de l'Université depuis l'année 2009. Il est par ailleurs un des membres représentant les professeurs au sein du conseil d'administration.

[59] Le 11 juin 2018, il se présente à la rencontre du conseil d'administration de l'Université. Avant qu'elle ne débute, il est rencontré par la présidente, Mme Godmaire, qui lui indique qu'elle s'attend à ce qu'il déclare un conflit d'intérêts en regard du point 6.11 de l'ordre du jour, qui concerne le renouvellement de contrat et l'octroi de la permanence à une employée-cadre, Charmain Levy, à titre de doyenne à la recherche. Elle justifie son propos en référant à une plainte de harcèlement psychologique qu'il aurait déposée à l'endroit de Mme Levy quelque temps auparavant.

[60] Dimitri della Faille explique alors qu'il n'a en aucun temps déposé une telle plainte et que, dans ce contexte, il n'a pas d'intérêt personnel et distinct qui pourrait le placer en conflit d'intérêts au moment de discuter du dossier de Mme Levy.

b) La rencontre du conseil d'administration du 11 juin 2018

i) La version de Dimitri della Faille

[61] Au début de la rencontre, M. della Faille perçoit que Mme Godmaire le regarde avec insistance, comme si elle s'attendait à ce qu'il déclare un conflit d'intérêts dans le cadre du dossier de Charmain Levy. Devant son absence de réaction, elle passe à autre chose.

[62] Toutefois, lorsque l'assemblée en vient à discuter du dossier de Mme Levy, la présidente du conseil d'administration déclare que Dimitri della Faille est en conflit d'intérêts, en invoquant des motifs similaires à ceux précédemment décrits. M. della Faille s'insurge, en expliquant de façon générale que les propos sont inexacts. Il ne peut, par ailleurs, donner des détails à ce sujet puisque le différend qui l'a opposé à Mme Levy s'est soldé par une entente comportant une clause de confidentialité. Il interpelle le secrétaire général, sans résultat.

[63] Lors de son témoignage à l'audience, M. della Faille explique les circonstances du différend vécu avec Charmain Levy. Il mentionne que des rapports interpersonnels difficiles avec Mme Levy lors de certaines réunions de travail au cours de l'année académique 2013-2014, ont motivé les deux parties à requérir l'intervention d'un médiateur afin de les aider à solutionner leurs difficultés relationnelles. Il ajoute que ce processus a permis de résoudre la difficulté.

[64] Sylvie Boucher de Grosbois intervient alors à la demande de Mme Godmaire. Elle mentionne que le conflit d'intérêts découle également du fait que Dimitri della Faille ait récemment demandé que Charmain Levy soit écartée de son comité de promotion. Il ne peut donc certainement pas se placer en position de décideur dans le dossier de réengagement de celle-ci. M. della Faille est stupéfait que des informations qu'il considère fausses soient ainsi évoquées devant tous les participants à la rencontre. Lors de l'audience, il nie d'ailleurs avoir fait une telle demande au moment de l'étude de son propre dossier.

[65] Malgré ses protestations, un vote est demandé et il est exclu de cette partie de la rencontre (pièce S-17, page CA-13). Il avait proposé, pour sa part, de ne pas être exclu, mais de s'abstenir de voter.

ii) La version des représentants de la partie patronale

[66] Mario Lepage, le doyen de la gestion académique, et Martin Robitaille, directeur du département des sciences sociales à l'époque du grief, ont expliqué la mécanique qui prévaut lors de la constitution d'un comité de promotion. Pour nos fins, qu'il suffise de dire que deux professeurs doivent y siéger. Il est usuel de tenter de choisir quelqu'un qui ne vient pas du même département que la personne qui sollicite une promotion. Il est évidemment également important de ne pas choisir des personnes qui entretiendraient une inimitié envers la candidate.

[67] Dans le cas du processus de promotion de Dimitri della Faille, Martin Robitaille mentionne avoir constaté, au moment du choix des participants à son comité de promotion, que Charmain Levy, qui est pressentie pour y siéger, est une de ses ancienne collègue. De plus, lors d'une discussion avec Mario Lepage, il est mentionné qu'il y a eu un conflit entre eux dans le passé, sans que les détails de cette situation leur soient connus. Il s'impose en conséquence qu'une autre personne soit choisie. Le contenu de ces échanges a ensuite été communiqué à Sylvie Boucher de Grosbois.

[68] Sylvie Boucher de Grosbois, qui est à ce moment responsable de la constitution des comités de promotion, confirme avoir obtenu de telles informations de la part de Mario Lepage. Elle a par ailleurs déjà une connaissance de ces enjeux, bien que de façon partielle. Partant de là, elle communique la même information à la présidente du conseil d'administration en lui disant qu'elle espère que Dimitri della Faille se déclare en conflit d'intérêts au moment de la discussion au sujet du dossier de Charmain Levy. Ces propos incitent Mme Godmaire à rencontrer M. della Faille immédiatement avant la rencontre pour s'enquérir de ses intentions, tel que déjà décrit.

[69] Au moment où le dossier de Charmain Levy a été évoqué dans le contexte de la rencontre du conseil d'administration, Mme Godmaire a fait état, succinctement, des motifs qui justifiaient selon elle l'exclusion de Dimitri della Faille et, malgré ses protestations, a demandé un vote sur la question. Il s'est soldé par une constatation de l'existence d'un conflit d'intérêts.

iii) La version qu'il faut retenir

[70] Bien que je ne remette aucunement en question la sincérité de Dimitri della Faille, je suis d'avis que la version des témoins de la partie patronale doit être privilégiée.

[71] De fait, elle me paraît la plus logique dans les circonstances et a le mérite d'être proposée par trois sources. Une telle corroboration n'a pas été mise de l'avant dans la preuve syndicale, même si Louise Briand a assisté à la rencontre du 11 juin 2018 par visioconférence (pièce S-17. Page CA-2).

[72] La preuve que je retiens à ce propos est donc que les représentantes de l'employeur, informées de faits qui pouvaient raisonnablement être considérés comme un conflit d'intérêts, ont cherché à mettre en application les règles applicables au conseil d'administration en cette matière. Les informations alors communiquées aux participants étaient celles qui leur avaient été livrées par Martin Robitaille et Mario Lepage et rien ne suggérait qu'elles n'étaient pas fiables.

III- REPRÉSENTATIONS DES PARTIES

A- La position syndicale

[73] Le procureur syndical a essentiellement fait valoir qu'aucun conflit d'intérêts n'existait, pouvant empêcher Louise Briand ou Dimitri della Faille d'intervenir dans le cadre des débats au conseil d'administration, ni de prendre part au vote aux divers moments évoqués dans les griefs dont je suis saisi.

[74] Me Brouillard souligne par ailleurs qu'un conflit d'intérêts ne peut naître du simple comportement d'un membre du conseil d'administration lors d'une rencontre s'il n'y en existait pas auparavant. La vigueur de l'expression d'un point de vue ou le fait de manifester une certaine émotivité dans ce contexte ne représente pas un tel conflit.

[75] Il s'agit en l'espèce davantage de situations où l'employeur invoque erronément la notion de conflit d'intérêts afin de faire taire toute dissidence lors des rencontres du conseil d'administration. À cet égard, il est frappant, selon Me Brouillard, de voir l'employeur invoquer des motifs clairement mal fondés à cette fin. Notamment, la mention du dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique, par ailleurs inexistante, par M. della Faille contre Charmain Levy, illustre cette volonté d'écarter les éléments plus revendicateurs parmi les membres du conseil.

[76] La preuve de l'existence de gestes illégaux a donc été faite. Il y a là, pour Me Brouillard, de l'intimidation, du harcèlement et une atteinte à la réputation. Ces comportements ont de façon manifeste porté atteinte à l'intégrité psychologique des deux plaignants. Il réfère à cet égard, aux témoignages clairs rendus par Louise Briand et Dimitri della Faille. Cela justifie clairement l'octroi des dommages réclamés, d'autant plus qu'il y a eu une escalade dans les gestes posés. De fait, les représentants de l'employeur ont ainsi mal agi trois fois à l'intérieur d'une période d'un peu plus d'une année.

B- La position patronale

[77] La procureure patronale souligne que la position de Louise Briand est à la base très précaire lorsqu'elle participe aux rencontres du conseil d'administration à cette époque. De fait, elle occupe également le rôle de présidente du syndicat, ce qui la place souvent en porte-à-faux avec les intérêts de l'Université.

[78] Ensuite, Me Carpentier-Cayen explique que Louise Briand était clairement en situation de conflit d'intérêts dans les deux cas ayant donné lieu aux griefs 2017-12 et 2018-02. Dans le premier cas, son attitude manquant de sérénité et le ton utilisé lors de son intervention parfois proche de la violence verbale l'ont placée en conflit d'intérêts. Cela constitue un comportement qui la disqualifiait, d'une part en raison du non-respect des règles de conduite et, d'autre part, en donnant l'apparence d'être beaucoup plus centrée sur les droits du syndicat que sur les intérêts supérieurs de l'institution. Elle devait donc être exclue des débats lors de la rencontre du 24 avril 2017.

[79] Dans le cas du deuxième grief, le fait d'avoir déposé une plainte de nature déontologique visant Me André J. Roy, quelques jours avant la rencontre du conseil d'administration du 19 février 2018, ne pouvait que l'écarter de toutes discussions traitant du renouvellement du mandat de ce dernier. Il s'agit d'un cas clair d'existence d'un intérêt personnel et distinct qui empêchait Louise Briand d'agir. Ici aussi, elle devait en conséquence être exclue des discussions.

[80] Finalement, comment est-il possible de ne pas constater que l'existence d'un conflit professionnel entre Charmain Levy et Dimitri della Faille, même quelques années auparavant, constitue un empêchement évident à ce que celui-ci participe, de quelque façon que ce soit, à l'étude du renouvellement de son mandat à titre d'employée de direction ? Le conflit d'intérêts coule de source.

IV- MOTIFS ET DÉCISION

A- La notion de conflit d'intérêts

[81] L'article 324 du *Code civil du Québec* énonce un principe général en matière de conflit d'intérêts qui s'exprime ainsi :

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

Il doit dénoncer à la personne morale tout intérêt qu'il a dans une entreprise ou une association susceptible de le placer en situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre elle, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur. Cette dénonciation d'intérêt est consignée au procès-verbal des délibérations du conseil d'administration ou à ce qui en tient lieu.

[82] Les auteurs qui ont écrit à ce sujet, règle générale dans un contexte de droit des corporations, s'expriment peu sur ces principes. Me Paul Martel écrit ainsi ce qui suit sur cette question :

Les administrateurs ne doivent jamais se placer dans une position où leurs intérêts personnels risquent de s'opposer à ceux de la personne morale. Une telle position les mettrait en face d'un choix, alors qu'en fait aucun choix n'est permis : l'intérêt de la personne morale doit toujours primer.

(*La corporation sans but lucratif au Québec*, Wilson et Lafleur, Montréal, janvier 2016, page 11-27)

B- Le concept tel qu'énoncé dans les textes législatifs et réglementaires applicables à l'Université

[83] J'ai déjà souligné l'existence des seules dispositions qui définissent le concept de conflit d'intérêts dans les textes législatifs ou réglementaires qui s'appliquent aux activités de l'Université. Il n'est toutefois pas inutile de les reprendre, au moins en partie.

[84] L'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec* prévoit ce qui suit en ce qui concerne les délibérations du conseil d'administration :

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

(mes soulignements)

[85] Le *Code d'éthique et de déontologie des membres du conseil d'administration* adopté par l'UQO prévoit des règles de même nature en regard du retrait de certains de ses membres dans des circonstances particulières. L'article 9 indique en effet ce qui suit à cet égard :

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

(...)

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

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

(mes soulignements)

[86] On constate que ces textes reprennent, de façon générale, les mêmes principes que ceux évoqués en droit civil. De fait, un membre du personnel de l'Université qui fait partie du conseil d'administration doit quitter toute séance, pour la durée requise, dès qu'il a un « intérêt personnel et distinct » au sujet d'une des questions faisant l'objet de discussion. Il va sans dire qu'un professeur doit, de même, se retirer de toute discussion qui concerne la négociation des contrats de travail.

C- La jurisprudence traitant de cette notion

[87] Au-delà de la décision rendue par Me Claude Fabien, dont j'ai déjà traité, peu de décisions jurisprudentielles apportent un éclairage utile afin de résoudre les questions soulevées par les griefs de Louise Briand et Dimitri della Faille. Deux décisions sont toutefois d'un certain intérêt.

[88] D'abord, la sentence arbitrale rendue récemment par mon collègue Me Yves Saint-André discute en terme très concrets de principes similaires, en ces termes :

[128] À mes yeux, il ne fait pas de doute que l'exclusion des professeurs PTO du comité de sélection s'inscrit à l'intérieur des faits entourant le litige qui oppose les parties.

[129] Cette exclusion, fondée sur la règle concernant les conflits d'intérêts, est au cœur du litige. Les plaignants Boudrias et Savoie soutiennent avoir été exclus du comité de sélection sans raison puisqu'ils n'ont déclaré aucun conflit d'intérêts réel ou apparent avec les trois candidats apparaissant sur la liste restreinte.

(...)

[134] Cela m'amène à traiter de l'exclusion des professeurs de PTO du comité de sélection pour cause de conflits d'intérêts réels ou apparents avec les candidats.

[135] Tout d'abord, je souligne que cette règle vise à sauvegarder l'intégrité du processus de sélection. Cette règle est dans l'intérêt de tous qu'il s'agisse des professeurs, de l'Université, de la communauté universitaire et du public en général puisqu'elle permet de mettre en échec toute velléité de contestation fondée sur le favoritisme.

[136] Il ne s'agit pas là d'un caprice de la part de l'Université.

[137] Certes, cette règle peut avoir pour effet d'exclure du comité des ressources valables et une expertise appréciable mais lorsqu'un conflit d'intérêts réel ou apparent se manifeste entre un membre du comité de sélection et une ou plusieurs candidatures, il m'apparaît évident que la règle concernant les conflits d'intérêt doit prévaloir et cela afin d'assurer l'intégrité du processus de sélection.

[138] Il était parfaitement légitime pour l'Université de veiller au respect de cette règle. Il ne s'agit pas là d'un prétexte pour exclure, sans droit, les plaignants Boudrias et Savoie. Ces derniers ont d'ailleurs reconnu l'existence de conflits d'intérêts réels ou apparents avec plusieurs candidats.

(*Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal et Université de Montréal*, 12 septembre 2017, pages 24 et 25; mes soulèvements)

[89] Ensuite, dans une autre décision récente, Me Robert L. Rivest aborde la notion de conflit d'intérêts, alors que l'UQO contestait par voie de grief une résolution adoptée par le syndicat qui demandait aux professeurs siégeant au conseil d'administration et à la commission des études de « consult(er) le syndicat sur toutes questions touchant les professeurs, s'engage(r) à défendre les positions adoptées par le syndicat au mieux de leur capacité à ces deux instances et de faire rapport à l'assemblée générale au moins une fois l'an » (*Université du Québec en Outaouais et Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais*, 15 février 2018, page 2).

[90] Me Rivest rejette le grief en expliquant ainsi ce qui justifie sa décision :

[85] Or, ici, rien dans la preuve présentée n'établit que les demandes du syndicat ont fait en sorte que les professeurs représentants administrateurs aux instances de l'employeur ont agi ou tentent d'agir à l'encontre des intérêts de ce dernier ni qu'ils y ont été contraints.

[86] Le syndicat, par sa résolution, demande que ses représentants (1) le consulte pour ce qui touche l'ensemble des professeurs, (2) de défendre les positions adoptées en assemblée générale au mieux de leur capacité, (3) le consulte en cas d'incapacité à adopter la position syndicale et finalement (4) de faire un rapport une fois l'an. Rien ne démontre qu'on « contraint les représentants à adopter une position à l'encontre des intérêts de l'employeur ».

[87] Rien dans cette résolution force les représentants professeurs à être liés à tous intérêts syndicaux au détriment de l'institution universitaire où ils siègent à titre d'administrateurs.

[88] Il est possible et même probable, comme le souligne l'arbitre Claude Fabien que, dans certaines circonstances,

l'intérêt de l'institution soit différent de ceux du groupe que représente les professeurs. Des règles précises prévues à la loi constitutive de l'université peuvent alors s'appliquer. Dans sa décision de 2014, ce décideur devait composer avec un cas bien précis. L'ordre du jour du CA prévoyait un sujet touchant un grief d'un professeur du même corps professoral. L'employeur invoquant les articles 37.1 et 37.2 de la *Loi sur l'université du Québec* prétendait que les professeurs devaient être exclus des discussions du CA pour ce point à l'ordre du jour.

[89] Me Claude Fabien interprète ces dispositions spécifiques. D'une part, il conclut qu'un grief ne constitue pas « toute question concernant les négociations relatives à la convention collective » au sens de l'article 37.2 de la Loi. D'autre part, il précise qu'un grief visant un professeur de la même unité d'accréditation du représentant au CA ne fait pas en sorte que le professeur administrateur a automatiquement un intérêt personnel ou distinct au sens de l'article 37.1, dans la mesure où il n'occupe pas un poste au sein du syndicat.

[90] Cette interprétation fut confirmée récemment par l'arbitre Pierre-Georges Roy. Comme le souligne l'arbitre Claude Fabien, le professeur membre du conseil a effectivement le devoir d'agir dans l'intérêt de l'institution financière. Il reste que, par la composition particulière de la personne morale de droit public qu'est l'institution universitaire, il est normal que les membres développent une certaine sensibilité pour le groupe qu'ils représentent. Cela ne fait pas en sorte que l'employeur, à titre de personne morale, est « mal desservi » ou qu'on doit présumer que les administrateurs agissent à son détriment.

[91] Enfin, le syndicat, par sa résolution, n'impose pas au professeur administrateur aux instances un vote précis sur un sujet et où alors ce dernier serait, pour employer les termes de l'auteur Martel « lié d'avance, par convention » sur « l'exercice de ses pouvoirs ». Une telle résolution syndicale ne lui serait, de toute façon, pas applicable. Il est tout à fait normal que le professeur siégeant aux instances soit sensibilisé aux préoccupations syndicales de son association.

[92] En tentant de convaincre ses collègues du CA ou de la CÉ ou en exprimant sa dissidence pour appuyer la position du groupe dont il est issu, le professeur administrateur ne commet pas un acte de déloyauté envers l'institution universitaire. Comme le souligne l'auteur Martel, la discussion et la dissidence dans un conseil d'administration doivent même être encouragées dans l'intérêt de la personne morale.

[93] Toutefois, au final, dans le cadre de ces discussions aux instances, le professeur représentant administrateur aura lui-même à prendre une décision laquelle sera guidée par son devoir de « fiduciaire » vis-à-vis l'institution universitaire et non envers le groupe qu'il représente. Le syndicat, au même titre qu'une filiale ayant des représentants au conseil d'administration d'une société mère, ne pourra lui tenir rigueur d'avoir adopté une position qui n'était pas celle qu'il aurait initialement souhaitée.

[94] Les trois (3) professeurs représentants n'ont pas à être liés, dans cette perspective, à un dictat syndical sur le vote lui-même. Toutefois, on peut comprendre, comme le souligne l'arbitre Claude Fabien, qu'un représentant professeur, occupant également une fonction à l'exécutif du syndicat aura généralement un vote confortant la position de celui-ci. Ce professeur administrateur au CA et également représentant syndical assume alors une double fonction qui lui impose également un devoir de « fiduciaire » auprès de son association.

[95] Il reste que, pour l'ensemble, les votes des professeurs administrateurs ne peuvent pas être préalablement « cristallisés » par un tiers, avant même les discussions aux instances concernées. Ce n'est d'ailleurs pas ce que prévoit la résolution syndicale contestée.

(pages 28 à 30)

[91] Je suis par ailleurs d'avis que la décision rendue par Me Jacques Larivière, dans un cas qui concernait la présence d'une salariée syndiquée au conseil d'administration d'un Centre de la petite enfance pendant les discussions traitant de l'évaluation du rendement de la directrice générale, n'a pas l'utilité proposée par le procureur syndical (*Syndicat des travailleurs et travailleuses en petite enfance de la Montérégie – CSN et Centre de la petite enfance L'Amuse'Ailes*, D.T.E. 2016T-849). Dans ce cas, en effet, l'arbitre accueille le grief du syndicat en invoquant le fait que la convention collective ne mentionne que les délibérations au sujet de son contenu comme motif d'exclusion et il ne discute pas du tout de l'existence de la règle de principe énoncée au *Code civil du Québec* en matière de conflit d'intérêts. Je ne crois donc pas qu'il serait prudent de s'appuyer sur cette décision afin de donner un sens aux concepts qui nous occupent.

D- L'application de ces principes aux situations faisant l'objet des griefs

1- Les « négociations relatives à la convention collective ou au contrat collectif de travail en tenant lieu qui le régit ou qui régit d'autres membres du personnel »

[92] J'ai analysé avec attention la preuve présentée en regard de l'exclusion de Louise Briand et Dimitri della Faille lors des rencontres du conseil d'administration et il s'impose de constater qu'elle ne concerne pas une question relative à la négociation de la convention collective qui lie le syndicat et l'employeur.

[93] Cette partie des textes concernant l'exclusion des réunions du conseil d'administration ne peut donc être utile afin de solutionner la question qui m'est soumise.

2- La notion « d'intérêt personnel et distinct »

a) Le concept en cause

[94] C'est clairement la notion d'« intérêt personnel et distinct » qui est à la base de l'intervention de l'employeur lorsqu'il décide d'exclure Louise Briand et Dimitri della Faille des discussions du conseil d'administration. C'est ce qui a été décrit comme le « conflit d'intérêts » ou encore le « conflit de rôle » dans les divers documents mentionnés précédemment et dans le cadre des témoignages. Il faut donc chercher à définir de façon exacte la nature de l'obligation qui s'impose aux professeurs membres du conseil lorsqu'il leur est interdit de participer à des débats pour un tel motif.

[95] La décision rendue par l'arbitre Claude Fabien a fait ressortir de façon très claire que la notion de conflit d'intérêts s'applique lorsqu'il s'agit de situations où le sujet faisant l'objet de débat au conseil d'administration comporte un avantage qui touche directement un professeur qui en est membre. C'est ce qui est désigné comme « l'intérêt personnel ». De plus, cet avantage doit l'affecter de façon particulière et non le viser uniquement à titre de membre de l'ensemble du groupe. Il s'agit là de « l'intérêt distinct ». Exprimé de façon très simple, ce serait le cas, par exemple, d'un professeur dont le dossier de promotion est l'objet de discussion au conseil d'administration. Il ne pourrait alors certainement pas contourner l'obligation de « quitter la séance pendant la durée des délibérations ». La situation évoquée par l'arbitre Yves Saint-André dans la décision *Université de Montréal*, précitée, est par ailleurs un exemple concret de l'application d'une telle règle.

[96] Il faut par ailleurs comprendre que l'existence d'une règle de cette nature, qui vise à écarter les professeurs des délibérations du conseil d'administration dans certaines circonstances, ne constitue pas un passe-partout permettant de les évincer dès qu'une question y est débattue qui touche, par exemple, les orientations de l'Université ou le dossier d'un de ses employés, cadre ou syndiqué. L'intention du législateur, lorsqu'il a décidé que des professeurs devaient être membres à part entière du conseil d'administration, doit en effet être respectée.

Elle passe par leur participation à la plus grande partie possible des délibérations de cette entité.

b) L'application aux faits soulevés par les griefs

i) Le grief 2017-12

[97] J'ai analysé avec attention la preuve présentée à l'égard de la situation relative au grief 2017-12. Je comprends que Louise Briand, informée des intentions du vice-recteur à la recherche de requérir un changement aux critères d'embauche pour trois secteurs du Département des sciences comptables (pièce S-4), avait clairement l'intention de faire valoir une position différente. Elle avait, à cette fin, préparé un argumentaire basé sur des données objectives et subjectives. C'est ce point de vue qu'elle s'apprêtait à livrer aux autres membres du conseil d'administration.

[98] Une telle situation n'est certainement pas visée par la règle d'exclusion déjà évoquée. Il s'agit en effet plutôt d'une occasion où un membre du conseil d'administration désire exprimer une opinion qui n'est peut-être pas concordante avec celle privilégiée par d'autres. C'est là l'essence même du débat qui doit avoir cours aux fins de déterminer ce qui est préférable pour les intérêts de l'institution. Ultimement, c'est évidemment par le biais d'un vote que les décisions sont prises par le conseil, mais toutes les délibérations qui y mènent ont leur place.

[99] Je souligne que le fait que la question posée ait pu faire l'objet de discussions, plus ou moins formelles, dans le passé, au sein du syndicat n'est pas un problème. Je suis de toute façon convaincu que Louise Briand entendait faire valoir un point de vue personnel sur la question des critères d'embauche d'un professeur lors de la rencontre du conseil d'administration du 24 avril 2017 (voir à ce sujet la décision de Me Rivest, précitée, impliquant les parties).

[100] Cette réalité juridique ne me semble pas avoir échappé à la partie patronale. C'est pourquoi, me semble-t-il, Me Carpentier-Cayen a mis beaucoup d'emphase sur la question du comportement de Louise Briand afin de justifier la décision de l'exclure des délibérations lors de la rencontre du 24 avril 2017. Il me paraît toutefois que cette approche ne fait pas ressortir de lien utile avec la notion de conflit d'intérêts. Je partage à cet égard l'avis de Me Brouillard qu'il y a un conflit d'intérêts ou il n'y en a pas. L'attitude de la personne qui intervient lors des débats n'apporte aucun élément pertinent à ce constat.

[101] Je suis par ailleurs d'avis qu'un comportement inapproprié lors des séances du conseil d'administration peut entraîner l'exclusion d'un membre. Ce n'est toutefois pas le conflit d'intérêts qui motive alors la décision, mais plutôt les règles générales qui régissent ce type de forum décisionnel.

[102] Il me paraît donc que Louise Briand n'était pas en situation de conflit d'intérêts le 24 avril 2017. Elle n'aurait donc pas dû être exclue des discussions du conseil d'administration en regard du point 7.4 de l'ordre du jour concernant les critères d'embauche des professeurs au Département des sciences comptables pour un tel motif.

[103] La preuve fait elle par ailleurs ressortir des circonstances qui permettraient de justifier l'exclusion de Louise Briand pour d'autres motifs ? Je ne le crois pas. Je constate évidemment que les témoignages entendus suggèrent que son intervention initiale n'était peut-être pas particulièrement bien réfléchi. Elle aurait pu en effet choisir une approche qui visait simplement à mettre en relief le mal fondé de la démarche proposée, en citant, au besoin, toutes les informations utiles qu'elle avait recueillies. L'affrontement, peut-être souhaité dans une certaine mesure, avec Sylvie Boucher de Grosbois n'apportait, non plus, rien d'utile aux débats. Les remarques qui ont suivies, étaient, elles, assurément discutables, mais sont survenues alors que Mme Briand avait déjà été exclue du débat sans motifs valables et cela peut les excuser. Tout cela ne me permet toutefois pas de conclure que Mme Briand se soit comportée d'une façon tellement inappropriée lors de la rencontre du conseil d'administration qu'il ait pu être justifié de l'exclure pour ce seul motif.

[104] Il faut donc conclure que la décision d'obliger Louise Briand à quitter la salle pendant le débat sur la question des critères d'embauche au Département des sciences comptables n'était pas appropriée. Le grief de Mme Briand est donc bien fondé et il doit être accueilli. Je traiterai plus loin de la réparation appropriée.

ii) Le grief 2018-02

[105] La situation évoquée dans le deuxième grief de Louise Briand me paraît justifier une réponse différente. De fait, elle avait déposé une plainte contre Me André J. Roy le 3 février 2018 et elle était de façon évidente le fer de lance de cette démarche, par ailleurs parrainée par le syndicat (pièce E-1). Dans ce contexte, elle a d'ailleurs notamment eu une conversation téléphonique avec l'enquêtrice du bureau du syndic le 7 février 2018 afin de discuter des reproches formulés à l'endroit de Me Roy (pièce E-5A).

[106] Lorsque le conseil d'administration se penche sur le renouvellement du mandat de Me Roy le 19 février 2018, il me paraît que Louise Briand a un intérêt qui peut, à tout le moins, être perçu par une personne raisonnable comme étant personnel et distinct de celui de l'Université. Elle est en effet partie prenante d'une démarche de plainte qui concerne directement la personne dont le dossier est à l'étude.

[107] Par ailleurs, même si la plainte au syndic émanait en réalité du syndicat, je ne vois pas en quoi cela amènerait un constat différent. De fait, comme l'a constaté Me Claude Fabien dans la décision précitée, le statut d'officier syndical place son titulaire en situation de conflit d'intérêts lorsqu'un grief est discuté au conseil d'administration. Le statut de porte-parole du syndicat dans le cadre de la plainte auprès du syndic avait selon moi les mêmes conséquences.

[108] Je crois qu'il s'imposait en conséquence que Louise Briand se retire de la discussion au sujet du renouvellement du mandat de Me Roy. Les intérêts des professeurs, si tant est qu'ils doivent passer par une contestation du renouvellement du mandat du secrétaire général, auraient pu être véhiculés par les deux autres personnes qui agissent au conseil d'administration à ce titre, s'ils n'étaient pas membres de l'exécutif syndical.

[109] Je me permets toutefois d'exprimer mon étonnement que l'employeur n'ait pas fait valoir son point de vue quant à l'exclusion de Louise Briand avant que la rencontre du conseil d'administration ne soit commencée, dans la mesure où le conflit d'intérêts était identifiable bien avant. Il n'a manifestement pas respecté la marche à suivre dictée par Me Fabien, qu'il décrit comme suit dans sa décision déjà citée :

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

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

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

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

s'agissait, soit en fournissant copie des griefs, soit en donnant suffisamment de renseignements pour qu'un membre puisse en obtenir copie.

(pages 21-22)

[110] J'invite en conséquence l'employeur à revoir ce mode d'emploi afin d'éviter des situations malaisées comme celle mise en lumière par le grief 2018-02. Je ne crois cependant pas devoir intervenir de façon plus particulière à ce sujet, considérant la formulation du grief.

iii) Le grief 2018-05

[111] Les faits évoqués dans le cadre du grief présenté par Dimitri della Faille mènent au même type de constat que dans le cas du grief précédent.

[112] De fait, le conseil d'administration s'apprêtait à discuter du renouvellement du mandat de Charmain Levy à titre de doyenne à la recherche. Or, il y avait un historique clair de difficultés interpersonnelles entre elle et Dimitri della Faille. Bien que ces problèmes n'étaient connus que de façon générale par les intervenants et que les relations à ce moment entre les deux personnes concernées se soient peut-être rétablies, une telle situation constitue certainement un cas où un intérêt personnel et distinct peut être perçu par une personne raisonnable. M. della Faille aurait dû faire un tel constat et s'exclure des délibérations sur ce point. La décision du conseil d'administration à ce sujet était donc valide.

[113] Peut-on par ailleurs reprocher à Sylvie Boucher de Grosbois et à Mme Godmaire la façon dont elles ont fait les choses à ce moment ? Comme je viens de l'évoquer dans le cas du grief 2018-02, il y aurait dû y avoir, ici aussi, une discussion préalable relative au conflit d'intérêts. L'employeur aurait dû faire valoir ses préoccupations lors de l'envoi de l'ordre du jour de la rencontre. Cela dit, l'intervention lors de la séance du conseil d'administration, bien que tardive, n'était pas déraisonnable. De fait, les représentantes de l'employeur ont fait état, succinctement et sans excès de langage, des difficultés qu'elles avaient identifiées à l'égard de la participation de M. della Faille et ont pris une décision à ce sujet. Je ne vois toutefois pas, là non plus, matière à intervention particulière de ma part considérant la formulation du grief.

[114] Le grief de M. della Faille doit donc être rejeté puisqu'il était bien en conflit d'intérêts lors de cette partie de la rencontre du conseil d'administration du 11 juin 2018.

E- Les correctifs réclamés par Louise Briand dans le cadre du grief 2017-12

1- Les diverses réclamations inscrites dans le grief 2017-12

[115] La première partie des correctifs réclamés par Louise Briand est de nature déclaratoire. Je ne m'y arrêterai pas de façon spécifique, étant d'avis que la décision rendue exprime de façon suffisante le manquement qui est imputable à l'employeur.

[116] Toutefois, il s'impose de préciser que la demande relative au constat d'un manquement à la sentence arbitrale rendue par Me Claude Fabien ne peut aller jusqu'à l'octroi de dommage-intérêts, puisqu'aucune conclusion ne va directement en ce sens. De fait, la demande de dédommagement concerne bien plus la question du constat erroné d'un conflit d'intérêts que la mécanique de convocation ayant précédé la rencontre du conseil d'administration.

[117] Les trois conclusions suivantes du grief 2017-12, qui concernent l'annulation des résolutions adoptées par le conseil d'administration en l'absence de Louise Briand ou l'annulation des décisions dites de gouvernance au sujet de cette dernière, ont été retirées par le syndicat et ne justifient donc pas que je m'y intéresse plus longtemps.

[118] Il demeure en conséquence trois postes de réclamation qui doivent être abordés. Ils sont ainsi formulés :

ORDONNER à l'Université de verser à madame Louise Briand un montant de 5 000\$ pour l'atteinte à sa qualité d'administratrice à part entière, à sa réputation et à sa crédibilité;

ORDONNER à l'Université de verser des dédommagements pour compenser l'obligation de se retrouver en arbitrage alors que la sentence arbitrale de Me Claude Fabien et la convention collective sont claires;

PERMETTRE à la plaignante d'informer les membres du conseil d'administration de la sentence arbitrale.

(pièce S-2)

[119] J'aborderai chacun de ces postes de réclamation, sans toutefois reprendre le même ordre que celui du grief.

2- Le sort de chacune des réclamations

- a) Le versement d'un dédommagement pour compenser l'obligation de se retrouver en arbitrage alors que la sentence arbitrale de Me Claude Fabien et la convention collective sont claires au sujet des règles applicables

[120] Je comprends qu'une sentence arbitrale a été rendue par Me Claude Fabien dès l'année 2014, qui situait de façon assez claire l'interprétation à donner à l'article 37.2 de la *Loi sur l'Université du Québec*. Il y traitait notamment avec force détails du sens à donner aux termes « intérêt personnel et distinct » qui y apparaissent.

[121] Je ne crois toutefois pas que cette décision réglait de façon définitive toutes les questions liées à l'application de ce texte législatif. Il n'était donc pas nécessairement parfaitement clair que le droit de Louise Briand de participer à la discussion au sein du conseil d'administration au sujet de la révision des critères d'embauche dans le Département des sciences comptables s'imposait et qu'aucun argument ne militait à son encontre.

[122] L'employeur a choisi une approche restrictive dans ce cas, en décidant qu'une attitude revendicatrice et combative pouvait en soi constituer un conflit d'intérêts. Cette appréciation est erronée, comme je l'ai déjà indiqué, mais elle ne fait pas ressortir l'existence de manigances ou d'une témérité telle qu'elles puissent justifier l'octroi de dommages moraux.

- b) Le fait de permettre à la plaignante d'informer les membres du conseil d'administration de la sentence arbitrale rendue

[123] La plaignante réclame de pouvoir intervenir de façon particulière auprès du conseil d'administration afin de les sensibiliser aux conclusions auxquelles j'en suis arrivé concernant le grief qu'elle a déposé.

[124] Je ne crois pas que cela soit nécessaire. De fait, je me contenterai à cet égard d'ordonner qu'une copie de la présente décision soit acheminée à la présidente du conseil d'administration, par l'employeur, afin de l'informer de mes conclusions. Celle-ci verra la meilleure façon de diffuser l'information pertinente qui y est contenue.

- c) La réclamation de dommages moraux

[125] Le grief 2017-12 réclame le versement de dommages au montant de 5 000\$ afin de compenser les divers préjudices subis par Louise Briand à la suite de la décision de l'employeur de l'exclure des délibérations du conseil d'administration.

[126] La preuve des dommages subis par Louise Briand en raison des événements ayant mené au grief 2017-12 est relativement sommaire. Elle permet tout de même de saisir des effets négatifs à deux égards.

[127] Dans un premier temps, il est clair que Louise Briand a été empêchée de faire valoir son point de vue, pourtant bien préparé, concernant la modification des critères d'embauche en raison de la décision de l'exclure d'une partie des délibérations du conseil d'administration le 24 avril 2017. Il y a là d'une occasion manquée qui ne peut être compensée que par l'octroi de dommages.

[128] Ensuite, je crois qu'il est vraisemblable que la décision des membres du conseil d'administration d'exclure Louise Briand des débats ait pu la heurter et provoquer une remise en question. Il est également vraisemblable que cela ait pu entraîner une certaine charge émotionnelle, qui peut encore l'affecter aujourd'hui. Ici aussi, des dommages moraux peuvent être une solution appropriée afin de compenser le préjudice subi.

[129] Je dois toutefois préciser que l'attitude de Louise Briand lors de la séance du conseil d'administration a contribué aux difficultés alors rencontrées. De fait, j'ai déjà souligné qu'elle a abordé son intervention sous l'angle de la confrontation, ce qui a causé un malaise pour au moins un des membres du conseil, Frédérique Delisle. Une approche plus mesurée aurait peut-être permis un résultat plus positif.

[130] Ensuite, il s'impose de préciser que le seul fait d'être exclu d'une partie de la rencontre du conseil d'administration ne justifie pas en soi l'octroi de dommages comme l'a suggéré la partie syndicale. Il est en effet assez usuel qu'une personne


soit ainsi tenue de s'absenter pour une portion de la séance, en raison d'un conflit d'intérêts. Il n'y a pas là une situation qui est normalement perçue comme une punition et qui est susceptible de laisser des stigmates.

[131] Dans ce contexte, je crois que des dommages qui ne sont pas que symboliques doivent être accordés, mais qu'ils ne peut être ceux réclamés par Louise Briand. Je crois que, tout considéré, l'octroi d'une somme de 1 000\$ est susceptible de compenser adéquatement les préjudices qui ont résulté du geste posé à son endroit.

V- CONCLUSIONS

[132] Considérant la preuve présentée, l'argumentation des procureurs et la jurisprudence soumise au soutien de leurs prétentions et après avoir sur le tout délibéré :

- **J'ACCUEILLE** le grief 2017-12;
- **J'ORDONNE** à l'employeur de verser la somme de 1 000\$ à Louise Briand, plus les intérêts et l'indemnité additionnelle depuis la date de dépôt du grief, dans les trente jours de la réception de la décision, afin de compenser les dommages moraux découlant de son exclusion de la séance du conseil d'administration du 24 avril 2017;
- **JE REJETTE** le grief 2018-02;
- **JE REJETTE** le grief 2018-05;
- **JE CONVOQUE** les parties à une audience afin de traiter le quatrième grief dont j'ai été saisi, au besoin, à une date qui leur conviendra;
- **J'ORDONNE** à l'employeur de transmettre une copie de la présente sentence arbitrale à la présidente du conseil d'administration de l'Université afin de l'en informer.


Me Pierre-Georges Roy, arbitre

Pour le syndicat : Me Alain Brouillard

Pour l'employeur : Me Isabelle Carpentier-Cayen