

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Outaouais
Dossier : 1036816-71-1910
(CM-2019-6303)
Dossier accréditation : AM-1001-4126
Montréal, le 20 octobre 2021

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Henrik Ellefsen

Stéphane Gagnon
Partie demanderesse

c.

Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (SPUQO)
Partie défenderesse

et

Université du Québec en Outaouais
Partie mise en cause

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Stéphane Gagnon, le plaignant, est professeur agrégé au département de sciences administratives de l'Université du Québec en Outaouais, l'université ou l'employeur. Il est membre du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais (SPUQO), le syndicat.

[2] En mai 2019, il dépose un grief contestant la décision de l'université de ne pas lui accorder la promotion qu'il a demandée. Or, quelques mois plus tard, il apprend que le syndicat a décidé de ne pas porter ce grief à l'arbitrage. Il dépose alors une plainte en vertu du *Code du travail*¹ (le Code) dans laquelle il reproche au syndicat d'avoir manqué à son devoir de juste représentation en agissant de manière arbitraire et en faisant preuve de négligence grave.

[3] Le syndicat nie avoir manqué à ses devoirs. Il soutient avoir procédé à une enquête et à une analyse rigoureuse du dossier qui l'ont amené à conclure que le grief avait peu de chances de succès en arbitrage.

[4] La question qui doit être tranchée par le Tribunal est à savoir si le syndicat a agi de manière arbitraire ou a fait preuve de négligence grave en décidant de ne pas porter le grief en arbitrage.

[5] Pour les motifs exposés dans la présente décision, la plainte doit être rejetée.

L'ANALYSE

[6] Le recours du plaignant s'appuie sur l'article 47.2 du Code qui prévoit qu'un syndicat ne doit pas agir de mauvaise foi, de manière arbitraire ou discriminatoire ni faire preuve de négligence grave à l'endroit des salariés compris dans l'unité de négociation qu'il représente.

[7] Pour avoir gain de cause, un salarié doit prouver l'existence d'au moins un de ces comportements de la part du syndicat. Dans le cas qui nous occupe, le plaignant se dit victime de négligence grave et d'une conduite arbitraire.

[8] Dans l'arrêt *Noël c. Société d'énergie de la Baie James*², la Cour suprême explique la portée des comportements interdits par l'article 47.2 du Code :

[50] Se reliant étroitement, les concepts d'arbitraire et de négligence grave définissent la qualité de la représentation syndicale. L'élément de l'arbitraire signifie que, même sans intention de nuire, le syndicat ne saurait traiter la plainte d'un salarié de façon superficielle ou inattentive. Il doit faire enquête au sujet de celle-ci, examiner les faits pertinents ou obtenir les consultations indispensables, le cas échéant, mais le salarié n'a cependant pas droit à l'enquête la plus poussée possible. On devrait aussi tenir compte des ressources de l'association, ainsi que des intérêts de l'ensemble de l'unité de négociation. L'association jouit donc d'une discrétion importante quant à la forme et à l'intensité des démarches qu'elle entreprendra dans un cas particulier.

¹ RLRQ, c. C-27, art. 47.2 et suiv.

² [2001] 2 R.C.S. 207.

[51] Le quatrième élément retenu dans l'art. 47.2 *C.t.* est la négligence grave. Une faute grossière dans le traitement d'un grief peut être assimilée à celle-ci malgré l'absence d'une intention de nuire. Cependant, la simple incompétence dans le traitement du dossier ne violera pas l'obligation de représentation, l'art. 47.2 n'imposant pas une norme de perfection dans la définition de l'obligation de diligence qu'assume le syndicat. L'évaluation du comportement syndical tiendra compte des ressources disponibles, de l'expérience et de la formation des représentants syndicaux, le plus souvent des non juristes, ainsi que des priorités reliées au fonctionnement de l'unité de négociation [...].

[9] Le plaignant affirme que le syndicat a analysé son dossier de façon superficielle, qu'il a refusé de considérer ses arguments et s'est désisté de son grief sans procéder à une enquête sérieuse.

[10] D'entrée de jeu, il est important de préciser que le rôle du Tribunal n'est pas de refaire l'enquête du syndicat. Comme le mentionne la Cour d'appel³ :

[31] Son rôle n'est pas de substituer sa propre opinion à la décision syndicale ou de siéger en appel de celle-ci, mais simplement de s'assurer que, compte tenu de toutes les circonstances de l'espèce, le choix par le syndicat de ne pas procéder à l'arbitrage a été le résultat d'un examen sérieux et non d'un acte arbitraire, de mauvaise foi, de discrimination ou de négligence grave.

[11] La preuve démontre que le syndicat a procédé à une enquête sérieuse et honnête. Voici pourquoi.

[12] Selon la convention collective en vigueur⁴ (la convention), un professeur qui désire obtenir une promotion doit présenter une demande en ce sens au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. La demande est analysée par un comité composé de deux représentants du vice-recteur, de deux représentants des directeurs de départements et d'une personne provenant d'une autre université. Les critères de promotion des professeurs sont établis par la commission des études et adoptés par le conseil d'administration de l'université.

[13] En avril 2019, le plaignant dépose une demande pour être promu à la classe IV, au rang de professeur titulaire. Après analyse, sa demande est refusée. Bien que le comité souligne la qualité du dossier soumis, il ne recommande pas la promotion du plaignant. Selon ce dernier, la décision du comité est entachée de plusieurs vices de fond et de procédure. Il contacte le syndicat et demande le dépôt d'un grief.

[14] Au moment des événements, Stéphanie Demers est présidente du syndicat (la présidente). Elle reçoit la demande du plaignant et prend connaissance du dossier. À première vue, les arguments soulevés par le plaignant s'apparentent plutôt à un appel

³ *Syndicat national des employées et employés du Centre de soins prolongés Grace Dart (CSN) c. Holligin-Richards*, 2006 QCCA 158.

⁴ Convention collective 2015-2020 intervenue entre l'université et le syndicat, article 22.07.

de la décision du comité. Or, les dispositions de la convention stipulent clairement que la décision du comité de promotion est finale et sans appel. Selon elle, un arbitre de grief ne peut donc pas se prononcer à savoir si la décision de lui refuser la promotion était fondée. Son pouvoir se limite à vérifier si le processus est entaché de vices de procédures de nature à invalider la décision.

[15] La présidente consulte Alain Brouillard, conseiller syndical à la CSN⁵ (le conseiller). Ce dernier est avocat et jouit d'une longue expérience dans le milieu universitaire. Il conseille le syndicat depuis plusieurs années. Il est du même avis que la présidente sur le fait que la démarche du plaignant ressemble à un appel, ce qui n'est pas permis par la convention. Toutefois, certains des points soulevés pourraient, s'ils sont prouvés, être considérés comme des vices de procédures et justifier un grief.

[16] Dans les jours suivants, la présidente rencontre le plaignant. Pendant près de 90 minutes, elle discute avec lui des vices qu'il invoque. Il met beaucoup d'emphasis sur le fait que le comité aurait mal évalué le mérite particulier de ses réalisations. Il conteste les notes qui lui ont été attribuées pour certains critères d'évaluation. Il se considère comme étant plus méritoire que certains de ses collègues qui ont obtenu la promotion. Selon lui, le comité n'a pas accordé suffisamment d'importance à plusieurs éléments soumis au soutien de sa demande, ce qui a affecté sa note.

[17] La présidente lui précise que la décision du comité ne peut faire l'objet d'un appel. Toutefois, cet argument n'ébranle pas le plaignant. Il affirme qu'il s'agit de vices de fond, qui sont de nature à invalider la décision. Ils conviennent qu'un grief décrivant l'ensemble des vices allégués sera déposé. Aussi, la présidente fera une démarche auprès de l'employeur lors de la rencontre du comité de griefs qui doit avoir lieu dans les semaines suivantes pour demander la reprise du processus de promotion.

[18] Comme convenu, le grief est déposé et la présidente présente le dossier au comité de griefs. Elle demande que le comité de promotion réévalue la demande. Le porte-parole de l'employeur au comité de griefs est le doyen de la gestion académique. Ce dernier a lui-même participé au comité de promotion du plaignant à titre de secrétaire. Il répond que les récriminations du plaignant sont sans fondement et qu'il n'a constaté aucun vice pouvant justifier une réouverture du dossier. Il n'est donc pas question de reprendre le processus.

[19] Après la rencontre du comité de griefs, la présidente fait le point avec le conseiller. Ce dernier reste d'avis que la plupart des éléments soulevés par le plaignant ne sont pas matière à un grief, mais recommande quand même de poursuivre l'enquête afin de valider les faits.

⁵ Confédération des syndicats nationaux, à laquelle le syndicat est affilié.

[20] La présidente contacte donc les professeurs qui ont siégé au comité de promotion. Elle leur demande de décrire le processus qui a été suivi et pose des questions précises en lien avec les allégations du plaignant. Il appert de leurs réponses que tout s'est passé correctement. Ils confirment la version du doyen.

[21] Au terme de son enquête, la présidente constate qu'il n'y a pas de preuve au soutien des allégations du plaignant. Considérant l'ensemble de la situation, le conseiller et elle en viennent à la conclusion que le grief a très peu de chances de succès en arbitrage.

[22] La présidente communique avec le plaignant et le rencontre quelques semaines plus tard pour lui expliquer la situation. Ce dernier reste convaincu du bien-fondé de son grief et conteste les conclusions de l'enquête. Incapable de le convaincre, la présidente demande au conseiller de le rencontrer, en espérant que son opinion aurait plus d'impact.

[23] Il ne parvient pas, lui non plus, à convaincre le plaignant. Ce dernier croit fermement qu'un arbitre peut intervenir dans la décision du comité de promotion. Au soutien de sa thèse, il soumet des sentences arbitrales dans lesquelles on conclut au bien-fondé des griefs dans des cas similaires au sien. Le conseiller lui explique que les circonstances de ces affaires sont différentes et que les clauses des conventions collectives qui leur sont applicables donnent des pouvoirs plus larges à l'arbitre. Malgré tout, le plaignant maintient sa position.

[24] La présidente décide de soumettre le dossier au comité exécutif du syndicat. Ce dernier, sur la recommandation du conseiller et de la présidente, prend finalement la décision de ne pas porter le grief à l'arbitrage et de s'en désister.

[25] De ce qui précède, le Tribunal conclut que la décision du syndicat résulte d'un examen sérieux des prétentions du plaignant. La présidente l'a d'abord longuement rencontré pour entendre ses arguments. Elle a ensuite consulté un conseiller juridique d'expérience, qui l'a d'ailleurs appuyée tout au long de son enquête, pour valider son interprétation des dispositions de la convention. Elle a rencontré les autres témoins de l'affaire pour vérifier la véracité des faits. Au terme de cette démarche, elle avait les informations nécessaires pour permettre au comité exécutif du syndicat de prendre une décision éclairée.

[26] Rappelons que le rôle du Tribunal n'est pas de déterminer si le comité a interprété correctement les critères de promotion ni de se prononcer sur les pouvoirs de l'arbitre de grief.

[27] Le plaignant est en désaccord avec l'interprétation que fait le syndicat des dispositions de la convention. Toutefois, ce désaccord ne suffit pas à fonder une plainte pour défaut de représentation. Il ne revient pas au Tribunal d'imposer au syndicat une

interprétation autre que la sienne⁶ si cette dernière n'a rien d'arbitraire ou ne résulte pas d'une analyse empreinte de négligence grave. Or, dans le cas qui nous occupe, l'opinion de la présidente et du conseiller s'appuie sur une analyse rationnelle et raisonnable des règles de droit et de la convention.

[28] Le devoir de représentation du syndicat ne l'oblige pas à défendre une interprétation qu'il considère comme erronée⁷ :

[39] Le Syndicat constitue un rempart contre l'application incorrecte par l'Employeur des conditions de travail négociées. Cependant, il n'est pas question pour le Syndicat d'affaiblir ce mur en défendant l'indéfendable ou en niant l'évidence des textes de l'entente locale. Le Syndicat n'a pas à faire trancher par un tribunal toutes les interprétations que ses membres ont, et ce, au risque de mettre en péril la paix industrielle et la stabilité de l'interprétation des textes qui le lient avec l'Employeur.

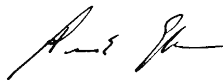
[40] Le Syndicat a analysé la position de la plaignante et a considéré, de façon sérieuse, qu'elle ne tient pas la route.

[41] Il n'y a pas de contravention au Code de la part du Syndicat.

[29] Le plaignant, pour sa part, cite des lois hors de leur contexte, telles que la *Loi sur les normes du travail*⁸ ou la *Loi instituant le Tribunal administratif du travail*⁹. Il s'appuie, par exemple, sur les critères applicables dans le cadre de la révision par le Tribunal de ses propres décisions¹⁰. Or, ces dispositions ne s'appliquent pas dans le cadre d'un arbitrage de grief.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la plainte.



Henrik Ellefsen

⁶ *Gagnon c. Syndicat des travailleuses et travailleurs du Centre de réadaptation en déficience intellectuelle Gabrielle-Major – CSN*, 2010 QCCRT 0113, par. 100. Voir aussi *Zinoune c. Syndicat de l'enseignement de l'ouest de Montréal*, 2021 QCTAT 4055, par. 29.

⁷ *Oussalah c. Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux*, 2017 QCTAT 2767.

⁸ RLRQ, c. N-1.1.

⁹ RLRQ, c. T-15.1.

¹⁰ Précitée note 9, art. 49.

M. Stéphane Gagnon
Pour lui-même

M^e Vanessa Collin-Lavoie
Pour la partie défenderesse

M. Jérôme Alessi
Pour la partie mise en cause

Date de la mise en délibéré : 2 juin 2021

HE/as