

EYB 2018-296966 – Résumé

Tribunal d'arbitrage

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville (CSQ) et Cégep de Victoriaville
(approx. 24 page(s))
20 juin 2018

Décideur(s)

Faucher, Nathalie

Type d'action

GRIEFS contestant une réduction de traitement. REJETÉS.

Indexation

TRAVAIL; CODE DU TRAVAIL; CONVENTION COLLECTIVE; INTERPRÉTATION; ARBITRAGE DE GRIEFS; GRÈVE; enseignants; grève légale; journées de libérations syndicales; réduction de traitement; suspension de la convention collective lors de la grève

Résumé

À l'occasion de la renégociation de la convention collective, le syndicat a tenu quatre journées de grève légale. Le syndicat a déposé des griefs afin de contester la réduction de traitement imposée aux enseignants et enseignantes en libération syndicale lors de ces journées de grève. Il est nécessaire de déterminer si des enseignants à temps complet qui occupent également des fonctions syndicales doivent subir des réductions de traitement lors de journées de grève légale pour lesquelles ils ont été préalablement libérés.

Lors d'une grève légale, la convention collective est suspendue et ne trouve plus application, notamment en regard des libérations syndicales. Les plaignants auraient dû fournir une prestation normale de travail lors des quatre journées en question, n'eussent été les libérations syndicales. C'est uniquement en raison des dispositions de la convention collective que leur absence était autorisée sans perte de salaire. Dans le contexte de grève, ces dispositions ne trouvent plus application. Une fois la convention collective suspendue, les plaignants se retrouvent dans une situation identique à celle des autres salariés. Les libérations syndicales ne sont pas créatrices de droit. Les griefs sont donc rejetés.

Suivi

- Nos recherches n'ont révélé aucun suivi relativement au présent jugement.

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 20 juin 2018

DEVANT L'ARBITRE : Me Nathalie Faucher

Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville (CSQ)

Ci-après appelé(e) « le syndicat »
Et

Cégep de Victoriaville

Ci-après appelé(e) « le Collège »

Plaignant(e) : Julie Bellemare et al

Grief(s) : n° du greffe 2015-0000286-110 et 2015-0000288-1110
n° du syndicat GRA 15.001 et GRH 16.002

Convention collective : 2010-2015

SENTENCE ARBITRALE
(Article 100 C. tr.)

[1] J'ai été nommée par le Greffe des tribunaux d'arbitrage dans le secteur de l'éducation pour entendre et disposer des présents griefs par lesquels le syndicat conteste la coupure de traitement imposée aux enseignants et enseignantes qui étaient en libération syndicale le 28 octobre, les 12 et 13 novembre ainsi que le 9 décembre 2015. Ces dates correspondent à quatre journées de grève légale survenues à l'occasion de la négociation de la convention collective nationale. Les deux griefs sont essentiellement rédigés de la même manière, seules les dates visées diffèrent. Le texte du grief GRA 15.001 se lit comme suit (extraits pertinents) :

Exposé du grief

À la suite des journées de grève du 28 octobre 2015 et des 12 et 13 novembre 2015, le Collège a effectué une coupure de traitement sur la paie des enseignantes et enseignants ayant une libération syndicale lors de ces journées.

Pour qu'une coupure de traitement suite à une grève soit justifiée, elle doit se limiter uniquement à la portion du travail exigée de chacun des enseignants le jour de la grève, et qui n'aurait pas été exécutée. Toute coupure ou partie de celle-ci qui ne respecte pas ces conditions sont injustifiées, et par ce fait, le Collège ne respecte pas ses obligations découlant de la convention collective, de la loi et de la jurisprudence établie.

Les enseignant(e)s qui sont membres de l'exécutif syndical du SEECV-CSQ doivent donc être remboursés, puisqu'aucune prestation d'enseignement n'était attendue d'eux pendant les journées de grève, en vertu de leur libération. Ces coupures sont donc injustifiées et doivent être remboursées dans les meilleurs délais.

Correctifs :

Que le Collège fasse droit au présent grief;

Que le Collège rembourse aux enseignantes et aux enseignants membres du bureau exécutif du SEECV-CSQ toute coupure de traitement ou parties de celle-ci qui serait injustifiée, avec intérêts et tous les droits afférents.

[2] L'audience a eu lieu à Victoriaville, le 18 janvier 2018. Les parties ont déposé une liste conjointe d'admissions à laquelle différentes pièces étaient jointes. L'employeur a de plus fait entendre la directrice des ressources humaines du Collège, Mme Mélanie Bélanger.

[3] Aucune objection ne fut soulevée au sujet de la compétence du tribunal à entendre l'affaire.

LES FAITS

[4] Les admissions conjointes de faits se lisent comme suit :

1. En tout temps pertinent aux présentes, les parties étaient liées par la Convention collective nationale 2010-2015 intervenue entre la Fédération des enseignantes et enseignants de Cégep et le Comité patronal de négociation des collègues (CPNC);
2. En tout temps pertinent aux présentes, les parties étaient également liées par une entente locale signée le 7 mai 2014 et concernant les libérations syndicales à même la masse salariale des enseignants au sens des articles 3-2.28 et 8-4.02 de la Convention collective, tel qu'il appert de l'entente annexée aux présentes comme **pièce A-1**. De même, les articles 3-2.18 à 3-2.32 traitant des activités syndicales locales ont été agréés et signés par les parties conformément à ce qui est prévu à la Convention collective nationale;
3. Ainsi, pour l'année scolaire 2015-2016, il y avait au Collège un total de 1,5 « équivalent temps complet » (ETC) libéré pour assumer des fonctions syndicales à même la masse salariale des enseignants au sens des articles 3-2.17, 3-2.28 et 8-4.02 de la Convention collective. Ces libérations apparaissent dans le Projet de répartition des ressources du Collège pour l'année scolaire 2015-2016, tel qu'il appert de l'extrait pertinent de ce plan produit au soutien des présentes comme **pièce A-2**;
4. En outre, pour l'année scolaire 2015-2016, d'autres libérations syndicales avec remboursement, par le Syndicat, étaient convenues entre les parties conformément aux articles 3-2.13, 3-2.14, 3-2.29 et 3-2.30 de la Convention collective, tel qu'il en sera question ci-après;

5. Les griefs n^{os} 2015-0000286-1110 et 2015-0000288-1110 concernent exclusivement les cinq membres du Bureau exécutif du Syndicat qui bénéficiaient de l'une ou l'autre forme de libération syndicale durant l'année scolaire 2015-2016, soit Silvie Lemelin, Julie Bellemare, Claude Côté, Stéphanie Tessier et Charles Delisle, ainsi que les coupures de traitement que le Collège a appliqué à ces derniers à la suite des quatre journées de grève légale tenues les 28 octobre, 12 novembre, 13 novembre et 9 décembre 2015;
6. Les cinq membres susmentionnés du Bureau exécutif sont des enseignants à temps complet. Mme Lemelin, présidente élue du Syndicat, était libérée conformément à l'article 3-2.24 de la Convention collective. Mme Bellemare, vice-présidente à l'application de la Convention collective, M. Côté, secrétaire-trésorier, Mme Tessier, conseillère, et M. Delisle, conseiller, étaient libérés conformément à l'article 3-2.28 de la Convention collective;
7. Les enseignants à temps complet sont rémunérés conformément le chapitre 6 de la convention collective, c'est-à-dire qu'ils reçoivent une rémunération annuelle qui comprend la rémunération pour les vacances. Cette rémunération est basée sur un horaire de trente-deux heures et demie (32,5) tel que prévu à l'article 8-8.00 de la convention collective;
8. La demande de libération syndicale visant la session Automne 2015, notamment pour les cinq membres susmentionnés du Bureau exécutif, est contenue dans une lettre datée du 15 mai 2015 et adressée à une représentante du Collège. Le terme « masse » réfère aux libérations syndicales à même la masse salariale des enseignants, telles que décrites au paragraphe 3 des présentes. Le terme « SEECV » réfère aux libérations syndicales avec remboursement par le Syndicat, telles que décrites au paragraphe 4 des présentes. Le terme « contraintes d'horaires » réfère aux moments de la semaine où les libérations seront appliquées en fonction des activités syndicales prévues, donc, où les enseignants concernés ne doivent avoir aucune activité de travail à leur horaire, le tout tel qu'il appert de ladite lettre produite au soutien des présentes comme **pièce A-3**;
9. Le Collège verse aux personnes faisant l'objet d'une libération syndicale, à même la masse salariale, leur salaire régulier pour l'ensemble de l'année, sans égard aux libérations syndicales. Quant aux personnes faisant l'objet d'une libération syndicale avec remboursement par le Syndicat, le Collège leur verse aussi leur salaire régulier pour l'ensemble de l'année, sans égard aux libérations syndicales; toutefois, il facture le Syndicat à la fin de chaque session pour l'équivalent des coûts de remplacement de ces personnes;

10. L'ensemble des libérations des cinq membres du Bureau exécutif pour la session Automne 2015, ainsi que les modalités mentionnées dans la lettre **pièce A-3**, sont acceptées par le Collège et sont prévues pour être en vigueur pour l'ensemble de la session Automne 2015. Les charges d'enseignement et les horaires de ces personnes sont confectionnés en conséquence et ceux-ci sont respectés par leurs départements respectifs;
11. À l'occasion de la renégociation de la convention collective nationale, le Syndicat a tenu quatre journées complètes de grève légale au cours de la session Automne 2015, soit aux dates suivantes : le mercredi 28 octobre 2015, le jeudi 12 novembre 2015, le vendredi 13 novembre 2015 et le mercredi 9 décembre 2015, le tout tel qu'il appert des avis de grève produits en liasse au soutien des présentes comme **pièce A-4**;
12. Selon leur horaire régulier, lors des quatre journées de grève mentionnées au paragraphe précédent les cinq membres du Bureau exécutif avaient les contraintes à l'horaire suivantes, conformément à la lettre **pièce A-3** tel que précisé au tableau ci-dessous :

	Mercredi 28 octobre	Jeudi 12 novembre	Vendredi 13 novembre	Mercredi 9 décembre
Silvie Lemelin	Libérée 100 %	Libérée 100 %	Libérée 100 %	Libérée 100 %
Julie Bellemare	Libérée 100 %	Libérée 100 %	Libérée 100 %	Libérée 100 %
Claude Côté	Pas libéré	Libéré ½ journée	Libéré 100 %	Pas libéré
Stéphanie Tessier	Libérée ½ journée	Libérée ½ journée	Libérée 100 %	Libérée ½ journée
Charles Delisle	Pas libéré	Libéré ½ journée	Libéré 100 %	Pas libéré

13. Aucune prestation de travail n'était attendue du personnel enseignant lors des quatre journées de grève.
14. Le 29 octobre, le Collège émet une note de service au sujet des coupures de traitement lors des journées de grève annonçant, entre autres, que le personnel enseignant subira une coupure de traitement pour chaque jour de grève équivalent à 1/260^e de son traitement pour les temps pleins et 1/260^e au pro rata de sa charge

d'enseignement pour les temps partiels, tel qu'il appert de la note de service produite au soutien des présentes comme **pièce A-5**;

15. Par la suite, le Collège annonce au Syndicat qu'il appliquera une coupure de traitement selon les modalités mentionnées au paragraphe précédent aux cinq membres du Bureau exécutif, et ce, sans égard aux libérations syndicales dont ils bénéficient, selon le cas, lors des journées de grève;
16. Le Collège a appliqué les mêmes modalités de coupures aux cinq membres du Bureau exécutif que celles appliquées aux enseignants à temps complet, ceux-ci étant eux-mêmes des enseignants à temps complet tel que prévu à la Note de service **pièce A-5**;
17. Ainsi, pour chacune des quatre journées de grève mentionnées au paragraphe 11 ci-dessus, le Collège coupe l'équivalent d'une journée (6,5 heures) du traitement de chacun des cinq membres du Bureau exécutif, le temps de grève est inscrit à titre de « congé » dans leurs relevés de paie, selon le code 4729 du système de paye du Collège qui réfère au congé de type sans traitement. Ce code a été utilisé par le Collège pour l'ensemble des coupures de traitement du personnel enseignant pour les quatre (4) jours de grève ci-haut mentionnés. Cette coupure est appliquée indistinctement aux membres du Bureau exécutif dont la libération syndicale est financée à même la masse salariale et à madame Lemelin dont la libération syndicale fait l'objet d'un remboursement par le Syndicat, le tout tel qu'il appert des relevés de paie des cinq membres correspondant aux périodes pertinentes produits en liasse au soutien des présentes comme **pièce A-6**;
18. Concernant Mme Lemelin, le Collège ne réclame au Syndicat aucun remboursement correspondant aux quatre journées de grève mentionnées au paragraphe 11 ci-dessus;
19. Les modalités de coupure de traitement telles qu'énoncées dans la **pièce A-5** n'ont pas été contestées par le Syndicat pour l'ensemble du personnel, à l'exception des griefs n^{os} 2015-0000286-1110 et 2015-0000288-1110 déposés afin de contester l'application de ces modalités de coupure de traitement par le Collège aux cinq membres du Bureau exécutif.

[5] À titre de directrice des ressources humaines, Mme Mélanie Bélanger est notamment responsable de la gestion de la paie des employés. Cette dernière confirme que le Collège a coupé 1/260^{ième} de salaire par jour de grève sans tenir compte des libérations syndicales. Elle explique qu'à la base, cette décision a

été prise selon les principes d'équité et de justice, c'est-à-dire que les plaignants ont été traités comme tout le personnel enseignant.

[6] Seules les personnes salariées absentes du travail pour cause d'invalidité ou celles en congé de maternité ont reçu leur traitement. Mme Bélanger affirme que la convention collective prévoit des exceptions spécifiques quant au maintien du paiement de certains avantages sociaux lors d'une grève ou un lock-out. Or, il n'existe aucune clause prévoyant le maintien du traitement des personnes bénéficiant d'une libération syndicale lors d'une grève.

[7] Par ailleurs, Mme Bélanger mentionne que la direction a reçu des consignes de la part de la Fédération des Cégeps. En l'espèce, ces consignes étaient de couper 1/260^{ième} du traitement par jour de grève aux personnes salariées à temps complet (ce qui était le cas des plaignants), sauf les cas d'exceptions expressément prévus dans la convention collective. Ces coupures étaient comptabilisées au niveau du financement de l'institution. Les consignes indiquaient spécifiquement les cas pour lesquels l'institution recevrait du financement. Les libérations syndicales ne faisaient pas partie de cette énumération.

[8] Par conséquent, le Collège était averti qu'il ne recevrait pas cette somme de 1/260^{ième} de la part du Ministère dans les cas des libérations syndicales. La masse salariale étant une enveloppe fermée, le fait de payer du traitement sans financement aurait eu un impact sur l'ensemble des enseignants.

ARGUMENTATION

Plaidoirie du syndicat

[9] Le syndicat conteste les coupures de traitements imposées aux cinq personnes plaignantes suite à une grève légale. Ces dernières étaient libérées à ces dates afin d'assumer des fonctions syndicales.

[10] La convention collective prévoit deux modalités de libération syndicale : Celles financées à même les ressources enseignantes allouées au Collège et

celles remboursées par le syndicat. L'employeur a appliqué la même coupure sans égard aux différentes modalités de libération syndicale en cause.

[11] Le syndicat soumet qu'il y a maintien des conditions de travail malgré l'expiration de la convention collective compte tenu du libellé des articles 51 et 59 de la *Loi sur le régime de négociation dans les secteurs publics et parapublics*ⁱ.

[12] Il admet cependant qu'il y a indéniablement suspension de la convention collective lors d'une grève, mais il soumet que celle-ci n'est que partielle. La suspension du traitement pendant la grève est un effet normal quand elle vise à sanctionner le défaut d'exécution de la prestation de travail. Ainsi, il plaide qu'une coupure de traitement n'est pas admise pour les congés payés débutés ou autorisés avant la grève.

[13] Le syndicat plaide donc que l'employeur ne pouvait couper le traitement des plaignants puisqu'aucune prestation de travail ne leur était exigible à l'occasion des journées de grève.

[14] Il soumet que des arbitres ont déjà décidé que les libérations syndicales convenues à l'avance, comme c'est le cas en l'espèce, n'étaient pas sujettes à une coupure de traitement durant une grève. En effet, de telles libérations sont sans lien avec la prestation de travail normalement exigible. Le traitement est donc, dans ces cas, versé indépendamment de toute prestation de travail. Elles ne servent pas à remplacer le travail rémunéré ni à indemniser une période normalement travaillée. Selon la prétention du syndicat, les libérations syndicales possèdent une existence autonome et, par le fait même, survivent malgré la grève.

[15] La clause 3-2.28 de la convention collective précise que les libérations syndicales servent au fonctionnement interne du syndicat. Selon la prétention syndicale, l'existence d'une grève ne fait pas disparaître le fonctionnement interne du syndicat, bien au contraire. Par ailleurs, il considère que la relation institutionnelle entre le Collège et le syndicat subsiste pendant la grève. Certaines clauses telles 2-2.07 et 2-2.08 continuent donc de s'appliquer même lors d'une grève.

[16] La partie syndicale considère que les textes et les modalités financières qui régissent les parties ne s'opposent pas à ce que les droits liés aux libérations syndicales survivent lors d'une grève. Les chapitres 6 (traitement) et 8 (charge de travail) sont interdépendants. Il n'est donc nul besoin de spécifier le maintien de ces modalités en cas de grève puisque ces dispositions n'encadrent pas la « production » ou le salariat.

[17] Pour ces motifs, le syndicat plaide que le tribunal ne devrait donc pas retenir le courant jurisprudentiel voulant qu'en cas de grève, la convention collective soit totalement suspendue. D'ailleurs, il estime que ce courant va à l'encontre des droits et libertés d'association.

[18] En effet, les salariés faisant l'objet d'une libération syndicale participent au rôle institutionnel du syndicat et transigent sur un pied d'égalité avec l'employeur. Les libérations existent afin de permettre au syndicat d'assumer pleinement son rôle. Elles ne peuvent donc pas être contrecarrées par l'exercice du droit de grève. Pendant qu'il exerce des fonctions syndicales, le salarié sort de sa relation de subordination juridique avec l'employeur et de sa fonction d'enseignant. Cela s'inscrit au cœur de l'exercice du droit fondamental à la liberté d'association, car il contribue à l'efficacité du syndicat dans l'optique d'égaliser les rapports de force. Il s'agit d'un accessoire indispensable à la mise en œuvre de la liberté d'association. En conséquence, assumer une fonction syndicale et être libéré à ce titre permet de participer à une réalité plus large que la stricte convention collective. En conséquence, les salariés en libération syndicale ne sont pas dans une situation équivalente à celle des autres salariés, car ils participent à l'institution syndicale.

[19] En somme, les libérations syndicales et leurs modalités d'exercice ne peuvent donc pas être écartées à la légère puisqu'elles participent à la mise en œuvre du droit constitutionnel qu'est la liberté d'association. Elles doivent donc survivre à la grève, tout comme les droits de gérance survivent pendant la grève.

[20] Subsidiairement, si le tribunal juge qu'une coupure était justifiée, celle-ci devait se limiter à la libération avec remboursement par le syndicat (cas de Silvie

Lemelin) en raison de la cohérence des textes. Les modalités des libérations syndicales avec remboursement par le syndicat se retrouvent aux articles 3-2.24 et 3-2.25. Selon le texte de ces clauses, ces libérations présupposent qu'une prestation de travail était prévue ainsi que l'idée d'un remplacement. Or, l'obligation de remplacement devient sans objet lors d'une grève. Le tout étant aux frais du syndicat, ce dernier a alors la possibilité de rediriger les ressources en cas de grève sans contraindre l'employeur. Par contre, les libérations dont l'objet est lié au fonctionnement interne du syndicat (article 3-2.28) n'ont pas de lien avec la prestation de travail, ni avec le remplacement. Cette clause ne réfère pas au traitement ni au salaire. Elles sont financées à même les ressources enseignantes. Il ne s'agit pas d'absences ponctuelles.

[21] Pour tous ces motifs, le syndicat demande à l'arbitre de faire droit aux griefs selon leurs conclusions.

Plaidoirie du Collège

[22] Le Collège soumet que la présente situation est régie par les dispositions de la convention collective soit d'une part le chapitre 6 (traitement) et par l'article 3-2.00 (libérations syndicales). Selon lui, ladite convention collective se trouve à être suspendue dans sa totalité pendant l'exercice du droit de grève. Par conséquent le chapitre 6 et l'article 3-2.00 le sont également.

[23] Le Collège précise que la convention collective ne prévoit pas la manière dont s'effectue les coupures de salaire pendant la grève. Par conséquent, cet exercice lui appartient en vertu de ses droits de direction. Il revient donc au syndicat de démontrer que la décision qu'il a prise était abusive, déraisonnable ou arbitraire.

[24] La question de fond est limitée puisque le syndicat ne conteste que les coupures de traitement imposées aux cinq membres de l'exécutif syndical. Il ne remet pas en cause les coupures de traitement du reste du personnel.

[25] Les cinq plaignants sont des enseignants à temps complet. La clause 1-2.29 de la convention collective prévoit le salaire brut d'une journée ouvrable

signifie le salaire annuel divisé par deux cent soixante. C'est cette règle qui a été appliquée en l'espèce.

[26] Mme Lemelin est libérée et cent pour cent de son salaire est remboursé par le syndicat. Les quatre autres salariés sont payés par la masse salariale et sont traités de la même façon que les salariés réguliers.

[27] Le Collège soumet que la prémisse de base pour pouvoir bénéficier d'une libération syndicale est qu'une prestation de travail soit prévue. En effet, s'il n'y avait pas de prestation de travail prévue, il n'y aurait nul besoin d'une libération. Cette libération est payée parce qu'au départ ces personnes sont des enseignants du Collège.

[28] Il n'est nullement question de remettre en cause l'institution syndicale. Ce n'est pas l'objet du litige. Le syndicat a voté une grève légale et l'employeur a simplement appliqué le principe voulant qu'en l'absence de prestation de travail, il n'y ait pas de paie. Pour bénéficier du maintien du traitement durant une grève, encore faut-il qu'il existe une source légale ou conventionnelle à cet effet. Il n'existe aucune preuve comme quoi une coupure de traitement a pour effet de déséquilibrer l'institution syndicale.

[29] L'employeur soumet que les articles 3.2-16 et 3.2-32 ne sont pas attributifs de droits. Ceux-ci énoncent simplement que l'enseignant bénéficiant d'une libération syndicale ne doit pas être pénalisé et que celui-ci conserve les mêmes droits que les autres enseignants.

[30] L'employeur reconnaît qu'il existe des courants jurisprudentiels distincts sur la question de la suspension des effets de la convention collective. Pour sa part, il privilégie l'interprétation selon laquelle la convention collective est suspendue pendant la grève. Certes, les droits et les conditions de travail sont maintenus même après l'expiration de la convention collective, mais pas pendant une grève ou un lock-out. Cela a toujours été appliqué de la sorte par les parties.

[31] Cela étant dit, la convention collective comporte des clauses claires stipulant le maintien de certains droits pendant une grève. C'est le cas des

clauses 5-5.29 et 5-6.61. Si les parties avaient voulu que le traitement des enseignants en libération syndicale soit maintenu durant la grève ou le lock-out, elles s'en seraient exprimées clairement comme elles l'ont fait dans les clauses précédemment citées. Or, ce n'est pas le cas.

[32] Une autre exception au principe selon lequel la convention collective est suspendue pendant la grève est celle du congé annuel. Cette exception est d'origine jurisprudentielle. La raison à la base de cette interprétation est que le congé annuel s'est accumulé au cours de l'année de référence précédente et que ce droit est alors cristallisé. L'indemnité de vacances est due de façon distincte du salaire. Ce droit existe même lorsque le salarié quitte son emploi.

[33] Ce raisonnement ne peut s'appliquer aux cas des libérations syndicales puisqu'il n'y a alors pas de droit cristallisé ni de créance distincte du salaire. L'enseignant bénéficiant d'une libération syndicale est certes libéré de son travail d'enseignant, mais il n'a pas un droit à une rémunération acquise.

[34] Le Collège plaide que sa décision de couper le traitement des plaignants était raisonnable. En effet, Mme Bélanger a expliqué qu'aucune disposition n'obligeait l'employeur à rémunérer les plaignants pendant la grève. De plus, selon les orientations données par la Fédération des Cégeps, le Ministère allait réduire la masse salariale remboursable aux collègues selon le nombre de jours de grève, sauf pour les cas d'exceptions prévues dans la convention collective. Cela implique que le Collège aurait dû assumer le manque à gagner à même la masse salariale. Il aurait alors fallu couper ailleurs, ce qui aurait un effet négatif sur les autres salariés. De plus, comment expliquer que les membres de l'exécutif syndical auraient été payés, mais pas les autres enseignants? Une telle situation apparaissait injuste. C'est pourquoi l'employeur a décidé d'agir de façon uniforme. Dans le cas de Mme Lemelin, l'employeur n'a pas demandé de remboursement au syndicat puisqu'il ne lui a pas versé son traitement. Il a laissé au syndicat le choix de la rémunérer ou non.

[35] L'employeur souligne par ailleurs, qu'il n'existe aucune preuve comme quoi il aurait pu financer ces sommes à partir des coûts de la convention collective.

[36] Pour réussir dans son recours, le syndicat aurait dû faire la preuve que les parties avaient une intention de contrer les effets de la grève à l'aide d'une clause claire, ce qui n'a pas été le cas. Retenir la position syndicale équivaudrait à ajouter à la convention collective, ce que l'arbitre ne peut pas faire compte tenu de la clause 9-2.16 de la convention collective.

[37] Que les libérations aient été déterminées au printemps précédent n'est pas un élément important, car il n'existe pas de droit acquis à ce sujet.

[38] Le Collège estime qu'il n'y a pas lieu de retenir l'argument subsidiaire du syndicat et distinguer le cas de Mme Lemelin des autres. En effet, l'article 3-2.28 prévoit que les libérations sont en fonction du nombre d'enseignants alloués au Collège en terme d'équivalent à temps complet. Les plaignants sont alors rémunérés à même la masse salariale. C'est donc dire que, contrairement à l'argument syndical, l'on traite alors de salaire. L'employeur considère par ailleurs que le fait d'être en libération présuppose que la personne a été libérée d'une prestation de travail attendue. En somme, les distinctions soulevées par le syndicat n'ont pas leur raison d'être.

[39] Il demande le rejet du grief.

Réplique du syndicat

[40] Le syndicat admet avoir le fardeau de la preuve mais considère avoir démontré que la décision de l'employeur était déraisonnable. En effet, la prémisse de base pour qu'il y ait coupure de traitement est l'existence d'une prestation de travail. Par ailleurs, il estime que le montant réclamé constitue une créance distincte du salaire. Quant à l'impact d'imputer des sommes au-delà de ce qui était alloué par le Ministère, un mécanisme est prévu à la clause 8-4.10 de la convention collective.

DÉCISION ET MOTIFS

[41] Les plaignants, des enseignants à temps complet qui occupent diverses fonctions d'officiers syndicaux, doivent-ils voir leur rémunération amputée lors de journées de grève légale parce qu'ils avaient été préalablement libérés syndicalement pour ces mêmes dates? Pour répondre à cette question, il convient dans un premier temps de déterminer quelle était la situation juridique des parties à l'occasion des journées de grève légale et, plus spécifiquement, quels droits et obligations énoncés à la convention collective subsistaient alors. Pour ce faire, il convient de référer tant aux principes généraux du droit du travail qu'aux dispositions conventionnelles applicables.

[42] Le *Code du travail* définit la grève comme étant une cessation concertée du travail par un groupe de salariésⁱⁱ. Il est reconnu que pendant une grève, les conditions de travail sont suspendues, sans pour autant que les grévistes ne cessent d'être des salariésⁱⁱⁱ. L'obligation synallagmatique qui fonde le contrat de travail, soit le versement d'une rémunération en contrepartie de l'accomplissement d'une prestation de travail, ne trouve plus application de part et d'autre. « L'effet naturel et immédiat de la grève ou du lock-out est d'interrompre l'obligation de l'employeur de fournir le travail aux salariés concernés et de leur verser leur salaire »^{iv}. Le tout, sous réserve évidemment de la faculté des parties de convenir du maintien de certains droits et obligations pendant une grève sans pour autant contrevenir au *Code du travail*.

[43] En raison du monopole du travail dont bénéficie l'association accréditée, l'employeur ne peut recourir à des salariés de remplacement lors d'une grève légale, interdiction dont la finalité consiste à maintenir le rapport de force^v. L'employeur ne peut requérir les services des salariés en grève, sauf dans le contexte du maintien de services essentiels^{vi}.

[44] Cet encadrement extensif témoigne d'une volonté législative de faciliter la mise en œuvre de moyens de pression, sans pour autant proscrire tout aménagement souhaité par les parties quant au maintien de certaines conditions de travail malgré la suspension de la convention collective.

[45] L'effet conjugué des articles 51 et 59 de la *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*^{vii} est de garantir que les conditions de travail prévues par des stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale et locale continueront de s'appliquer à leur expiration jusqu'à l'entrée en vigueur des nouvelles stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale. De telles dispositions ne sont d'aucun secours en contexte de grève. L'article 59 du *Code du travail*, qui interdit de modifier les conditions de travail sans le consentement de l'association accrédité à l'expiration de la convention collective, prévoit que cette prohibition ne vaut plus lorsqu'il y a exercice du droit de grève.

[46] Par ailleurs, c'est le chapitre 3-2.00 de la convention collective qui détermine quels sont les droits et les obligations des parties en ce qui a trait aux activités syndicales. Essentiellement, deux garanties importantes sont accordées dans la convention collective aux salariés qui bénéficient d'une libération syndicale. La première veut que la libération syndicale d'un enseignant soit sans perte de salaire^{viii}. La seconde garantie assure que l'enseignant libéré à des fins syndicales conserve les droits prévus à la convention collective, à moins de dispositions à l'effet contraire^{ix}.

[47] Les parties n'ont rien prévu quant à l'incidence de l'exercice du droit à la grève ou du lock-out sur le maintien du salaire ou du traitement des enseignants. Il faut donc en conclure qu'à l'exception des situations particulières dont je traiterai plus loin, aucune disposition de la convention collective ne prévoit le maintien du traitement pendant la durée d'une grève. Partant, il n'existe aucun droit à recevoir un traitement ou du salaire durant cette période compte tenu des principes ci-haut mentionnés.

[48] Les parties ont cependant pris soin de préciser des situations particulières où le droit à des prestations et à des indemnités (mais non à du salaire ou un traitement) survit à la convention collective pendant une grève ou un lock-out :

5-5.29

La prestation d'assurance-traitement est payable durant une grève ou un lock-out si la période d'invalidité a commencé avant le début de la grève

ou du lock-out. Cependant, une invalidité commençant pendant une grève ou un lock-out ne donne droit à une prestation qu'à compter de la fin de cette grève ou de ce lock-out.

[49] La clause 5-6.61 relative aux droits parentaux est au même effet pour les indemnités ou prestations visées à cet article. Ce droit à ces prestations ou indemnité doit cependant être né et cristallisé avant le déclenchement de la grève.

[50] Aucune clause de cette nature n'existe dans le cas des libérations syndicales.

[51] Ce silence des parties met-il automatiquement en échec les prétentions syndicales? La garantie donnée à la convention collective d'une absence pour libération syndicale sans perte de salaire constitue-t-elle un rempart contre l'impact monétaire d'une grève, à l'opposé de la situation vécue par l'ensemble des salariés couverts par l'unité d'accréditation? À mon avis, il faut répondre à cette dernière question par la négative pour les motifs qui suivent.

[52] Une revue de la jurisprudence permet d'examiner de quelle manière les tribunaux d'arbitrage ont jugé les coupures de rémunération associées à des journées de grève.

[53] L'on retrouve d'abord plusieurs cas de figure dans la jurisprudence s'intéressant aux coupures de traitement imposées à des salariés à temps plein avec allègement de tâches ou encore à temps partiel, et ce, à la suite d'une grève. Un certain consensus se dégage comme quoi la coupure de traitement sera justifiée seulement si une prestation de travail était exigible le jour de l'arrêt de travail, la coupure devant sanctionner par essence un défaut d'exécution de la prestation de travail^x. Ainsi, si une absence du travail ne résulte pas de la grève mais plutôt des modalités du contrat de travail intégrées à la convention collective, un employeur ne peut procéder à une coupure salariale sous peine de réduire le traitement d'un salarié alors que le travail a déjà été exécuté^{xi}. L'employeur ne peut pas se dégager de son obligation de rémunérer un salarié

qui a offert sa prestation de travail. Cette méthode de calcul, qui considère le « réel à l'horaire », ne trouve pas application pour le personnel à temps plein^{xii}.

[54] Qu'en est-il maintenant des divers congés reconnus aux salariés, outre ceux dont la convention collective prévoit expressément le maintien malgré la survenance d'une grève? Dans une affaire récente, l'arbitre Martin Racine a refusé de faire droit à des griefs contestant le refus d'un employeur de verser du traitement à des enseignants qui bénéficiaient de congés spéciaux, l'une pour le décès de son père et l'autre pour une assignation à comparaître à un procès, alors qu'une grève légale avait cours à la date des congés demandés. Essentiellement, l'arbitre Racine retient que l'employeur n'avait pas à rémunérer ces salariés compte tenu de l'effet suspensif de la grève sur les conditions de travail. Il s'exprimait ainsi :

[30] Il découle du sens général des termes « sans perte de traitement », tel qu'interprété par la jurisprudence soumise par l'Employeur, que les termes utilisés à la clause 5-14.01 n'impliquent pas l'obligation pour la Commission de maintenir, dans tous les cas, le traitement des enseignants ayant droit à ces congés. Ayant obtenu le droit de s'absenter de leur travail sans être pénalisés en ce qui a trait à leur traitement, ils ne subissent aucune perte salariale un jour de grève. En effet, tout comme l'ensemble de leurs collègues, ils n'ont droit à aucune rémunération pour cette journée où, exceptionnellement, l'obligation de l'Employeur à fournir du travail et à rémunérer en conséquence ses salariés est suspendue.

[31] Dans ce contexte particulier, il y a lieu de considérer que l'enseignante et l'enseignant visés par les griefs n'avaient pas le droit d'être payés le jour où leur syndicat a exercé son droit légal à la grève, puisqu'à moins d'une disposition expresse de la convention collective à cet effet, ils n'avaient pas le droit d'être rémunérés, la convention collective ne prévoyant pas le maintien du traitement mais, plutôt, le droit de bénéficier d'un congé « sans perte de traitement ».

[32] C'est ce qui fait que contrairement à ce que soutient le Syndicat, les plaignants n'avaient pas acquis le droit à la rémunération pour ces journées vu le texte spécifique de la convention collective à ce sujet, et qu'ils n'ont pas non plus été « punis » puisqu'ils ont été traités comme tous leurs collègues qui ont vécu une situation résultant de l'exercice d'un droit collectif reconnu au *Code du travail* et considéré comme découlant des libertés fondamentales de la personne.

[33] C'est ainsi que même si les personnes salariées avaient été préalablement libérées de leur obligation de fournir une prestation de travail le 26 octobre 2015, elles ne peuvent prétendre avoir acquis le droit de recevoir une rémunération, même de type « circonstanciel », pour

cette journée puisque contrairement à d'autres situations, comme celles mentionnées aux clauses 5-10.32 et 5-13.33, on ne retrouve aucune exception relative à l'exercice du droit à la grève.^{xiii}

[55] L'arbitre Daniel Charbonneau partage l'interprétation privilégiée par l'arbitre Racine. Après avoir passé en revue les effets collatéraux de suspension des conditions de travail à la suite d'une grève sous réserve d'arrangements négociés par les parties, il en tire les conclusions suivantes à l'égard de congés ponctuels:

[166] Il est tout à fait logique que le droit à une créance, acquis ou cristallisé avant la grève et qui survivra à celle-ci, et parfois même à la convention collective, doive être honoré; tel est le cas du paiement de l'indemnité de vacances acquises, de l'indemnité de congés de maladie monnayables ou de l'indemnité de licenciement, le cas échéant.

[167] Mais les jours de congés associés à un élément ponctuel, tels une courte maladie, le décès d'un membre de la famille, un déménagement, etc., ne survivront pas à la grève. Ils sont requis lorsque l'événement se produit. Or, dès lors qu'une journée de grève se produit à ce moment : (pour reprendre les termes de l'arbitre Courtemanche) « Le principe de la suspension de la convention collective a maintes fois été réaffirmé au sujet des divers congés payés prévus à des dates qui sont englouties dans la période de grève, vu que le droit à la rémunération naît au moment même du congé et par celui-ci, donc, le cas échéant, pendant la grève, auquel cas le droit apparaît mort-né »; ce principe vaut, même si les congés avaient été autorisés avant la grève. Je diverge donc d'opinion, sur ce point, de l'arbitre Pierre A. Fortin.

[168] La grève ou le lock-out, par la suspension de la convention collective qu'elles entraînent, fauchent tout ce qu'il y a de congés payés sur leur passage. Les seules exceptions sont les congés que les parties ont convenu d'épargner -de cet effet de suspension dans leur négociation collective.

[169] Par conséquent, parmi les cas types soumis en preuve par le Syndicat, tous les enseignants de la CSDM en prêt de services demeuraient membres de l'unité d'accréditation. À ce titre, ils étaient liés par la décision de leur Syndicat et étaient toujours couverts par la convention collective : ils ne doivent pas recevoir de rémunération durant les jours de grève.^{xiv}

[56] À l'opposé, l'arbitre Pierre A. Fortin décide que les salariés qui bénéficient de « congés de maladie, congés sociaux ou autres » n'ont pas à subir de préjudice vu l'autorisation d'absence reçue préalablement à la grève et sans lien avec celle-ci^{xv}.

[57] La question de la rémunération des personnes bénéficiant d'une libération syndicale à l'occasion d'une grève a été soumise à quelques reprises à l'attention des Tribunaux d'arbitrage, essentiellement dans le secteur de l'éducation.

[58] Ainsi, de l'avis de l'arbitre Fernand Morin, lorsque des salariés profitent d'une libération de leurs fonctions syndicales au jour d'une grève, on ne peut conclure à manquement des obligations contractuelles concernant une prestation de travail et aucune coupure ne doit dès lors être effectuée^{xvi}.

[59] L'arbitre Jean-Jacques Turcotte était saisi d'un grief contestant une coupure de traitement à l'occasion d'une grève illégale ayant eu lieu en cours de journée pour empêcher la tenue d'un examen de sélection commandé par l'employeur^{xvii}. Il concluait dans le même sens que l'arbitre Fernand Morin dans la sentence précitée.

[60] Dans l'affaire *Collège du Vieux-Montréal*^{xviii}, l'arbitre Jean-Marie Lavoie était saisi d'un grief contestant des coupures de traitements imposés à des enseignants à l'occasion d'une grève illégale. L'employeur ayant été avisé du mot d'ordre syndical avait décidé de maintenir ses activités et avait signifié cette intention à ses employés. Il avait donc requis des enseignants qu'ils assument leurs responsabilités dans les locaux de l'établissement afin qu'il puisse vérifier leur disponibilité. L'employeur avait remboursé les enseignants qui avaient pu justifier leur absence. Dans ce contexte particulier de grève illégale, l'arbitre a fait droit en partie au grief du plaignant pour les journées de grève où ce dernier avait reçu une coupure de traitement alors même qu'il était en libération syndicale, sans que le tribunal ne se prononce plus avant sur cette question.

[61] Il y a lieu de souligner que ces trois sentences traitent de grèves illégales de courtes durées au cours desquelles certains salariés ont offert une prestation de travail. Les conventions collectives n'étaient pas expirées et les droits qui y étaient prévus n'étaient pas suspendus. Les coupures de traitement ne devaient donc viser que les personnes ayant fait défaut d'offrir leur prestation de travail,

sans excuse légitime. En somme, il s'agissait de l'application du principe « *no work, no pay* ».

[62] La situation diffère dans les décisions qui suivent puisque la question s'est alors posée dans un contexte de grève légale.

[63] Ainsi, dans l'affaire de la *Commission scolaire de Montréal* précitée, l'arbitre Daniel Charbonneau, consécutif avec sa ligne d'interprétation sur l'impact d'une grève sur les conditions de travail, en est arrivé à la conclusion que les libérations syndicales devaient être traitées de la même façon que les congés spéciaux (donc ne pas être rémunérées), et ce, malgré le fait que ces libérations avaient été accordées avant la grève et qu'elles fassent l'objet d'un remboursement par la commission scolaire^{xix}. Il écrivait ce qui suit :

[170] Il en est de même pour les enseignants en libération syndicale. Bien sûr, ces libérations avaient été accordées selon les conditions prévues à la convention collective et bien avant la grève. Le fait que le Syndicat rembourse la commission scolaire n'est pas pertinent. La convention collective est suspendue durant les jours de grève. Cela inclut le chapitre 3-6.00 de l'entente nationale.

[64] Dans la même veine, l'arbitre Me Marcel Morin a estimé que la rémunération associée aux paiements de journées de maladie, de congés pour décès et de libérations syndicales ne saurait s'imposer à l'employeur même en situation où des salariés étaient appelés à effectuer des services essentiels pendant une grève. Le seul fait d'être un salarié désigné pour maintenir les services essentiels n'assure pas à celui-ci en contexte de grève l'application de toutes les conditions de travail prévues à la convention collective par ailleurs expirée^{xx}.

[65] À l'instar de ce qu'ont décidé les arbitres Martin Racine, Daniel Charbonneau et Marcel Morin, je suis d'avis que l'exercice de la grève légale emporte la suspension de la convention collective qui, dès lors, ne trouve plus application, notamment en regard des libérations syndicales.

[66] Contrairement aux salariés à temps partiel ou à temps plein avec allègement de tâches dont les journées de grève peuvent coïncider avec des

journées où leur contrat de travail ne comporte aucune obligation de travailler, l'horaire à temps complet des plaignants nécessitait à la base qu'ils travaillent les 28 octobre, 12 et 13 novembre ainsi que 9 décembre 2015. N'eussent été les libérations syndicales, une prestation de travail aurait été attendue d'eux. C'est en raison des seuls termes de la convention collective qu'ils pouvaient s'absenter, sans perte de salaire. Or, ces garanties ne trouvent plus application en contexte de grève. Le principe consacré par les parties veut qu'une personne libérée à des fins syndicales le soit sans perte de salaire et en conservant tous les droits prévus à la convention collective : une fois celle-ci suspendue, les plaignants se trouvent dans la même situation que les autres salariés qui ne peuvent prétendre au droit aux divers congés sans perte de salaire, sous réserve des exceptions vues plus haut. Dans la mesure où le droit au salaire ou au traitement n'existe plus en raison de la grève, les personnes en libération syndicale ne peuvent le revendiquer. Il n'y a aucun salaire ni aucun traitement perdu. Les plaignants ne bénéficient pas d'un droit acquis à une rémunération pour ces journées, contrairement à titre illustratif aux vacances qui, elles, sont accumulées.

[67] D'autant plus qu'il aurait été loisible aux parties, si telle avait été leur intention, de prévoir le maintien du salaire des personnes libérées advenant une grève, ce qui n'est pas le cas. Suivant les principes d'interprétation qui s'imposent à l'arbitre, il ne lui revient pas de modifier la convention collective ou d'y ajouter quoi que ce soit^{xxi}. Il doit plutôt interpréter le texte en « favorisant la réalisation de ses effets ordinaires et généraux et, à ces fins, en limitant ses effets d'exception »^{xxii}.

[68] Les récents jugements de la Cour suprême du Canada, interprétant de manière plus généreuse la portée de la liberté d'association et ses composantes, peuvent-elles mettre en échec ce raisonnement, comme le réclame le syndicat au nom de « l'institution syndicale »? Je ne le crois pas.

[69] Il est vrai qu'il est maintenant établi que la liberté d'association protégée par les articles 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés* et 3 de la

Charte des droits et libertés de la personne comprend le droit de négocier collectivement, et protège ainsi la faculté de salariés d'œuvrer ensemble à la poursuite d'objectifs communs liés à leur milieu de travail. Le *Code du travail*, à son article 3, accorde à un salarié le droit d'appartenir à une association de salariés de son choix et de participer à la formation de celle-ci, à ses activités et à son administration. Ce qui est protégé, c'est le droit de s'unir, de tenir des activités et de présenter des demandes à un employeur sans entrave substantielle à la vie associative^{xxiii}. Par entrave substantielle, l'on réfère aux actes qui découragent la poursuite collective d'objectifs communs^{xxiv} et compromettent sérieusement la possibilité d'engager de véritables négociations collectives^{xxv}. Il importe toutefois de souligner que ce n'est pas l'atteinte des résultats au final qui est garantie, mais bien le processus général de négociation collective, sans droit de revendiquer un modèle particulier.

[70] La grève constitue, quant à elle, une composante indispensable du droit à la négociation collective, en ce qu'elle permet de tendre vers une meilleure égalité dans les rapports de force. La cessation de travail concertée des salariés permet à ces derniers de s'unir pour participer au processus de détermination de leurs conditions de travail et d'ainsi affirmer dans la sphère professionnelle les valeurs intrinsèques protégées par les *Chartes* que sont la dignité humaine, l'égalité, le respect de l'autonomie individuelle et la démocratie^{xxvi}.

[71] Mais une fois ces principes posés, il apparaît clair que le syndicat ne peut revendiquer d'un côté la prérogative de mettre en œuvre le droit fondamental à la négociation collective et, du même souffle, demander d'être soustrait des effets de la grève. D'autant plus que la conduite de l'employeur dans le présent dossier ne peut être assimilée à une entrave aux activités syndicales. Bien à l'opposé, dans un contexte justement où le syndicat a exercé l'un des éléments clés de la négociation collective, soit la grève, l'employeur s'est limité à donner application à l'effet suspensif des conditions de travail sans poser un quelconque geste de représailles à l'endroit des officiers syndicaux. Faire droit au présent grief équivaldrait à traiter différemment les plaignants de l'ensemble des salariés

couverts par l'unité d'accréditation et, surtout, à faire en sorte que les libérations syndicales soient créatrices de droit, conception à laquelle je ne puis adhérer.

[72] Quant à l'argument subsidiaire, la soussignée le rejette également. En effet, je partage l'opinion de l'employeur à l'effet que peu importe le type de libération syndicale, avec ou sans remboursement, la prémisse de base demeure la même c'est-à-dire qu'au départ une prestation de travail était attendue de la part des plaignants. C'est d'ailleurs pourquoi ils ont dû demander d'être libérés de leur travail afin d'accomplir leur mandat syndical. Que leur rémunération provienne de la masse salariale ou du syndicat ne change rien à mon avis.

DISPOSITIF

PAR CES MOTIFS, le Tribunal :

REJETTE les griefs;

DÉTERMINE conformément à la clause 9-2.22 que les frais et honoraires de l'arbitre sont à la charge du syndicat.

Me Nathalie Faucher, Arbitre
Membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Matthew Gapmann

Pour l'employeur : Me Audrey Lapointe

Date(s) d'audience : 18 janvier 2018

-
- i *Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic*, RLRQ c R-8.2.
- ii Art. 1 g) du *Code du travail*.
- iii Art. 110 al.1 du *Code du travail*.
- iv Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, s.e.n.c.r.l., *Le droit du travail du Québec*, 7e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2013, par. 683
- v Article 109.1 du *Code du travail*.
- vi Art. 109.1c) (i) à 109.1c) (iii) du *Code du travail*.
- vii Chapitre R-8.2.
- viii Clauses 3-2.05, 3-2.06, 3-2.09 et 3-2.10.
- ix Clause 3-2.16.
- x *Syndicat des professeurs du Cégep Rosemont et Collège de Rosemont*, SAE 4553, 1988-01-29, arbitre Me Jean-Marie Lavoie; *Syndicat de l'enseignement du Grand Portage et Commission scolaire du Fleuve-et-des-Lacs*, SAE 9123, 2016-12-13, arbitre Me Martin Racine.
- xi *Syndicat de l'enseignement du Grand-Portage (CSQ) et Commission scolaire Kamouraska-Rivière-du-Loup*, SAE 9182, 2017-05-29, arbitre Me Yves Saint-André.
- xii *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire des Premières Seigneuries*, SAE 9083, 2016-07-26, arbitre Me Pierre A. Fortin. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2017 QCCS 140. Requête pour permission d'appeler rejetée, 2017 QCCA 501.
- xiii *Syndicat de l'enseignement de la Jonquière et Commission scolaire de la Jonquière*, SAE 9058, 2016-06-10, arbitre Me Martin Racine.
- xiv *Alliance des professeures et professeurs de Montréal (APPM-FAE) et Commission scolaire de Montréal*, SAE 5152, 2017-06-01, arbitre Me Daniel Charbonneau.
- xv *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec et Commission scolaire des Premières Seigneuries*, SAE 9083, 2016-07-26, arbitre Me Pierre A. Fortin. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté, 2017 QCCS 140. Requête pour permission d'appeler rejetée, 2017 QCCA 501.
- xvi *Syndicat des enseignants et enseignantes du Cégep de Limoilou et Collège de Limoilou*, SAE 2860, 1983-04-07, arbitre Me Fernand Morin.
- xvii *Syndicat de l'enseignement de la région de la Mitis et Commission scolaire La Neigette*, SAE 5290, 1990-12-11, arbitre Me Jean-Jacques Turcotte.
- xviii *Syndicat des professeurs du collège du Vieux-Montréal et Collège du Vieux-Montréal*, SAE 5376, 1991-05-01, arbitre Me Jean-Marie Lavoie.
- xix *Alliance des professeures et professeurs de Montréal (APPM-FAE) et Commission scolaire de Montréal*, SAE 5152, 2017-06-01, arbitre Me Daniel Charbonneau, par. 170.
- xx *Ville de Rimouski et Syndicat des employés municipaux (manuels) de la Ville de Rimouski (CSN)*, 15 février 2001, arbitre Me Marcel Morin.
- xxi Clause 9-2.16.
- xxii Fernand MORIN, Rodrigue BLOUIN, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2012, VIII.56 et ss.
- xxiii *Health Services and support – Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, [2007] 2 R.C.S. 391, par. 87 et ss.
- xxiv *Dunmore c. Ontario (Procureur général)*, [2001] 3 R.C.S. 1016, par. 16.
- xxv *Association de la police montée de l'Ontario c. Canada (Procureur général)*, [2015] 1 R.C.S. 3, par. 67 et ss.
- xxvi *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 R.C.S. 247, par. 53 et ss.