

# SPUQ INFO

BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL



mot de la présidente //

## Un débat et un vote à tenir

//MICHÈLE NEVERT

Jusqu'au début de l'été on comprenait mal le coup de sang qui avait conduit la direction au mois de mars à stopper net les travaux du « Comité d'étude sur le statut des doyens » et, dans l'élan, à traîner le SPUQ devant les tribunaux. Chacun sachant combien cette question divise le corps professoral (fervents du changement d'un côté, opposants farouches de l'autre, tandis qu'un bon nombre se disent à regret incapables de se prononcer par manque d'information), on s'attendait à ce que ceux qui nous « gouvernent » aient compris l'importance de laisser les arguments des uns et des autres s'énoncer et se mesurer au sein d'un débat dont l'issue déciderait de l'avenir de notre université.

Jusqu'au début de l'été donc, on aura élaboré des hypothèses sur les motivations qui ont entraîné une telle rupture : la direction a-t-elle voulu bloquer les travaux du comité pour empêcher la rédaction d'un rapport qui définirait les doyens comme des responsables « académiques » alors qu'elle les veut gestionnaires de personnel et de locaux (cf. la requête); ou bien a-t-elle considéré devoir aller devant la CRT pour leur faire octroyer un statut de « cadre » au lieu de prendre le risque qu'ils soient seulement « retirés de l'unité d'accréditation » – pour reprendre les termes de la lettre d'entente? ...

D'aucuns répliqueront qu'une autre raison vient s'ajouter et supplanter les deux premières et qu'elle réside dans la conviction de certains que le comité « n'allait nulle part ». À cet argument énoncé devant le commissaire des relations de travail, la réplique du SPUQ a été sans appel. Qu'il s'agisse, en effet, des quatre professeurs du comité d'étude contactés par l'exécutif syndical (Paul Bélanger, François Bergeron, Pierre Lebuis, Max Roy), de son coprésident Michel Laporte ou de Serge Robert, choisi pour sa part par le vice-recteur à la Vie académique, tous au contraire ont témoigné (*in presentia* ou par affidavit) d'une avancée réelle des travaux. ► p.2

278  
octobre 2010

### SOMMAIRE //

- MOT DE LA PRÉSIDENTE – UN DÉBAT ET UN VOTE À TENIR michèle nevert -1
- RÉOLUTION ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ PAR LE CA DE L'UQAM SUR LA POLITIQUE FACULTAIRE -2
- STATUT DES DOYENNES, DOYENS – PLAIDOYER DU SPUQ À LA COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL alain brouillard -3
- ARRIVÉES ET DÉPARTS -II

PLAIDOYER DU SPUQ  
À LA COMMISSION DES  
RELATIONS DE TRAVAIL // -3



## Le mot de la présidente // suite de la page 2

Quoi qu'il en soit, c'est la divergence d'interprétation de la Lettre d'entente numéro 2 qui a fourni le prétexte du conflit déclenché par la direction. Rédigée dans les circonstances que l'on sait, ladite lettre est par bout ambiguë, on en conviendra. Mais on ne voit pas pour autant que l'on puisse s'en tenir à une phrase séparée par deux espaces en faisant fi d'un intitulé qui annonce clairement une « étude » sur « un statut » et, plus encore, en évacuant la dernière phrase qui impose de ne rien modifier en l'absence d'une entente entre les deux parties.

La Lettre d'entente numéro 2 possède tous les ingrédients d'un texte au faux air d'accord entre deux parties qui manifestement ne se sont jamais entendues sur le sujet en titre... À l'époque, le corps professoral mène une grève exemplaire (avec des assemblées générales qui incluent des votes secrets toutes les semaines), et la négociation ne s'effectue pas avec la direction de l'UQAM mais bien avec le MELS. À cet égard, rien ou presque (seul le passage du sabbatique de 80 à 90 % !) ne proviendra des représentants patronaux qui ne cesseront d'ailleurs de

réitérer leur impuissance en la matière, et l'octroi des postes et l'augmentation de salaire consentis par le gouvernement seront échangés contre l'arrêt de la grève des professeurs, des maîtres de langue et des étudiants.

Une bonne partie de l'été aura donc été consacrée aux travaux judiciaires qui accompagnent la requête de la direction de l'UQAM devant le Commissaire du travail. Grâce aux témoignages des uns et des autres, on aura compris que la vision du « parachèvement de la facultarisation » d'une partie de la direction actuelle s'éloigne de beaucoup du projet initial qui avait déjà divisé le corps professoral en 2005. Peu importe les résultats de la consultation et de l'Assemblée générale du 24 mars 2005 (rejet massif dans les deux cas du type de directeur administratif imposé récemment, exigence commune d'un doyen strictement académique, réflexions encore à tenir sur la structure à venir); peu importe également la demande du Conseil d'administration (résolution 2006-A-13092, voir ci-dessous) d'ententes à négocier sur le « statut » du

doyen, la composition de la Commission des études, le mandat et les dégrèvements des vice-doyens, etc. Seule compte la réalisation par tous les moyens, et surtout la force, du *doyen-cadre*.

Votes de blâme à l'endroit de la direction, résolutions d'appui à la démarche du SPUQ, affidavits déposés par près de soixante-dix collègues en plein été (voir p. 7), pétition en circulation : de différentes manières, le corps professoral réclame que « toute modification aux statut, rôle et responsabilités du doyen, doyenne de faculté qui découlera de l'application de la Lettre d'entente n° 2, ou de quelque instance que ce soit fasse l'objet d'un débat et d'une décision collective et majoritaire du corps professoral de l'UQAM ».

Le corps professoral le réclame, l'exige; des débats auront donc lieu et une assemblée générale se prononcera. □

# BULLETIN DE LIAISON DU SPUQ

SPUQ-INFO, UQAM  
BUREAU A-R050  
C.P. 8888, SUCCURSALE CENTRE-VILLE  
MONTRÉAL, QUÉBEC, H3C 3P8

TÉLÉPHONE : (514) 987-6198  
TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014  
COURRIEL : [spuq@uqam.ca](mailto:spuq@uqam.ca)

SITE INTERNET :  
<http://www.spuq.uqam.ca>

ONT COLLABORÉ À CE NUMÉRO//  
Alain Brouillard  
Michèle Nevert

### Politique facultaire institutionnelle et éléments pour sa mise en œuvre Résolution adoptée à l'unanimité par le CA de l'UQAM le 13 juin 2006

IL EST PROPOSÉ par madame Diane Berthelette, appuyé par monsieur Jacques Girard, que le Conseil d'administration :

**ADOPTÉ** la Politique facultaire déposée en annexe de même que les éléments proposés pour sa mise en œuvre excluant les sujets suivants qui touchent des matières prévues à la convention collective UQAM-SPUQ ce qui nécessite une entente négociée entre les parties :

- Le statut des doyens, doyennes;
- La composition de la Commission des études;
- Le mandat des vice-doyens, vice-doyennes sous la responsabilité fonctionnelle des doyens, doyennes;
- Le nombre et la répartition interfacultaire de dégrèvements attribué aux vice-doyens, vice-doyennes pour assumer leurs fonctions;
- Le rattachement des unités interfacultaires à plus d'une faculté;
- Les congés d'affectation et les postes de remplacement.

**DEMANDE** d'entreprendre des démarches auprès du SPUQ afin de régler ces questions;

**MANDATE** la vice-rectrice à la Vie académique et vice-rectrice exécutive d'assurer, avec les responsables concernés, les suivis nécessaires à la mise en œuvre de la politique tant d'un point de vue académique qu'administratif.



## Statut des doyennes, doyens

# Plaidoyer du SPUQ, le 15 juillet 2010, à la Commission des relations de travail

//ALAIN BROUILLARD – Conseiller syndical du SPUQ - FP-CSN

Monsieur le Commissaire,

Mon exposé comporte cinq parties. La première consiste en une introduction sur la façon d'aborder les audiences et la décision que vous devrez prendre. La deuxième partie concerne la dernière requête de l'UQAM, datée du 25 mai, et les deux objections syndicales qui ont été formulées, à savoir les délais pour introduire la requête et le fait que c'est l'employeur qui demande de réduire l'unité de négociation. La troisième partie de mon exposé porte sur le droit des parties et la quatrième sur les actes des doyens : analyse de la preuve et qualification des actes de « prétextes ». La cinquième partie est l'interprétation harmonieuse des droits, et je vais m'attarder à l'aspect « droit » particulièrement dans ce chapitre. Finalement, les conclusions recherchées...

### Introduction

On peut aborder ces audiences de deux façons, et quand je lis les notes de quelques argumentations que nous avons eues ensemble, je suis porté à me dire parfois que c'est déjà joué... Vous pouvez regarder la question d'une façon simple et considérer que madame Legault (doyenne de l'École de sciences de la gestion) a mis fin à la période de probation d'une employée et que, dans le futur, elle va pouvoir la congédier. Et si vous cessez de prendre en compte tout ce qui entoure cette prise de décision, vous allez conclure que Madame Legault est une cadre, et que donc les autres doyens sont cadres eux aussi.

Ceci m'amène à une discussion que j'ai eue avec vous, alors que nous étions avec Madame Rochette, doyenne de la Faculté des sciences humaines. Je lui demandais d'expliquer la complexité de sa faculté, mais au bout de quelques minutes mon confrère s'est objecté considérant que ça suffisait, qu'on n'était pas dans l'essence du sujet. Vous avez alors dit qu'il s'agissait de votre enquête, et qu'il était peut-être intéressant de savoir s'il existe des études féministes et s'il s'agit d'une grosse faculté, mais que ce n'est pas le nombre de doctorats qui va faire en sorte qu'elle est cadre ou qu'elle ne l'est pas. Je vous avais répondu que l'essence même du travail d'un doyen est de s'occuper de la fonction académique. Et si une faculté comprend 40 programmes, 9 départements, 220 professeurs, des programmes de 1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles et que le témoin en est l'animatrice, la coordonnatrice de tout l'aspect académique, c'est important de le mettre en preuve... Cet aspect de faire ressortir tout le travail d'un doyen m'apparaît important pour qualifier les actes qui ont été supposément remis aux doyens comme des « prétextes », uniquement

pour pouvoir sortir les doyens de l'unité de négociation. Ça a été fait uniquement dans ce but.

C'est dans ce sens-là que nous voulons aborder cette cause; nous reviendrons plus particulièrement sur les actes des doyens au 4<sup>e</sup> chapitre.

### La requête de l'UQAM

L'introduction ainsi faite, je reviens sur la requête de l'UQAM, celle amendée le 25 mai à l'effet de *Déclarer que les doyens ne sont pas salariés au sens du Code du travail*. Cet amendement n'existait pas dans la première requête du 25 mars, et vous avez effectivement le pouvoir de déclarer que les doyens sont des cadres, qu'ils ne sont pas des salariés au sens de l'unité de négociation. Par contre, *amender la description de l'unité de négociation afin qu'elle se lise comme suit...* – et là on écrit : *tous les professeurs...* et là on rajoute : *... à l'exception des doyens* –, ça, vous ne pourrez pas modifier notre unité de négociation; vous ne pouvez pas en modifier le libellé.

Et si on en vient à la conclusion que les doyens sont des cadres, ils ne seront plus des professeurs et ils n'auront plus le droit d'en avoir le titre, parce que le SPUQ représente tous les professeurs.

Donc, Monsieur le Commissaire, on peut être d'accord sur le fait que vous regardiez si ce sont des salariés au sens du Code du travail, mais en désaccord absolu pour modifier le libellé de l'unité de négociation.

### Le droit des parties

La première source de droit, c'est la convention collective du SPUQ, l'instance qui représente le corps professoral de l'Université du Québec à Montréal. On peut dire, comme Monsieur Corbo : *Toutes les instances sont d'accord!*, sauf qu'il existe une seule instance officielle qui représente le corps professoral à l'UQAM, et c'est le SPUQ. Que j'emploie le mot « SPUQ » ou que j'emploie l'expression « corps professoral », c'est la même réalité que je décris.

Or, dès la création des facultés en 1998, le corps professoral va se dire, en Assemblée générale et par une décision démocratique, en faveur d'un doyen élu parmi le corps professoral. Cette décision va aboutir à l'annexe E qui précise : *Demeurant membre du corps professoral et conservant tous ses droits rattachés à son statut de professeur tel que défini dans la convention collective*. Ainsi, le doyen demeure un professeur « *Puisant ses mandats et tenant son autorité du conseil académique sectoriel...* » (qu'on nomme à présent conseil académique de faculté) « *...agissant comme interlocuteur*

*officiel auprès du vice-rectorat à la formation et la recherche et devant veiller au sein de la faculté à l'application des normes et des échéances administratives.* » Les deux derniers points se retrouvent explicitement à l'annexe D de la convention collective. Voilà donc l'origine du droit, une première décision démocratique du corps professoral qui dit que nous acceptons la facultarisation avec ces conditions-là.

La deuxième source de droit sur cette question, c'est la Lettre d'entente de 1998. C'est l'entente entre les parties, la position du corps professoral et de sa direction; une position commune entre les parties. Nous faisons des facultés avec des doyens membres de l'unité de négociation, nommés de telle façon, avec tels pouvoirs, tels rôles, telles responsabilités. Je vous signale également le témoignage d'André Breton sur cette question.

Viennent ensuite les conventions collectives 2000-2003 et 2003-2007 qui sont la continuation du droit entre les parties. Autrement dit, une fois la Lettre d'entente signée en 1998, les parties vont confirmer, lors de la négociation de la convention collective suivante, le droit des parties dans les textes de la convention collective. Entente toujours, de 1998 à 2005, rien ne laisse présumer que l'entente est contestée par qui que ce soit, le témoignage d'André Breton confirme également cet aspect-là.

Le droit des parties va subir une différenciation pour la première fois en 2005 avec la consultation du projet de *Politique facultaire institutionnelle*, qui fait partie, pour monsieur Corbo, dans son témoignage, de sa justification pour faire tout ce qu'il va faire par la suite. *J'ai le droit de faire tout ce que je fais parce qu'une vaste consultation a eu lieu.*

La vaste consultation présente cependant des bémols. Premièrement, monsieur Corbo, qui était professeur au Département de science politique à l'époque, ne se souvient que vaguement d'avoir été consulté. Je lui demande s'il y a eu un débat en Assemblée départementale et il ne se souvient pas s'il y en a eu un. Je lui demande quelle est la décision de son assemblée départementale, mais il ne s'en souvient pas. Et si on lit ce que sa faculté écrit dans le rapport de la consultation, on trouve : *La Faculté de science politique et de droit est d'avis qu'il n'y a aucune disposition juridique ou exigence administrative ou fonctionnelle qui empêcherait effectivement qu'un cadre exerce ses responsabilités sous l'autorité d'un doyen parce que ce dernier serait syndiqué. Propose que le directeur administratif soit sous l'autorité du doyen.* Monsieur Corbo se trompe sur sa propre consultation...

Dans son témoignage, madame Nevert indique que lors de la consultation c'est 18 départements sur 33 qui disent qu'il faudrait revoir le statut du doyen. Mais 18 sur 33, c'est 15 sur 33 qui ne le disent pas ! Sans compter que revoir le statut, ce n'est pas accepter le statut de cadre; c'est accepter de revoir le statut. Et puis, on note que toutes sortes de choses débordent d'un côté ou de l'autre. Ainsi, plusieurs remettent en question la pertinence du poste de directeur administratif et demandent des éclaircissements sur son lien avec le doyen; ça, c'est dans la consultation et pourtant aujourd'hui il y a des directeurs administratifs...

Le SPUQ, seul représentant officiel du corps professoral, est, lui, contre un doyen cadre. Et quand bien même le Conseil académique, où sont regroupés des chargés de cours, du personnel de soutien, des étudiants, nous dirait qu'ils sont d'accord avec un doyen cadre, il reste que c'est une question qui nous intéresse, nous, le corps professoral, parce que c'est dans la convention collective des professeurs. Ce n'est pas dans la convention collective du SÉTUE, ni dans celle du SEUQAM; c'est dans la convention collective des professeurs et des professeures !

Par la suite, c'est la Commission des études qui répond positivement à la Politique facultaire, mais à l'exclusion des aspects qui touchent la convention collective dont elle dit qu'il faut aller les négocier avec le SPUQ. C'est le sens de la résolution adoptée en 2005. Là-dessus, le témoignage d'André Breton en fournit la preuve : aucune négociation n'a été entreprise avec le SPUQ entre 2005 et 2006, aucune !

La *Politique facultaire* arrive ensuite au Conseil d'administration, l'instance de la Loi de la direction de l'UQAM, pas la Loi du SPUQ. Cette politique est débattue en 2006; ça fait huit ans que les doyens existent, huit ans que les doyens n'ont jamais eu la gestion des employés de soutien des unités qui composent leur décanat. Ils participent à la gestion mais de leur personnel, comme un directeur de département le fait avec le sien, comme un chercheur qui a des auxiliaires de recherche, comme un directeur de programme qui a une agente de programme. Participer à la gestion, c'est ce qu'on appelle à l'UQAM la gestion participative : on évalue le personnel, on recommande l'embauche, on constitue des comités de sélection; lorsqu'il s'agit de nos assistants de recherche, c'est nous-mêmes qui disons : *Je choisis un tel, et un tel et un tel...* Par la suite, on envoie les informations au service des Ressources humaines qui fait les contrats, les règles, qui établit les salaires, les échelles, les échelons, etc.

Elle est importante cette résolution de juin 2006 parce que ce n'est pas le droit des parties, mais le droit de l'employeur. Lorsqu'il faut des modifications ensuite, ça m'apparaît comme la cohérence du droit, il faut que les règles se suivent. Il y a des règles qui sont le Code du travail, des règles qui sont la convention collective, puis il y a les propres règles administratives de l'Université. Ainsi, lorsque le Conseil d'administration vote une politique, c'est un autre Conseil d'administration qui se prononce pour la changer. Ainsi la *Politique facultaire* est proposée au Conseil d'administration; il s'y dit que dans cette politique-là, il y a des éléments qui concernent le corps professoral, qui concernent le SPUQ. Et c'est bien le sens de l'amendement qui précise : *Nous adoptons la Politique, mais il faut une entente négociée entre les parties sur...* (cf. résolution du CA, 13 juin 2006, page 2).

Ce n'est pas comme monsieur Corbo l'interprète dans son témoignage : *Il faut qu'on entreprenne des démarches avec le SPUQ...* La résolution exige : *Une entente négociée sur le statut des doyens, la composition de la Commission des études, le mandat des vice-doyens, le nombre et la répartition interfacultaire des dégrèvements aux vice-doyens...* – qui sont tous dans la convention collective – *... le rattachement des unités interfacultaires à plus d'une faculté et les congés d'affectation et des postes de remplacement.*



Aucune négociation de la part de l'UQAM auprès du SPUQ en 2006 ! En 2007-2008, en négociation du renouvellement de la convention collective, on en entend parler pour la première fois; les témoignages ne sont pas contradictoires là-dessus, qu'il s'agisse de ceux de Michèle Nevert, André Breton, Ginette Legault.

Décembre 2007, janvier 2008, monsieur Corbo arrive avec son projet électoral, celui qu'on vous a déposé. Dans ce projet-là, il y a effectivement : « *statut du doyen* ». Mais « *statut du doyen* », ça ne dit pas s'il demeure membre de l'unité ou s'il devient cadre ou s'il est seulement un cadre académique et non pas un cadre administratif... Il n'est pas écrit dans le projet électoral de monsieur Corbo que dorénavant, le doyen s'occupera de la gestion du personnel de soutien de tout le décanat y compris celui des départements ! ...

Un candidat se présente alors que nous sommes au sein d'une crise financière importante à l'UQAM; est-ce que le corps professoral va se diviser sur le seul candidat qui se présente au rectorat ?! ... D'ailleurs, un autre élément important de son projet, c'est de dire *qu'il faut appliquer le plan de Pricewaterhouse*. Or, le plan Pricewaterhouse consiste, entre autres, en un gel de salaire de cinq ans pour les professeurs, et une réduction du corps professoral de 40 professeurs pour les cinq prochaines années. Pendant ce temps-là, le corps professoral, lui, veut un rattrapage salarial de 12 % et l'embauche de 300 professeurs ! ... C'est ce même corps professoral qui a voté pour monsieur Corbo, mais ce n'est pas parce que Claude Corbo a été élu que les professeurs vont accepter de geler leur salaire pendant cinq ans et dire que dorénavant, on va continuer avec 40 professeurs de moins ! Ce type de décisions se prend en syndicat, pas à l'occasion d'un vote en faveur de monsieur Corbo, qui est un collègue de travail.

Le droit des parties évolue jusqu'à la convention collective de 2009. À l'intérieur de celle-ci, se trouve la Lettre d'entente n° 2, mais aussi une série d'articles sur les doyens : la clause 1.38, l'article 30, l'article de la rémunération, il y a les pouvoirs et responsabilités inscrits dans l'annexe D, il y a le processus de nomination dans l'annexe E. Il n'y a pas que la Lettre d'entente n° 2.

Dans cette Lettre, on parle de collégialité, de gestion participative, mais je voudrais également, sur la gestion participative, que l'on considère la preuve qui a eu lieu par affidavit, qu'il s'agisse de la preuve de Jocelyn Beausoleil, celle de Marie Beaulieu, d'Hélène Manseau, de Guy Ménard, le témoignage direct de Michèle Nevert et celui de Mario Morin qui est un doyen; tout ça établit comment l'on fonctionne en gestion participative.

Ainsi, le droit des parties a évolué d'une résolution de l'Assemblée générale de 1998 jusqu'à la convention collective 2009. Avant même que cette dernière soit signée – on ne peut même pas prétendre que l'encre n'était pas sèche, il n'y avait pas encore eu d'encre – le droit des parties va évoluer d'une façon incroyable à l'été 2009 par une décision en secret du comité de direction composé du recteur et de ses vice-recteurs. J'ai posé la question et à monsieur Proulx et à monsieur Corbo, et vous pourrez l'écouter sur l'enregistrement s'il le faut : *Quand avez-vous décidé d'ajouter les responsabilités de la gestion du personnel de soutien aux doyens?* Les deux ont répondu : *À l'été 2009.*

Selon les témoignages de Robert Proulx et de Claude Corbo, de l'affidavit de Johanne Lachapelle directrice du Service des personnels administratifs, de soutien et d'encadrement et de la requête de mon confrère au paragraphe 47, les doyens sont dans les faits, depuis le 5 janvier 2010, les représentants de l'employeur. Ils ne sont plus les représentants de leur base, ils ne sont plus les représentants de leur conseil académique... Comme on perdait son temps au « comité des sages » à vouloir discuter de toutes ces questions ! Tout était décidé d'avance. Des représentants de l'employeur !

Monsieur le Commissaire, on nous dit que les rôles sont les mêmes, qu'on a gardé le même texte de convention collective de l'annexe D. On nous dit qu'il s'agit des mêmes rôles, des mêmes responsabilités. Mais ce n'est pas cohérent ! il n'y a rien de cohérent dans la position patronale... Je ne peux pas plaider que les doyens ont le même rôle et l'affichage de leur poste identique (cf. l'affichage du poste de Doyen à la Faculté de Science politique et Droit au printemps 2010), puis vous plaider à vous qu'avant, ils avaient le rôle de représentant du conseil académique, et que maintenant ils ont celui de représentant de l'employeur. Je ne peux pas plaider qu'avant ils avaient comme responsabilité une gestion de personnel participative, et maintenant une gestion hiérarchique. Ce ne sont pas les mêmes responsabilités, ce n'est plus le même rôle. On vous demande, Monsieur le Commissaire, de les déclarer non-salariés et de ne pas vous occuper du reste. Nous, nous avons une convention collective qui dit le contraire partout. Mais on se débrouillera : des années de plaisir, de chicanes juridiques !

Le texte de l'annexe D de la convention collective n'a pas été changé; c'était une des tâches du Comité d'étude que de dire : s'ils sont exclus, s'ils sont cadres, qu'est-ce qu'il faut changer dans l'annexe D ? Est-ce qu'on peut encore s'occuper du salaire des doyens s'ils sont exclus de l'unité ? Vous allez décider qu'ils sont exclus, mais on a une clause qui dit que les salaires sont prévus à notre convention collective. Nouveau débat en perspective pour se demander si on a le droit de faire une clause qui dit que les salaires sont prévus à notre convention collective...

Il n'y a aucune cohérence de droit dans la requête de mon confrère. On nous emmène dans une incohérence totale du droit par une déclaration qui dit qu'indépendamment du Comité d'étude, indépendamment de l'annexe D, indépendamment de la clause 1.38 – on oublie tout ça – ils sont cadres !

Cette décision est donc prise à l'été 2009, alors que le Comité d'étude est formé fin novembre, début décembre. Mais on nous reproche d'avoir pris trop de temps ! Mon confrère a parlé de la loyauté de madame Nevert à propos du Service des ressources humaines, mais je pense que sa loyauté s'applique à l'ensemble de son témoignage. Elle dit avoir approché des professeurs dès le début de l'été, au mois de juin; certains ne sont pas disponibles, d'autres ont refusé. Serge Robert est venu nous dire, lui, que Robert Proulx l'avait approché fin novembre. Et l'on dit que c'est la partie syndicale qui a retardé !... Mais tout ça c'est du théorique, parce que les parties se sont entendues pour le composer, le comité.

Il y a donc eu une entente sur le Comité d'étude au début de décembre, puis une autre pour considérer que le délai de 45 jours s'appliquait

à partir du moment où le comité commençait ses travaux (début de décembre), et qu'on ne compterait pas la période des Fêtes... On ne peut pas plaider contre sa propre entente; et il y a bien eu une entente, c'est le témoignage de Michel Laporte, c'est aussi celui de Robert Proulx. Je ne peux pas aujourd'hui dire qu'on n'a pas eu d'entente de mai à novembre alors qu'il y a une entente en novembre pour dire que le comité débute à ce moment-là... Mais tout ça n'a aucune importance, tout ça est déjà joué ! Ça s'est joué entre quatre personnes dans un bureau, entre le recteur et trois vice-recteurs. Or le Comité tient sa première rencontre le 28 janvier; là-dessus, vous avez le témoignage de Proulx, Laporte, Bergeron, Roy, Bélanger, deux affidavits – l'affidavit de Lebus, l'affidavit de Robert –, vous avez également le témoignage de Serge Robert qui est venu confirmer son affidavit.

On a donc à présent un véritable Comité d'étude... Qu'est-ce que disent les membres du Comité d'étude? Qu'ils vont discuter des rôles et des responsabilités; que le statut, c'est secondaire, que ça ira après. Le doyen va-t-il être exclu mais non-cadre? Cadre? Demeurer membre?... Qu'ils regarderont cela après et que les questions c'est : qu'est-ce qu'on veut comme doyen, quels sont les rôles, quelles sont les responsabilités qu'on veut pour le doyen? Il y a un premier consensus sur le fait qu'il faut produire un rapport. C'est le premier mandat du Comité d'étude : produire un rapport aux parties.

Le Comité fonctionne donc avec un premier consensus sur l'obligation de faire un rapport. Consensus aussi sur le *bottom-up*; tout le monde l'a dit, y compris Robert Proulx. Ça se dit dans toutes sortes de mots, mais je reprends l'idée générale à peu près : le doyen relève de son Conseil académique et il est porteur des demandes de la base auprès de la haute direction; ce n'est pas un représentant de l'employeur. C'est ce que les gens pensent lorsqu'ils forment un consensus autour du *bottom-up*...

Autre consensus, on veut que le doyen soit avant tout académique. Le témoignage de Serge Robert ou encore lors de mon introduction avec Anne Rochette qui nous a présenté sa faculté, c'est que sur le plan académique, le travail de doyen est immense. Un rôle académique ! Toutes les personnes au comité vont l'affirmer, mis à part monsieur Proulx qui va nuancer en s'interrogeant s'il y avait vraiment un consensus; *on n'a jamais pris de vote*. Il reconnaît cependant que les discussions portaient sur le fait que le doyen ait un rôle avant tout académique. Le témoignage de François Bergeron était limpide, le témoignage de Serge Robert, qui a été choisi par Robert Proulx, est également inattaquable. Le Comité veut que le doyen se concentre sur l'académique.

Un autre consensus dit qu'on va donner la gestion du personnel au directeur administratif. Monsieur Bergeron dit que *le comité a pris ça comme une bonne nouvelle, ces sept cadres de plus, qu'ils vont donc pouvoir faire la gestion du personnel ! On n'a pas à importuner notre doyen avec ça, ça c'est le consensus du Comité !* Je demande à monsieur Corbo s'il est au courant de ce consensus-là. Sa réponse est qu' : *Ils n'ont pas le droit de faire ça; ce n'est pas la position de la direction.*

Le droit des parties va encore évoluer; pendant que le Comité d'étude trouve que le doyen devrait détenir un rôle strictement académique, pendant que le Comité considère que ça devrait être le directeur administratif qui s'occupe de la gestion du personnel, on apprend tout à coup que le Comité est aboli, puis avec la requête que même si nous étions en train d'en discuter au mois de février puis au mois de mars, il ne s'agissait plus de ça depuis le mois de janvier ! Le droit évolue avec la lettre de Marc-André Vigeant (directeur du Service des relations professionnelles) à Michel Laporte qui indique qu'on met fin au Comité d'étude, qu'on annule la rencontre prévue le 1<sup>er</sup> avril, tel que l'a dit monsieur Robert, et qu'on prend des procédures auprès de la Commission des relations de travail afin d'assurer le suivi et la mise en œuvre de l'entente entre les parties. On est ici pour ça, Monsieur le Commissaire, mettre en œuvre l'entente entre les parties !

Le droit va évoluer encore avec un grief du syndicat devant un arbitre du Travail, car ce n'est pas seulement la Lettre d'entente n° 2, ce sont tous les textes de la convention collective qui sont bafoués. Vous connaissez ce principe de droit élémentaire à l'effet que les textes s'interprètent les uns par rapport aux autres. La clause 1.38 précise : *Membre de l'unité de négociation* et l'annexe D indique : *Avec tels pouvoirs*. Lorsque j'interprète les pouvoirs de l'annexe D du doyen, il faut que j'aie en conscience que ce sont les pouvoirs d'un doyen membre de l'unité de négociation; l'annexe D s'interprète avec 1.38...

J'ai interrogé presque tous les doyens sur le fait qu'il est inscrit dans la Lettre d'entente n° 2 qu'en attendant une entente soumise aux parties, la convention collective demeure telle qu'elle. Personne n'a répondu là-dessus autrement que *je ne suis pas au courant, on m'a dit que j'étais rendu cadre, on m'a dit que j'étais dans la haute direction*. J'ai posé la question à monsieur Proulx, à monsieur Corbo sur ce que voulait dire pour eux le dernier paragraphe; on n'a pas eu le *iota* d'une réponse. Monsieur Proulx a avoué que c'est un compromis qu'il avait fait au syndicat, mais il veut dire quoi ce compromis? Six jours d'audience, je n'ai pas encore entendu une explication du dernier paragraphe.

Je vous ai déposé S-23 (Résolution : Motion de blâme), je vous ai déposé S-24 (Résolution : Appui à la démarche du SPUQ) et je vous ai déposé de nombreux affidavits de professeures, professeurs et maîtres de langue parce que lorsqu'on se fait dire par monsieur Vigeant que la direction s'adresse à la *Commission des relations de travail pour mettre en œuvre l'entente entre les parties*, nous, on tient à vous dire, pour éviter tout quiproquo, qu'il n'y a personne dans le corps professoral qui pense qu'il y a une entente entre les parties ! S-23, une motion de blâme à l'endroit de la direction pour avoir mis fin au comité. Et S-24, adopté à l'unanimité et S-24, on l'a fait pour vous, Monsieur le Commissaire, pour ne pas que vous pensiez qu'il y avait une entente. Le corps professoral, à l'unanimité, appuie la démarche du SPUQ pour venir dire ici qu'il n'y en a pas, d'entente !

Et les affidavits des professeurs vont un peu dans ce sens; on dit que comme professeur, on a voté une convention collective où les pouvoirs, les responsabilités, les rôles, le salaire, le statut, le mode de nomination, tout ce qui concerne les doyens s'inscrit dans la convention collective. Il n'y a pas eu grand débat depuis la consultation de 2005, et puis on dit qu'on voudrait former un comité



# Affidavit

CANADA

PROVINCE DE QUÉBEC  
COMMISSION DES RELATIONS DU TRAVAIL  
DISTRICT DE MONTRÉAL

CAS : CM-2010-1368

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Employeur requérant,

c.

SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS  
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Syndicat intimé.

AFFIDAVIT DE \_\_\_\_\_  
TÉMOIN DU SYNDICAT INTIMÉ

Je soussigné, \_\_\_\_\_, professeur au Département/  
École \_\_\_\_\_, Université du Québec à Montréal, ayant mon bureau  
professionnel au Pavillon \_\_\_\_\_, local \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_, rue  
\_\_\_\_\_, Montréal, Québec, déclare solennellement ce qui suit :

1. Je suis professeur à l'UQAM depuis le \_\_\_\_\_, établissement universitaire membre de l'université publique du Québec (l'Université du Québec), qui fonctionne depuis sa fondation selon des structures originales, démocratiques et basées sur la collégialité.
2. L'UQAM, comme tous les établissements du réseau de l'Université du Québec, fait assumer la responsabilité départementale par le groupe des professeurs d'un département de façon telle que toutes les décisions sont collégiales. C'est dans ce sens que l'Assemblée départementale recommande au Conseil d'administration les profils des postes qu'elle souhaite obtenir, l'embauche des professeurs qu'elle décide d'engager, l'évaluation de chacun des professeurs aux 5 ans et que le directeur, la directrice du Département en est le porte-parole dans les différentes instances.

3. L'UQAM fait assumer la responsabilité facultaire par un Conseil académique de qui relève la doyenne, le doyen de faculté, de façon telle que toutes les décisions sont prises en collégialité. La doyenne, le doyen, élu démocratiquement par l'ensemble des professeurs de sa faculté, entre autres, représente sa faculté devant l'administration de l'UQAM et sa haute direction, de même qu'à l'extérieur. Ses responsabilités sont d'ordre académique.
4. Lors de la négociation de la dernière convention collective, une entente, ratifiée par l'Assemblée générale du 24 avril 2009 et à laquelle j'assistais, est intervenue entre l'UQAM et le SPUQ pour créer un comité d'étude sur le statut des doyennes, doyens, leurs rôles et responsabilités.
5. Ce comité devait produire un rapport qui servirait de base à une discussion en Assemblée générale afin que, par la suite, les parties en arrivent à une entente négociée à consigner dans la nouvelle convention collective.
6. Je déplore l'arrêt des travaux du comité d'étude unilatéralement interrompus par la direction le 24 mars 2010 me privant ainsi d'exercer mon droit de participer à un débat et à un vote qui concernent le fonctionnement collégial de mon Université.
7. Le 28 avril 2010 a eu lieu la réunion statutaire de l'Assemblée générale. Au cours de cette réunion, les membres de l'Assemblée générale ont voté à l'unanimité une résolution qui donne son appui plein et entier à la démarche d'opposition à la requête et de dépôts de griefs entreprise par le Comité exécutif du SPUQ.
8. J'appuie la démarche du SPUQ qui conteste la légitimité de la requête de la direction de l'UQAM.
9. Je demande que toute modification aux statut, rôle et responsabilités du doyen, de la doyenne de faculté qui découlera de l'application de la Lettre d'entente n° 2, ou de quelque instance que ce soit, fasse l'objet d'un débat et d'une décision collective et majoritaire du corps professoral de l'UQAM.

ET J'AI SIGNÉ, ce \_\_\_\_ juillet 2010

de sages sur cette question et on fait la Lettre d'entente n° 2. C'est comme ça que c'est présenté à l'Assemblée générale le 24 avril 2009 : création d'un comité d'étude sur le statut des doyens. Autant la phrase qui dit : *Les parties conviennent du principe du retrait du poste de doyen* est assez claire pour l'employeur, autant la phrase du titre : *Création d'un Comité d'étude sur le statut des doyens* est assez claire aussi !

Jean Bélanger et Robert Proulx ont dit à peu près la même chose : on ne peut pas faire un coup de force aux professeurs sur cette question-là; il y a trop de différences de vues, trop de divergences d'opinion. Il faut qu'on fasse un Comité d'étude pour voir tous les aboutissements de ça, évaluer le pour, le contre, changer telle clause, ne pas changer telle clause, tel est l'esprit de la *Lettre d'entente n° 2*. Qui plus est, six représentants sur sept témoins qui faisaient partie

de ce comité-là sont venus vous dire que ça fonctionnait bien, que ça ne fonctionnait pas par dichotomie ou en rapport de force et qu'on établissait consensus après consensus. Mais les consensus sur lesquels le Comité d'étude travaillait étaient des consensus contraires à ce que monsieur Corbo avait décidé à l'été 2009. Il est là le problème que posait le Comité d'étude !

On n'a pas eu de retour à la Commission des études, pas eu de retour au Conseil d'administration. Ça fait l'état du droit entre les parties. On reviendra dans notre 5<sup>e</sup> chapitre sur ce que j'appelle l'interprétation harmonieuse des droits.

### Les actes des doyens : des « prétextes »

Les actes qui ont été dévolus aux doyens sont un prétexte. Je vous soumetts bien humblement que monsieur Corbo veut tellement les doyens cadres que la dévolution des pouvoirs, desdits pouvoirs octroyés aux doyens, sont des prétextes pour pouvoir passer les doyens cadres une fois pour toutes, et ne pas avoir de « sages » qui recommandent l'inverse de ce qu'il pense.

Et c'est pour cette raison qu'il faut regarder le prétexte sous la lumière du témoignage de monsieur Corbo. En six jours, son témoignage est pour moi le plus important. Avec tout le respect que j'ai pour monsieur Corbo, on a pu démontrer qu'il ne respecte pas R-8 (Politique facultaire institutionnelle). Il ne respecte pas S-4 (Résolution du Conseil d'administration, 2006), il ne respecte pas la Lettre d'entente n° 2, il ne respecte pas 1.38, il ne respecte pas l'annexe D et il ne respecte même pas l'idée d'avoir un comité qui pourrait penser. Il planifie son coup de force dès l'été 2009; il faut analyser les gestes des doyens sous la lumière d'un coup de force qui s'est préparé dans un bureau à l'été 2009.

Je vous ai préparé un extrait du témoignage de Johanne Lachapelle. Qu'est-ce que le Service des personnels administratifs, de soutien et d'encadrement ? : 18 personnes sous l'autorité du vice-recteur aux Ressources humaines. La directrice, madame Lachapelle dit, dans son témoignage, qu'elle a deux baccalauréats, et pour la directrice adjointe, madame Patola, l'exigence était un baccalauréat pertinent, huit à dix années d'expérience, habiletés de négociation et de relations interpersonnelles. S'ajoutent deux assistantes de direction (dont on n'a pas précisé l'ensemble des exigences), huit conseillers auxquels on a demandé un baccalauréat pertinent, trois années d'expérience, des habiletés de négociation et de relations interpersonnelles; quant aux trois techniciens, la formation exigée est un DEC mais ils ont tous en réalité des baccalauréats; finalement deux commis dont les exigences sont non précisées et une 18<sup>e</sup> personne quelque part. Voilà le Service qui jusqu'au 4 janvier 2010 réagit lorsqu'un directeur de département ou de programme, un vice-doyen ou un doyen a un problème avec sa secrétaire de direction; c'est vers eux que l'on se tourne. La gestion participative, c'est comme ça qu'on fonctionne à l'UQAM depuis le début. Et on n'a pas entendu parler qu'il y avait eu des mises à pied massives dans le Service parce que, dorénavant, on a sept directeurs administratifs et sept doyens cadres de plus qui vont s'occuper de toute la gestion des ressources. Ce Service-là, Monsieur le Commissaire, demeure !

La témoin experte Diane Berthelette nous a entretenus de la formation nécessaire en gestion du personnel. Je ne reviendrai même pas sur la nécessité d'un baccalauréat dont elle a parlé, je me contenterai de rappeler simplement ce qu'est un certificat : 1 350 heures de formation pour avoir une connaissance de base en gestion du personnel, en gestion des ressources humaines. Et la preuve qui est devant nous – c'est ça que j'appelle un prétexte – nous dit que toute cette compétence ne sera plus la compétence décisionnelle pour décider quoi que ce soit dorénavant en ressources humaines; que ce sera nos sept doyens qui ont reçu de douze à quinze heures seulement de formation en gestion des ressources humaines. C'est un prétexte, Monsieur le Commissaire ! Les doyens ne décideront rien; le service des Ressources humaines va continuer de faire son travail avec la compétence qui est la sienne. Il dira aux doyens : *Ça, ça vaut une suspension d'un mois, ça vaut un congédiement.*

Lors de l'interrogatoire, il est certain que nous avons eu toujours les mêmes réponses de la part des doyens : *Je suis l'unique responsable; je serai l'unique responsable; le jour où ça arrivera, c'est moi qui déciderais.* Je vous invite toutefois à lire les contre-interrogatoires, Monsieur le Commissaire; c'est pas mal moins clair, et c'est pour ça que je parle de prétexte. Je vous donne des exemples.

Madame Legault dit : *On a des comités de direction où on discute de convention collective.* Et les doyens vont dire cela *Au comité de direction, on discute de convention collective.* Monsieur Proulx, lui, affirme que *Non, on ne discute jamais de ça.* Mais peut-être n'a-t-on pas préparé Robert Proulx de la même façon qu'on avait préparé les six autres doyens ! Monsieur le Commissaire, quand on leur demande à propos de la *Lettre d'entente n° 2* s'ils ont un rapport sur les résultats du Comité, la réponse est *Non.* Mais il y a une clause qui concerne le statut des doyens; et ils sont doyens et ignorants de la situation ? Ça ne les intéresse pas ? Ils seraient nos futurs gestionnaires doyens qui s'occupent de la convention collective, et ils n'ont pas posé de questions comme : *c'était écrit dans la Lettre d'entente qu'il y avait un rapport entre les parties, est-ce qu'on peut voir le rapport ?* Non ! Ou encore : *c'est écrit que les dispositions de la convention collective pour les doyens ne changent pas en attendant; Avez-vous le droit de changer comme ça mes responsabilités ?...* Non, on ne pose pas de questions : *Le recteur a dit que nous étions dorénavant des cadres !...*

Dans son témoignage principal, Madame Legault a dit : *J'ai donné une mesure disciplinaire.* En contre-interrogatoire, à la question de connaître le nom de la représentante syndicale du SEUQAM, elle a répondu : *Finalement, ce n'était pas une mesure disciplinaire, il n'y avait pas de représentante syndicale SEUQAM.* C'est pour cela que je vous dis que c'est un prétexte. On a tenté de faire des événements qui avaient l'air d'être des attributs de cadres en vertu de la jurisprudence de la Commission des relations de travail, mais ce n'est pas la vérité.

Tous les directeurs de département font la même chose lorsqu'ils ont des difficultés avec un membre du personnel. On ne commence pas par appeler les Ressources humaines en disant, par exemple, que cette personne est toujours en retard. On commence par lui faire remarquer que ça fait x fois qu'elle est en retard cette semaine. Et la procédure n'est pas différente que Ginette Legault ait été doyenne





avant le 5 janvier ou après le 5 janvier; vous pourriez mettre le 24 décembre que ça serait la même chose.

Il est vrai qu'il y a eu une question hypothétique de votre part qui nous met le plus en difficulté. La doyenne avait alors répondu : *Si jamais il y avait un grave problème, c'est moi qui prendrais le relais.* Mais ce n'est pas vrai, Monsieur le Commissaire ! C'est le Service du personnel qui prendra la décision. Peut-être écriront-ils la lettre pour qu'elle la signe, mais les doyens n'auront pas le temps de s'occuper de ça et on ne veut pas, non plus, qu'ils prennent le temps de s'en occuper... Je cite les mots exacts de Ginette Legault : *C'est moi qui prendrais la décision* – ça, c'était la question hypothétique ! – et elle rajoute : *... en faisant appel toujours – il ne faut jamais oublier que le Service est encore là et que c'est un service-conseil, alors c'est sûr que je fais appel à leur éclairage.* Monsieur le Commissaire, ça ne changera pas : il y a 18 personnes très compétentes à l'UQAM qui s'occupent des ressources humaines. Elles ont été formées dans ce but, et c'est elles encore qui vont prendre les décisions !...

Monique Brodeur (doyenne de la Faculté d'Éducation) a dit s'être occupée avant 2010 de mettre fin à une employée en période de probation. Elle a fait une évaluation négative et le service des Ressources humaines a signé la lettre destinée à l'employée. Anne Rochette (doyenne de la Faculté des sciences humaines) dit, pour sa part, avoir demandé au Service de vérifier quelles seront les personnes appelées en entrevue pour ne pas se tromper. Enrico Carontini (doyen de la Faculté de Communications) a reconnu en contre-interrogatoire ne pas avoir suivi la formation sur les mesures disciplinaires... *si ça arrive, je vais aller voir les Ressources humaines. Il y a des personnes expertes qui s'occupent de ça.*

En interrogatoire principal, le doyen des Sciences a affirmé : *Je gère 200 employés !* Mais en contre-interrogatoire, il a précisé :  *finalement, il y en a 120 qui ne sont pas vraiment gérés par moi parce qu'il y a beaucoup de recherche; ça fait que tous les travailleurs qui sont là, les professionnels de recherche, c'est les chercheurs qui gèrent leur personnel, moi, il m'en reste 70 à 80.* Pourquoi faudrait-il absolument que ce soit différent pour monsieur Morin, quand il gère ces 70, 80, que pour nous autres quand on gère les 120 autres ? D'autant qu'il rajoute : *J'ai un budget de faculté, mais qui est inférieur à plusieurs collègues de travail qui ont des budgets de recherche.* Et il précise : *les budgets de faculté sont votés en Conseil académique.*

Louise Poissant (Doyenne de la Faculté des Arts) rapporte avoir reçu un grief signé du 6 janvier au mois d'avril. (Enrico Carontini avait rapporté un fait analogue). C'est la gestionnaire de la faculté, mais elle le reçoit quatre mois plus tard. Et elle rajoute : *On a reçu ça, on ne savait pas, personne ne savait quoi faire avec ça. J'ai demandé à mon adjointe administrative, elle ne savait pas; j'ai demandé à ma directrice administrative, elle m'a dit, je vais m'en occuper. Je trouve que c'est le genre de dossier qui va bien avec la directrice administrative.* Voilà le témoignage de madame Poissant au mois de juin, préparée pour venir dire qu'elle est cadre.

## L'interprétation harmonieuse des droits

Il y a du droit privé : la convention collective, les résolutions du Conseil d'administration; et il y a le Code du travail. La façon de voir, à la fois de mon confrère et de monsieur Corbo dans cette situation c'est de dire que la Commission des relations de travail a une primauté de droit sur la convention collective de droit privé des parties. Mais avant d'élaborer là-dessus, je voudrais attirer votre attention sur le texte du professeur Fernand Morin commentant l'arrêt « Parry Sound » de la Cour suprême. Dans « Parry Sound » on incorpore le droit public dans une convention collective privée. Monsieur Morin dit que c'est bon, mais que le contraire est également vrai. Qu'il faut viser une cohérence du droit.

On n'a pas de jurisprudence qui pourrait s'appliquer exactement à notre cause, Monsieur le Commissaire, mais je m'inspire des principes de « Parry Sound » et des principes du texte de monsieur Morin pour dire que c'est ça qu'il faut appliquer dans le cas qui nous intéresse. La seule façon d'avoir une cohérence, une intégrité des droits, qu'il n'y ait pas d'injustice commise, la seule façon, Monsieur le Commissaire, c'est que vous réserviez votre juridiction. Vous ne pouvez pas vous fermer les yeux, reconnaître qu'il y a des transferts de responsabilités illégaux, mais vous en désintéresser, ne pas regarder l'illégalité et trancher que les doyens sont des cadres. Deux choix se présentent à vous. Vous pouvez soit réserver votre juridiction en considérant qu'il y a déjà un arbitre de prévu, ou si le droit vous apparaît à ce point clair – et selon nous il l'est – en venir à la conclusion qu'il y a eu violation du droit des parties et dans votre interprétation du Code du travail, ne pas cautionner de gestes illégaux.

Monsieur le Commissaire, la convention collective du SPUQ n'est pas allée à l'encontre du droit public, ni à l'encontre de la juridiction de la Commission des relations de travail. La convention collective du SPUQ a balisé les rôles et les responsabilités du doyen. Nous connaissons les critères pour établir qui est un cadre, qui est un salarié, et les parties ont convenu par convention collective de considérer que lorsqu'une personne détient ces pouvoirs et ces responsabilités, elle les exerce en tant que salariée. Quand on parle de participer à la gestion, ou de gestion participative, il s'agit de travailler avec l'employé et non pas de prendre la décision finale de congédier, d'embaucher ou de discipliner. C'est ainsi que ça a été appliqué à l'UQAM pendant plus de douze ans parce qu'avant les doyens membres de l'unité, il y avait des professeurs directeurs de département ou de programme qui fonctionnent de cette façon depuis 1971. Pendant 40 ans, les choses ont fonctionné ainsi, pendant 40 ans, les parties ont fait en sorte que la gestion participative n'aille pas à l'encontre du droit public.

Notre convention collective ne va pas à l'encontre du droit public. Je vous donne un exemple : la Commission des relations de travail a conclu dans plusieurs arrêts qu'un salarié peut faire 90 % de son temps le travail d'un salarié, mais si un minimum d'actes sont réservés à du personnel qui ne peut être salarié, alors cette personne-là est un cadre. C'est la règle de droit que la Commission des relations de travail a établie. Ça, c'est la jurisprudence, l'application du Code du travail : on est soit un salarié, soit un cadre. Pourtant, de nombreux syndicats ont négocié des dispositions de leur convention collective

à l'effet que si quelqu'un veut faire un travail de salarié, il ne peut pas être un cadre. C'est ce qu'on appelle la protection syndicale ou la protection de l'unité de négociation, et c'est permis, ce n'est pas contraire à l'ordre public. C'est le cas chez nous à la convention collective. Le droit qu'on vous propose, l'interprétation qu'on vous propose est une interprétation cohérente, intelligente.

Il y a le Code du travail, des dispositions qui existent : dès qu'on peut embaucher, on devient un cadre. C'est pour ça qu'on prévoit à la convention collective les pouvoirs et les responsabilités et les rôles du doyen. Et ces pouvoirs et ces rôles et ces responsabilités du doyen, les parties ont prévu qu'ils étaient exercés en tant que salarié. Accepter la théorie patronale de changer les tâches, changer les rôles du doyen est impossible pour tout le monde. On s'en va dans deux mondes : les doyens vont être cadres puis ils vont être partout dans notre convention collective. Seule l'interprétation qu'on vous propose est cohérente et harmonieuse. L'interprétation patronale n'est pas harmonieuse; l'interprétation patronale implique qu'il va y avoir un grief sur le salaire des doyens. L'un d'eux va se demander pourquoi le SPUQ déciderait de son salaire s'il n'est pas un salarié membre de l'unité, pourquoi le syndicat se prononcerait sur la manière dont il va être nommé; pourquoi il faudrait qu'il soit tenu par deux mandats de cinq ans s'il veut occuper ce poste plus longtemps... Tout ça fait en sorte que l'interprétation patronale qui vous est proposée engendre un processus judiciaire interminable, aucune cohérence, ingérence du droit public sur le droit privé...

Le droit privé va être secondaire et non pas supplétif, comme monsieur Morin nous le suggère : *Si les règles de droit émanant d'une Loi ou d'un contrat reposent sur la constitution, le Code civil du Québec et les autres lois afférentes, et qu'elles tirent leur valeur juridique propre de ces mêmes fondements, il en serait ainsi de la convention collective.* Monsieur le Commissaire, notre convention collective est légale en vertu des règles du Code du travail. Nous avons obtenu la permission de négocier, nous avons négocié une entente ensemble, entre les parties, qui n'est pas contraire à l'ordre public. On ne peut pas après se retourner, et en vertu de la même Loi qui nous a habilités à négocier une convention collective, dire qu'on fait fi de ce que la convention collective est bafouée. La proposition patronale qui vous est faite d'interpréter le droit comme on veut vous le faire interpréter, à savoir que vous auriez une priorité sur l'arbitre de griefs, que vous, vous décideriez seul dans votre fauteuil sans regarder le droit privé, elle existe cette conception-là. C'est précisément la conception de monsieur Corbo, qui a été plaidé par mon confrère et c'est la conception du juge Major dans « Parry Sound ». Cette conception-là, cependant, est minoritaire. Morin nous dit : *Remarquons aussi que cette approche intégrative visant la cohérence et l'harmonisation des règles de droit de sources diverses est d'abord et avant tout affirmée à la disposition préliminaire du Code civil du Québec 1994, telle est d'ailleurs la thèse retenue à la majorité des juges alors que le juge Major aborde cette question d'une manière totalement opposée.*

C'est la proposition qui vous est faite, Monsieur le Commissaire; on vous dit qu'avec l'article 39 du Code du travail, vous êtes plus fort que notre convention collective, vous êtes plus fort que les règles du jeu qu'on a établies ensemble, et que vous devez décider que le doyen est cadre. On a beau avoir formé des comités d'étude là-dessus, on

a beau avoir décidé que ce sont des pairs qui vont se pencher sur cette question, on a beau avoir écrit que : *Le rapport sera soumis aux parties...*, on peut balayer tout ça parce que le droit public, les normes étatiques sont plus fortes.

## Conclusion

Si vous allez aussi loin que Morin – je crois que vous pouvez – là j'en suis à mon deuxième niveau, parce que je pense qu'on pourrait déjà avoir une décision que les actes qui ont été confiés aux doyens l'ont été par prétexte et qu'ils ne sont donc pas de véritables cadres. Mais si on saute cette étape-là, avec l'interprétation de Morin, je crois que vous pourriez en arriver à l'interprétation de la Cour suprême dans « Parry Sound », décider que vous favorisez l'intégration harmonieuse des règles de droit, et dire que l'employeur n'avait pas le droit de faire ce qu'il a fait. Qu'il ne peut pas venir vous voir, vous, en tant que Commission des relations de travail, pour vous demander de cautionner un geste qui de toute évidence est contraire à la convention collective. Et si jamais un arbitre déclare que nous étions prescrits, ça, ça sera dans un autre débat, ils feront les changements qu'ils pourront faire par la suite; mais je crois que vous pouvez déjà prendre cette décision-là, vous avez assez d'éléments de preuve devant vous.

Si vous êtes frileux sur cette interprétation libérale de Morin et de « Parry Sound », vous devriez à tout le moins vous garder la réserve d'attendre – tel qu'il a été formulé, à partir de notre troisième objection du début – donc la décision de l'arbitre Beaupré, pour savoir si le transfert des responsabilités de gestion du personnel était légal ou non et ne pas cautionner un geste illégal. J'ai aussi un texte de doctrine sur les pouvoirs des tribunaux de suspendre leurs audiences. Il y a également l'arrêt de la Cour d'appel sur la règle de contrôle, si vous prenez les décisions que je vous propose, selon moi, les règles de contrôle seraient que votre décision soit manifestement déraisonnable pour aller à l'encontre de votre décision. Et vous avez finalement dans mon premier cahier les onglets cinq et six : *Il faut toujours prendre en compte les dispositions de la convention collective.* C'est la Commission des relations de travail qui a dit cela. De la même manière : *Malgré les difficultés, il faut toujours favoriser les ententes entre les parties.* Comme tout le monde, je déplore moi aussi la fin du comité. □

## Salon des professeures et professeurs

Pavillon Hubert-Aquin (A-R415), 1255, rue Saint-Denis

Du lundi au mercredi, de 11 h à 15 h,  
Le jeudi de 11 h à 20 h 30

Couscous royal : 1<sup>er</sup> mercredi de chaque mois  
Au menu (à partir de 4,95 \$) : potage, plat chaud, bagel au saumon fumé, quiche, panini, gâteaux et desserts variés, café, espresso, thé, tisane.  
Bière (micro-brasserie), vin et autres boissons.

« 5 à 7 » tous les jeudis soirs



## ARRIVÉES // Bienvenue aux nouvelles et aux nouveaux collègues

Le Comité exécutif souhaite la plus cordiale bienvenue aux collègues dont les noms suivent, qui se sont joints au corps professoral de l'UQAM.

### Ont été embauchés avec le statut de professeure, professeur régulier :

- Arts visuels et médiatiques : Francine Gagnon-Bourget
- Design : Mark Poddubiuk
- Didactique des langues : Danielle Guénette
- Éducation et Formation spécialisées : Nathalie Chapleau  
Annie Dubeau  
Christophe Roiné
- Éducation et Pédagogie : Thomas Berryman
- Études littéraires : Michel Lacroix  
Geneviève Lafrance  
Antonio Dominguez Leiva
- Études urbaines et Touristiques : Yona Jebrak
- Finance : Aymen Karoui  
Alexandre F. Roch
- Histoire : Julia Poyet
- Histoire de l'art : Pierre-Édouard Latouche
- Informatique : Naouel Moha
- Kinanthropologie : Martin Lemay
- Management et technologie : Ygal Bendavid  
Yvan Petit
- Mathématiques : Jean-François Renaud  
Franco Saliola
- Philosophie : Vincent-Philippe Guillin  
Mauro Rossi
- Psychologie : Éric J. Dubé  
Stéphane Dandeneau  
Nathalie Houlfort
- Science politique : Allison Harell  
Ting-Sheng Lin
- Sciences biologiques : Ira Tanya Handa
- Sciences comptables : Hassan El Ibrami  
Glen Rioux  
Hamidou Dicko Saidatou
- Sciences économiques : Raquel Fonseca-Benito  
Wilfried Koch  
Pierre-Carl Michaud
- Sciences juridiques : Martin Gallié
- Sexologie : Dominic Beaulieu-Prévost
- Sociologie : Élias Rizkallah
- Théâtre : Anick La Bissonnière

### Ont été embauchés avec le statut de professeure, professeur invité ou substitut :

- Arts visuels et médiatiques : Michael Blum (invité)
- Danse : Manon Oligy (inv.)
- Didactique des langues : Lynda Giguère (inv.)
- Médias : Clovis Gouaillier (substitut)
- Science politique : Caroline Patsias (subst.)
- Sciences biologiques : Mohamed Ali Ali Benali (inv.)
- Sciences économiques : Nicolas Lemay-Hébert (inv.)
- Travail social : Anne-Marie Piché (inv.)

À l'École de langues, nous sommes heureux d'accueillir les maîtres de langue substitués : Juliane Bertrand et Suzanne Springer.

## DÉPARTS // Merci de votre dévouement

Le Comité exécutif salue les collègues dont les noms suivent, qui ont quitté l'UQAM récemment. Nous les remercions pour les services rendus à l'Université et leur souhaitons une excellente retraite ou une fructueuse nouvelle carrière.

- Chimie : Patrick Beron  
Serge A. St-Pierre
- Didactique des langues : Clémence Préfontaine
- Études urbaines et Touristiques : Luc-Normand Tellier
- Histoire de l'art : Francine Couture
- Linguistique : Joachim Reinwein
- Management et technol. : Lise Préfontaine
- Mathématiques : Pierre Bouchard
- Organisation et Ressources humaines : Line Cardinal
- Philosophie : Christine Straehle (démission)
- Psychologie : Camil Bouchard  
Michel Cossette (démission)  
Michel Tousignant
- Sciences biologiques : Fathey Sarhan
- Sciences des religions : Louis Rousseau
- Sciences juridiques : Karounga Diawara (démission)
- Sciences économiques : Matthieu Chemin (démission)
- Stratégie des affaires : Yves Rabeau
- Travail social : Nancy Guberman

278  
octobre 2010



BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL