

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL
(Division des relations du travail)

Région : Québec

Dossier : CQ-2018-1591

Dossier accréditation : AQ-1005-1945

Québec, le 21 mai 2019

DEVANT LE JUGE ADMINISTRATIF : Christian Drolet

Syndicat des tuteurs et des tutrices de la Télé-Université - CSN
Partie demanderesse

c.

Télé-Université
Partie défenderesse

et

Syndicat des professeures et professeurs de la Télé-Université
Partie intervenante

DÉCISION

[1] Le 10 avril 2018, le Syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-Université – CSN (le STTTU ou le Syndicat) dépose une requête fondée sur les articles 3, 12 et 53 du *Code du travail*¹ (le Code) dans laquelle il allègue que Télé-Université (TÉLUQ ou l'Employeur)

¹ RLRQ, c. C-27.

contrevient à son obligation de négocier avec diligence et bonne foi et qu'elle cherche à entraver ses activités syndicales.

[2] Des audiences sont tenues les 4 mai et 16 novembre 2018 ainsi que les 14 janvier et 20 février 2019.

[3] Le 14 janvier 2019, le Syndicat des professeures et des professeurs de la Télé-Université (le SPPTU) présente une demande d'intervention alléguant que certaines conclusions recherchées par le STTTU dans sa requête sont susceptibles d'empêcher TÉLUQ de respecter des dispositions de la convention collective des professeurs conclue au mois de mai 2017.

[4] TÉLUQ et le STTTU ne s'opposent pas à cette demande pourvu que l'intervention du SPPTU se limite à la protection de ses droits ainsi que ceux de ses membres, et que la preuve faite lors des audiences des 4 mai et 16 novembre 2018 n'en soit pas affectée.

[5] Le Tribunal fait droit à la demande d'intervention du SPPTU dans l'unique but de protéger ses droits ainsi que ceux de ses membres et maintient au dossier la preuve faite lors des audiences antérieures.

LES FAITS

[6] TÉLUQ est une école supérieure composante de l'Université du Québec, constituée par lettres patentes selon la *Loi sur l'Université du Québec*².

[7] Elle offre des programmes universitaires de formation à distance à près de 20 000 étudiants québécois et étrangers et d'ailleurs menant à l'obtention de grades ou diplômes de l'Université du Québec.

[8] Le STTTU est accrédité pour représenter « *Tous les tuteurs et tutrices* » (les Tuteurs) à l'emploi de TÉLUQ.

[9] Ces employés ont pour fonction d'assurer l'encadrement des étudiants inscrits aux programmes de 1^{er} cycle universitaire offerts à distance par TÉLUQ afin de les aider dans leur démarche d'apprentissage.

[10] L'encadrement offert par les Tuteurs l'est dans le cadre d'un cours élaboré par un professeur de l'institution.

² RLRQ, c. U-1.

[11] La dernière convention collective de travail intervenue entre le STTTU et TÉLUQ est venue à échéance le 31 décembre 2016.

[12] Dans son « Plan stratégique 2016-2019 », à la section « La qualité des services aux étudiantes et aux étudiants », TÉLUQ mentionne parmi ses objectifs « Mesurer et bonifier les pratiques d'accompagnement et d'encadrement ».

[13] Le ou vers le 10 mai 2017, TÉLUQ conclut une convention collective de travail avec le SPPTU, laquelle est en vigueur pour la période du 10 mai 2017 au 9 mai 2022.

[14] Cette convention collective introduit une nouvelle catégorie d'emploi, soit « professeur sous contrat », qui, selon le STTTU, comprend une tâche importante d'encadrement des étudiants qui surpasse celle d'un Tuteur à temps plein.

[15] De plus, elle prévoit une augmentation de la charge d'encadrement des étudiants par le corps professoral. Ainsi, l'article 7.7 de la convention collective prévoit :

7.7 [...]

Le département s'assure que le suivi des apprentissages de l'ensemble des étudiantes, étudiants du premier cycle soit assumé par des professeures, professeurs.

[...]

[16] Cette disposition ne se retrouvait pas dans la convention collective antérieure (Convention 2011-2016) intervenue entre TÉLUQ et le SPPTU.

[17] Par ailleurs, on retrouve les textes suivants dans la Convention 2011-2016 :

ARTICLE 7 Fonctions, charge et plan de travail des professeures et professeurs

7.1 La tâche normale de la professeure, du professeur est constituée de trois composantes :

- enseignement;
- recherche et création;
- services à la collectivité.

[...]

Enseignement

7.3 L'enseignement comprend notamment les activités et les responsabilités suivantes :

[...]

7.3.2 L'encadrement d'étudiantes et d'étudiants dans le cadre de cours, de stages ou de projets crédités tous cycles confondus ainsi que la direction ou codirection d'essai, de mémoire ou de thèse et tous autres travaux requis des étudiantes, étudiants par les programmes de cycles supérieurs prioritairement à l'Université;
[...]

7.3.4 Le recrutement, la sélection, la formation, la coordination, la supervision et l'évaluation de toute personne à qui la professeure, le professeur délègue les tâches de soutien pédagogique des étudiantes, des étudiants dans ses cours ou dans toute autre activité d'enseignement, de même que l'évaluation et la correction de leurs travaux et examens;

7.3.5 En collaboration avec les instances de l'Université, l'évaluation du travail des personnes à qui la professeure, le professeur délègue les tâches de soutien pédagogique des étudiantes, des étudiants dans ses cours ou dans toute autre activité d'enseignement, de même que l'évaluation et la correction de leurs travaux et examens;

[...]

7.3.10 La conception ou la direction de la conception et la gestion des formules d'encadrement des étudiants et des étudiantes;

[...]

[Nos soulignements]

[18] Dans la nouvelle convention collective intervenue avec le SPPTU (Convention 2017-2022), l'article 7.1 précité demeure inchangé, ainsi que les articles 7.3 et 7.3.10.

[19] L'article 7.3.2 est modifié par le remplacement de « L'encadrement » par « Le suivi des apprentissages et la correction des travaux et examens ». L'article 7.3.4 est modifié par le remplacement de « [...] les tâches de soutien pédagogique [...] » par « [...] le suivi des apprentissages et la correction des travaux et examens [...] ». L'article 7.3.5 subit la même modification.

[20] Selon le STTTU, l'encadrement offert par les professeurs réguliers ou sous contrat depuis l'entrée en vigueur de la Convention 2017-2022 a fait en sorte que plusieurs Tuteurs se retrouvent avec peu ou aucune assignation de travail.

[21] Or ajoute-t-il, avant cette restructuration, les Tuteurs encadraient la vaste majorité des étudiants inscrits à un programme de 1^{er} cycle.

[22] Pour TÉLUQ, cette réorganisation est nécessaire dans le but de dynamiser le corps professoral par l'ajout de programmes permettant d'augmenter la clientèle étudiante et sa rétention, ainsi que la refonte du processus d'encadrement des étudiants

qui se plaignent d'un manque de contacts avec les professeurs. A également été considéré le coût lié à l'encadrement.

LA NÉGOCIATION DU RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU STTTU

[23] Le 29 novembre 2016, TÉLUQ propose au STTTU de prolonger la convention collective les liant pour un an. Cette proposition est refusée.

[24] La convention collective vient à échéance le 31 décembre 2016. Aucun avis de négociation n'ayant été donné, la phase des négociations prévue à l'article 53 du Code débute le 1^{er} janvier 2017.

[25] Malgré ce fait, aucune demande de négociation ne fut formulée par l'une ou l'autre des parties avant le mois de juillet 2017.

[26] Toutefois, le 9 juin 2017, à la demande du STTTU, TÉLUQ rencontre ses représentants dans le but d'expliquer la réorganisation en cours en ce qui concerne le nouveau modèle d'encadrement des étudiants et la création de la catégorie d'emploi de « professeur sous contrat ».

[27] Dans les semaines qui suivent, le STTTU tente de fixer une rencontre avec la directrice de l'enseignement et de la recherche de TÉLUQ dans le but de discuter des « changements institutionnels » à venir.

[28] La rencontre doit avoir lieu le 14 juillet. Elle est toutefois annulée le 12 juillet par Lucie Loiselle, directrice, Service des ressources académiques de TÉLUQ, laquelle transmet le courriel suivant à Nancy Turgeon, présidente du STTTU :

[...]

Bonjour Nancy,

Malgré ce qui était prévu à l'horaire cette semaine, Mme Brassard et moi ne serons malheureusement pas disponibles, vendredi le 14 juillet en pm, pour la rencontre avec votre exécutif syndical. Cette rencontre devra être remise au retour de la période d'été. Madame Dominique Marin vous fera parvenir rapidement un lien doodle à compléter afin de trouver une nouvelle plage horaire convenant à tous.

Étant conscientes de l'importance de cette rencontre et de vos interrogations sur les changements organisationnels, tel que mentionnés dans votre courriel du 27 juin, nous vous invitons à nous faire parvenir dans un premier temps vos questions les plus urgentes afin que nous puissions répondre le plus rapidement possible et ce, malgré nos vacances respectives. Cet échange vous permettra sans aucun doute de répondre à certains de vos membres manifestant des inquiétudes face à l'ouverture des nouveaux postes de professeurs

Nous vous proposons aussi d'en faire l'objet d'un prochain comité de relations de travail lorsque nous nous serons entendu sur la forme de ces comités. Nos procureurs respectifs ont eu des échanges sur la tenue de ces comités et nous espérons arriver à une entente rapide et qui conviendrait aux deux parties.

En attendant, nous vous réinvitons à faire la promotion des nouveaux postes de professeurs auprès de vos membres qualifiés. Nous croyons que plusieurs d'entre vous pourraient être intéressés par ces postes.

[...]

[Transcription textuelle]

[29] Le vendredi 21 juillet 2017, le STTTU transmet à TÉLUQ un « avis de rencontre de négociation » en vue du renouvellement de la convention collective. Il propose que la première rencontre ait lieu le 2, 3 ou 4 août 2017.

[30] Le même jour, Richard Dubois, tuteur, transmet le courriel suivant à M^{me} Brassard, directrice de l'enseignement et de la recherche pour TÉLUQ :

[...]

Bonjour madame Brassard,

J'aimerais avant toute chose me présenter. Je suis tuteur à la Télug depuis 1985. J'ai participé aux négociations des trois premières conventions collectives des tuteurs. L'assemblée générale m'a nommé à la table de négociation et il a été décidé que je serais le porte-parole pour la présente négociation. Le présent courriel a pour but de déposer l'avis officiel de négociation pour le syndicat des tuteurs et tutrices de la Télé-Université. Comme vous le constaterez, nous vous soumettons des dates dans la première semaine du mois d'août. Je sais que le délai est serré mais la situation exige que nous nous parlions rapidement. J'aimerais aussi que nous nous rencontrions de façon informelle la semaine prochaine afin de discuter hors négo de la conjoncture et des attentes mutuelles quant au mode de relation souhaitable. Sachant qu'il y a une réunion du comité d'intégration lundi le 24 juillet, nous pourrions profiter de la disponibilité mutuelle pour faire plus ample connaissance. Tout autre moment de la semaine nous conviendra.

[...]

[Transcription textuelle]

[31] M^{me} Loïselle lui répond le 24 juillet :

[...]

Bonjour Monsieur Dubois,

J'ai bien pris connaissance de votre proposition de dates pour une première rencontre du comité de négociation des personnes tutrices. Avant de confirmer ces dates, je dois vérifier les disponibilités avec les membres patronaux du comité. Effectivement, le délai est bien serré et de plus, certaines personnes seront en période de vacances. Il est certainement

possible que nous puissions vous rencontrer à une des dates proposée mais en groupe réduit. Si c'est le cas, nous recevrons avec plaisir votre cahier de demande et nous devons prévoir une autre rencontre à la fin du mois d'août afin d'échanger sur ces demandes. Si cela vous convient, je vous reconfirme le tout cette semaine.

Pour ce qui est d'une rencontre préparatoire à la négociation, je suis disponible pour vous rencontrer cette semaine. Madame Brassard n'étant pas sur le comité de négociations et n'étant pas l'interlocutrice officielle dans les relations avec le syndicat des personnes tutrices, il lui serait difficile de discuter, même hors négo, des attentes mutuelles quant au mode de relation souhaitable lors des négociations.

Dites-moi quel jour vous convient et si j'ai besoin de réserver une salle de visio conférence. Vous pouvez aussi m'appeler au poste [...] pour régler les détails.

[...]

[Transcription textuelle, numéro de poste omis]

[32] La première rencontre de négociation doit avoir lieu le 2 août 2017. Toutefois, comme le comité de négociation patronal n'est pas encore formé, M^{me} Loïselle en demande le report. M. Dubois insiste pour que soit au moins tenue une rencontre en comité restreint pour déposer le projet de convention collective.

[33] Une rencontre a finalement lieu le 2 août. M. Dubois se présente en compagnie de Yanick Charbonneau, conseiller syndical à la « FNEEQ-CSN », à laquelle est affilié le STTTU.

[34] M. Dubois informe M^{me} Loïselle que M. Charbonneau agira comme porte-parole syndical dans le cadre de la négociation, et ce, pour une période indéterminée. Il n'est toutefois présent à la rencontre qu'à titre d'observateur.

[35] M. Dupuis dépose le projet de convention collective préparé par le STTTU sans en expliquer le contenu. Aucune discussion n'est entreprise à cet égard.

[36] M. Dubois informe M^{me} Loïselle que le STTTU exige un moratoire concernant l'embauche de « professeurs sous contrat » et que, si TÉLUQ ne fait pas droit à cette demande, des moyens de pression seront exercés.

[37] M^{me} Loïselle lui répond qu'elle ne possède pas l'autorité requise pour faire droit à cette demande et qu'elle doit en saisir le directeur général qui est actuellement en vacances.

[38] Le 9 août 2017, Sylvain Blondeau, conseiller aux ressources académiques chez TÉLUQ, et membre du comité de négociation patronal, transmet le courriel suivant à M. Dubois :

[...]

Bonjour monsieur Dubois,

Le présent courriel fait suite à la rencontre de négociation tenue le 2 août dernier durant laquelle la partie syndicale a soumis une proposition de moratoire sur l'embauche de professeurs sous contrat pour une période d'un mois, renouvelable au besoin, en contrepartie de quoi elle s'engagerait à ne pas exercer des moyens de pression durant cette période. Les délais de réponse donnés à la partie patronale se terminant aujourd'hui le 9 août 2017 et ayant été mandaté par madame Loïselle, directrice du Service des ressources académiques, je dois vous informer que nous ne serons malheureusement pas en mesure de vous donner une réponse dans ces délais.

Vous comprendrez que l'importance de cette proposition nécessite qu'elle soit soumise à la haute direction de l'Université TÉLUQ. Nous vous avons d'ailleurs souligné, lors de notre rencontre du 2 août dernier, que les délais soumis du 9 août 2017 seraient difficiles à rencontrer considérant notamment que le directeur général serait de retour au pays le 9 août prochain et qu'il lui serait difficile de soumettre la proposition syndicale de moratoire au comité de direction générale étant donné que la grande majorité des membres de ce comité seraient en vacances à son retour. Dans ces circonstances, il appert que nous ne serons pas en mesure de vous donner une réponse avant la semaine du 28 août prochain.

À cet effet, nous vous proposons de vous faire part de notre réponse à l'occasion d'une prochaine rencontre de négociation qui pourrait se tenir durant cette semaine du 28 août prochain. Nous serions disponibles pour vous rencontrer, à Québec, mardi le 29 août en après-midi ou vendredi le 1^{er} septembre en avant-midi. Aussi, advenant que l'audition du grief 95-16 prévue le 30 août soit remise par les parties, nous pourrions aussi être disponibles à cette date pour vous rencontrer.

[...]

[Transcription textuelle]

[39] Le 11 août 2017. Le directeur général de TÉLUQ, Martin Noël, transmet le courriel suivant à M. Dubois :

[...]

Bonjour,

Je suis de retour de vacances aujourd'hui et j'ai pris connaissance de votre demande de moratoire. Comme l'a mentionné Sylvain Blondeau dans son courriel faisant suite à la rencontre de négociation tenue le 2 août dernier, il nous a été impossible de livrer une réponse officielle sur cette question dans les délais que vous nous avez imposés, la grande majorité des membres du comité de direction étant en vacances au cours de cette période.

Pour donner suite à cette rencontre au cours de laquelle la partie syndicale a soumis une proposition de «moratoire sur l'embauche de professeurs sous contrat pour une période d'un mois, afin de laisser place à des négociations de bonne foi», je vous confirme que, dans les faits et en conformité avec la convention collective des professeurs, les embauches de professeurs sous contrat doivent être soumises au Conseil d'administration de l'Université TÉLUQ pour être approuvées et qu'elles ne deviennent effectives qu'après l'obtention de cette approbation. Or, la prochaine réunion du Conseil d'administration n'est

prévue que le 26 septembre, laissant place à une période excédant celle faisant l'objet de votre demande pour des discussions concernant la négociation de votre convention collective.

Dans ce contexte, il n'y a pas lieu de prononcer un moratoire actuellement puisque nous ne pourrions pas procéder à l'embauche de professeurs sous contrat avant le prochain CA et que nous disposerons du temps nécessaire pour être en mesure de négocier la convention collective.

[...]

[40] Le 16 août 2017, le STTTU transmet un « Info-négo » à ses membres, dans lequel il écrit notamment ce qui suit :

[...]

Face à la réponse décevante de la Direction quant à notre proposition de moratoire, le comité de négociation a décidé de soumettre à l'assemblée générale un vote sur l'adoption de moyens de pressions, à déclencher au moment qu'il juge opportun, une proposition unanimement appuyée par les membres! Pour les membres réunis à l'assemblée, ce geste était ainsi crucial pour faire comprendre à la Direction l'importance de cette négociation, compte tenu de l'impact qu'aurait sur nous la mise en œuvre du nouveau modèle d'encadrement, pour lequel nous n'avons pas été consulté-e-s.

[...]

[41] Le 24 août 2017, M^{me} Loiselle transmet le courriel suivant à M. Dubois :

[...]

Bonjour Richard,

Je m'adresse à vous à titre de porte-parole du comité de négociation des personnes tutrices afin de vous faire un suivi au courriel de Nancy Turgeon du 22 août qui convoquait la prochaine rencontre de négociation pour le 29 août prochain.

Je vous rappelle que cette date ainsi que 2 autres vous furent proposées par l'employeur le 9 août dernier afin de répondre à votre demande de moratoire. Vous avez refusé cette rencontre dans un courriel daté du 10 août.

N'ayant pas eu de vos nouvelles depuis, les agendas des membres du comité patronal de négociation se sont malheureusement remplis à ces dates et il nous sera impossible de tenir la première rencontre de négociation le 29 août.

Aussi j'aimerais une confirmation des membres de votre comité à la table de négociation, principalement de votre permanent syndical afin de prévoir ou non la présence de notre procureur à la première rencontre de négociation. Nous avons déjà discuté qu'afin de favoriser les échanges et de «dé-judiciariser» les dossiers en cours, il serait préférable que nos procureurs respectifs ne soient pas toujours présents à la table.

Dès que j'aurai confirmation des membres de votre comité de négociation qui participeront à la table, je pourrai vous informer de la composition du nôtre.

Nous vous proposerons par la suite quelques dates pour cette première rencontre qui servira principalement à nous expliquer votre dépôt syndical.

Vous comprendrez aussi qu'avec le nombre élevé de griefs et d'arbitrages à traiter cet automne, nos disponibilités risquent d'être plus restreintes.

[...]

[Transcription textuelle]

[42] Le 25 août 2017, la présidente du STTTU répond à M^{me} Loiselle :

[...]

Bonjour Mme Loiselle,

En réponse à votre dernier courriel mentionnant votre non-disponibilité pour une première rencontre de négociation pour le 29 août, nous vous proposons ces nouvelles dates :

- 5 septembre, en avant-midi à Montréal
- 6 septembre, en avant-midi à Québec ou en après-midi à Montréal
- 12 septembre, en avant-midi ou en après-midi, à Québec ou à Montréal

Quant à votre question sur la composition de notre comité de négociation présent à la table, notamment lors de cette première réunion, les membres que vous avez rencontrés, soit Richard Dubois, Jacqueline Hamel, Bouchra Klaoua, Fabrice Pinard et moi-même pourraient être présents, en plus de notre conseiller syndical Étienne Frégault.

Enfin, lors de cette rencontre de négociation, nous souhaiterions plus précisément prioriser la discussion des dispositions liés à l'enjeu des professeurs sous contrat, notamment les articles 3 et 5 du cahier de négociation.

[...]

[43] Une rencontre de négociation est fixée pour le 14 septembre. Lors de celle-ci, Étienne Frégault, conseiller syndical à la FNEEQ-CSN est le porte-parole syndical, et M^e Sébastien Gobeil celui de TÉLUQ.

[44] Cette rencontre s'avère peu fructueuse. Le STTTU veut établir un calendrier des rencontres de négociation. Il désire discuter de la sous-traitance et de la charge de travail des Tuteurs à la suite de la création du statut de « professeur sous contrat ». Il suggère que les parties identifient les articles de la convention collective les plus faciles à négocier.

[45] De son côté, TÉLUQ dénonce le fait que le projet de convention collective déposé par le STTTU fait fi de la nouvelle structure qu'elle met en place. Elle est d'avis qu'il y a lieu de mettre en veilleuse les arbitrages en cours pour se concentrer sur la négociation. Elle se plaint du fait que le Syndicat a transmis un communiqué aux trois autres groupes de salariés avant même le début de la véritable négociation.

[46] La présidente du Syndicat ainsi qu'un membre du comité de négociation syndical affirment que les personnes tutrices ont peur de perdre leur emploi à la suite de la signature de la convention collective avec le SPPTU. Elles déplorent le manque de communication et d'information eu égard à l'intégration du nouveau modèle.

[47] En fin de rencontre, le STTTU mentionne qu'il soumettra les enjeux discutés lors de l'assemblée générale de ses membres qui aura lieu le 27 septembre 2017. TÉLUQ mentionne qu'il fut convenu que si les griefs étaient suspendus, il y aurait lieu de faire un « blitz » de négociation.

[48] Le 28 septembre, M^e Gobeil, laisse un message téléphonique à M. Frégault afin de faire un suivi concernant la poursuite des négociations. Jean Grenier, coordonnateur à la FNEEQ-CSN, contacte M^e Gobeil et l'informe que M. Frégault sera absent pour une période indéterminée. Il ajoute qu'il rencontre l'exécutif syndical le 2 octobre et qu'il le rappellera pour faire le point par la suite.

[49] Le 4 octobre, le STTTU dépose une demande de nomination d'un médiateur-conciliateur en vertu de l'article 54 du Code. Il y précise que « L'employeur refuse de convenir d'un calendrier de négociation sous prétexte des griefs et arbitrages en cours ».

[50] Le 16 octobre, M^e Gobeil transmet le courriel suivant à M. Grenier :

[...]

Bonjour M Grenier,

En suivi à la demande de nomination d'un médiateur-conciliateur qui a été déposé le 4 octobre 2017, et à titre de coordonnateur de la FNEEQ, nous estimons pertinent de vous présenter les éléments suivants :

La convention collective des tuteurs de la TÉLUQ est arrivée à échéance le 31 décembre 2016;

Le 21 juillet 2017, nous avons été informés que Richard Dubois avait été nommé porte-parole en assemblée syndical;

Une première rencontre de négociation était alors demandée, laquelle a eu lieu le 2 août 2017, malgré la période des vacances de plusieurs représentants de l'employeur. Il avait été convenu que cette rencontre soit en comité restreint afin que le syndicat procède au dépôt de ses demandes. Contrairement à ce qui avait été annoncé, le syndicat s'est présenté avec son comité de négociation complet, incluant monsieur Yanick Charbonneau. L'Employeur était représenté uniquement par Lucie Loiselle et Sylvain Blondeau tel qu'il avait été entendu.

Lors de cette rencontre du 2 août 2017, le Syndicat a indiqué qu'afin d'éviter des moyens de pression, il demandait que l'Employeur confirme la suspension du processus d'embauche des professeurs sous contrat avant le 9 août 2017, échéancier qu'il était

impossible de rencontrer considérant notamment les vacances de certains membres de la haute direction. Le 9 août 2017, l'Employeur a proposé qu'une seconde rencontre de négociation puisse avoir lieu les 29 août ou 1^{er} septembre afin de pouvoir communiquer sa position quant à cette demande. Le Syndicat n'est pas revenu sur cette proposition de dates avant le 22 août et l'Employeur n'était plus disponible.

La seconde rencontre de négociation a donc eu lieu le 14 septembre. Lors de celle-ci, nous avons été informés que monsieur Étienne Frégault était le porte-parole officiel de la négociation, monsieur Richard Dubois demeurant membre du comité de négociation. Messieurs Frégault et Dubois étaient accompagnés de Jacqueline Hamel, Nancy Turgeon et Fabrice St-Pierre pinard. Nous avons été informés que madame Bouchra Klaoua faisait également partie du comité de négociation, mais était absente.

Lors de cette rencontre de négociation, nous avons proposé de procéder en mode exploratoire et de suspendre les arbitrages en cours, notamment celui de la départementalisation, lequel était au cœur des discussions que les parties pouvaient avoir à la table de négociation. Le syndicat nous a informés ne pas être fermé à cette idée, ajoutant que la mise en veilleuse des arbitrages nécessiterait que les parties acceptent de faire un « blitz » de négociation et qu'il était nécessaire que ce sujet soit abordé lors d'une assemblée générale qui devait avoir lieu le 27 septembre 2017. Il avait été convenu d'attendre l'issue de cette assemblée pour la suite des choses.

Le 28 septembre, nous avons laissé un message sur à l'attention de monsieur Étienne Frégault afin de connaître l'état de la situation.

Le 29 septembre, vous nous avez appelés afin de nous mentionner que monsieur Étienne Frégault était absent pour une durée indéterminée, que vous devriez rencontrer l'exécutif le 2 octobre 2017 et que vous nous rappelleriez le 2 ou le 3 octobre pour faire le point. Vous nous avez également mentionné que vous devriez identifier une nouvelle personne pour remplacer monsieur Frégault à la table de négociation.

Le 4 octobre 2017, n'ayant pas eu de nouvelle, nous vous avons rappelé. Vous nous avez informés qu'une autre assemblée syndicale devait avoir lieu le 5 octobre 2017 et que vous nous rappelleriez suite à celle-ci.

Nous n'avons pas eu d'appel suite à cette seconde assemblée syndicale.

Le 12 octobre 2017, nous avons été informés par courriel que monsieur Richard Dubois avait démissionné du comité de négociation.

Nous avons laissé un message sur votre boîte vocale le 12 octobre 2017 au matin afin de comprendre l'état de la situation.

Nous demeurons dans l'attente de votre retour d'appel.

Considérant les diverses personnes impliquées et la transmission d'une demande de nomination d'un médiateur-conciliateur, nous estimions important de vous présenter cette chronologie.

[...]

[Transcription textuelle]

[51] M. Grenier lui répond par courriel le 17 octobre 2017 :

[...]

Bonjour Me Gobeil,

Comme discuté lors de nos entretiens téléphoniques, je vous confirme que Yanick Charbonneau agira comme conseiller syndical à la table de négociation et que Daniel Carrier agira dans les dossiers d'arbitrages. Ceux-ci rencontreront l'exécutif syndical pour la première fois ce mardi et communiqueront avec vous par la suite. Vous pouvez quand même les joindre en passant par le (...).

Vous comprendrez que l'absence maladie d'Étienne Frégault est bien hors de notre contrôle et que nous tentons d'assurer le suivi le plus adéquatement possible dans les circonstances.

[...]

[Numéro de téléphone omis]

La conciliation

[52] Julie Bouchard est nommée à titre de conciliatrice (la Conciliatrice) par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

[53] Une première séance de conciliation a lieu le 6 novembre 2017. Essentiellement, TÉLUQ présente sa vision de l'enseignement à distance ainsi que ce qu'elle désire mettre en place, et le Syndicat réitère que son mandat est de négocier le projet de convention collective qu'il a déposé le 2 août 2017. Le rencontre prend fin lorsque le Syndicat demande du temps pour préparer des questions.

[54] La deuxième rencontre a lieu le 9 novembre. Le Syndicat pose plusieurs questions aux représentants de TÉLUQ concernant la réorganisation de l'encadrement et ses effets sur les Tuteurs. Il prétend que l'Employeur refuse de répondre à ses questions qui, selon ce dernier, concernent l'unité de négociation des professeurs. Il ajoute également craindre que le Syndicat utilise l'information en assemblée générale.

[55] L'Employeur pour sa part explique qu'il est impossible de dresser un constat précis de l'impact de la réorganisation, car il ne connaît pas encore les plans de travail des professeurs ni le nombre d'inscriptions que celle-ci pourrait générer.

[56] Il précise que TÉLUQ aura besoin de tuteurs quand même puisqu'il y aura toujours des besoins d'encadrement, voire de nouveaux besoins à cet égard en raison de la réorganisation. Il ajoute que la nouvelle structure entraîne des besoins en matière de correction que les Tuteurs pourraient assumer.

[57] Enfin, il est convenu que TÉLUQ présente ses principes et préoccupations lors de la prochaine rencontre de conciliation.

[58] Dans un « Info-négo » du 12 novembre 2017, le Syndicat écrit « *[le] comité de négociation a rencontré à deux reprises (...). Nous avons ainsi pu établir une relation de négociation, et ces premiers échanges ont été cordiaux* ».

[59] La troisième rencontre a lieu le 24 novembre 2017. L'Employeur dépose un document d'une page intitulé « Principes et préoccupations patronaux – clauses normatives (non limitatifs) ». Ce document reprend dix thèmes avec peu d'explications pour chacun.

[60] Le porte-parole patronal donne quelques explications concernant l'effet de la réorganisation. Il mentionne que « *- Sur un groupe de 28 000 assignations, le quart de ceux-ci (7 000) conserveraient un besoin d'encadrement suivant la méthode traditionnelle avec les tuteurs, 11 800 nécessiteraient un besoin de correcteur et 9 800 seraient pris en charge directement par les professeurs;* ».

[61] Il demande au Syndicat, si la tâche de correcteur intéresse ses membres, ce à quoi ce dernier répond qu'il doit aller en assemblée générale sur cette question. Il ajoute qu'il lui est impossible de négocier, s'il ne connaît pas le nombre de Tuteurs qui demeureront en poste et ce qu'ils feront comme travail.

[62] Une rencontre prévue pour le 13 décembre 2017 est annulée d'un commun accord.

[63] La quatrième rencontre a lieu le 19 décembre 2017. Sont seuls présents, les deux porte-parole et la Conciliatrice.

[64] Le porte-parole syndical mentionne qu'à la suite de l'assemblée générale du 29 novembre, le Syndicat n'a aucun mandat pour négocier la « correction », et qu'il doit retourner en assemblée générale afin de déterminer, s'il négocie sur la base du nouveau modèle de TÉLUQ ou sur la base du projet de convention collective syndical.

[65] Dans les circonstances, la rencontre de conciliation du 20 décembre est annulée.

[66] La cinquième rencontre de conciliation a lieu le 11 janvier 2018. Elle se déroule uniquement en présence des porte-parole et la Conciliatrice.

[67] Le porte-parole syndical s'informe si l'Employeur est ouvert à explorer une piste de règlement visant à offrir des indemnités de départ à certains Tuteurs tout en offrant une garantie d'emploi aux Tuteurs restants.

[68] Comme le porte-parole patronal doit consulter la direction de TÉLUQ à ce sujet, il est mis fin à la rencontre. De plus, les parties conviennent d'annuler les rencontres prévues pour les 19 et 24 janvier 2018.

[69] Le 25 janvier 2018, le président de la FNEEQ transmet une lettre au directeur général de TÉLUQ dans laquelle il réclame une « *rencontre politique* » avec les deux porte-parole et la présidente du Syndicat. Cette rencontre n'a pas lieu à la suite d'une mésentente quant à son déroulement.

[70] Une sixième rencontre de conciliation a lieu le 27 février 2018. Les parties ne se sont toutefois pas rencontrées, transmettant chacune leur position à la Conciliatrice.

[71] Le Syndicat allègue avoir remis à la Conciliatrice trois questions, à savoir quelles seraient le salaire et les conditions de travail si les tuteurs acceptent de négocier des fonctions de correcteur, quelle est la position de TÉLUQ quant à la proposition de règlement d'un grief contestant une partie de la réorganisation, et enfin qu'elle est la position de celle-ci concernant le versement d'indemnités de départ et un plancher d'emploi.

[72] Il mentionne que TÉLUQ n'a pas répondu à ces questions, et que compte tenu des refus répétés de ce faire, il a mis fin à la rencontre, désirant consulter ses membres quant à la suite des choses.

[73] Le porte-parole de l'Employeur affirme n'avoir jamais été informé des questions soulevées par le Syndicat. Par ailleurs, TÉLUQ a informé la Conciliatrice qu'elle acceptait de négocier sur la base du projet de convention collective déposé par le Syndicat tout en maintenant ses principes et préoccupations exprimés antérieurement.

[74] Une rencontre devant avoir lieu le 5 mars fut annulée par le Syndicat.

[75] Le 9 mars, à la suite de nouvelles dates de rencontre soumises par la Conciliatrice, dont trois acceptées par TÉLUQ, le Syndicat déclare souhaiter attendre les directives de l'assemblée générale avant de poursuivre la conciliation.

[76] Le 19 mars, le Syndicat informe l'Employeur et la Conciliatrice qu'une assemblée générale sera convoquée au cours des prochaines semaines, et suggère de réserver la date du 18 avril pour faire un retour à la table de négociation, ce que TÉLUQ et la Conciliatrice acceptent.

[77] Le 10 avril, le STTTU dépose les présentes plaintes au greffe du Tribunal.

[78] La rencontre du 18 avril n'a finalement pas lieu en raison de l'absence des représentants syndicaux.

PRÉTENTIONS DES PARTIES

LE STTTU

[79] Il pose comme suit les questions en litige :

Globalement, l'employeur a-t-il négocié de mauvaise foi et a-t-il entravé les activités syndicales en contournant le représentant syndical des tuteurs dans la mise en place de son nouveau modèle d'encadrement?

Plus précisément :

Application de l'article 53 Ct

L'employeur négocie-t-il de mauvaise foi :

- En imposant une condition préalable, soit l'acceptation de sa réorganisation et du statut de correcteur par le syndicat?
- En refusant d'expliquer les origines, les objectifs et les conséquences de ses positions et demandes?

L'employeur a-t-il manqué à son obligation de diligence :

- En négociant la réorganisation de son service d'encadrement avec un tiers, le syndicat des professeurs de la Télug?
- En n'entretenant pas de négociation sur la réorganisation de son service d'encadrement avec le STTTU, alors que la convention collective de celui-ci était échu depuis le 31 décembre 2016?

Application de la Charte

L'employeur a-t-il violé le droit quasi constitutionnel des tuteurs et tutrices :

- En ne négociant pas avec leur syndicat le projet de réorganisation de son service d'encadrement?
- Dans l'affirmative, l'employeur a-t-il fait preuve d'une violation intentionnelle ou d'une insouciance marquée quant à la conséquence de ses actes?

Application de l'article 12 Ct

L'employeur a-t-il cherché à entraver les activités syndicales du STTTU et de ses membres en :

- Réorganisant, sans discussion ni consultation, son service d'encadrement?

[80] Il reproche particulièrement à TÉLUQ d'avoir contrevenu à son obligation de divulguer ses projets, de les négocier et de son obligation de répondre aux questions du Syndicat et lui fournir l'information pertinente.

TÉLUQ

[81] Pour TÉLUQ, procéder à une réorganisation fait partie de son droit de direction ou de gérance. En conséquence, si le STTTU est en désaccord avec l'exercice de ce droit, c'est par voie de grief qu'il peut demander à un arbitre de trancher la question.

[82] Les reproches formulés par le STTTU concernant la réorganisation mise de l'avant par TÉLUQ à compter de 2016 sont non seulement antérieurs à la phase de négociation, mais ne concerne pas une négociation qui peut faire l'objet d'une plainte en vertu de l'article 53 du Code.

[83] Bien que la convention collective conclue avec le STTTU vient à échéance le 31 décembre 2016, et que la phase des négociations débutait le 1^{er} janvier 2017, ce n'est que le 21 juillet 2017 qu'un avis de négociation est transmis à TÉLUQ. La négociation n'a débuté officiellement que le 2 août 2017.

[84] L'obligation de négocier avec diligence et bonne foi est une obligation de moyen. Les parties n'ont aucune obligation de s'entendre ni de conclure une convention collective. L'échec des négociations n'équivaut pas à de la négociation de mauvaise foi. La jurisprudence reconnaît que les parties ne sont pas contraintes à céder sur quelque point.

[85] Pour établir que TÉLUQ a négocié de mauvaise foi, le STTTU devait démontrer un comportement ou une prise de position qui soit à ce point déraisonnable qu'elle a eu pour effet de détruire le processus de négociation, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

[86] Contrairement à ce que laisse entendre le STTTU, TÉLUQ lui a fourni suffisamment d'information pour qu'il puisse négocier les conditions de travail de ses membres. Ce n'est pas parce qu'il ne reçoit pas le chiffre absolu des pertes d'assignments des Tuteurs, que l'Employeur est de mauvaise foi. Le test consiste à évaluer si l'information demandée est nécessaire et suffisante pour négocier.

[87] Le fait que TÉLUQ ait entrepris une réorganisation de ses activités et services dispensés à sa clientèle étudiante dans le but d'assurer la pérennité de son entreprise, et qu'elle ait conclu une convention collective en ce sens avec le SPPTU, n'équivaut pas à une entrave aux activités du STTTU.

[88] TÉLUQ n'a pas entravé les activités du STTTU. Ce dernier n'a pas démontré une intention de nuire ou un comportement équivalant à de l'entrave.

[89] Enfin, le Tribunal ne peut rendre une ordonnance qui affecte les droits d'une tierce partie, soit le SPPTU.

L'ANALYSE ET LES MOTIFS

[90] Les articles pertinents du Code se lisent comme suit :

12. Aucun employeur, ni aucune personne agissant pour un employeur ou une association d'employeurs, ne cherchera, d'aucune manière à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une association de salariés, ni à y participer.

Aucune association de salariés, ni aucune personne agissant pour le compte d'une telle organisation n'adhérera à une association d'employeurs, ni ne cherchera à dominer, entraver ou financer la formation ou les activités d'une telle association ni à y participer.

[...]

53...La phase des négociations commence à compter du moment où l'avis visé à l'article 52 a été reçu par son destinataire ou est réputé avoir été reçu suivant l'article 52.2.

Les négociations doivent commencer et se poursuivre avec diligence et bonne foi.

Entrave

[91] Dans l'arrêt *Plourde c. Compagnie Wal-Mart du Canada inc.*³, la Cour suprême précise que dans le cadre d'une plainte en vertu de l'article 12 du Code, il incombe au syndicat d'établir que l'employeur s'est livré à une pratique déloyale, et non à ce dernier de repousser une telle allégation.

[92] Dans l'affaire *Alliance des intervenantes en milieu familial de Québec, Rive-Nord, Rive-Sud (CSQ) et James*⁴, la Commission, à laquelle le Tribunal a succédé, retient que l'entrave aux activités du syndicat requiert un élément intentionnel de la part de l'employeur qui peut se manifester tant par une imprudence grave que par un geste délibéré. On doit se demander si un employeur raisonnable peut ignorer les conséquences de ses gestes. Toute entrave mineure ou majeure aux activités du syndicat doit être sanctionnée, peu importe la gravité des conséquences qui s'ensuivent.

Négociateur de bonne foi

[93] Dans l'arrêt *Health Services and Support-Facilities Subsector Bargaining Association c. Colombie-Britannique*⁵, la Cour suprême écrit ce qui suit en ce qui concerne l'obligation de négociateur de bonne foi :

³ 2009 RCS 54.

⁴ 2012 QCCRT 0076.

⁵ [2007] 2 RCS 391.

[102] Néanmoins, les parties ne sont pas tenues à des efforts illimités pour parvenir à une entente. [TRADUCTION] « Les parties engagées dans la négociation peuvent en arriver à un point où la poursuite des discussions serait vaine. Dans ce cas, la décision de rompre les négociations ou d'adopter l'attitude « à prendre ou à laisser » ne serait probablement pas considérée comme allant à l'encontre des négociations de bonne foi. »

[103] L'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas la conclusion d'une convention collective ni l'acceptation de clauses contractuelles particulières. Elle n'empêche pas non plus la négociation serrée. Les parties restent libres d'adopter une « ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes ».

[104] En principe, la vérification de l'exécution de l'obligation de négocier de bonne foi ne s'étend pas au contrôle du contenu des propositions présentées dans le cadre de la négociation collective; leur contenu demeure fonction du rapport de force entre les parties. Toutefois, lorsque l'examen du contenu démontre qu'une partie manifeste de l'hostilité envers le processus de négociation collective, l'existence de cette hostilité constitue un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi. Dans certaines circonstances, même si une partie participe à la négociation, les propositions et positions qu'elle présente peuvent être « inflexible[s] et intransigeante[s] au point de mettre en péril l'existence même de la négociation collective ». Cette attitude d'inflexibilité est souvent décrite sous le vocable de « négociation de façade ». La Cour a expliqué la distinction entre la négociation serrée, qui est légale, et la négociation de façade, qui contrevient à l'obligation de négocier de bonne foi :

Il est souvent difficile de déterminer s'il y a eu violation de l'obligation de négocier de bonne foi. Les parties à des négociations collectives reconnaissent rarement vouloir éviter de conclure une convention collective. La jurisprudence reconnaît une différence importante entre la « négociation serrée » et la « négociation de façade » [...]. La négociation serrée ne constitue pas une violation de l'obligation de négocier de bonne foi. C'est l'adoption d'une ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes. La négociation serrée n'est pas une violation de l'obligation parce qu'elle comporte une intention véritable de poursuivre les négociations collectives et de conclure une convention. Par contre, on dit qu'une partie pratique la « négociation de façade » lorsqu'elle feint de vouloir conclure une convention alors qu'en réalité elle n'a pas l'intention de signer une convention collective et elle souhaite détruire les rapports de négociation collective. La négociation de façade est une infraction à la Loi à cause de ses objectifs irréguliers. La ligne de démarcation entre la négociation serrée et la négociation de façade peut être tenue.

[105] Même s'il participe à toutes les étapes du processus de négociation, lorsque ses propositions et positions visent à éviter de conclure une convention collective ou à détruire les rapports de négociation collective, l'employeur manque à son obligation de négocier de bonne foi [...]

[Nos soulignements, références omises]

[94] Mais la négociation serrée a certaines limites. Ainsi, l'imposition d'une condition préalable avant d'entreprendre le processus de négociation constitue un manquement à l'obligation de négocier de bonne foi.

[95] Dans l'affaire *Association patronale des concessionnaires d'automobiles inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc.*⁶, la Commission des relations du travail écrit ce qui suit à cet égard :

[35] Le non-respect de l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi peut prendre plusieurs formes. Il s'agira parfois, mais rarement, d'un refus clair de négocier. Parfois, c'est la stratégie de négociation adoptée par l'une ou l'autre des parties qui entraînera le non-respect de l'obligation prévue à l'article 53 du Code. Ainsi, une partie négocie de mauvaise foi si elle pose comme condition sine qua non au commencement ou à la poursuite des négociations l'acceptation préalable de l'une de ces revendications ou le retrait de l'une des propositions de l'autre partie.

[Notre soulignement]

[96] Enfin, dans l'affaire *North Island Laurentian Teacher's Union c. La Commission scolaire Laurentval*⁷, le Tribunal du travail souligne que « [...] En présence d'une plainte pour refus de négocier, le juge doit uniquement se demander, en regard de l'ensemble des circonstances des parties, s'il y a eu manifestation d'un effort véritable pour trouver un terrain d'entente sur les conditions de travail ».

[97] L'obligation de négocier de bonne foi ou de faire des efforts raisonnables pour conclure une convention collective doit être appréciée à la fois selon la norme subjective et selon une norme objective.

[98] La Cour supérieure s'exprime comme suit à cet égard dans l'affaire *Gouvernement du Québec c. Garant*⁸ :

[81] Comme les parties affirment généralement qu'elles ont une réelle intention de conclure une convention collective – partie subjective du test – l'analyse objective de leur comportement est d'autant plus importante.

[82] Pour analyser objectivement les gestes posés par une partie, il faut prendre en considération les normes et pratiques comparables dans le secteur d'activités.

[83] On ne peut reprocher à une partie de maintenir une position ferme que si cette position est injustifiée et objectivement déraisonnable, permettant alors de conclure à la mauvaise foi et à l'intention de miner le processus de négociation collective.

[84] Pour déterminer si une partie a négocié de mauvaise foi, il faut analyser globalement les circonstances de la négociation, le contexte, l'historique des relations entre les parties, la justification de la prise de position, le comportement de la partie adverse, et tout autre facteur pertinent. [...].

[Notre soulignement]

⁶ 2003 QCCRT 0322.

⁷ [1981] T.T. 237.

⁸ 2013 QCCS 28, permission d'appeler rejetée, 2013 QCCA 575.

Diligence

[99] En ce qui concerne la « diligence », la Commission des relations du travail la définit comme suit dans l'affaire *Nexans Canada inc. c. Syndicat des Métallos, section locale 6687*⁹ :

[48] **La diligence** correspond à un « empressement mesuré et prudent que l'on adopte à l'occasion de la poursuite de négociations avec une partie en vue d'éviter des délais voulus et non nécessaires [...] »

[49] La diligence à laquelle réfère le *Code est de même nature que* « l'effort raisonnable » que doit faire une partie, une fois l'avis de négociation reçu, en application de l'alinéa 50 a) ii) du *Code canadien du travail*. [...].

[50] Cet empressement s'étend donc au-delà du simple respect des délais. Il correspond à un ensemble de gestes à poser dans le meilleur intérêt de la partie pour laquelle on agit et, dans le cas d'une association accréditée, des salariés qu'elle représente. Cet empressement ou « effort raisonnable » implique qu'on cherche à prévoir les conséquences de ses gestes avant de les poser et des décisions prises et à prendre. Ce comportement s'apprécie en regard d'une personne raisonnable ayant des capacités, des compétences et une expertise semblables dans des circonstances analogues.

[51] En fait, la diligence oblige à prévoir les risques pouvant découler d'une situation et à prendre les mesures raisonnables pour gérer ces risques. La gestion de ces risques consiste essentiellement à examiner soigneusement la situation et se demander ce qui peut mal tourner et prévoir le préjudice en conséquence. Cela signifie aussi qu'il faut identifier les mesures pratiques à prendre pour empêcher le préjudice ou encore en contrôler et délimiter le plus possible les conséquences négatives. En fait, le tout est fondé sur le bon sens, soit l'ensemble des connaissances et de l'expérience mises en commun.

[Notre soulignement, références omises]

APPLICATION DES PRINCIPES AUX FAITS

[100] Dans son plan stratégique 2016-2019, TÉLUQ, dans le but de favoriser la réussite étudiante et la rétention de cette clientèle, déclare notamment son désir de « *Mesurer et bonifier les pratiques d'accompagnement et d'encadrement* ».

[101] Pour TÉLUQ, une réorganisation des services offerts est nécessaire dans le but de dynamiser le corps professoral par l'ajout de nouveaux programmes et la révision du processus d'encadrement des étudiants qui se plaignent d'un manque de contacts avec les professeurs. Entre également en ligne de compte une considération budgétaire en ce qui concerne les coûts liés à cet encadrement.

[102] Cette prise de position est à sa face même raisonnable et compréhensible dans le contexte d'une institution d'enseignement supérieur.

[103] Depuis au moins 2011, l'encadrement des étudiants est considéré comme de l'enseignement et relève de la tâche normale des professeurs selon les articles 7.1 et 7.3 de la convention collective conclue avec le SPPTU en 2011, laquelle fut renouvelée au mois de mai 2017 sans modification à ces égards.

[104] Les articles 7.3.4 et 7.3.5 de cette convention collective prévoient que les professeurs sont responsables du recrutement, de la sélection, de la formation, de la coordination, de la supervision et de l'évaluation des Tuteurs.

[105] Cette convention collective fut toutefois modifiée lors de son renouvellement au mois de mai 2017. Les deux principales modifications pour les fins du présent débat concernent une augmentation de la charge d'encadrement des étudiants par le corps professoral, ainsi que la création d'un nouveau corps d'emploi, soit « professeur sous contrat » qui comporte des responsabilités non seulement en ce qui concerne l'enseignement comme tel, mais également en matière d'encadrement des étudiants.

[106] Ces modifications ont été négociées avec le SPPTU sans que le STTTU n'ait été partie aux discussions, un des principaux reproches formulés par ce dernier dans le cadre de la présente plainte.

[107] La principale tâche des Tuteurs, soit l'encadrement des étudiants, est donc tributaire des décisions prises à cet égard par les professeurs. Dans un tel contexte, il semble raisonnable que TÉLUQ débute une négociation concernant cet élément avec le SPPTU. De deux choses l'une, ou bien la négociation avec ce dernier n'aboutit à aucune modification, ou, comme en l'espèce, elle entraîne des changements qui peuvent avoir des impacts sur l'importance du rôle des Tuteurs.

[108] TÉLUQ devait-elle pour autant mettre au parfum le STTTU avant de conclure une nouvelle convention collective avec le SPPTU et lui permettre d'intervenir dans le cadre de cette négociation afin de protéger les droits de ses membres? Le Tribunal ne le croit pas.

[109] Elle aurait certainement pu le faire, mais elle n'y était pas tenue. La convention collective conclue avec le SPPTU est un « contrat » distinct de celui des Tuteurs et n'y est d'aucune façon assujettie.

[110] C'est possiblement en raison de l'incertitude entourant l'aboutissement de la négociation du renouvellement de la convention collective avec le SPPTU que TÉLUQ offre au STTTU, le 29 novembre 2016, de renouveler la convention collective les liant pour un an, proposition qui fut refusée.

[111] La convention collective avec le STTTU expire le 31 décembre 2016. La phase des négociations débute le 1^{er} janvier 2017. Or, malgré ce fait, aucune demande de négociation n'est formulée par l'une ou l'autre des parties avant le mois de juillet 2017.

[112] Toutefois, le 9 juin 2017, le STTTU rencontre les représentants de TÉLUQ dans le but que ceux-ci expliquent la réorganisation en cours en ce qui concerne le nouveau modèle d'encadrement des étudiants ainsi que la création du nouveau corps d'emploi de « professeur sous contrat ».

[113] Par la suite, une rencontre prévue pour le 14 juillet 2017 avec le STTTU est annulée par la TÉLUQ le 12 juillet en raison des vacances estivales de certains membres de la direction.

[114] M^{me} Loïselle qui informe la présidente du STTTU de cette annulation par courriel, souligne :

[...]

Étant conscientes de l'importance de cette rencontre et de vos interrogations sur les changements organisationnels, tel que mentionnés dans votre courriel du 27 juin, nous vous invitons à nous faire parvenir dans un premier temps vos questions les plus urgentes afin que nous puissions répondre le plus rapidement possible et ce, malgré nos vacances respectives. Cet échange vous permettra sans aucun doute de répondre à certains de vos membres manifestant des inquiétudes face à l'ouverture des nouveaux postes de professeurs.

[...]

[115] Le vendredi 21 juillet 2017, le STTTU transmet à TÉLUQ un avis officiel de rencontre de négociation, dans lequel il propose qu'une rencontre soit tenue le 2, 3 ou 4 août suivant.

[116] Une rencontre est prévue pour le 2 août. Toutefois, comme le comité de négociation patronale n'est pas encore formé, TÉLUQ en demande le report. Le STTTU insiste cependant pour qu'une rencontre en comité restreint ait lieu à cette date afin de déposer son projet de convention collective.

[117] La rencontre a lieu. Le porte-parole syndical dépose à ce moment un projet de convention collective, sans en expliquer le contenu. Il informe de plus TÉLUQ que le Syndicat exige un moratoire concernant l'embauche de « professeurs sous contrat », à défaut de quoi des moyens de pression seront exercés.

[118] On lui répond que cette demande doit être remise au directeur général qui est en vacances.

[119] Le 11 août suivant, le directeur général transmet un courriel au porte-parole syndical dans lequel il l'informe que « ... les embauches de professeurs sous contrat doivent être soumises au Conseil d'administration de l'Université TÉLUQ pour être approuvées et qu'elles ne deviennent effectives qu'après l'obtention de cette approbation. Or, la prochaine réunion du Conseil d'administration n'est prévue que le 26 septembre, laissant place à une période excédant celle faisant l'objet de votre demande pour des discussions concernant la négociation de votre convention collective ».

[120] Insatisfait de cette réponse, le Syndicat transmet à ses membres un « Info-négo » le 16 août dans lequel il confirme l'adoption de moyens de pression par l'assemblée générale, lesquels seront exercés au moment jugé opportun.

[121] Le 24 août, à la suite d'un courriel de la présidente du Syndicat portant la date du 22 août, M^{me} Loïselle informe le porte-parole syndical que TÉLUQ n'est pas disponible pour une rencontre de négociation le 29 août, date d'abord proposée par celle-ci le 9 août précédant et refusée par le STTTU le 10 août, le Syndicat n'ayant accepté cette date que le 22 août alors que les membres du comité de négociation patronal n'étaient plus disponibles.

[122] Le 25 août, trois nouvelles dates sont soumises pour la tenue de rencontres de négociation, soit les 5, 6 et 12 septembre 2017.

[123] Les parties se rencontrent finalement le 14 septembre 2017. Cette rencontre n'est pas fructueuse. Le Syndicat mentionne que les Tuteurs craignent de perdre leur emploi à la suite de la signature de la convention collective avec le SPPTU. Il déplore le manque de communication et d'information concernant le nouveau modèle d'encadrement.

[124] Le Syndicat précise qu'il entend soumettre les enjeux discutés lors d'une assemblée générale de ses membres qui doit avoir lieu le 27 septembre 2017.

[125] Le 28 septembre, le porte-parole patronal laisse un message téléphonique à son vis-à-vis syndical afin de faire un suivi pour la poursuite de la négociation. M. Grenier, coordonnateur à la FNEEQ-CSN le contacte et l'informe que le porte-parole syndical sera absent pour une période indéterminée. Il ajoute qu'il rencontrera l'exécutif syndical le 2 octobre pour faire le point et nommer un nouveau porte-parole, et qu'il le contactera à nouveau par la suite.

[126] Le 4 octobre, le STTTU dépose une demande de nomination d'un médiateur-conciliateur en précisant que « L'employeur refuse de convenir d'un calendrier de négociation sous prétexte des griefs et arbitrages en cours ».

[127] Le même jour, le porte-parole patronal contacte M. Grenier qui l'informe qu'une autre assemblée générale des membres du STTTU aura lieu le 5 octobre et qu'il le rappellera par la suite.

[128] Demeurant sans nouvelle, le porte-parole patronal laisse un message à M. Grenier le 12 octobre dans le but de comprendre « [...] l'état de la situation ».

[129] Le 16 octobre, il transmet un long courriel à M. Grenier dans lequel il reprend avec force et détails la chronologie des échanges et rencontres concernant la négociation depuis le 2 août 2017.

[130] Le 17 octobre, M. Grenier informe le porte-parole patronal qu'un nouveau porte-parole syndical a été désigné. Ce dernier doit rencontrer l'exécutif syndical le mardi suivant et assurera la suite des choses. Il ajoute « *Vous comprendrez que l'absence maladie de [...] est bien hors de notre contrôle et que nous tentons d'assurer le suivi le plus adéquatement possible dans les circonstances* ».

[131] À la demande du STTTU, une conciliatrice est nommée par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

[132] Les parties participent à six rencontres de conciliation lors desquelles quelques pistes de solution sont avancées de part et d'autre sans succès.

[133] Le STTTU se plaint de ne recevoir aucune réponse à ses questions ainsi que d'un manque d'information. TÉLUQ affirme faire de son mieux pour répondre aux interrogations de celui-ci compte tenu des circonstances.

[134] Les présentes plaintes sont finalement déposées le 10 avril 2018.

L'entrave

[135] À la lumière des faits et constats qui précèdent, on ne peut conclure que TÉLUQ a entravé les activités syndicales du STTTU ou de ses membres dans le cadre de la négociation du renouvellement de la convention collective.

[136] Comme mentionné précédemment, l'entrave aux activités syndicales requiert un élément intentionnel de la part de l'employeur, lequel peut découler d'une imprudence grave ou un geste délibéré.

[137] Or, la preuve ne permet pas de conclure que TÉLUQ a eu l'intention d'entraver les activités du STTTU ou de ses membres. La décision de réorganiser l'encadrement des étudiants pour les motifs exprimés n'est ni déraisonnable ni empreinte de mauvaise foi.

L'objectif recherché est une augmentation de l'effectif étudiant par une offre de service améliorée.

[138] Cette décision peut évidemment avoir un impact sur la charge de travail des tuteurs, mais celle-ci, à elle seule, ne constitue pas une entrave aux activités syndicales. Les effets d'une telle orientation peuvent entraîner frustration et déception, mais cette conséquence n'équivaut pas non plus à une entrave au sens du Code. Il s'agit de situations que l'on retrouve régulièrement dans le contexte de la négociation d'une convention collective.

[139] Autrement dit, on ne peut conclure qu'il y a entrave aux activités syndicales du simple fait qu'une position patronale peut porter atteinte à certains droits ou acquis obtenus lors de négociations antérieures. Cela ne constitue pas non plus une violation de la liberté d'association qui continue à être exercée pleinement. La négociation collective implique fréquemment la confrontation d'intérêts divergents.

[140] Aussi, pour les motifs déjà exprimés, ne constitue pas une entrave aux activités syndicales du STTTU, le fait d'avoir négocié dans un premier temps des modifications à l'encadrement des étudiants uniquement avec le SPPTU.

[141] La plainte pour entrave est donc rejetée.

La négociation de bonne foi

[142] On ne peut non plus conclure que TÉLUQ a manqué à son devoir de négocier de bonne foi.

[143] La Cour suprême, dans l'affaire *Health Services*¹⁰ écrit « L'obligation de négocier de bonne foi n'impose pas la conclusion d'une convention collective ni l'acceptation de clauses contractuelles particulières. Elle n'empêche pas non plus la négociation serrée. Les parties restent libres d'adopter une ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes ».

[144] Et dans la même affaire, elle distingue la négociation serrée de la négociation de façade qui elle est condamnable « La jurisprudence reconnaît une différence importante entre la "négociation serrée" et la "négociation de façade" [...]. La négociation serrée ne constitue pas une violation de l'obligation de négocier de bonne foi. C'est l'adoption d'une ligne dure dans l'espoir de pouvoir forcer l'autre partie à accepter les conditions qui lui sont offertes. La négociation serrée n'est pas une violation de l'obligation parce qu'elle comporte une intention véritable de poursuivre les négociations collectives et de conclure une convention. Par contre, on dit qu'une partie pratique la "négociation de façade lorsqu'elle feint de vouloir conclure une

¹⁰ Précitée, note 5.

convention alors qu'en réalité elle n'a pas l'intention de signer une convention collective et elle souhaite détruire les rapports de négociation collective" ».

[145] TÉLUQ a pris la voie de la négociation serrée. Elle a décidé d'implanter une réorganisation de ses activités pour des motifs raisonnables. Elle a conclu une convention collective avec l'association représentant les professeurs qui intègre sa nouvelle vision, et elle désire conclure une entente avec le STTTU qui en tient également compte.

[146] Elle a expliqué sa vision au STTTU au mois de juin 2017, avant même le début de la véritable négociation. Elle ne s'est jamais défilée de la négociation, allant même jusqu'à accepter de négocier sur la base du projet de convention déposé par le Syndicat, même si elle maintient ses principes et préoccupations.

[147] Contrairement à la prétention du Syndicat, TÉLUQ n'a posé aucune « condition préalable » à la négociation impliquant un refus de négocier tant que cette condition n'est pas acceptée. Elle a accepté de négocier tout en maintenant son objectif de réorganisation, ce qui est permis à moins de représenter un leurre, ce que la preuve ne révèle pas.

[148] Par ailleurs, le fait d'offrir la correction aux Tuteurs ne constitue pas une « condition préalable » à la négociation. Cette offre est survenue en cours de négociation et sans l'interrompre de quelque façon.

[149] Le Syndicat allègue que TÉLUQ a refusé d'expliquer l'origine, l'objectif et les conséquences de sa réorganisation, ce qui équivaut à négocier de mauvaise foi. Il ajoute ne pas être en mesure de bien représenter ses membres s'il ignore dans quelle mesure ils seront affectés.

[150] TÉLUQ a rencontré le Syndicat au mois de juin 2017 pour lui expliquer sa position. Le 12 juillet, M^{me} Loiselle lui demande de lui transmettre ses questions les plus urgentes afin d'y répondre le plus rapidement possible. Le 9 novembre 2017, le porte-parole patronal explique qu'il est impossible de dresser un constat précis de l'impact de la nouvelle convention collective conclue avec le SPPTU sur la charge de travail des Tuteurs parce que l'Employeur ne connaît pas à ce moment les plans de travail des professeurs ainsi que le nombre d'inscriptions. Enfin, le 24 novembre, il explique plus précisément des projections d'encadrement pour l'année à venir.

[151] On peut être insatisfait de ces explications, les juger imprécises ou incomplètes, mais on ne peut conclure que TÉLUQ a refusé d'en fournir. En fait, elle n'est pas, aux époques concernées, en mesure de donner d'autres explications concernant les effets de sa réorganisation sur la charge de travail des tuteurs puisqu'elle n'a pas en main toutes les données requises pour ce faire.

[152] Enfin, pour les motifs exprimés antérieurement, on ne peut conclure que TÉLUQ a négocié de mauvaise foi du fait qu'elle a conclu une convention collective avec le SPPTU au mois de mai 2017 sans permettre au STTTU d'intervenir en ce qui concerne l'encadrement des étudiants.

[153] Ce volet de la plainte est donc rejeté.

La diligence

[154] La dernière convention collective intervenue entre les parties est venue à échéance le 31 décembre 2016. Selon le Code, la phase des négociations débute le 1^{er} janvier 2017.

[155] Malgré ce fait, aucune des deux parties ne manifeste le désir d'entreprendre la négociation avant le 21 juillet 2017, date à laquelle le Syndicat transmet un avis en ce sens à TÉLUQ.


[156] À compter de ce moment, toutes les rencontres de négociation fixées par les parties qui sont annulées, le sont par le Syndicat ou du consentement des parties, à l'exception de celle prévue pour le 2 août 2017, qui se transforme néanmoins en rencontre restreinte.

[157] Rien dans la preuve ne permet de conclure que TÉLUQ a manqué à son devoir de négocier avec diligence et bonne foi, ou encore qu'elle ait eu l'intention de le faire.

[158] La plainte à cet égard est en conséquence mal fondée.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

REJETTE la requête.



Christian Drolet

M^e Jonathan Leblanc
FÉDÉRATION NATIONALE DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU QUÉBEC
Pour la partie demanderesse

M^e Guy C. Dion
FASKEN MARTINEAU DUMOULIN S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

M^e Richard McManus
Pour la partie intervenante

Date de la dernière audience : 20 février 2019
/js