

**1120 15 9198**

**TRIBUNAL D'ARBITRAGE**

Canada  
PROVINCE DE QUÉBEC

Date : 19 juillet 2017

---

**DEVANT L'ARBITRE : GILLES LAFLAMME**

---

**DAWSON COLLEGE**

Ci-après appelé « l'employeur »

Et

**DAWSON TEACHER'S UNION**

Ci-après appelé « le syndicat »

**Grief no : 2015-0001058-1120 – Marianne Pelton, Cynthia Martin,  
Christopher Bourne**

---

**SENTENCE ARBITRALE**

---

[1] Le 31 août 2015, Mme Marianne Pelton, Mme Cynthia Martin et M. Christopher Bourne ont déposé le grief de groupe ci-dessous (S-2) :

**Exposé du grief** : Le collège contrevient à la convention collective car il n'a pas rémunéré les enseignants M. Pelton, C. Martin et C. Bourne aux taux prévus par la convention collective pour le travail qu'ils ont effectué.

**Correctifs requis** : Que le collège respecte la convention collective et qu'il rémunère les enseignants aux taux fixés par cette dernière. Qu'il rembourse immédiatement les sommes

**dues aux enseignants et tous les droits prévus à la convention collective et dédommagement pour préjudices subis, incluant les dommages moraux et exemplaires, ainsi que le préjudice fiscal, le tout rétroactivement avec intérêts au taux prévu au Code du travail et sans préjudice aux autres droits dévolus.**

[2] Les parties ont admis en début d'audience que la procédure de règlement de grief avait été suivie et que le soussigné était valablement saisi du grief, sous réserve de l'objection préliminaire soulevée par l'employeur.

### **Objection préliminaire**

[3] La procureure de l'employeur, le 23 février 2016, fit parvenir au soussigné, avec copie conforme au procureur syndical, le courriel suivant (C-1) :

**Monsieur l'arbitre,**

**Le grief que vous deviez entendre ce jeudi réclame que 3 enseignants (M. Bourne, Mme Pelton et Mme Martin) soient payés aux taux de chargés de cours. Sans faire droit au grief tel que rédigé et sans égards aux motifs pour le faire, le Collège a annoncé aujourd'hui qu'il allait payer le taux de chargé de cours à ces 3 enseignants pour la correction effectuée par ces derniers en mai 2015, tel qu'en fait foi le courriel ci-joint.**

**Nous sommes donc d'avis que l'audition de jeudi devient sans objet.**

**Le Collège assumera les frais d'annulation de l'audition.**

**Espérant le tout conforme, nous vous prions de recevoir, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.**

[4] Le courriel joint mentionné par la procureure est celui de Mme A. Soula Tsafaras, coordonnatrice aux ressources humaines (C-1) :

**Dear Christopher, Marianne and Cynthia,**

**As you all know, in May 2015 you carried out correcting for the College. In June 2015, the College changed its policy**

regarding the hourly rate to be paid to teachers in the regular program when carrying out a single task, like correcting. Since the new policy only came into effect after you accepted to carry out this extra work, the College feels that in light of the timeline, you should have been paid at the old rate for that work.

As a result, please note that you will be receiving payment for the difference between the old rate (pre-June 2015) and the new rate (June 2015) on the next payroll deposit, scheduled for March 10<sup>th</sup>.

The new rates for single-tasks, like correcting, only apply as of June 2015, not before.

I am very sorry for the mistake and for any inconvenience I may have caused you.

Sincerely.

[5] La procureure soumet que le grief devrait être rejeté car sans objet.

[6] La prétention du procureur syndical est que le travail de remplacement effectué par les trois enseignants est de la suppléance et qu'ils doivent être rémunérés au taux de chargé de cours.

[7] L'objection fut prise sous réserve et le mérite en sera discuté lors des plaidoiries.

[8] Le syndicat fit entendre deux témoins soit Mme Laura Shea, enseignante et coordonnatrice du Département de sociologie et de sciences politiques, et Mme Émilie Richer, professeure de mathématiques et présidente du syndicat des professeurs du Collège Dawson. L'employeur fit entendre Mme A. Soula Tsafaras, coordonnatrice aux ressources humaines depuis novembre 2011.

## **FAITS ET PREUVE**

### **Preuve syndicale**

#### **Mme Laura Shea**

[9] Mme Shea enseigne au Collège Dawson depuis 5 ans et elle est coordonnatrice du Département de sociologie et de sciences politiques depuis 4 ans.

[10] Mme Shea avait reçu, en copie conforme, la lettre que le collègue avait adressée à Mme Vanessa Gordon, le 27 avril 2015, par laquelle il accusait réception de sa correspondance l'avisant de son intention de prendre un congé de maternité à compter du 18 mai 2015. À la même occasion, le collègue informait Mme Gordon de l'indemnité à laquelle elle aura droit et de la possibilité de prolonger son congé de maternité au-delà de la vingt-et-unième semaine (S-3).

[11] Mme Gordon, témoigne Mme Shea, était une enseignante à temps complet. À l'hiver 2015, ses cours étaient les suivants : une section en « Research Methods » et deux sections en « Introduction to Politics ». Les cours se sont terminés le 12 mai 2015 (S-5).

[12] Lorsque Mme Gordon a quitté le 18 mai 2015 pour son congé de maternité, il restait à corriger les examens dans ses sections de cours, les travaux d'étudiants remis en retard, à organiser des rencontres avec les étudiants et à entrer les notes dans le système informatique.

[13] En sciences sociales, témoigne Mme Shea, les examens ont lieu le dernier jour de l'année scolaire. Dès le 27 avril, comme elle voulait informer les collègues de sciences politiques de Mme Gordon, disposés à effectuer les corrections, des modalités de rémunération, elle a communiqué avec Mme Isabelle Carrie (S-6). Cette dernière ignorait si Mme Gordon devait être remplacée dès lors ou après la fin des classes.

[14] Le 30 avril 2015, Mme Shea a envoyé un courriel au syndicat. C'est la convention collective qui fournit la bonne réponse, témoigne-t-elle, et elle voulait vérifier auprès du syndicat ce que serait la rémunération. Son courriel se lit ainsi (S-7) :

**Hi Elizabeth,**

**Vanessa Gordon will be starting her mat leave as of May 18.**

**There will be some outstanding correcting to be done and a few of her political science colleagues have agreed to do the correcting.**

**I believe it will be an hourly rate of pay. No CI involved.**

**It is the cont-ed hourly rate that will be paid to each teacher?**

**Thanks, Laura.**

[15] Mme Émilie Richer, alors secrétaire-trésorière du syndicat, lui répondit ce qui suit (S-8) :

**Hi Laura,**

**That is correct! Usually the teacher gives an estimate of the hours they will require and has it approved by the sector dean before they start the work.**

**If you have any other questions, let us know.**

**Emilie**

[16] Mme Shea explique que le "cont-ed hourly rate" est le taux payé au chargé de cours selon la convention collective.

[17] Par la suite, la doyenne, Mme Leanne Bennett, l'a informée que ce pourrait être un autre taux horaire qui soit payé aux professeurs puisqu'il ne s'agissait que de corrections. Mme Shea, le 4 mai, a envoyé ce courriel à Mme Richer (S-9) :

**Thanks – here's another question.**

**It was brought to my attention that this is only the correcting part of teaching (no teaching, prep etc.) so it is possibly a different hourly rate?**

**Is this the case?**

**Thanks, Laura**

[18] La réponse fut celle-ci (S-10):

**Hi Laura,**

**Additional work must be paid at the hourly-rate stipulated in the collective agreement (there is only one hourly rate in the contract, the one received by Continuing Education teachers) whether or not it is in-class hours or correction.**

**If you get any resistance from the College please let us know as it is definitely the current practice (and the correct one).**

[19] Le 11 mai 2015, Mme Shea lui fit savoir la position de la doyenne (S-11):

**Hi Emily,**

**This is what I received from the Dean :**

***"Hi Laura,***

***Sorry for the delay. Soula was away for a week. I am told that the correcting work will be paid at the teacher's hourly day rate.***

***Best,***

***Leanne".***

**Please let me know which is correct so I can inform the teachers who may want to do this correcting work.**

**Thanks, Laura.**

[20] Mme Richer, en réponse, lui a envoyé ce courriel (S-12):

**Hi Laura,**

**I just confirmed with Soula over the phone, there is only one hourly-rate, it is the one in Annexe VI – 1 (the same one used for Continuing Education courses).**

**The hours should be approved by Leanne Bennett and then sent on to payroll once the marking has been completed.**

**The teacher should also verify that they receive the payment at the properly hourly rate. We have dealt with similar situations before and teachers have always been paid correctly. But it is better to double-check.**

**Thanks for double checking with us.**

[21] Mme Shea explique que les trois enseignants devaient en premier lieu être informés des questions auxquelles les étudiants devaient répondre et du texte utilisé par Mme Gordon. Aussi, ils se sont réunis pour coordonner leur approche des corrections. Après celles-ci, ils se sont réunis de nouveau afin de s'assurer qu'elles étaient équitables.

[22] Lors de cette période de corrections, Mme Shea a communiqué avec les enseignants pour discuter d'autres questions que les corrections, tels les travaux en retard, et pour s'assurer que les étudiants soient bien encadrés (S-14, S-15, S-16, S-17).

[23] Les trois enseignants, témoigne Mme Shea, ont communiqué avec elle pendant toute la période de corrections et ils ont entré les notes dans le système informatique.

[24] Mme Shea, le 9 juin 2015, fit parvenir à chacun des enseignants un courriel où elle leur demandait de lui envoyer leurs heures de correction (S-13).

### **Mme Émilie Richer**

[25] Mme Richer est professeure au Collège Dawson depuis le mois de janvier 2008. Elle assume la présidence du syndicat des professeurs depuis 2015. De 2010 à 2015, elle fut trésorière et vice-présidente du syndicat.

[26] Mme Richer témoigne que, le 26 octobre 2015, le syndicat a déposé un grief (S-18) pour contester un courriel (S-20) voulant que les professeurs qui effectuent de la correction seront rémunérés à un taux qui n'est pas celui de chargé de cours. Aussi, témoigne Mme Richer, le collège a déposé un grief par lequel il réclame des sommes à un professeur du Département de mathématiques qui a fait de la correction. Il a été rémunéré au taux de chargé de cours et le collège prétend qu'il aurait dû l'être à son taux horaire individuel (salaire annuel/1690) (S-19).

[27] Mme Richer témoigne que les tâches d'enseignement d'un autre professeur ne font pas partie de celles d'un professeur pour lesquelles il reçoit un salaire annuel. Ce travail effectué pour un autre professeur doit être rémunéré au taux de chargé de cours. Et le professeur doit donner une estimation du nombre d'heures requis pour le travail à effectuer et le tout doit être approuvé par le doyen concerné. Ce sont là les réponses aux courriels de Mme Shea (S-7 à S-12).

[28] La politique ayant pour titre « Absences and Substitution – Faculty – Policy and Procedures » (S-21) fut révisée par le collège. La révision devait être discutée en CRT et ce, conformément aux dispositions de la convention collective, témoigne Mme Richer.

[29] Cette discussion eut lieu le 29 novembre 2013 et, à l'été 2015, la politique du collège était toujours en vigueur. Il est prévu à l'article 6 de la politique que l'enseignante ou l'enseignant qui fait de la suppléance est rémunéré au taux horaire prévu à la clause 6-1.03 de la convention collective. Ce taux est celui de chargé de cours, témoigne Mme Richer. C'est à ce taux, ajoute-t-elle, auquel elle fait référence dans ses courriels du 30 avril 2015 (S-8) et du 4 mai 2015 (S-10) à Mme Shea en lui précisant que c'est la pratique courante « and the correct one » (S-10).

[30] Mme Richer témoigne que deux cas furent rapportés au syndicat où des professeurs ont effectué du remplacement, lors d'absences de professeurs, pour effectuer de l'évaluation ou de la correction de travaux, l'un en janvier 2015 (S-23) et l'autre en octobre 2014 (S-24). Ils furent rémunérés au taux de 75\$/l'heure. Le collège s'est objecté à cette partie du témoignage que j'ai prise sous réserve.

[31] Les disponibilités d'un professeur, explique Mme Richer, sont de 32,5 heures/semaine. Le nombre d'heures sur le relevé de paie est de 65 heures, soit celui de deux semaines, et le taux horaire peut être obtenu en divisant le montant de la paie par 65. Les trois personnes qui ont effectué le remplacement de Mme Gordon ont été rémunérées au taux prévu à la clause 6-1.07 (S-25). Celle-ci concerne la rémunération des enseignants qui, à la demande du collège, travaillent des jours fériés ou durant les vacances. Chaque jour de travail effectué est rémunéré au taux de 1/260<sup>e</sup> du traitement annuel. Mais, le remplacement d'un autre professeur ne fait pas partie de la tâche d'un professeur et le remplacement n'est pas fait à l'intérieur de la disponibilité prévue pour le collège. Tous les professeurs qui enseignent au secteur régulier sont payés pour leurs tâches régulières. Ceux qui enseignent en formation continue le sont au taux de chargé de cours.

[32] Le 7 octobre 2015, Mme Richer fit parvenir ce courriel à Mme Tsafaras (S-20) :

**Hi Soula,**

**I know things are extremely busy for you, but if you think a meeting would be helpful to move some of our current cases forward, then I would free myself up to meet any time in the upcoming weeks.**

**The cases that I think could potentially be resolved quickly are the following:**

- 1. Marking Political Science (C. Bourne, M. Pelton, C. Martin);**

**[...]**

[33] Mme Tsafaras lui a répondu le 23 octobre ce qui suit (S-20):

**Good morning Émilie,**

**Regarding item #1, the College will be following the formula most colleges in the network use for paying teachers for additional single tasks (like correcting). We checked with the Fédération des cégeps and as I mentioned to you at CRT, the scales listed in the collective agreement are for general teaching duties, not specific additional tasks. For this reason, additional tasks will be paid at the teacher's annual salary divided by 1690 hours to establish their specific hourly rate.**

**Additionally, I have spoken with Luc about the reference to article 6-1.07 and he assures me that the teachers were paid correctly but the wrong payroll code was entered into the system.**



[34] C'est cette règle générale, témoigne Mme Richer, qui fut suivie pour la rémunération des enseignantes.

### **Preuve patronale**

#### **Mme A. Soula Tsafaras**

[35] Mme Tsafaras témoigne que, à sa connaissance, le grief concerne les professeurs Bourne, Pelton et Cynthia. Ces professeurs ont fait de la correction en mai 2015 (C-2).

[36] Ce travail de correction fut effectué avant que le collège ne change sa pratique de rémunération en juin 2015.

[37] Mme Tsafaras explique que, avant juin 2015, lorsqu'une tâche était effectuée par un professeur en plus de sa charge régulière de travail, sa rémunération était négociée. Elle en ignore les modalités. Il n'y avait pas de procédure standardisée pour la rémunération des professeurs qui faisaient de la correction en plus de leur charge régulière de travail. Certains étaient rémunérés selon le taux de chargé de cours, d'autres sur la base de leur salaire régulier. La décision fut prise en juin 2015 d'uniformiser le taux.

[38] Les trois professeurs qui ont effectué la correction en mai 2015, soit avant l'uniformisation du taux, auraient dû être rémunérés au taux de chargé de cours. Ces professeurs en furent informés et les corrections apportées (C-1).

[39] Le grief syndical du 26 octobre 2015 (S-18) est en lien avec le changement de pratique, à compter de juin 2015, concernant la rémunération des enseignants pour du travail effectué en plus de leur charge de travail.

[40] Mme Tsafaras explique, en contre-interrogatoire, que les documents déposés sous la cote C-2 et intitulés « Short Term Employment Contract » proviennent du service de la paie et qu'aucun des trois professeurs visés n'a signé ces contrats. Il en va ainsi pour le contrat déposé sous la cote S-23. Mme Tsafaras ignore si les professeurs ont reçu une copie de leur contrat.

[41] Mme Tsafaras témoigne que c'est à partir d'une conversation qu'elle avait eue avec M. Brennon, son ex-patron, qu'elle avait appris qu'il n'y avait pas de standardisation en ce qui concerne le paiement du travail effectué en plus de la charge régulière de travail d'un professeur. Elle ne fut pas témoin, précise-t-elle, que de telles tâches furent payées autrement qu'au taux de chargé de cours.

[42] Mme Tsafaras n'est pas certaine d'avoir participé à la décision concernant le changement de taux et elle ignore les raisons pour lesquelles le directeur administratif a pris cette décision.

[43] Après discussions avec des membres de la direction du collège, Mme Tsafaras a proposé de consulter la Fédération des Cégeps. Ce qu'elle fit et on lui a dit que si un enseignant n'effectue qu'une seule tâche en plus de sa charge régulière de travail, il ne doit pas être payé au taux de chargé de cours. Un chargé de cours fait plus que de la correction, témoigne-t-elle, et elle ignore la pratique de rémunération dans les autres cégeps.

[44] Mme Tsafaras témoigne ne pas avoir discuté du changement de pratique avec le syndicat, ni s'être informée auprès du syndicat des tâches qu'avaient effectuées les professeurs, ni avoir discuté avec le syndicat avant d'envoyer son courriel aux trois professeurs le 23 février 2016 (C-1). Et, elle ne croit pas que, depuis le 31 août 2015, les professeurs aient subi des dommages moraux.

[45] En ce qui concerne les corrections apportées au paiement (C-1), Mme Tsafaras témoigne qu'elles allaient l'être sur une prochaine paie. Elle a informé M. Belair, du service de la paie, de ne pas oublier d'ajouter les intérêts.

## **POSITION DES PARTIES**

### **Le syndicat**

#### **L'objection préliminaire**

[46] Le procureur syndical soutient que l'employeur, avant d'affirmer que le grief n'a plus d'objet (C-1), devrait au moins faire droit au grief. Ce qu'il ne fait pas. Il écrit dans son courriel : « Sans faire droit au grief... » (C-1). Et le paiement éventuel aux professeurs de la différence entre l'ancien taux et le nouveau ne permet pas de conclure qu'il n'existe plus de difficultés réelles. Force est de constater, à la lecture du grief, que le seul paiement du taux de chargé de cours ne répond pas à l'ensemble des réclamations recherchées par le grief.

[47] Le correctif requis, poursuit le procureur, est le respect de la convention collective. Et la réclamation est que la suppléance soit payée au taux de chargé de cours. Faire de la correction est de la suppléance, soutient le procureur, et l'objectif recherché par le syndicat est une ordonnance voulant que l'employeur respecte l'article 6-1.03 de la convention collective de même que les articles 5-1.13, 6-5.00 et l'Annexe VI-1 de la convention collective.

[48] Les trois professeurs ont fait de l'encadrement d'étudiants, participé à des activités départementales, compilé des notes et procédé à la remise des notes. Cela n'est pas inclus dans la définition du mot « correction ». Il s'agit de suppléance au sens

des clauses 6-1.03 et 5-1.13 de la convention collective. La rémunération pour de la suppléance est celle de chargé de cours.

[49] Le taux auquel furent payés les enseignants le 2 juillet 2015 résulte des modifications apportées à la directive le 22 juin 2015. Même si le collège va verser aux enseignants la différence entre l'ancien taux et celui de chargé de cours, plusieurs correctifs demandés par le grief demeurent.

[50] Le collège, conclut le procureur, ne fait pas droit au grief, ni aux objectifs recherchés par celui-ci et il demande au tribunal de rejeter l'objection préliminaire.

### **Le fond**

[51] Dans les faits, soumet le procureur, l'employeur a payé les enseignants à un taux horaire journalier, soit 1/1690 du salaire annuel d'un enseignant. Le facteur 1/1690 ne se retrouve en aucun endroit dans la convention collective. Il est obtenu en multipliant 260, qui est le nombre de jours ouvrables (clause 1-2.27), par 6,5 heures, qui est la disponibilité journalière d'un enseignant (clause 8-3.01a)). C'est selon ce taux horaire (1/1690 du salaire annuel) que furent rémunérés les enseignants pour les travaux effectués et leur participation aux activités départementales. La convention collective ne permet pas cette rémunération.

[52] Les enseignants ont fait de la correction d'examens et de travaux, ont procédé à des demandes de révision d'examens et ils se sont rencontrés afin de coordonner leur travail. Aussi, Mme Shea témoigne avoir travaillé avec les professeurs et que les trois professeurs ont compilé les notes des étudiants. Les professeurs, poursuit le procureur, ont effectué plusieurs tâches d'enseignement parmi celles énumérées à l'article 8-4.00 de la convention collective.

[53] Le chargé de cours, soumet le procureur, ne fait pas que donner des cours. Il fait aussi de la correction (clause 1-2.11) et le taux horaire du chargé de cours est prévu aux clauses 6-1.03 et 6-5.01 de la convention collective. Il en est ainsi, poursuit le procureur, pour l'enseignant qui fait de la suppléance (clause 5-1.13).

[54] La preuve est claire, soumet le procureur, que le travail effectué par les trois enseignants est un travail de suppléance. Mme Gordon a quitté le 18 mai 2015 et des éléments de sa tâche d'enseignement restaient à faire. Les enseignants furent embauchés pour suppléer Mme Gordon dans ses activités d'enseignante.

[55] Lorsque des tâches supplémentaires d'enseignement furent confiées à des professeurs, suite à l'absence d'un professeur, ceux-ci furent rémunérés au taux de chargé de cours (S-21).

[56] Le traitement annuel d'un professeur divisé par 260 est la rémunération pour un jour de travail effectué par un enseignant dans le cadre de ses propres tâches. Le

travail exécuté par les enseignants, qui est ici objet du litige, n'en est pas un effectué dans le cadre de leur propre charge de travail. Il s'agit de suppléance et celle-ci doit être rémunérée au taux de chargé de cours. Et même si le tribunal en arrivait à la conclusion que le travail effectué n'est pas de la suppléance, les enseignants devraient néanmoins être rémunérés au taux de chargé de cours car ce sont des activités d'enseignement (art. 8-4.00) qu'ils ont effectuées en plus de leur charge de travail.

[57] Le procureur conclut en demandant de faire droit au grief, de déclarer que les trois enseignants ont effectué de la suppléance, assumé des activités d'enseignement et qu'ils doivent être rémunérés au taux de chargé de cours.

[58] Le procureur dépose des autorités<sup>1</sup> à l'appui de ses prétentions.

## **L'employeur**

### **L'objection préliminaire**

[59] Les trois enseignants auraient dû être payés au taux de chargé de cours pour le travail effectué avant le mois de juin 2015, soumet la procureure. Le collège n'a pas examiné les dates où le travail fut effectué et il a rémunéré les enseignants au nouveau taux. S'il n'y avait eu cette erreur, les trois enseignants auraient été payés au taux de chargé de cours et ce grief n'aurait jamais été déposé.

[60] Le collège, en payant les enseignants au taux où ils auraient dû être payés et ce, avec intérêt (C-3), a réglé le grief. L'erreur sur la paie des enseignants a été corrigée et il n'y a aucune preuve en dommages. Le grief est devenu théorique car ce qui est demandé, soit le paiement au taux de chargé de cours, fut fait. Tout ce que le tribunal peut ordonner, insiste la procureure, est le paiement au taux de chargé de cours.

---

<sup>1</sup> Autorités déposées sur le moyen préliminaire.

Fernand Morin et Rodrigue Blouin, Droit de l'arbitrage de grief, 6<sup>e</sup> édition, Éditions Yvon Blais.

Syndicat des cols blancs de Gatineau et Ville de Gatineau, Me Richard Guay, arbitre, 21 juin 2004.

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 687 c. Me François Hamelin et Groupe TVA Inc., Danielle Grenier, J.C.S., 29 octobre 2003, 2003 CANLII 10028.

Le Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal (SCCUM/FNEEQ-CSN) et Université de Montréal, Me Nathalie Faucher, arbitre, 10 mai 2013, 2013 CanLII 264912.

Autorités déposées sur le fond.

Le Nouveau Petit Robert, Dictionnaire Le Robert Paris.

Gérard Dion, Dictionnaire des relations du travail, Les Presses de l'Université Laval, Québec 1976.

Collège de Valleyfield et Syndicat des enseignantes et des enseignants du Collège de Valleyfield, Jean-Marie Lavoie, arbitre, 19 février 2014, SAET :8758.

Collège Ahuntsic et Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic, Pierre A. Fortin, président, 16 janvier 2015, SAE :8854.

Collège de Valleyfield et Syndicat des professeurs du Collège de Valleyfield, Pierre A. Fortin, arbitre, 20 décembre 2011, SAET :8516.

Comme le collègue a déjà effectué ce paiement, cela règle tout ce que les enseignants demandaient.

[61] Il y eut, en juin 2015, une nouvelle directive que le syndicat conteste par un grief daté du 26 octobre 2015 (S-18). Ce que plaide le syndicat, soumet la procureure, est ce grief (S-18) dont le tribunal n'est pas saisi.

[62] La procureure demande de faire droit à l'objection et de rejeter le grief.

### **Le fond**

[63] Il n'y a aucune disposition à la convention collective qui prévoit le taux auquel doit être payé un enseignant qui ne fait que de la correction.

[64] Les trois enseignants ne furent pas engagés comme chargés de cours, ni pour donner un cours supplémentaire, ni pour une charge additionnelle, ni pour faire de la suppléance. L'article 6-1.03 ne s'applique pas à leur cas, soumet la procureure.

[65] La preuve révèle que tous les cours de Mme Gordon étaient terminés (S-5) et que les trois enseignants furent engagés pour faire de la correction et entrer les notes des étudiants d'une collègue partie en congé de maternité.

[66] La suppléance n'est pas définie à la convention collective et, à la clause 6-1.03, il est fait mention « d'heure de cours ». Les enseignants n'ont pas donné de cours, ils ont fait de la correction. Et, en mai 2015, le collège rémunérait les enseignants au taux de chargé de cours pour ce travail.

[67] Le collège a décidé que, à compter de juin 2015, les enseignants seraient rémunérés à leur taux horaire régulier, soit 1/1690 de leur salaire annuel. Le collège a exercé son droit de gérance et, depuis juin 2015, il rémunère l'enseignant qui fait de la correction à son taux horaire régulier (1/1690 de son salaire annuel). C'est ce que conteste le syndicat par son grief déposé sous la cote S-18.

[68] La procureure conclut en soumettant que le grief (S-2) devrait être rejeté car sans objet et elle dépose des autorités<sup>2</sup> à l'appui de ses prétentions.

<sup>2</sup> Collège Édouard-Montpetit et Syndicat des professeures et professeurs du Collège Édouard-Montpetit, Jean-Marie Lavoie, arbitre, 21 janvier 1998, SAET :6713.

Collège Édouard-Montpetit et Syndicat des professeures et professeurs du Collège Édouard-Montpetit (SAE :6713), Guy Arsenault, J.C.S., 9 juillet 1999, No : 505-05-004374-986.

Commission scolaire Les Écores et Syndicat de l'enseignement de la région des Mille-Isles, Martin Côté, président, 22 août 1990, SAET :5196.

Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 501 et Provigo Distribution Inc. Division Laval É.V. Entrepôt Laval, Me Nathalie Faucher, arbitre, 23 décembre 2004.

Collège John-Abbott et Association du personnel administratif et de soutien du Collège John-Abbott, Marc Ricard, arbitre, 4 avril 2007, SAET :8033.

### **Réplique syndicale**

[69] Le grief (S-2) fut déposé en août 2015 et, ce qui est contesté, c'est ce qui prévalait en juin 2015. L'employeur, soumet le procureur, cherche à restreindre la portée du grief (S-2).

[70] Les griefs S-18 (syndical) et S-19 (patronal) démontrent l'existence d'une réelle mésentente et le tribunal doit décider si l'employeur viole la convention collective.

[71] En réponse, l'employeur soumet que, en juin 2015, la nouvelle politique était en vigueur et que, si le syndicat avait voulu la contester, il aurait pu le faire en même temps que le dépôt de son grief (S-2). Il ne l'a pas fait.

### **MOTIFS ET DÉCISION**

[72] Les trois plaignants, par leur grief de groupe, se plaignent que le collège ait contrevenu à la convention collective en ne les rémunérant pas au taux prévu par la convention collective pour le travail qu'ils ont effectué. Ils demandent comme correctifs, entre autres, le respect de la convention collective, la rémunération au taux fixé par la convention collective et le remboursement des sommes dues.

[73] L'employeur formule une objection préliminaire et soumet que le grief est sans objet, purement théorique puisque ce qui est demandé, soit le paiement au taux de chargé de cours, fut fait.

[74] Je dois déterminer, dans un premier temps, si la question litigieuse demeure toujours.

[75] En ce qui concerne le caractère théorique ou non d'un grief, l'arbitre Me Nathalie Faucher<sup>3</sup> s'exprime ainsi :

**[69] Il est reconnu qu'un tribunal peut refuser de trancher une affaire qui ne soulève qu'une question hypothétique ou théorique. La mésentente doit être née et actuelle tant au moment du dépôt du grief qu'au moment de l'audience de celui-ci. C'est l'affaire *Borowski* qui est l'arrêt clé en cette matière.**

[76] Et l'arbitre Faucher cite ces passages de l'arrêt où le juge Sopinka écrit :

---

<sup>3</sup> Voir notes infrapaginales 1 : Le Syndicat des chargés de cours de l'Université de Montréal.

### **Le caractère théorique**

**La doctrine relative au caractère théorique est un des aspects du principe ou de la pratique générale voulant qu'un tribunal peut refuser de juger une affaire qui ne soulève qu'une question hypothétique ou abstraite. Le principe général s'applique quand la décision du tribunal n'aura pas pour effet de résoudre un litige qui a, ou peut avoir, des conséquences sur les droits des parties. Si la décision du tribunal ne doit avoir aucun effet pratique sur ces droits, le tribunal refuse de juger l'affaire. Cet élément essentiel doit être présent non seulement quand l'action ou les procédures sont engagées, mais aussi au moment où le tribunal doit rendre une décision. En conséquence, si, après l'introduction de l'action ou des procédures, surviennent des événements qui modifient les rapports des parties entre elles de sorte qu'il ne reste plus de litige actuel qui puisse modifier les droits des parties, la cause est considérée comme théorique. Le principe ou la pratique générale s'applique aux litiges devenus théoriques à moins que le tribunal n'exerce son pouvoir discrétionnaire de ne pas l'appliquer. J'examinerai plus loin les facteurs dont le tribunal tient compte pour décider d'exercer ou non ce pouvoir discrétionnaire.**

**La démarche suivie dans des affaires récentes comporte une analyse en deux temps. En premier, il faut se demander si le différend concret et tangible a disparu et si la question est devenue purement théorique. En deuxième lieu, si la réponse à la première question est affirmative, le tribunal décide s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire et entendre l'affaire. La jurisprudence n'indique pas toujours très clairement si le mot « théorique » (moot) s'applique aux affaires qui ne comportent pas de litige concret ou s'il s'applique seulement à celles de ces affaires que le tribunal refuse d'entendre. Pour être précis, je considère qu'une affaire est « théorique » si elle ne répond pas au critère du « litige actuel ». Un tribunal peut de toute façon choisir de juger une question théorique s'il estime que les circonstances le justifient. »**

[77] Certes, ainsi qu'il ressort des faits mis en preuve, les trois enseignants ont été rémunérés au taux de chargé de cours quelques mois après le dépôt de leur grief. Les montants dus, avec intérêt, leur ont aussi été versés (C -3).

[78] Toutefois, même si les trois enseignants ont été rémunérés au taux de chargé de cours, les faits mis en preuve démontrent que le grief n'est pas devenu que théorique.

[79] D'une part, Mme Tsafaras, dans son courriel du 23 février 2016, écrit qu'il y a eu erreur de sa part, qu'elle a appliqué le nouveau taux, suite au changement de politique par le collège en juin 2015, alors qu'elle aurait dû appliquer le taux prévalant avant juin 2015.

[80] D'autre part, la procureure patronale, dans son courriel du 23 février 2016, écrit ceci : « Sans faire droit au grief tel que rédigé et sans égards aux motifs pour le faire... »

[81] Or, les plaignants contestent le fait de ne pas avoir été rémunérés au taux prévu par la convention collective pour le travail qu'ils ont effectué et ils réclament le respect de la convention collective.

[82] Il ressort du courriel de Mme Tsafaras et de son témoignage que les trois enseignants auraient dû être rémunérés selon la politique qui prévalait avant le 1<sup>er</sup> juin 2015. Cette politique établit ce qui suit (S-21) :

## **6. Payment of Substitutes**

### **6.1 Short-Term Substitution**

**The Department Chair is responsible for completing the *Substitution Pay Form* on a weekly basis and submitting the form to the Sector Dean for approval by the Monday of the week preceding a pay week.**

**Substitutes will not be paid until the *Form* has been duly completed and submitted by the Sector Dean to the Administrative Services Department by the Monday prior to the pay week.**

**Substitutes are paid on an hourly basis in accordance with the provisions of clause 6-1.03 of the collective agreement.**

### **6.2 [...]**

### **6.3 Additional Responsibilities**

**At the discretion of the Sector Dean, the substitute teacher may receive additional remuneration on an hourly basis for correction of students' work handed in prior to the substitute teacher's taking on the course in question or for other tasks related to the teaching duty. The number of hours will be agreed to between the Sector Dean and the substitute.**



[83] Ce que conteste le grief, ce n'est ni l'ancienne politique, ni la nouvelle politique en vigueur depuis juin 2015, mais la violation de la convention collective, comme mentionné précédemment, et le fait de ne pas avoir été rémunérés au taux prévu par la convention collective pour le travail effectué.

[84] Les faits mis en preuve révèlent qu'il y a une mésentente réelle, actuelle, sur la qualification même des travaux effectués par les trois enseignants et les dispositions de la convention collective qui s'appliquent quant à leur rémunération. L'objet du grief demeure et c'est le rapport entre ces deux éléments, ainsi qu'il ressort de l'exposé même du grief, que doit trancher l'arbitre.

[85] Je partage tout à fait l'opinion exprimée par l'arbitre Me Nathalie Faucher dans l'affaire Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce<sup>4</sup>, à savoir que le grief « doit avoir un objet concret, une raison d'être » et que « le grief doit avoir un effet concret. » L'arbitre, dans cette affaire, en arrivait à la conclusion qu'elle était en présence d'un grief qui n'avait plus d'objet et elle le rejetait.

[86] Dans le cas sous étude, même s'il y eut paiement, les questions litigieuses demeurent, elles ne sont ni hypothétiques, ni théoriques, et la sentence arbitrale aura pour effet de les résoudre. Aussi, elle ne saurait être sans conséquence pour les parties. Ces questions sont les suivantes : les travaux effectués par les trois enseignants constituent-ils de la suppléance? S'il en est ainsi, à quel taux doivent-ils être rémunérés?

[87] Pour les motifs énoncés précédemment, je rejette l'objection patronale.

### **Le fond**

[88] Les articles pertinents de la convention collective sont les suivants :

#### **5-1.13**

**Sauf dans le cas d'un remplacement de gré à gré, sous réserve de l'alinéa l) de la clause 5-4.07 et de l'alinéa d) de la clause 5-1.03, l'enseignante ou l'enseignant qui fait de la suppléance est rémunéré :**

**a) au taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'Annexe VI – 1;**

**[...]**

---

<sup>4</sup> Voir notes infrapaginales 2 : Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce.

### 6-1.03

L'enseignante ou l'enseignant qui donne un enseignement rémunéré au taux horaire (enseignante ou enseignant chargé de cours, cours supplémentaire, charge additionnelle) ou qui fait de la suppléance de courte durée reçoit, pour chaque heure de cours, le taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'Annexe VI – 1.

### 6-5.01 Taux horaires

Les taux horaires de l'enseignante ou de l'enseignant chargé de cours sont ceux qui apparaissent au tableau B de l'Annexe VI – 1.

### 8-4.00 – Tâche d'enseignement

#### 8-4.01

##### a) Volet 1

La tâche d'enseignement de chaque enseignante et enseignant comprend toutes les activités inhérentes à l'enseignement, notamment :

- la préparation du plan d'études;
- la préparation de cours, de laboratoires ou de stages;
- la prestation de cours, de laboratoires ou de stages;
- l'adaptation;
- l'encadrement de ses étudiantes et étudiants;
- la préparation, la surveillance et la correction d'examens;
- la révision de corrections demandée par les étudiantes et les étudiants;

- **la participation aux journées pédagogiques organisées par le Collège;**
- **la participation aux rencontres départementales et aux activités requises pour la réalisation des fonctions du département.**

#### **8-4.02**

**À moins d'entente contraire entre les parties, l'enseignante ou l'enseignant :**

- a) compile elle-même ou lui-même les notes de chacun des contrôles, des examens ou des travaux qu'elle ou il donne aux étudiantes et étudiants;**
- b) remet les notes selon les directives techniques du Collège;**
- c) remet une note finale pour chaque cours au plus tard cinq (5) jours ouvrables après la fin de chacune des sessions fixées au calendrier scolaire.**

[89] Le procureur syndical soumet que le travail effectué par les trois enseignants est un travail de suppléance. Qu'en est-il?

[90] Mme Shea témoigne que, au départ de Mme Gordon le 18 mai 2015 pour son congé de maternité, il lui restait à corriger les examens dans ses sections de cours et les travaux de ses étudiants remis en retard. Aussi, les enseignants engagés pour effectuer ces corrections devaient organiser des rencontres avec les étudiants et entrer les notes dans le système informatique. Et, toujours selon le témoignage de Mme Shea, les enseignants devaient être informés du texte utilisé par Mme Gordon, des questions auxquelles les étudiants devaient répondre. Les enseignants, afin de s'assurer d'une correction équitable pour tous les étudiants, se sont réunis afin de coordonner leur approche.

[91] Manifestement, ces tâches effectuées par les trois enseignants sont des tâches liées étroitement à l'enseignement de Mme Gordon, tâches qu'elle n'avait pu faire au terme de son trimestre d'enseignement car elle quittait pour son congé de maternité.

[92] Les tâches telles que la correction d'examens et de travaux d'étudiants, l'entrée de notes dans le système informatique et la rencontre avec des étudiants font partie

des activités inhérentes à l'enseignement ainsi qu'il ressort des clauses 8-4.01 (volet 1) et 8-4.02 de la convention collective.

[93] Je vois mal, en tout respect pour l'opinion contraire, comment je pourrais en arriver à une autre conclusion, à la lumière des faits mis en preuve, que les trois enseignants ont agi en remplacement de Mme Gordon et qu'ils ont effectué, en lieu et place de Mme Gordon, des tâches inhérentes à son enseignement. Ils ont donc suppléé Mme Gordon.

[94] La convention collective ne comprend pas de définition de la notion de suppléance. Le Petit Robert la définit ainsi : « Le fait de suppléer quelqu'un » et suppléer quelqu'un, selon le Petit Robert, consiste à « remplir ses fonctions, sa place, son travail. »

[95] La clause 6-1.03 de la convention collective prévoit la rémunération pour chaque heure de cours que donne l'enseignant pour une suppléance de courte durée. Il m'apparaît, toutefois, qu'il ne faut pas restreindre la notion de suppléance, à partir de cette disposition, à la seule prestation de cours. La clause 5-1.13, de façon implicite, y inclut d'autres activités inhérentes à l'enseignement. Il y est écrit « ... l'enseignante ou l'enseignant qui fait de la suppléance... » Je suis d'avis que les parties ont voulu inclure dans cette notion, en toute logique et cohérence avec la tâche d'enseignement (art. 8-4.00), non seulement la prestation de cours mais aussi les autres activités inhérentes à la tâche d'enseignement telles, entre autres, la correction d'examens, de travaux, les rencontres avec les étudiants (clause 8-4.01 – Volet 1).

[96] Les trois enseignants n'ont pas donné de cours, mais ils ont remplacé Mme Gordon dans d'autres activités inhérentes à son enseignement. Ils ont alors fait de la suppléance et ils doivent être rémunérés au taux prévu à la clause 5-1.13 de la convention collective, soit « au taux horaire déterminé conformément à l'article 6-5.00 et à l'Annexe VI-1. »

[97] L'employeur a déposé la décision de l'arbitre Jean-Marie Lavoie dans l'affaire Collège Édouard-Montpetit<sup>5</sup>. Le cas sous étude est tout à fait différent de celui dont avait à disposer l'arbitre Lavoie. Dans cette affaire, le syndicat contestait le droit pour le collège d'intégrer les remplacements, pour de courte durée, à la charge de l'enseignant. L'arbitre a rejeté le grief et la cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire.

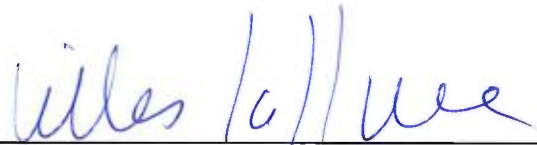
[98] Le litige sous étude ne concerne aucunement l'intégration des remplacements de courte durée dans la charge normale d'un enseignant, mais les travaux effectués par des enseignants, en plus de leur charge de travail, en remplacement d'une enseignante absente. Et comme ces travaux sont des activités inhérentes à l'enseignement, les trois enseignants qui les ont effectués ont fait de la suppléance et doivent être rémunérés au taux prévu à cet effet.

---

<sup>5</sup> Voir notes infrapaginales 2 : Collège Édouard-Montpetit.

[99] Toutefois, à la lumière des faits mis en preuve, il n'y a pas lieu pour le soussigné d'ordonner quelque remboursement que ce soit ou compensation pour préjudices subis ou dommages.

[100] Pour tous les motifs énumérés précédemment, je rejette l'objection patronale; je fais partiellement droit au grief; je déclare que les trois enseignants ont suppléé Mme Gordon lors de son départ en congé de maternité et que les travaux effectués lors de cette suppléance doivent être rémunérés au taux de chargé de cours conformément à la clause 5-1.13 et 6-5.01 de la convention collective.



Gilles Laflamme, arbitre

Procureure patronale: Me Marie-Christine Tremblay

Procureur syndical : M. Patrice Racine