

1110 20 9715

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

N° de dépôt :

Date : Le 4 décembre 2023

DEVANT L'ARBITRE : **André C. Côté**

Le Syndicat des enseignantes et enseignants du CÉGEP de Drummondville

Ci-après appelé « Le Syndicat »

et

Le CÉGEP de Drummondville

Ci-après appelé « L'Employeur » ou « Le Collège »

Griefs: # 2020-0000289-1110 (Grief collectif, coupure de traitement)
 # 2020-0000290-1110 (Grief syndical, atteinte au droit de grève)
 # 2020-0000307-1110 (Guy Desgranges, coupure de traitement)
 # 2020-0000313-1110 (Audrey Blair, coupure de traitement)

Convention collective : Enseignantes et enseignants de CÉGEP (F.E.C./C.S.Q.).

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 C.t.

Le soussigné a été désigné, le 14 décembre 2022, par le Greffe des tribunaux d'arbitrage du secteur de l'Éducation, pour entendre et disposer de vingt-six (26) griefs interreliés en lien avec deux journées de grève survenues lors de la session d'hiver 2021.

Le 16 mars 2023, lors de la conférence préparatoire, les parties ont convenu de présenter et de plaider dans un premier temps le grief collectif # 2020-0000289-1110 (**S-2**), le grief syndical # 2020-0000290-1110 (**S-3**), ainsi que, pour servir de cas-types, les griefs individuels # 2020-0000307-1110 (Guy Desgranges) (**S-4**) et # 2020-0000313-1110 (Audrey Blair) (**S-5**).

Les parties ont demandé au soussigné de rendre sentence sur le mérite de ces griefs et de réserver sa juridiction, le cas échéant, pour la fixation du quantum de toute indemnité pouvant être due en vertu de cette sentence, à défaut par les parties d'en convenir.

Les parties ont également demandé au soussigné de réserver sa juridiction quant aux vingt-deux (22) autres griefs individuels de même nature, à défaut par les parties de convenir de leur règlement à partir des motifs et du dispositif de la sentence arbitrale à intervenir en vertu des présentes.

ADMISSIONS

Les parties admettent que tous les griefs ont été déposés dans le respect des dispositions pertinentes de la convention collective (**S-1**) et que l'arbitre a compétence pour en disposer au fond.

LES GRIEFS

Tels que décrits à l'avis de grief déposé le 31 mai 2021, la nature et les faits à l'origine du premier grief, soit le grief collectif (**S-2**), se lisent comme suit :

Le ou vers le 5 mai 2021, le Collège avisait les enseignant.e.s. que tous les cours annulés en raison des journées de grève légale devaient obligatoirement être repris, et ce, à l'intérieur du calendrier scolaire existant, sans ajout de disponibilité supplémentaire. Le Collège mentionnait de plus que les coupures de traitement des enseignant.e.s, en lien avec l'inexécution de leur prestation de travail lors des jours de grève, ne leur seraient pas remboursées, et ce, malgré la reprise ultérieure de cette prestation de travail.

Par cette décision, le Collège contrevient à ses obligations, notamment celles découlant de la convention collective, puisque les enseignant.e.s. ne reçoivent pas une rémunération adéquate et proportionnelle à leur réelle prestation de travail.

La substance des correctifs requis est ainsi exprimée :

Que le Collège rembourse aux enseignant.e.s. la coupure de traitement, avec intérêts et tous les droits y afférents, proportionnellement à la reprise exigée par le Collège de leurs prestations de travail;

Que le remboursement de ces sommes ne s'effectue pas à même la masse salariale des enseignants.e.s, sauf s'il y a obtention par cette dernière d'allocations supplémentaires et équivalentes aux remboursements.

Quant à la nature et les faits à l'origine du second grief, soit le grief syndical (**S-3**), ils sont ainsi décrits à l'avis d'arbitrage également en date du 31 mai 2021 :

Le ou vers le 5 mai 2021, le Collège avisait les enseignant.e.s. qu'ils ou elles devaient obligatoirement reprendre les cours annulés en raison des journées de grève, et ce, sans traitement supplémentaire, et ce, malgré qu'une coupure de traitement ait été effectuée par le Collège lors de ces journées de grève.

Cette mesure du Collège constitue une atteinte au droit fondamental des enseignant.e.s de faire la grève, droit reconnu comme étant protégé par la *Charte*.

De plus, en exigeant des enseignant.e.s qu'ils ou elles reprennent les cours annulés par les journées de grèves, et ce, sans rémunération équivalente, le Collège contrevient à la convention collective, notamment à la clause **2-3.01** interdisant toute discrimination, puisqu'il exerce de ce fait une contrainte indirecte à l'endroit des enseignant.es ayant exercé légalement leur droit de grève et annulant ainsi tout effet de celle-ci.

Le syndicat conteste donc vigoureusement cette mesure du Collège.

La substance des correctifs requis est ainsi exprimée :

Que le Collège annule les effets de cette atteinte aux droits des enseignant.e.s ainsi lésé.e.s en leur versant une indemnité équivalente au salaire qu'ils ou elles auraient dû recevoir pour la reprise de leur prestation de travail, le tout avec intérêts au taux légal et tous les droits y afférents;

Que le remboursement de ces sommes ne s'effectue pas à même la masse salariale des enseignant.e.s, sauf s'il y a obtention par cette dernière d'allocations supplémentaires et équivalentes aux remboursements;

Que le Collège s'engage à ne plus imposer de telles contraintes à l'égard des enseignant.e.s pour tout exercice légal de leur droit de grève.

Quant à la nature et les faits à l'origine du troisième et du quatrième grief, soit les griefs individuels de Guy Desgranges (**S-4**) et d'Audrey Blair (**S-5**), ils sont ainsi décrits en termes identiques aux avis de grief en date du 14 juin 2021 :

Le ou vers le 14 mai 2021, le Collège avisait M. Guy Desgranges [Mme Audrey Blair] que tous les cours annulés en raison des journées de grève légale devaient obligatoirement être repris, et ce, à l'intérieur du calendrier scolaire existant, sans ajout de disponibilité supplémentaire. Le Collège mentionnait de plus que la coupure de traitement, en lien avec l'inexécution de la prestation de travail durant les jours de grève, ne serait pas remboursée, et ce, malgré la reprise ultérieure de cette prestation de travail et l'incapacité de l'enseignant(e) de compenser ses heures reprises.

En exigeant de reprendre sa prestation de travail non fournie lors des journées de grève sans remboursement ou compensation équivalente, le Collège a demandé à l'enseignant(e), en surplus des activités prévues dans sa période de disponibilité, la prestation d'un travail dont le Collège avait sanctionné le défaut d'exécution.

Par cette décision, le Collège contrevient à ses obligations, notamment celles découlant de la convention collective, puisque l'enseignant(e) ne reçoit pas une rémunération adéquate et proportionnelle à la réelle prestation de travail.

La substance des correctifs requis par chacun de ces deux griefs est ainsi exprimée :

Que le Collège rembourse l'enseignant(e) la coupure de traitement, avec intérêts et tous les droits y afférents, et ce proportionnellement à la reprise exigée par le Collège de sa prestation de travail;

Que le Collège verse une indemnité à l'enseignant(e) pour tout inconvénient, de quelque nature qu'il soit, qui découle de ces reprises et dont le montant sera déterminé lors de l'audience;

Que les sommes dues en vertu de la sentence soient prises à même de toute enveloppe budgétaire à l'exclusion de l'annexe de financement de la masse salariale (E102 du FABRES).

LA PREUVE

Le déclenchement de la pandémie de la Covid 19, le ou vers le 13 mars 2020, entraîna notamment la fermeture des Cégeps ainsi que la mise en place d'un confinement de la population et de mesures sanitaires extrêmement rigoureuses.

Dans ce contexte, la question de l'aménagement et des modalités de la poursuite des activités pédagogiques de la session d'hiver 2020 se posait avec acuité. Dans cette perspective, le 26 mars 2020, le ministre de l'Éducation publiait une directive (**C-26**) définissant des conditions d'assouplissement temporaires comprenant notamment l'abrégement du calendrier scolaire et le déploiement de modes d'enseignement alternatifs.

Le représentant syndical, Nicolas Parent, explique que, à la suite de la suspension des cours consécutive au confinement, on n'a eu que deux semaines pour mettre en place les modalités d'enseignement à distance nécessaires pour sauver la session d'hiver 2020 qui s'est vue conséquemment écourtée.

Il va sans dire que ce passage imprévu, radical et urgent à des nouvelles façons de faire, alors que le personnel enseignant n'était généralement pas formé à cette fin et que les équipements nécessaires n'étaient bien souvent pas encore disponibles, a soulevé beaucoup de stress et d'insatisfaction.

Dès la fin de mars 2020, des mesures visant à terminer la session en cours dans les meilleures conditions furent donc mises en place, compte tenu des contraintes sévères dictées par la grave crise de santé publique qu'il fallait affronter.

À la même époque, le 31 mars 2020, la convention collective intervenue entre la Fédération des enseignantes et enseignants de cégep (FEC-CEQ) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) pour la période 2015-2020 (**S-1**) arrivait à son terme.

Le 5 mai 2020, le Conseil d'administration du Collège adoptait le calendrier scolaire 2020-2021 (**C-15**) aménageant à cette fin la période disponibilité du personnel enseignant du 17 août 2020 au 15 juin 2021. La session d'automne était prévue du 20 août au 21 décembre 2020, avec remise des notes finales le 29 décembre 2020, alors que la session d'hiver était prévue du 20 janvier 2021 au 25 mai 2021, avec remise des notes finales le 1^{er} juin 2021.

Déjà le 19 mai 2020, l'assemblée générale du Syndicat adoptait à l'unanimité, pour communication à la Direction, une résolution (**S-25**) ainsi libellée :

Les enseignant.e.s interpellent la Direction et le CA du cégep à l'effet de prendre toute la mesure de l'état de fatigue psychologique des enseignants, de la charge de travail supplémentaire et considérable occasionnée par l'actuelle situation, de la lourdeur des processus administratifs.

Les enseignant.e.s dénoncent la banalisation de l'enseignement à distance, le manque d'empathie et le mépris de la Direction qui minimise la complexité de la situation, qui refuse les demandes des professionnels de l'enseignement et qui fait fi des processus de consultation en imposant ses décisions.

Les enseignant.e.s demandent à la Direction de faire preuve d'humanité et de prendre soin de ses ressources humaine, qui sont au cœur de la mission du cégep, de considérer l'alourdissement significatif de l'ensemble des tâches (enseignantes et connexes).

Les enseignant.e.s somment la Direction de leur donner de l'air afin de prévenir une éventuelle pénurie de personnel liée à de l'épuisement professionnel. Les enseignante.e.s réclament également des conditions de travail adéquates, dont :

allègement de la tâche, souplesse, autonomie et flexibilité dans les méthodes pédagogiques, soutien et équipement adéquat.

Monsieur Parent affirme que malgré des invitations répétées à chercher en commun des solutions, la Direction, qui ne consultait presque jamais le Syndicat, a fait preuve d'absence d'écoute. Pendant leur période de vacances 2020 et pendant toute l'année scolaire 2020-2021, les enseignantes et enseignants ont dû travailler constamment pour s'adapter à ces nouvelles façons de faire.

Le 9 juin 2020, le Conseil d'administration amendait (**C-16**) le calendrier scolaire 2020-2021 mentionné ci-dessus. La session d'automne fut décalée du 24 août au 22 décembre 2020, avec remise des notes finales le 30 décembre 2020. Une semaine d'encadrement, de révision et de mise à niveau fut prévue du 24 au 28 août 2020.

Après une période de fermeture où seul l'enseignement à distance était possible, le nouveau calendrier scolaire faisait suite à des consignes ministérielles permettant de tenir certaines activités pédagogiques en présentiel, dans la mesure où les exigences de distanciation et de port du masque seraient respectées.

On envisageait donc une rentrée en août, avec une reprise en mode hybride, soit une combinaison d'activités pédagogiques en présentiel et en mode virtuel.

Si la période de disponibilité du personnel enseignant commença comme prévu le 17 août 2020, la semaine d'encadrement, de révision et de mise à niveau ne put avoir lieu à la date prévue puisque le 20 août 2020, à la fin de la première des deux journées d'accueil des nouveaux étudiants, un incendie majeur se déclara dans les locaux de la bibliothèque, forçant la fermeture temporaire du Cégep et le report du début de la session d'automne.

À cause des travaux de remise en état et de décontamination des lieux qui ont dû être effectués, l'accès aux locaux fut interdit pendant les deux semaines suivantes.

Le 24 août 2020, le Directeur des études Mario Carrier convoqua une réunion virtuelle des coordonnatrices et coordonnateurs de départements pour faire le point sur la situation. Le compte-rendu de cette réunion (**C-17**) mentionne notamment ceci :

Des modifications au calendrier scolaire seront effectuées afin que le début de session commence le lundi 31 août. Le calendrier comporterait 14 semaines d'activités d'enseignement, incluant une semaine d'examens à la fin, dans lequel sont préservés trois jours de mise à jour en octobre. Des dérogations et des assouplissements au *Règlement sur le régime des études collégiales* - RREC liés à la pandémie permettent cette marge de manœuvre pour commencer la session le 31 août et conserver 14 semaines d'activités d'enseignement.

Le lendemain, monsieur Carrier transmettait au personnel le nouveau calendrier scolaire (**C-1**) prévoyant une session d'automne débutant le 31 août 2020 pour se terminer le 21 décembre 2020 avec, comme date de remise des notes finales le 29 décembre 2020.

Ce calendrier scolaire laissait ouverte la possibilité que certaines activités pédagogiques non comptabilisées puissent être tenues dans la semaine du 24 au 28 août 2020, tout en prévoyant que les 21, 22 et 23 octobre 2020 soient des « journées de planification, de mise à jour et de perfectionnement ».

Ce calendrier scolaire comprenait donc une dérogation aux exigences de l'article 18 du *Règlement sur le régime des études collégiales* (L.Q. c. C-29, r.4) (**C-12**) qui prévoit que chaque session comporte « un minimum de 82 jours consacrés aux cours et à l'évaluation ».

Le document « *Questions et réponses – Ministère de l'enseignement supérieur* » du 25 septembre 2020 (**C-27**) situe bien en ces termes le contexte ayant permis cette dérogation :

Comme spécifié dans la lettre du ministre Jean-François Roberge envoyée au réseau collégial le 16 juin 2020, le Ministère reconduit certains assouplissements au RREC pour la session d'automne 2020. L'objectif est de permettre aux établissements d'avoir toute la flexibilité nécessaire pour offrir une formation pertinente et stimulante pour les étudiants et adaptable en fonction de l'évolution de la situation sanitaire.

Ces assouplissements permettront, notamment, aux collèges d'organiser une session comportant un minimum de 60 jours consacrés aux cours et aux évaluations, au lieu des 82 jours habituels. (...)

Cette possibilité de dérogation fut ultérieurement intégrée au *Règlement*, par un décret en date du 19 décembre 2020 (**C-9**), qui ajoutait l'alinéa suivant à l'article 18 précité :

Le collège peut également, dans des circonstances exceptionnelles et avec l'approbation du ministre, organiser une session se terminant après le 30 juin ou qui comporte moins de 82 jours consacrés aux cours et à l'évaluation, dans la mesure où la session comporte au minimum 60 jours consacrés aux cours et à l'évaluation et que les objectifs des cours sont par ailleurs respectés.

Le 23 novembre 2020, le Collège et le Syndicat signaient une *Lettre d'entente sur l'accompagnement pédagogique dans le contexte d'état d'urgence sanitaire et de pandémie lié au virus Covid-19 pour la session d'automne 2020 et pour la session de l'hiver 2021* (**S-27**) contenant notamment la mention suivante :

Le consensus sur l'autonomie professionnelle s'applique dans le contexte actuel. Les principes liés à la gestion des absences continuent de s'appliquer, qu'il s'agisse de l'enseignement en présentiel ou de l'enseignement à distance autant dans une forme synchrone qu'asynchrone.

Il y avait là une référence explicite au document intitulé *Consensus sur l'autonomie professionnelle en enseignement* (**S-6**) convenu lors de précédentes Rencontres Collège-

Syndicat (RCS), contenant notamment ce texte relatif à la « Gestion de l'horaire de travail » :

Conformément à la convention collective, l'enseignante ou l'enseignant est à la disposition du collège du lundi au vendredi 32,5 heures par semaine pendant toute l'année, à l'exception des périodes officielles de congé ou de vacances du personnel enseignant, et ce, sans excéder 6,5 heures par jour. Cette disponibilité au collège se situe entre 8 et 23 heures pour autant qu'elle n'excède pas 10 heures consécutives et que 14 heures d'écoulent entre la fin d'une période de disponibilité d'une journée et le début de la prochaine.

Dans une optique d'autonomie professionnelle, le Collège comprend que cette disponibilité peut être répartie de différentes façons à l'intérieur même d'une semaine ou d'une semaine à une autre. Ainsi, outre les heures de cours indiquées à l'horaire, qui sont immuables à moins d'une modification de situation d'apprentissage (MSA), l'enseignante ou l'enseignant demeure responsable de la gestion de son temps.

Le Collège souscrit ainsi au principe qu'un membre du personnel enseignant peut accomplir certaines de ses tâches, entre autres, la préparation et la correction, en dehors des murs du collège et reconnaît que la gestion des heures de disponibilité incombe aux enseignantes et aux enseignants.

S'agissant plus spécifiquement de la question des absences, le *Consensus* prévoit par ailleurs ceci :

Toute absence doit être déclarée peu importe le motif. Le Collège trouve important que les étudiantes et les étudiants ne manquent jamais plus que l'équivalent d'un quinzième (1/15) d'un cours. Par exemple pour un cours de 75 heures, il faudra effectuer un remplacement après cinq (5) heures d'absence. Dans le cas où le remplacement est impossible, l'enseignante ou l'enseignant prévoit un moyen pour assurer l'atteinte des apprentissages prévus dans le plan de cours.

Peu après, le 9 décembre 2020, afin de contrer l'alourdissement considérable de la tâche du personnel enseignant dans le contexte de la pandémie, les parties nationales signaient la *Lettre d'entente 2015-2020 – numéro 12 (S-10)*, ayant pour effet, notamment, d'alléger la tâche d'enseignement en suspendant, pour la session d'hiver 2021, la clause **8-3.02** de la convention collective aux fins de la reconnaissance du temps de travail.

Cet allègement visait spécifiquement le temps normalement consacré par le personnel enseignant à des « activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes » tel que défini au paragraphe **a)** de la clause **8-3.02** en ces termes :

À même ses trente-deux virgule cinq (32,5) heures de disponibilité hebdomadaire fournies conformément à l'article **8-8.00** de la convention collective, chaque enseignante et enseignant à temps complet consacre cent soixante-treize (173)

heures par année d'enseignement à la réalisation d'activités pédagogiques et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes ».

Les éléments constitutifs de la tâche d'enseignement sont en effet énumérés à la clause **8-3.01** de la convention collective qui distingue les activités dites du Volet 1 (par. a) et les activités dites du Volet 2 (par. b).

Le Volet 1 comprend toutes les activités pédagogiques en lien avec la relation pédagogique entre l'enseignante ou l'enseignant et les élèves qui lui sont spécifiquement confiés dans le cadre de ses cours, soit la planification, la préparation, l'adaptation et la dispensation des cours, l'encadrement et l'évaluation des élèves, ainsi que la participation aux journées pédagogiques et aux diverses rencontres départementales et activités connexes.

Le Volet 2 regroupe un ensemble d'activités pédagogiques complémentaires et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes, telles la participation à la concertation départementale ou aux activités des comités de programme, la participation aux processus de développement, d'implantation ou d'évaluation des programmes, le perfectionnement, le recyclage, les stages en milieu de travail, les fonctions de recherche et d'innovation pédagogique, les activités liées au transfert technologique, la participation au développement institutionnel en lien avec l'enseignement régulier et diverses autres activités particulières d'encadrement des étudiantes et étudiants.

Si, du fait de l'entente précitée (**S-10**), toutes les activités de ce Volet 2 étaient ainsi exclues de la tâche d'enseignement pour la session d'hiver 2021, des aménagements locaux ont ensuite été convenus entre les parties pour permettre que des tâches relevant de ce Volet 2, qui étaient jugées essentielles par le Collège, puissent néanmoins être effectuées par des enseignantes ou enseignants contre rémunération supplémentaire (**S-11** à **S-14**).

Par ailleurs, la *Lettre d'entente #12 (S-10)* contenait en annexe une *Liste de mesures mises en place dans certains cégeps et susceptibles d'améliorer, en situation de pandémie, la réussite des étudiantes et étudiants ainsi que les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants*.

Parmi ces recommandations d'allègement de la tâche enseignante, le Syndicat souligne les suivantes qui, selon lui, n'ont pas été mises en application par le Collège :

- La possibilité pour le Collège de surembaucher sans pénalité pour aider à décharger le corps enseignant;
- La possibilité de raccourcir la session pour l'alléger;
- La suggestion de consulter le Syndicat;

- La possibilité de rallonger la session contre rémunération pour offrir aux enseignantes et aux enseignants plus de temps pour bien faire les choses.

À cette époque avaient lieu les négociations entre les parties nationales pour le renouvellement de la convention collective (**S-1**).

Du côté syndical, la FEQ représentait à la table de négociation les syndicats locaux des 16 cégeps affiliés. Pour ce faire, un comité de mobilisation, chargé de proposer aux instances locales les moyens de pression appropriés, était en appui au comité de négociation, la décision en cette matière appartenant cependant à chacun des syndicats affiliés.

C'est ainsi que fut établie, en concertation avec les instances locales, une banque de jours de grève potentiels. Au Collège, après un rejet initial, le Syndicat prit la décision de se rallier à tout moyen de pression ayant reçu l'aval de la majorité des syndicats affiliés.

Dans ce contexte, le 18 mars 2021, le Collège recevait de la part du Syndicat, l'avis de grève prévu à l'article 58.1 du *Code du travail* pour la journée du 30 mars 2021 (**C-15**).

Le 25 mars 2021, le Collège et le Syndicat convenaient d'un *Protocole de grève* auquel était également partie le Syndicat du personnel professionnel (**C-19**).

Le 29 mars 2021, la Directrice des ressources humaines, Katia Froidevaux, adressait au personnel enseignant un courriel (**C-20**) concernant la grève prévue pour le lendemain. Ce communiqué mentionnait notamment que, dès le constat de la grève par la direction, tout le personnel affilié à la CSQ devrait s'abstenir de toute prestation de travail et qu'il y aurait en conséquence coupure de traitement pour cette journée de grève.

Le lendemain 30 mars 2021, madame Froidevaux informait le personnel par note interne (**S-22**) de la fermeture du Cégep et de la suspension des cours pour la journée vu l'état de grève du personnel enseignant.

Le même jour, le conseil d'administration adoptait un calendrier scolaire modifié (**S-17b**) prévoyant la reprise, le 17 mai 2021, des activités pédagogiques qui étaient initialement au programme pendant ce jour de grève, ce qui permettait de conserver un calendrier de quinze (15) semaines de cours de cinq (5) jours comme le veut le RREC (**C-12**). La période prévue pour les évaluations finales fut décalée en conséquence, le 26 mai 2021 devenant la nouvelle date de la fin de la session d'hiver et le 2 juin 2021 la nouvelle date de remise des notes finales.

Le 31 mars 2021, le Directeur des études, Mario Carrier, communiquait au Syndicat ce calendrier amendé. Le même jour, le Syndicat accusait réception en ces termes :

Nous prenons bonne note des modifications apportées au calendrier scolaire.

Nous sommes d'accord avec celui-ci conditionnellement à ce que le droit de grève, exercé légalement le 30 mars 2021, soit respecté en principe et dans les faits, et

que les enseignants.es qui devront reprendre des cours ou des travaux (libération) soient rémunérés comme prévu à la convention collective.

Nous souhaiterions que les enseignants.es en soient informés.es dans le même envoi que celui concernant les modifications apportées au calendrier scolaire.

Le lendemain, monsieur Carrier informait le Syndicat qu'il avait tout juste acheminé au personnel le calendrier scolaire modifié, tout en précisant que « Contrairement à ce que vous souhaitez, je n'étais pas en mesure d'engager le collège à garantir une rémunération associée à une reprise de cours ou de travaux ». (**C-18** en liasse)

Monsieur Carrier explique qu'il était important qu'il puisse ainsi maintenir un calendrier scolaire de quinze semaines. En ne remplaçant pas la journée de cours perdue ponctuellement du fait de la grève, il deviendrait difficile d'assurer l'équité d'apprentissage entre les différents groupes d'un même cours dispensé par une enseignante ou par un enseignant, ce qui est l'une des exigences de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (PIEA) (**S-7**) dont il est responsable du respect

Quant à savoir si le Collège aurait pu se prévaloir des possibilités de dérogation ou d'assouplissement prévues au RREC en contexte de pandémie (**S-9**), monsieur Carrier estimait qu'un jour de grève enseignante constituait un moyen de pression qui ne pouvait être assimilé aux « circonstances exceptionnelles » pouvant justifier un tel assouplissement ou une telle dérogation.

S'il avait comme Directeur des études le pouvoir et la responsabilité d'ajuster le calendrier scolaire dans de telles circonstances, il ne pouvait statuer sur la demande de rémunération additionnelle formulée par le Syndicat au courriel précitée.

Cette question relevait plutôt de la Régie de direction dont il faisait partie aux côtés notamment du Directeur général, de la Directrice des ressources humaines et du Directeur des services administratifs.

La Régie de direction s'est effectivement penchée sur le sujet dans les jours suivants pour en arriver à la décision de ne pas rémunérer les enseignantes et les enseignants pour la reprise des cours perdus à cause de la grève.

Madame Froidevaux précise que la Régie de direction s'est alors inspirée d'un avis du contentieux de la Fédération des Cégeps à l'effet que, les enseignantes et les enseignants étant déjà rémunérés pour la journée de la reprise des cours, ils ou elles ne pouvaient prétendre à quelque rémunération supplémentaire que ce soit, tout comme cela avait été le cas lors d'une précédente grève enseignante en 2015. Il lui appartenait de communiquer cette décision aux intéressés.

Le 22 avril 2021, une réunion Collège-Syndicat (REC) fut donc convoquée, à l'ordre du jour (**S-19**) de laquelle le Syndicat fit inscrire la question du « Calendrier scolaire à la suite de la journée de grève ».

Pour étayer son témoignage, Madame Froidevaux a déposé ses notes contemporaines à cette réunion (**C-25**) quant à la position qu'elle a alors véhiculée au nom de l'Employeur :

Le cégep ne demande pas la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève enseignante. Par conséquent, aucune rémunération additionnelle ne sera versée. Au-delà de la réalisation des tâches qui seront expressément exigées par le cégep, il appartient aux enseignants d'établir l'ordre de priorité de leurs autres tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite.

On nous a avisés que certains syndicats locaux pourraient opposer que les lettres d'entente 12 et 13, prévoyant la suspension de la reconnaissance du temps de travail, bloquent une telle demande. Or, selon nous, malgré ces lettres d'entente, les enseignants à temps complet doivent tout de même fournir leur disponibilité à hauteur de 32,5 h par semaine, et en ce qui concerne les enseignants à temps partiel, c'est proportionnellement à leur charge d'enseignement.

J'ajouterai que nous avons modifié le calendrier scolaire pour maintenir une session de 82 jours. On a jugé que les modifications du RREC ne permettaient pas de considérer une journée de grève comme des circonstances exceptionnelles pour justifier une session moins de 82 jours. D'autres cégeps ont pu avoir une interprétation différente.

Sur ce point, le procès-verbal (**S-20**) fait ainsi état de la teneur de la discussion :

Le Syndicat mentionne que le calendrier scolaire modifié a été diffusé dans les jours suivant la grève sans aucune indication précise de la part du Collège. Il souhaite donc connaître les attentes de la direction.

Le Collège informe qu'il y aura reprise des cours, et ce, sans rémunération supplémentaire. De plus, il spécifie : « Au-delà de la réalisation des tâches qui sont exigées par le cégep, il appartient aux enseignants d'établir l'ordre de priorité de leurs autres tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite ».

Le Syndicat dénonce la décision du Collège, qui ne respecte ni le droit de grève ni la convention collective en exigeant des enseignants l'entièreté de leur tâche dans une disponibilité réduite, et ce, sans rémunération, et informe qu'un grief sera déposé à ce sujet.

Le 3 mai 2021, le Collège recevait l'avis de grève prévu à l'article 58.1 du *Code du travail* pour la journée du 13 mai 2021(**S-16**).

Le 5 mai 2021, madame Froidevaux faisait parvenir à l'ensemble du personnel enseignant une directive (**S-21**) rédigée en ces termes :

Par la présente, nous vous confirmons qu'il n'y aura pas de rémunération additionnelle qui sera versée lors de la reprise des cours du 17 mai (en lien avec la grève du 30 mars). En effet, la position du cégep est de ne pas demander la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève enseignante. Au-delà de la réalisation des tâches qui sont exigées par le cégep * [*l'arbitre souligne ici l'insertion d'un astérisque renvoyant sur la même page au texte intégral du paragraphe a) de la clause 8-3.01 énumérant les éléments constitutifs du Volet 1 de la tâche enseignante*], il appartient aux enseignants d'établir l'ordre de priorité de leurs autres tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite.

Aussi, suite à l'annonce d'une grève prévue le 13 mai et après constat de cette grève, il y aura une autre modification au calendrier scolaire. La reprise de la journée en question se fera aussi selon les modalités énoncées plus haut.

Le 6 mai 2021, madame Froidevaux, adressait au personnel enseignant un courriel (**C-21**) concernant la grève prévue pour le 13 mai 2021, lequel reprenait intégralement la teneur de celui qu'elle avait envoyé le 27 mars 2021 en vue de la grève du 30 mars 2021 (**C-20**).

L'avis de grève ayant été dûment envoyé par le Syndicat (**S-16**), la journée de grève se déroula comme prévu. Ayant constaté l'état de grève, Madame Froidevaux publia une note interne au personnel (**S-23**) annonçant la suspension des cours et la fermeture du Cégep.

Le 14 mai 2021, un nouveau calendrier scolaire (**S-18**) fut publié pour indiquer que la reprise des activités pédagogiques initialement prévues pour le 13 mai 2021 était fixée au 18 mai 2021, ce qui décalait le début de la période des évaluations de fin d'année au 19 mai 2021. La fin de la session était déplacée au 27 mai 2021 avec la date du 3 juin comme date limite de remise des notes finales.

Le 18 mai 2021, le Collège et le Syndicat du personnel de soutien convenaient d'un *Protocole de grève* (**C-22**) au regard du mandat de grève obtenu par ce syndicat dans le contexte des négociations collectives concernant ses membres.

Cette grève du personnel de soutien eut effectivement lieu les 19, 20 et 21 mai 2021.

Le 19 mai 2021, à la suite du constat de la grève du personnel de soutien, madame Froidevaux faisait parvenir une *Note interne à la communauté collégiale* (**C-6a**) à laquelle était annexée une version conséquemment amendée du calendrier scolaire (**C-6b**).

Cette note interne, tout comme celles du 20 mai 2021 (**C-24**) et du 21 mai 2021 (**C-25**) constatait l'état de grève et annonçait la suspension de toutes les activités du Cégep pour chacune de ces journées. Ces trois notes contenaient la mention suivante : « Les enseignants et le personnel professionnel n'ont pas à fournir de prestation de travail ».

Il est en preuve que les enseignantes et les enseignants ont été rémunérés pour ces journées de grève du personnel de soutien.

Quant à cette dernière modification du calendrier scolaire 2020-2021 (**C-6b**), elle a entraîné le glissement de la période des évaluations finales du 25 mai 2021 au 1^{er} juin 2021, nouvelle date de la fin de la session. La date de remise des notes finales fut enfin portée au 8 juin 2021, soit une semaine avant la fin de la période de disponibilité du personnel enseignant qui est demeurée tout ce temps immuable au 15 juin 2021.

Le 24 mai 2021, une enseignante, Lissia Bélanger, communiquait par courriel (**S-24**) avec madame Froidevaux et monsieur Carrier en ces termes :

Je vous demande d'être rémunéré, en vertu des articles **6-0.00** et **8-8.00** de la convention collective, pour l'entièreté de la journée pour les activités d'enseignement que j'ai dû accomplir les 17 et 18 mai 2021 en surplus des tâches prévues au calendrier en raison de la reprise des journées de grève du 30 mars et 13 mai 2021. Bien que jouissant d'une autonomie professionnelle que vous me reconnaissez, il m'est impossible d'aménager les activités que vous exigez à l'intérieur de ma disponibilité réduite telle que vous l'avez demandé dans votre courriel du 5 mai 2021.

Le 25 mai 2021, madame Froidevaux répondait en ces termes :

J'accuse réception de votre demande. Toutefois, le collège ne peut accéder à votre demande de rémunération.

Tel qu'indiqué dans le courriel du 5 mai 2021, il revient à chaque enseignant de revoir l'aménagement de ses activités, en respect de votre autonomie professionnelle.

Madame Froidevaux précise avoir reçu 24 demandes de rémunération rédigées en termes identiques, incluant celle de madame Bélanger. Toutes ont reçu la même réponse de sa part.

Par la suite, 24 griefs individuels rédigés de la même manière, dont les griefs **S-4** et **S-5** ci-dessus, ont été déposés.

Le 31 mai 2021, le Syndicat déposait un grief collectif (**S-2**) contestant la teneur de l'avis communiqué au personnel enseignant par madame Froidevaux le 5 mai 2021 (**S-21**) ainsi qu'un grief syndical (**S-3**) alléguant que la directive de l'Employeur constituait une atteinte au droit fondamental du personnel enseignant de faire grève et un geste discriminatoire contrevenant à la convention collective.

❖ **Grief de madame Audrey Blair**

Enseignante à statut permanent au Département de langues modernes, madame Blair enseigne l'Anglais et l'Allemand.

Elle décrit les nombreuses difficultés liées à l'ajustement de ses enseignements en fonction des contraintes inhérentes à la pandémie et l'alourdissement conséquent de la tâche l'ayant obligée à travailler beaucoup plus qu'en temps normal, souvent les soirs et fins de semaine et même durant l'été.

Elle décrit les sentiments de détresse et d'épuisement qu'elle a ressentis, tout comme ses collègues, estimant que le Collège avait laissé les enseignantes et les enseignants à eux-mêmes.

Comme en font foi sa tâche d'enseignement (**S-28**) et son horaire (**S-29**), à l'hiver 2021, alors que sa tâche était entièrement consacrée à des activités pédagogiques du Volet 1 de la tâche d'enseignement décrite à la clause **8-3.01**, elle enseignait, les lundi et jeudi, à quatre groupes de 45 heures, soit un groupe en *Linguistique anglaise*, deux (2) groupes en *Anglais niveau 2* et un groupe en *Allemand*.

En plus de ses cours, elle offrait à ses étudiantes et étudiants deux (2) heures de disponibilité par semaine par ZOOM.

Elle dépose ses différents plans de cours (**S-31** à **S-33**), un spécimen d'évaluation de mi-session (**S-34**) et un exemple de *Powerpoint* utilisé dans un de ses cours (**S-35**).

Ses mardi, mercredi et vendredi étaient occupés à la préparation de notes de cours, de documents, d'évaluations et au suivi de ses nombreuses communications sur le logiciel MIO avec ses élèves (**S-36**).

Lors du premier jour de grève, le 30 mars 2023, elle n'avait aucun cours à l'horaire. Elle devait se consacrer à la correction d'examens de mi-session, les examens corrigés devant être mis en ligne avant les cours du 8 avril 2023.

Compte tenu du temps nécessaire à la préparation de ses cours du 7 et 8 avril 2023, elle a dû compléter ses corrections à l'extérieur de ses périodes normales de disponibilité, pendant la fin de semaine du congé pascal.

Le 17 mai 2023, jour officiel de la reprise du 30 mars 2023, elle était occupée à des tâches de correction, d'encadrement des élèves et de reprise des examens.

Lors du deuxième jour de grève, le 13 mai 2023, elle avait à son horaire un cours de *Linguistique anglaise* de trois (3) heures le matin et un cours d'*Allemand* de trois (3) heures l'après-midi.

Pour ce qui est du cours de *Linguistique anglaise*, l'examen final avait été devancé et la plage horaire de ce jour était réservée à la remise du travail final. Dans le cours d'*Allemand*, l'examen final était prévu pour l'après-midi.

Madame Blair avait prévu être présente en ligne en avant-midi pour répondre aux questions de dernière minute relativement au travail à remettre et à l'examen final.

Ces tâches initialement prévues pour le 13 mai 2023 ont été intégralement reportées au 18 mai 2023.

La correction des travaux et examens, qui aurait normalement été faite le 18 mai 2023, a conséquemment dû être reportée aux jours suivants.

N'ayant pas utilisé la semaine des examens finaux prévue au calendrier scolaire (**C-6**), elle confirme que l'ensemble de ses travaux de correction étaient terminés le 1^{er} juin 2023

Le 25 mai 2023, elle a transmis par courriel (**S-37**) à madame Froidevaux et à monsieur Carrier une demande de rémunération pour la reprise, le 18 mai 2023, de la journée de grève du 13 mai 2023. Elle affirme que si c'était à refaire, elle aurait également réclamé une compensation financière analogue pour la reprise, le 17 mai 2023, de la journée de grève du 30 mars 2023.

Ayant reçu une réponse négative, le 14 juin 2023, madame Blair déposait son grief précité (**S-5**).

❖ Grief de monsieur Guy Desgranges

Enseignant permanent au Département des sciences de la nature, monsieur Desgranges enseigne l'*Astrophysique* et la *Physique mécanique*.

Tout comme madame Blair, il décrit les nombreuses difficultés liées à l'ajustement de ses enseignements en fonction des contraintes inhérentes à la pandémie et l'alourdissement conséquent de la tâche l'ayant obligé à travailler beaucoup plus qu'en temps normal, souvent les soirs et fins de semaine et même durant l'été.

Il décrit les sentiments de détresse et d'épuisement qu'il a ressentis, tout comme ses collègues, estimant que le Collège avait laissé les enseignantes et enseignants à eux-mêmes.

Comme en font foi sa tâche d'enseignement (**S-38**) et son horaire (**S-39**), à l'hiver 2021, alors que sa tâche était entièrement consacrée à des activités pédagogiques du Volet 1 de la tâche d'enseignement décrite à la clause **8-3.01**, il enseignait du lundi au jeudi, à trois groupes, soit un groupe de 75 heures en *Astrophysique* et deux (2) groupes de 45 heures en *Physique mécanique*.

Si le cours de *Physique mécanique* est considéré comme un cours chargé et difficile, le cours d'*Astrophysique* est un cours lié à l'épreuve-synthèse de fin d'études des étudiantes et étudiants en sciences impliquant la réalisation d'un projet de recherche.

Très exigeant pour l'enseignant, le cours d'*Astrophysique* demande donc beaucoup de travail de supervision en dehors des heures consacrées aux cours et aux laboratoires. Tout au long de la session, il y a de nombreuses rencontres d'encadrement et plusieurs

évaluations formatives et sommatives liées à l'épreuve-synthèse. Cela inclut du travail effectué la nuit, en observation au télescope avec les équipes d'étudiants.

Monsieur Desgranges dépose ses différents plans de cours (**S-40 et S-41**), et différents outils pédagogiques utilisés dans son cours d'*Astrophysique* (**S-42 à S-46**)

Lors du premier jour de grève, le 30 mars 2023, il avait à son horaire un cours de deux (2) heures de *Physique mécanique* devant être consacré à une évaluation qui eut lieu la semaine suivante. Ce cours était précédé d'une longue période préparatoire consacrée à l'encadrement des élèves.

Reprises au cours des jours suivants, ces tâches ont débordé de son horaire en soirée et pendant la fin de semaine.

Le 17 mai 2023, jour officiel de la reprise du 30 mars 2023, fut consacré aux entrevues d'examen, à la correction des affiches afférentes aux projets de recherche et à l'aide aux étudiants et étudiantes en lien avec les derniers processus d'évaluation.

Lors du deuxième jour de grève, le 13 mai 2023, monsieur Desgranges avait à son horaire deux cours d'une heure de *Physique mécanique*. Ces cours visaient à revoir les dernières notions avant l'examen final. Le reste de la journée fut consacré à répondre aux questions des étudiantes et étudiants, vu l'imminence de la remise des travaux en *Astrophysique* et de l'examen final en *Physique mécanique*. Le reste du temps fut occupé par le début de la correction des travaux-synthèse déjà reçus en *Astrophysique*.

Le 18 mai 2023, jour de la reprise du 13 mai 2023, aurait dû normalement être consacré à l'encadrement de fin de session et aux corrections.

Tant pour le 30 mars 2023 que pour le 13 mai 2023, il affirme avoir repris les heures de disponibilité non fournies à cause des jours de grève, malgré la directive du 5 mai 2023 (**S-21**), ce, quitte à empiéter sur les soirs et les fins de semaine, puisqu'il estimait ne pas avoir le choix d'encadrer ses étudiantes et étudiants et ne pas pouvoir couper dans ses tâches.

Ce temps ainsi décalé pour être consacré à l'encadrement, aux évaluations finales, à la correction et à l'entrée des notes finales et aux réunions départementales de fin d'année, a diminué d'autant le temps qu'il estimait nécessaire de consacrer à la planification des cours prévus pour l'automne. Il a dû empiéter sur sa période de vacances pour compléter sa planification avant le début de l'année 2023-2024.

Puisque ce que le Collège lui demandait de reprendre gratuitement à la suite des deux jours de grève, visait l'ensemble de sa charge de travail (préparation, encadrement, prestation de cours, corrections, évaluations etc.), il ne voit pas où il aurait pu couper. Il a eu l'impression de s'être fait voler ses jours de grève et d'avoir été privé du salaire qui lui était dû pour la reprise de ces activités pédagogiques.

Le 14 juin 2023, monsieur Desgranges déposait son grief précité (**S-4**).

ARGUMENTAIRE DU PROCUREUR DU SYNDICAT

En exigeant du personnel enseignant ayant exercé son droit de grève les 30 mars 2021 et 13 mai 2021 qu'il reprenne, sans rémunération supplémentaire, les activités éducatives annulées ces jours-là, l'Employeur a fait défaut de se conformer à ses obligations conventionnelles à leur égard, tout en portant atteinte à leurs droits fondamentaux.

Alors que la loi ne l'y contraignait pas, l'Employeur a choisi d'exiger la reprise de ces activités éducatives annulées lors des jours de grève, dans un contexte de surcharge de travail et de détresse des enseignantes et enseignants causé par la crise sanitaire ayant eu cours depuis plus d'un an.

L'Employeur a posé cette exigence sans offrir aux enseignantes et aux enseignants un allègement de tâche équivalent. Du fait de la *Lettre d'entente #12 (S-10)*, cette tâche ne comportait en effet aucun autre élément que les activités inhérentes à l'enseignement telles qu'énumérées au Volet 1 de la tâche d'enseignement définie à la clause **8-3.01 a)** de la convention collective (**S-1**).

Sous prétexte de leur laisser la latitude de réorganiser leur travail, les enseignantes et enseignants ont donc été contraints d'assumer l'intégralité des tâches inhérentes à l'enseignement qui leur avaient été confiées pour la session d'hiver 2021, ce qui portait atteinte au droit d'association du Syndicat et de ses membres qui se voyaient ainsi transférer les inconvénients de la grève devant pourtant incomber à l'Employeur

En exigeant cette reprise sans rémunération supplémentaire des activités pédagogiques annulées lors de jours de grève, alors que ni la loi, ni les circonstances ne l'exigeaient, l'Employeur a imposé aux enseignantes et enseignants concernés des conditions de travail injustes du fait de l'exercice par ces personnes de leur droit de grève, un droit protégé par la *Charte des droits et libertés de la personne*.

À cet égard, dans le secteur collégial, le consensus qui se dégage des décisions majoritaires concernant la reprise des activités pédagogiques annulées en cas de grève est à l'effet que l'Employeur doit rémunérer les enseignantes ou les enseignants pour cette reprise à la hauteur de ce qui a été exigé.

Le procureur du Syndicat cite à cet effet les décisions suivantes :

- ◇ *Syndicat des professeurs de la région de Chicoutimi c. Collège de Chicoutimi*, SAE 0352 (Jacques DUPONT); conf. par la Cour supérieure dossier # 200-05-001458-756 (Hon. Vincent MASSON j.c.s.) et par la Cour d'appel, dossier # 200-09-276-755 (Cour d'appel)
- ◇ *Collège Ahuntsic c. Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic*, SAE 8138 (Pierre-A. FORTIN); conf. *sub nom. Collège Ahuntsic c. Fortin* 2008 QCCS 5987 (Hon. Daniel H. TINGLEY)

- ◇ *Cégep de Shawinigan c. Syndicat des professeurs du cégep de Shawinigan*, SAE 8593 (Gilles GIGUÈRE); conf. sub nom. *Syndicat des professeurs du cégep de Shawinigan c. Giguère* SAE 8593 (CS), (Hon. Danielle GRENIER j.c.s.) et *Syndicat des professeurs du cégep de Shawinigan c. Collège de Shawinigan*, 2025 CANLII 385 (Cour d'appel)
- ◇ *Syndicat des professeures et professeurs du Cégep de Sainte-Foy c. Cégep de Sainte-Foy*, SAE 9573 (Claude MARTIN)

Seul un allègement de tâche équivalent à ce qui était demandé en reprise pouvait théoriquement faire échec à l'obligation de l'Employeur de rémunérer les enseignantes et enseignants pour la reprise.

En l'espèce, les griefs exigent la rémunération de l'ensemble des tâches reprises, soit les cours et toutes les tâches inhérentes à l'enseignement. Il s'agissait en effet de l'objet même de la demande de reprise formulée par le Collège à la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) laquelle demandait l'accomplissement de toutes les tâches énumérées au Volet 1 de la tâche d'enseignement, tout en projetant que l'allègement de tâche se fasse dans ce qui en dépassait l'exécution.

Or le contrat de travail des enseignantes et enseignants concernés ne contenait que des tâches inhérentes à l'enseignement, lesquelles ont toutes été complétées.

L'Employeur devait donc compenser les enseignantes et enseignants pour cette reprise, car elle prévoyait l'exécution d'un travail non rémunéré sans allègement de tâche en contrepartie.

Sur cette question de l'amplitude de la compensation, la décision relative au quantum faisant suite à la sentence précitée dans l'affaire *Collège Ahuntsic* ne dit pas que la compensation doit se limiter aux seuls cours repris, mais que cette approche est raisonnable si c'est là le seul objet de la demande de l'Employeur et de la réclamation portée au grief.

Voir à ce sujet :

- ◇ *Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic c. Collège Ahuntsic*, SAE 8354 (Pierre-A. FORTIN)

Le libellé des griefs est clair quant au fait que ce qui est demandé, c'est le remboursement aux enseignantes et aux enseignants de la coupure de traitement « proportionnellement à la reprise exigée par le Collège de leurs prestations de travail ».

En résumé, le Tribunal doit ordonner la compensation à la hauteur de ce qui a été effectué en conformité avec la demande du Collège, qui supposait la reprise effective par les enseignantes et enseignants concernés de toutes les tâches inhérentes à l'enseignement.

Le cas qui nous occupe est pas ailleurs distinct celui ayant fait l'objet de la sentence arbitrale *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville c. Cégep de Victoriaville*, SAE 9578 (Yves SAINT-ANDRÉ) citée par le procureur du Collège à l'appui de sa position.

En l'espèce, le grief contestait le caractère raisonnable d'une directive patronale permettant la reprise d'heures de disponibilité non fournies lors d'une grève enseignante en contrepartie d'un réel allègement de tâche à partir des éléments faisant partie des 173 heures devant être consacrées à la réalisation d'activités pédagogiques et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes.

Ici, ces 173 heures ont été expressément exclues du contrat de travail pour l'hiver 2021 du fait de la *Lettre d'entente # 12 (S-10)* vu la surcharge liée à l'exécution de l'ensemble des éléments du Volet 1 de la tâche en période pandémique.

En résumé, la jurisprudence majoritaire dont toutes les conditions d'application étaient ici réunies, est à l'effet qu'une reprise doit être rémunérée à la hauteur de ce qui est exigé par l'Employeur.

Le Collège fonde ses prétentions sur un argument qui a été rejeté par cette jurisprudence majoritaire, à savoir que la rémunération ne serait pas due puisque le temps de travail des enseignantes et enseignants était rémunéré au moment où la reprise a été faite. Les tribunaux ont plutôt jugé que le débat concernait la tâche exigée et non sa durée et son moment d'exécution.

Ici, les tâches inhérentes à l'enseignement constituant le Volet 1 de la tâche d'enseignement étaient obligatoires et ont été accomplies par l'ensemble des enseignantes et enseignants en cause.

N'offrant aucun allègement réel de la tâche, le Collège se devait donc de rémunérer les enseignantes et enseignants pour la reprise exigée, ce qui équivalait à 100% du temps de chacun des deux jours de grève.

Comme le confirment les décisions citées ci-après, les tâches inhérentes à l'enseignement sont toutes des composantes d'un enseignement de qualité. Elles sont interreliées et ont toutes leur fonction aux fins de la réussite des étudiantes et étudiants :

- ◇ *Syndicat des professeurs du Collège John Abbott c. Collège John Abbott*, SAE 6250 (Jean-Marie LAVOIE)
- ◇ *Teacher's Union Dawson c. Dawson College*, SAE 9198 (Gilles LAFLAMME)
- ◇ *Syndicat des professeures et professeurs du Cégep Saint-Jérôme c. Cégep Saint-Jérôme*, SAE 9432 (Jean-Pierre VILLAGI), conf. *sub nom. Collège Saint-Jérôme c. Villagi*, 2021 CANLII 894 (Hon. Élise POISSON j.c.s.)

Le Collège admet, dans sa directive du 5 mai 2021 (**S-21**) qu'il considérait exigible l'ensemble de ces tâches puisqu'il référerait au libellé complet de la clause **8-3.01 a)** lorsqu'il mentionnait « ce qui est exigé par le collège ».

Le salaire du personnel enseignant est annuel. Il s'établit par le calcul de la charge individuelle dont les paramètres ne sont pas liés à la durée du travail, mais à la tâche d'enseignement dont les composantes de lourdeur (nombre de groupes, nombre de cours différents, taille des groupes, etc.) sont prises en compte parce qu'elles se reflètent dans l'ampleur des tâches inhérentes à effectuer pour garantir la réussite des cours.

Les décisions précitées concernant la grève au niveau collégial font toutes état de cette réalité.

D'ailleurs, les tribunaux annulent régulièrement les coupures de traitement pour lesquelles le travail a été dûment accompli. Voir à cet effet :

- ◇ *Syndicat de l'enseignement du Grand-Portage c. Commission scolaire du Fleuve-et-des-lacs*, 2016 CANLII 85732 (Martin RACINE)
- ◇ *Syndicat du personnel enseignant du Collège de Rimouski c. Collège de Rimouski*, SAE 7925 (Pierre ST-LAURENT)
- ◇ *Syndicat des professionnelles et professionnels du Collège de Victoriaville c. Collège de Victoriaville*, SAE 7315 (Pierre-A FORTIN)
- ◇ *Syndicat de l'enseignement de L'Estrie c. Commission scolaire de la région de Sherbrooke*, SAE 6852 (Claude RONDEAU)
- ◇ *Syndicat des professeures et professeurs du Collège Dawson c. Collège Dawson*, SAE 7730 (Lyse TOUSIGNANT)
- ◇ *Syndicat des professeurs du Cégep Rosemont c. Cégep Rosemont*, SAE 4553 (Jean-Marie LAVOIE)

De même, les tribunaux ordonnent, même en l'absence d'une disposition explicite à la convention collective, le versement d'une compensation lorsque des tâches sont ajoutées à celles décrites au contrat de travail :

- ◇ *Syndicat de l'enseignement des Vieilles-Forges c. Commission scolaire du Chemin-du-Roy*, SAE 9259 (Claude MARTIN)
- ◇ *Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) c. Université du Québec à Montréal*, mAZ-51364306 (Richard BERTRAND)

Les auteurs des deux griefs individuels considérés ici (**S-4** et **S-5**) ont indiqué avoir refait l'ensemble des tâches prévues pour les jours de grève (préparation de cours, prestation de cours, rencontres et échanges d'encadrement des étudiantes et étudiants, supervision des évaluations, correction et entrée de notes), ce, en sus de ce qui était déjà prévu pour les jours où cette reprise s'est faite, ce qui a mené à des dépassements en soirée et durant les fins de semaine.

Ces plaignants confirment avoir ainsi complété leur prestation de travail conformément aux demandes de l'Employeur sans avoir pu par ailleurs bénéficier de quelque allègement de tâche que ce soit.

Tous deux avaient donc droit à une rémunération additionnelle pour la reprise.

Pour conclure sur ce point, le procureur du Syndicat réitère qu'en l'espèce, vu la *Lettre d'entente # 12 (S-10)* prévoyant que, pour compenser sa lourdeur en période de pandémie, la tâche du personnel enseignant devait être entièrement consacrée aux tâches inhérentes à l'enseignement énumérées au Volet 1 de la tâche d'enseignement pendant la session d'hiver 2021, l'Employeur ne pouvait prétendre avoir allégé la tâche des enseignantes et des enseignants en les libérant des tâches connexes énumérées au Volet 2.

La directive du 5 mai 2021 (**S-21**) demandait en effet l'exécution complète des tâches inhérentes à l'enseignement dans leur ensemble, tout en proposant aux enseignantes et aux enseignants de prioriser ou de trouver des allègements au-delà de l'exercice de ces tâches inhérentes entièrement exigibles.

Or dans les circonstances, alors que la directive était respectée par les enseignantes et par les enseignants, cet « au-delà des tâches exigées par le collège » n'existait tout simplement pas.

En fait l'objet réel de la demande de l'Employeur était de compléter intégralement le contrat de travail en cours, en contrepartie d'une paye tronquée.

Pour le Collège, l'enjeu était l'organisation du temps. Il demandait aux enseignantes et aux enseignants d'utiliser la latitude de s'organiser qui leur était reconnue, dans le respect de leur autonomie, pour accomplir sur leur temps de travail toutes les tâches inhérentes à l'enseignement qui n'avaient pas été accomplies lors des deux jours de grève, et ce, sans aucun allègement de tâche.

Ce faisant, le Collège traitait cet enjeu salarial sur une base simplement temporelle alors que la rémunération enseignante est plutôt intimement liée à la tâche effectuée.

Le Directeur des études reconnaît que jusqu'à la remise des notes finales, le 8 juin 2023, les enseignantes et enseignants étaient occupés à accomplir des tâches inhérentes à l'enseignement, ce qui n'aurait plus été le cas après cette date et jusqu'à la fin de la période de disponibilité du personnel enseignant le 15 juin 2023. Il juge par ailleurs que

s'il existait un allègement de tâche, c'était celui qui résulte de la *Lettre d'entente #12 (S-10)*.

En fait la preuve est plutôt à l'effet que, pendant cette période, les enseignantes et enseignants ont travaillé conformément à la directive du 5 mai (**S-21**) en n'exécutant que des tâches inhérentes à l'enseignement relevant du Volet 1 de la clause **8-3.01 a)**. En fait, la reprise des activités d'enseignement qui avaient été annulées du fait de ces deux jours de grève, a occasionné pour les enseignantes et enseignants une somme de travail dépassant leur disponibilité normale, impliquant même de travailler le soir et les fins de semaines.

À cet égard, il faut noter que la soi-disant période de disponibilité de fin d'année à laquelle a référé le Collège a été encore plus comprimée du fait des trois jours de grève du personnel de soutien les 20, 21 et 22 mai 2021. Le Cégep a alors été fermé et toutes les activités pédagogiques ont été suspendues, l'Employeur indiquant expressément aux enseignantes et aux enseignants qu'il n'exigeait aucune prestation de travail de leur part (**C-23** et **C-24**).

En résumé sur ce point, le Collège a exigé que le personnel enseignant complète la totalité de la tâche prévue au contrat de travail, mais en moins de temps. Cette tâche a été accomplie au complet, tel qu'exigé, ce qui a demandé aux enseignantes et enseignants de consacrer plus de temps que ce qui était prévu au contrat de travail. En contrepartie, le Collège n'a offert qu'un certain laxisme dans l'organisation du travail, ce qui était de toute façon déjà prévu à la convention collective et aux politiques institutionnelles en vigueur.

S'agissant du caractère attentatoire au droit de grève de cette directive de l'Employeur, le procureur du Syndicat rappelle que le droit de grève, tel qu'exercé tout à fait légalement en l'espèce, est un droit fondamental dont la constitutionnalité a été confirmée par la Cour suprême du Canada dans l'affaire suivante :

- ◇ *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 1 RCS 245 (Cour suprême du Canada)

La liberté d'association vise à rééquilibrer les forces entre les parties à la relation de travail. Son interprétation doit être large et libérale de façon à en garantir la protection. Dans cette perspective, les conditions d'exercice de ce droit protégé ne doivent pas l'entraver substantiellement, ni porter une atteinte réelle à la poursuite de ses objectifs.

La grève a pour objectif de faire pression sur l'Employeur en lui causant une contrainte économique et symbolique. Le fait d'annuler les effets de cette contrainte constitue une restriction majeure à ce droit.

En l'espèce, si la grève privait le Collège du travail du personnel enseignant, forcer la reprise de ce travail sans rémunération conséquente retransférait en quelque sorte tout l'effet de contrainte sur les grévistes puisque le Collège récupérerait le fruit du travail manqué pendant la grève à coût nul.

Le Collège s'évitait aussi la contrainte symbolique qui devait découler de la grève, puisque la reprise exigée évitait tout impact substantiel de la grève aux étudiants et étudiantes, leur session n'étant pas affectée.

La preuve démontre l'effet de démobilisation, de démoralisation et la détresse causée par la décision du Collège. Alors qu'en toutes autres circonstances, lorsque l'enseignement est repris, il l'est sans perte de salaire, ici il y a eu l'exercice d'un droit protégé et l'Employeur a imposé la reprise non rémunérée du travail non accompli du fait de la grève.

L'atteinte à la liberté d'association a donc été démontrée, puisque même si la reprise a eu lieu après la grève, elle en était la résultante directe.

Sur ce point, le procureur cite l'affaire suivante :

- ◇ *Syndicat de l'enseignement de la Région de Québec c. Commission scolaire des Premières-Seigneuries*, SAE 9039 (Denis NADEAU)

Toute atteinte à un droit fondamental devait être justifiée par des motifs sérieux et licites et son auteur devait démontrer qu'il s'agissait de l'atteinte minimale.

Ce fardeau de preuve impliquait que le Collège puisse démontrer qu'il avait fait une analyse sérieuse de la situation, au vu de l'ensemble des circonstances, et que cette atteinte était proportionnelle à l'objectif poursuivi.

Le procureur cite à cet égard l'affaire suivante :

- ◇ *Syndicat des professionnelles et professionnels municipaux de Montréal c. Ville de Montréal*, 2020 CANLII 53366 (Maureen FLYNN)

Le Collège n'a pas assumé ce fardeau de preuve puisque la demande de reprise sans rémunération ne pouvait constituer une atteinte minimale. Seule la reprise rémunérée, qui est d'emblée l'atteinte minimale, était possible dans les circonstances.

Dans l'affaire suivante, la Cour d'appel a déjà conclu que le fait pour l'Employeur d'exiger de son employé un travail non rémunéré enfreint l'article 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne* :

- ◇ *Dejoie c. Appollon*, 1990 CANLII 3571 (Cour d'appel)

Le Collège n'a pas démontré que les objectifs pédagogiques qui lui incombaient en vertu de la *Loi sur les collèges* ne pouvaient être atteints autrement. En fait, le Collège a toléré, année après année, que les étudiants et étudiantes ne reçoivent pas le nombre minimal de cours que requiert l'encadrement légal applicable (**S-6**).

De plus, l'article 18 du RREC (**S-9b**) permettait maintenant des sessions plus courtes. Aux termes même de la loi, une session plus courte ne contredisait pas en soi les objectifs éducatifs poursuivis. Il en résultait que la reprise des activités pédagogiques affectées par la grève ne pouvait se justifier par cette obligation légale. C'était une décision du Collège qu'il faut analyser pour déterminer si elle a été prise dans le respect du droit des enseignantes et enseignants.

Par ailleurs, même si le Collège devait convaincre que la reprise était justifiable en l'espèce, cela ne justifiait pas qu'elle n'ait pas été rémunérée.

Or le Collège n'a fait aucune réflexion sérieuse sur les choix qui s'offraient à lui dans les circonstances (ne pas reprendre, payer la reprise, allonger la session, etc.). Il n'a pas non plus pris en compte les impacts sur la santé et sur la dignité du personnel enseignant dans le contexte particulièrement éprouvant de la pandémie, alors que plusieurs mesures proposées par les parties nationales étaient à sa portée (**S-10**).

Sa réflexion s'est limitée à considérer qu'une grève ne constituait pas une « circonstance exceptionnelle », à ignorer le résultat de sa consultation du Syndicat et à exiger l'exécution de l'ensemble du contrat de travail, en temps réduit et sans la rémunération conséquente.

Les tribunaux d'arbitrage dans le secteur de l'éducation se sont montrés particulièrement sensibles à l'effet de la pandémie sur les conditions d'enseignement, pour évaluer le sérieux de la démarche de l'Employeur imposant, sans plus de débats, des conditions inhabituelles et attentatoire aux droits fondamentaux du personnel.

Voir à ce sujet :

- ◇ *Syndicat de l'enseignement de l'Ungava et de l'Abitibi-Témiscamingue c. Centre de services scolaires de l'Abitibi-Témiscamingue*, SAE 9488 (Jean-Guy MÉNARD)

Le choix du Collège de ne pas rémunérer les enseignantes et enseignants allait ici à l'encontre de la jurisprudence applicable, ne respectait pas ses obligations conventionnelles et contrevenait aux principes de base du contrat d'emploi à savoir que l'Employeur devait rémunérer le travail dont il exigeait l'exécution.

Ce choix était donc illicite, intentionnel et injuste. Il portait atteinte à la santé psychologique et à la dignité des enseignantes et enseignants déjà fortement éprouvés par leur dévouement à la réussite des étudiantes et étudiants dans le contexte extrêmement difficile de la pandémie.

En l'espèce, le Collège a imposé des conditions de travail injustes portant atteinte aux droits et libertés fondamentaux des enseignantes et enseignants visés par les griefs, enfreignant en cela les articles 3 et 46 de la *Charte des droits et libertés de la personne*

ARGUMENTAIRE DU PROCUREUR DU COLLÈGE

La directive transmise au personnel enseignant, le 5 mai 2021, par la Directrice des ressources humaines Katia Froidevaux (**S-21**) a libéré les enseignantes et enseignants de leur obligation de fournir leur pleine prestation de travail en les dispensant de reprendre les heures de disponibilité non fournies à l'occasion des deux jours de grève, le 30 mars 2021 et le 13 mai 2021, tout en leur demandant de prioriser et d'aménager leurs tâches à l'intérieur de leur période de disponibilité existante, et ce, dans le respect de leur autonomie professionnelle.

De même, le droit de grève du Syndicat a été intégralement respecté et la directive n'était ni injuste, ni déraisonnable, la légalité d'une telle pratique ayant été d'ailleurs confirmée dans l'affaire *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville c. Cégep de Victoriaville*, SAE 9578 (Yves SAINT-ANDRÉ), dont il faut retenir le cadre d'analyse et les conclusions.

Cette directive constituait l'exercice par le Collège des pouvoirs résiduaux que lui reconnaît la clause **2-2.08** de la convention collective (**S-1**).

Il n'est pas contesté que le Collège pouvait effectuer des coupures de paie pour chacun des deux jours de grève légale en cause ici. Le procureur cite à cet effet :

- ◇ Robert P. GAGNON et LANGLOIS KRONSTROM DESJARDINS, *Le droit du travail du Québec*, 7^e éd., Éditions Yvon Blais, Cowansville 2013.

Dans ce contexte, le Collège se devait par ailleurs de respecter l'article 18 du *Règlement sur le régime des études collégiales* (**C-12**) qui prévoit qu'un minimum de 82 jours doivent être consacrés aux cours et à l'évaluation. Le Collège a donc ainsi exigé la reprise des cours annulés pendant la période de disponibilité déjà prévue, mais sans demander la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève. Ce faisant, il a plutôt demandé un exercice de priorisation des tâches.

La modification du calendrier scolaire par le Conseil d'administration pour ajouter des journées de reprise les 17 et 18 mai 2021 constituait un exercice raisonnable du droit de gérance en matière de reprise de prestations de cours et d'activités d'enseignement prévues à la clause **8-3.01** de la convention collective. Voir à ce sujet :

- ◇ *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Sorel-Tracy c. Cégep de Sorel-Tracy*, SAE 8139 (Robert CHOQUETTE), conf. 2008 QCCS 5864 (Hon. Daniel H. TINGLEY)

Que des enseignantes ou enseignants aient vu ainsi modifier leur horaire habituel de fin d'année, alors qu'ils ou elles n'étaient pas en vacances mais en disponibilité, ne rend pas la décision du Collège moins raisonnable.

Un établissement d'enseignement peut, à bon droit et selon les besoins, aménager et réaménager la tâche d'enseignement que les enseignantes et enseignants doivent

dispenser pendant les dix (10) mois de leur période de disponibilité. Ce seul fait n'entraîne pas une charge additionnelle bien qu'il puisse avoir un impact sur la préparation de cours. Voir sur ce point :

- ◇ *Papale c. Collège régional Champlain*, B.C.G.T. Montréal # CM-1000-8412 (Commissaire du travail)
- ◇ *Syndicat des enseignants et enseignantes du Collège de Granby c. Collège de Granby Haute-Yamaska*, SAE 5173 (Pierre CLOUTIER); conf. par la Cour supérieure, dossier # 460-04-000283-908 (Hon. Galipeau j.c.s.)
- ◇ *Syndicat des professeurs du Cégep de Rivière-du-Loup c. Collège de Rivière-du-Loup*, SAE 0833 (René DOUCET)
- ◇ *Syndicat des enseignantes et enseignants du Collège Montmorency c. Collège Montmorency*, SAE 754 (Serge SIMARD)
- ◇ *Syndicat des professeurs de la région de Chicoutimi c. Collège de Chicoutimi*, SAE 5814 (Jean-Guy MÉNARD)

La convention collective prévoit d'ailleurs expressément les cas où l'Employeur doit verser une rémunération additionnelle aux enseignantes et enseignants. Voir à ce sujet :

- ◇ *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Sorel-Tracy c. Cégep de Sorel-Tracy*, SAE 8407 (Jean BOULIANNE) ; conf. SAE 8407 (Hon. Yves POIRIER j.c.s.)

Un des enjeux principaux du présent dossier porte donc sur la rémunération des heures de reprise, ou plutôt sur l'absence de rémunération additionnelle versée pour ces heures.

Lors de la préparation de la directive du 5 mai (**S-21**), la Directrice des ressources humaines savait que cet enjeu avait déjà fait l'objet de litiges dans d'autres Cégeps. Le libellé de cette directive a donc été préparé avec soin, en comité de direction, et après consultation de l'avis juridique du contentieux de la Fédération des Cégeps sur le sujet.

Trois décisions ont successivement été rendues sur le sujet relativement aux grèves de 2005 et, pour la troisième, de 2015 :

- ◇ *Collège Ahuntsic c. Syndicat du personnel enseignant du Collège Ahuntsic*, SAE 8138 (Pierre-A. FORTIN); conf. *sub nom. Collège Ahuntsic c. Fortin* 2008 QCCS 5987 (Hon. Daniel H. TINGLEY)
- ◇ *Cégep de Shawinigan c. Syndicat des professeurs du cégep de Shawinigan*, SAE 8593 (Gilles GIGUÈRE); conf. *sub nom. Syndicat des professeurs du cégep de Shawinigan c. Giguère* SAE 8593 (CS), (Hon. Danielle GRENIER j.c.s.) et *Syndicat*

des professeurs du cégep de Shawinigan c. Collège de Shawinigan, 2015 QCCA 385 (Cour d'appel)

- ◇ *Syndicat des enseignantes et enseignants du Cégep de Victoriaville c. Cégep de Victoriaville*, SAE 9578 (Yves SAINT-ANDRÉ)

Dans ces affaires, après avoir effectué une coupure sur la paye des enseignantes et enseignants ayant pris part à une grève légale, les Cégeps avaient modifié le calendrier scolaire afin de prévoir des journées de reprise pour lesquelles les enseignantes et enseignants n'avaient reçu aucune rémunération additionnelle.

Dans les deux premiers cas, *Ahuntsic* et *Shawinigan*, les arbitres FORTIN et GIGUÈRE ont successivement conclu que les enseignantes et enseignants ayant dû reprendre des cours avaient droit à une rémunération pour la reprise exigée, même si l'Employeur était d'avis qu'il n'avait pas à les rémunérer pour ces heures de reprise car elles avaient été effectuées pendant la période de disponibilité du personnel enseignant.

Dans l'affaire *Shawinigan*, la Cour d'appel estima que l'arbitre GIGUÈRE pouvait à bon droit arriver à la conclusion que « le Collège a exigé la reprise des cours annulés en raison de la grève sans en contrepartie libérer les enseignants concernés d'une autre charge de travail au cours de la période de disponibilité ».

Dans des circonstances analogues, au cours de la grève de 2015, dans l'affaire *Victoriaville*, l'arbitre SAINT-ANDRÉ rejetait les griefs au motif suivant :

Le Collège, conformément à ses droits de direction, a avisé l'ensemble du personnel que seule la reprise des cours annulés sera effectuée et que les heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève n'ont pas à être reprises. En contrepartie et afin de compenser la reprise des cours annulés par la grève, le Collège libère les enseignants d'une autre charge de travail équivalente.

En l'occurrence, dans ce dossier, l'avis de reprise des cours, dont on retrouve *verbatim* certains des éléments dans le libellé de la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) sous étude, ajoutait de plus, en contrepartie :

La Direction s'attend donc à ce que les travaux des départements et des comités de programme puissent être affectés cette année (réunions, projets particuliers, comité, etc.). Le plan de travail départemental ou de programme pourrait donc ne pas se réaliser en entier, faute de temps.

Le procureur du Syndicat conclut donc sur ce point qu'en vertu de ses droits de direction, le Collège était en droit de demander aux enseignantes et enseignants la reprise des cours annulés en raison de la grève à l'intérieur de leur période de disponibilité. Ce faisant, deux options étaient disponibles :

- i. Le Collège verse une rémunération additionnelle pour la reprise des cours en raison du fait qu'il exige des enseignantes et enseignants leur pleine prestation de

travail au cours de la période de disponibilité sans les libérer d'une autre charge de travail; ou

- ii. Le Collège libère les enseignantes et enseignants d'une autre charge de travail et n'a pas à leur verser une rémunération additionnelle, ce qui peut être fait en communiquant une directive à l'effet de ne pas demander la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève enseignante, en précisant qu'aucune rémunération additionnelle ne sera versée et en mentionnant «*qu'il appartient aux enseignants d'établir l'ordre de priorité de leurs tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite* ».

Selon lui, ce deuxième cas de figure est celui qui nous concerne puisque la directive transmise aux enseignantes et enseignants le 5 mai 2021 (**S-21**), dans des circonstances analogues, était fort similaire à celle communiquée dans l'affaire *Victoriaville*.

À cet égard, le procureur du Collège rappelle l'importance de la cohérence décisionnelle en matière d'arbitrage de griefs.

En ce qui a trait aux deux cas type soumis, le grief de madame Audrey Blair (**S-5**) et celui de monsieur Guy Desgranges (**S-4**) dont il met en cause la crédibilité en soulignant une contradiction entre des éléments de son témoignage et un échange de courriels intervenu entre lui et madame Froidevaux les 21 et 28 avril 2021 (**C-8**), le procureur du Syndicat soumet que l'essentiel des arguments avancés en appui à ces griefs ont été rejetés par l'arbitre SAINT-ANDRÉ dans l'affaire *Victoriaville* précitée.

Comme cet arbitre l'a affirmé, alors que la décision de demander uniquement la reprise des cours relevait du droit de gérance du Cégep, le nombre de cours dont la reprise était exigée ici était également minime par rapport à l'ensemble de la tâche d'un enseignant ou d'une enseignante. Cette reprise ne visait, dans le cas de madame Blair, que trois (3) heures de cours; dans le cas de monsieur Desgranges, que quatre (4) heures de cours; et, dans le cas de monsieur Parent, qui a également témoigné sur ce point, que deux (2) heures de cours (pièces **C-1** à **C-5**).

Cela vient grandement affaiblir l'argument du Syndicat selon lequel la directive du 5 mai (**S-21**) aurait été abusive ou déraisonnable.

Le procureur du Syndicat conteste par ailleurs l'affirmation du Syndicat à l'effet que la directive du 5 mai (**S-21**) n'était pas suffisamment claire.

Le Syndicat en avait été informé et en avait compris la teneur dès la réunion Collège-Syndicat (RCS) du 22 avril 2021 comme en attestent le procès-verbal et les documents contemporains produits (**S-20**, **S-19** et **C-25**).

Les échanges de courriels entre madame Blair et monsieur Desgranges et la Direction (**S-17** et **C-8**), de même que le libellé des griefs individuels produits (**S-4**, **S-5** et **C-3**) démontrent de quelle manière les intéressés comprenaient la situation.

Par ailleurs, en raison du *Consensus sur l'autonomie professionnelle (S-6)*, le Collège ne pouvait ni ne devait préciser davantage sa directive sur ce qui devait ou non être coupé ou priorisé par les enseignantes et enseignants, étant entendu que tous et toutes n'avaient pas à reprendre le même nombre d'heures de cours et que leur tâche différerait substantiellement.

Ainsi, tout comme dans l'affaire *Victoriaville*, si la directive était bien comprise par les enseignantes et enseignants, ceux-ci ou celles-ci ont préféré refuser de mettre en œuvre toute réelle tentative de l'exécuter. Ils ou elles n'ont fait aucun exercice de priorisation étant donné qu'ils ou elles considéraient qu'aucune tâche ne pouvait être coupée, ce sans autrement élaborer.

En résumé, tout comme dans l'affaire *Victoriaville*, la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) était claire, non déraisonnable, abusive ou arbitraire, et respectait la convention collective.

Plusieurs témoins, dont monsieur Nicolas Parent, ont reconnu que le Collège s'est comporté de la même façon que lors de la grève de 2015.

Monsieur Parent affirme cependant que les particularités de la session d'hiver 2021, soit la modification apportée à l'article 18 du RREC (**C-12**) permettant de déroger à l'exigence de 82 jours de cours par session et la *Lettre d'entente #12* précitée (**S-10**) faisaient en sorte que le Collège ne pouvait procéder ainsi.

Ces éléments ont été analysés par le Collège préalablement à sa décision relative à la reprise des cours. Le Collège a considéré qu'ils n'avaient aucune incidence sur la conformité de la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) et que la décision précitée dans l'affaire *Victoriaville* demeurait entièrement valide et applicable dans les circonstances.

En ce qui a trait à la modification de l'article 18 RREC (**C-12**), monsieur Parent a reconnu que le Collège aurait pu s'en prévaloir pour ne pas reprendre les cours, comme il l'a d'ailleurs fait à l'automne 2020 alors qu'il a fallu réduire la durée de la session d'automne à cause de l'incendie majeur s'étant produit en début d'année scolaire.

Comme l'a bien indiqué le Directeur des études, Mario Carrier, si ce sinistre avait pu constituer des « circonstances exceptionnelles » pouvant justifier une dérogation à l'exigence réglementaire des 82 jours de cours par session, il en était tout autrement pour les jours de grève survenus à la session d'hiver 2021.

Monsieur Carrier a bien expliqué que si le Collège n'avait pas exigé la reprise des deux jours de cours perdus à cause des grèves des enseignantes et enseignants, le principe fondamental d'équité inscrit à la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissage (S-7)* dont il est responsable de l'application, n'aurait pas été respecté, ce qui aurait été préjudiciable à certains groupes d'étudiantes et d'étudiants.

Par ailleurs, monsieur Carrier ne considérait pas que l'exercice du droit de grève constituait des « circonstances exceptionnelles » au sens du RREC, mais plutôt un moyen

de pression utilisé fréquemment par les syndicats dans le contexte de la négociation du secteur public.

Ces explications de monsieur Carrier sont convaincantes et il était tout à fait raisonnable pour le Collège de considérer que, contrairement à une pandémie mondiale ou un incendie ayant ravagé le bâtiment, l'exercice du droit de grève n'était pas une circonstance exceptionnelle permettant l'application de l'article 18 RREC pour réduire la durée de la session en violation flagrante de la PIEA.

Pour ce qui est de la *Lettre d'entente #12 (S-10)* qui suspendait la clause **8-3.02** de la convention collective énumérant les tâches complémentaires du Volet 2 auxquelles 173 heures pouvaient être consacrées à l'intérieur de la tâche d'enseignement, il est en preuve que les parties locales avaient convenu que le Collège pouvait en exiger la réalisation contre rémunération additionnelle. (**S-11 à S-14**)

Monsieur Parent affirme à tort que, cette clause étant ainsi suspendue, il était impossible pour les enseignantes et enseignants de procéder, à la session d'hiver 2021, à un exercice de priorisation des tâches du Volet 1 énumérées à la clause **8-3.01**.

En effet, la suspension des 173 heures destinées aux activités pédagogiques complémentaires ne dispensait pas chaque enseignante et enseignant de son obligation de fournir une disponibilité hebdomadaire de 32,5 heures, à raison de 6,5 heures par jour pendant une période de 10 mois comme le prévoit la clause **8-8.00** de la convention collective.

Comme il était expressément prévu à la *Lettre d'entente sur l'accompagnement pédagogique dans le contexte de l'état d'urgence sanitaire pour la session d'automne 2020 et d'hiver 2021 (S-27)* et au *Consensus sur l'autonomie professionnelle (S-6)*, le fait que les enseignantes et enseignants soient libérés de certaines activités spécifiques réalisées en temps normal n'atténuait pas leur obligation de fournir au Collège le nombre d'heures de disponibilité prévu à la convention collective.

Quant à savoir s'il était impossible de prioriser, de réaménager et même d'alléger quelque élément que ce soit dans le Volet 1 de la tâche d'enseignement prévu à la clause **8-3.01 a)**, l'argument portant sur le caractère supposément incompressible de la tâche d'enseignement a été rejeté dans toutes les précédentes décisions portant sur les grèves au collégial, comme le rappelle l'arbitre SAINT-ANDRÉ dans l'affaire *Victoriaville* précitée.

Comme dans cette affaire, les enseignantes et enseignants ont fait défaut de démontrer qu'ils ou elles ont procédé à un exercice sérieux de priorisation en évaluant ce qu'il était possible de réaménager, d'alléger ou de remettre dans leur tâche, qu'il s'agisse de réunions départementales ou de préparation de plans d'études et de cours, entre autres.

C'était non seulement possible, mais réalisable et attendu d'eux ou d'elles en raison de la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) et du *Consensus sur l'autonomie professionnelle (S-6)*.

En somme la *Lettre d'entente #12 (S-27)* n'empêchait aucunement le Collège de donner des consignes quant à la reprise des cours et de statuer sur la question de la rémunération qui y était associée.

Au contraire, comme l'affirmait le Directeur des études, Mario Carrier, puisqu'ils et elles n'avaient pas à réaliser les activités visées aux 173 heures de reconnaissance du temps de travail dont ils et elles avaient été libérés à la session d'hiver 2021, ils et elles pouvaient ainsi bénéficier d'un espace de temps additionnel pour réorganiser le tout.

La *Lettre d'entente #12* ne modifiait en rien le cadre d'analyse établi dans l'affaire *Victoriaville* précitée. Le Collège était donc en droit de procéder comme il l'a fait à l'exercice de son droit de direction.

Deux autres éléments militent en faveur du rejet des griefs.

Tout d'abord, en vertu du *Consensus sur l'autonomie professionnelle (S-6)*, les enseignantes et enseignants disposaient d'une telle autonomie pour revoir leurs priorités, aménager leur temps de travail et déterminer ce qu'ils ou elles comptaient faire avant le début de leurs vacances. Ainsi, ils ou elles étaient tout à fait libres d'aménager leur travail de façon à effectuer leur préparation pour la prochaine année au début de la session suivante plutôt qu'en fin de session.

Ce *Consensus* reconnaît qu'un enseignant ou une enseignante dispose d'une liberté quasi-totale pour aménager ou réaménager son horaire de travail, la seule contrainte étant la dispensation des cours comme tels.

La directive du 5 mai 2021 (**S-21**) se devait, comme elle l'a fait, de respecter cette responsabilité individuelle des enseignantes et enseignants eu égard à la gestion de leur temps.

Il leur revenait donc de prendre les moyens pour tenter de s'y conformer en évaluant leurs tâches prioritaires à la fin de la session d'hiver 2021, ce qui n'a définitivement pas été fait à la lumière des témoignages présentés.

À cet égard, les deux cas-type présentés impliquaient des enseignants ou enseignantes d'expérience ayant déjà enseigné par le passé à maintes reprises, tant à distance qu'en présence, les cours devant être préparés pour l'automne 2021. Considérant le faible nombre d'heures de reprise effectuées par ces deux personnes, il leur était tout à fait possible et réalisable de prioriser certaines tâches ou rencontres, ou encore de reporter les heures de préparation à l'automne 2021 au besoin en application de la directive.

Par ailleurs, il est en preuve que, lors de la grève du personnel de soutien du 19 au 21 mai 2021, le Collège a dispensé les enseignantes et les enseignants de fournir leur prestation de travail (**C-6**, **C-23** et **C-24**) sans perte de rémunération.

Si l'Employeur avait le droit d'ainsi alléger la tâche du personnel enseignant, dans le contexte où les heures de reprise exigées des deux cas-type présentés étaient

significativement inférieures à ces trois (3) jours de congé payé, il n'y avait certes pas lieu de leur octroyer une rémunération additionnelle, d'autant plus que leur salaire avait été versé, comme aux autres membres du corps professoral, pour les journées de reprise des 17 et 18 mai 2021.

Quant à savoir si la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) portait atteinte au droit de grève du Syndicat, le procureur s'en remet essentiellement à l'interprétation de l'arrêt de la Cour suprême *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] RCS 245, qui a été faite par l'arbitre Claude MARTIN dans l'affaire *Syndicat des professeures et professeurs du Cégep de Sainte-Foy c. Cégep de Sainte-Foy*, SAE 9573.

Il soumet que le Collège a respecté en tout point le droit de grève légalement exercé par le Syndicat. Aucune preuve n'a été présentée pour supporter cette prétention syndicale.

Le Collège n'a pas interdit au personnel enseignant de faire grève, ni ne l'a contrecarré de quelque manière que ce soit dans l'exercice de ce droit. La décision contestée, qu'aucune disposition de la loi et de la convention collective ne l'empêchait de prendre, n'a aucunement mis en péril leur droit à un véritable processus de négociation collective.

Enfin, la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) constituant l'exercice légitime des droits de la direction prévus à la clause **2-2.08** de la convention collective, reste à l'arbitre à établir si elle constituait un exercice abusif, arbitraire ou déraisonnable de ce droit.

Ce faisant, l'arbitre aura également à se prononcer sur cette même question en regard de l'article **46** de la *Charte des droits et libertés de la personne* dont le cadre d'analyse est à cet égard beaucoup plus contraignant.

Sur ce dernier point, le procureur cite les affaires suivantes :

- ◇ *Fraternité du Bas-St-Laurent c. Ambulances de Rimouski*, 2018 CANLII 151244 (Joëlle L'HEUREUX)
- ◇ *Fraternité des travailleurs et travailleuses du préhospitalier du Québec, section locale 592 c. Ambulance Demers inc.* 2023 CANLII 81536 (Nathalie FAUCHER)

Il en conclut que l'article **46** de la *Charte* n'est pas applicable en l'espèce parce que (1) il ne s'agissait pas d'une condition de travail injuste ou déraisonnable considérant notamment les obligations prévues au RREC, (2) elle n'impliquait aucune violation de la loi ou de la convention collective et (3) elle ne mettait définitivement pas en jeu la santé, la sécurité, ni l'intégrité physique du personnel enseignant.

En résumé, par une directive claire (**S-21**), le Collège a informé les enseignantes et enseignants qu'ils ou elles ne seraient pas rémunéré(e)s pour les heures de reprise à effectuer pendant leurs heures de disponibilité. Alors que le Collège les libérait de tâches dont il leur appartenait d'établir l'ordre de priorité, il ou elles devaient aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite.

Une telle directive n'était pas nouvelle dans le réseau collégial; elle faisait écho aux enseignements de la jurisprudence arbitrale qui légitimait cette pratique (affaires *Ahuntsic*, *Shawinigan* et *Victoriaville*). Or les enseignantes et enseignants ont refusé de la respecter et demandent d'être compensés pour le travail non autorisé qui a été effectué.

L'exercice du droit de grève comportait des conséquences financières pour les grévistes. Considérant l'exigence du RREC à l'effet qu'un minimum de 82 jours soient consacrés aux cours et à l'évaluation, si les griefs étaient reçus, les grévistes ne subiraient aucune conséquence salariale puisque l'Employeur serait privé de son pouvoir d'imposer des modalités de reprise, notamment en libérant les enseignantes et les enseignants de tâches, et ce au mépris du principe bien connu « *no work, no pay* ».

Quant à ces enseignants et enseignantes affirmant, à l'encontre de la directive (**S-21**), avoir effectué du travail additionnel non autorisé ou repris la disponibilité non fournie, il y aurait lieu de leur appliquer le raisonnement tenu par l'arbitre Denis NADEAU dans l'affaire *Alliance des professeures et professeurs de Montréal c. Commission scolaire de Montréal*, SAE 8551, lorsqu'il disait :

Cette décision personnelle ne peut leur être reprochée, mais rien en droit ne peut contraindre l'employeur de les rémunérer pour une telle substitution, non autorisée, de prestation de travail.

DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

2-2.09

Le Syndicat reconnaît le droit du Collège à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

(...)

2-3.01

Ni le Collège, ni le Syndicat n'exercent ni directement, ni indirectement de contrainte, menace, discrimination ou distinction injuste contre une enseignante ou un enseignant à cause de sa race, de son origine ethnique, de sa condition sociale, de sa nationalité, de sa langue, de son sexe, de son état de grossesse, de son état civil, de ses liens de parenté, de ses orientations sexuelles, de sa situation parentale, de son âge, d'un handicap physique, de ses croyances, de ses actions politiques, de l'exercice de ses libertés d'enseignement, de l'exercice d'un droit ou de l'accomplissement d'une obligation que lui reconnaît ou lui impose la présente convention collective ou la loi.

(...)

8-3.01

a) Volet 1

La tâche d'enseignement comprend notamment les activités :

- 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 des examens;
- la révision des corrections demandées par les étudiantes et 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;
- les activités particulières d'encadrement des étudiantes et étudiants reconnues dans la charge individuelle par la CIL, qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

b) Volet 2

La tâche d'enseignement comprend aussi pour certaines enseignantes et certains enseignants les activités :

- la coordination départementale;
- la coordination des comités de programme;
- la participation aux rencontres d'un comité de programme pour lequel elle ou il a été désigné par son département;

et également, dans la mesure où l'enseignante ou l'enseignant y consent :

- la participation, au niveau local, au développement, à l'implantation ou à l'évaluation des programmes;
- des activités de perfectionnement;
- le recyclage;
- les stages ou activités en milieu de travail reliés à la discipline;
- des fonctions de recherche ou d'innovation pédagogique;
- des activités dans les centres de transfert technologique;
- la participation au développement institutionnel lié à l'enseignement régulier;
- les autres activités particulières d'encadrement des étudiantes et des étudiants qui sont compatibles avec les disciplines inscrites au contrat et l'expérience de l'enseignante ou de l'enseignant.

8-3.02

Dans le cadre de la reconnaissance du temps de travail, sans limiter la portée des articles 4-1.00, 8-3.00, 8-4.00, 8-5.00, 8-8.00 et sans augmenter la tâche des enseignantes et enseignants des cégeps, les parties nationales conviennent que le temps de travail

reconnu comporte aussi le temps de travail relié aux activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes ainsi qu'aux activités pédagogiques mentionnées à l'alinéa d) de la présente clause :

- a. À même ses trente-deux virgule cinq (32,5) heures de disponibilité hebdomadaire fournies conformément à l'article 8-8.00 de la convention collective, chaque enseignante ou enseignant à temps complet consacre cent soixante-treize (173) heures par année d'enseignement à la réalisation d'activités pédagogiques et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes.
- b. (...)
- c. (...)
- d. Les activités pédagogiques visées à la présente clause comprennent :
 - les activités d'encadrement des étudiantes et étudiants;
 - les activités de formation pédagogique (ne se limitant pas uniquement à des cours),;
 - les activités d'assistance professionnelle aux enseignantes et enseignants;
 - les activités d'information et de promotion liées au développement institutionnel;
 - d'autres activités liées à l'amélioration de la réussite, après entente entre le département et le Collège.

(...)

8-8.01

- a) L'enseignante ou l'enseignant à temps complet est à la disposition du Collège six heures et demie (6½) par jour, du lundi au vendredi. Cette disponibilité est établie pour un minimum d'une session entre la huitième (8^e) et la vingt-troisième (23^e) heure, à moins d'entente entre les parties.

DÉCISION

Les quatre griefs sous étude, un grief collectif (**S-2**), un grief syndical (**S-3**) et deux griefs individuels (**S-4** et **S-5**) contestent la décision du Collège d'exiger des enseignantes et enseignants ayant fait grève en toute légalité les 30 mars 2021 et 13 mai 2021, de reprendre sans rémunération supplémentaire, les 17 et 18 mai 2021, les activités pédagogiques ayant été annulées lors de ces jours de grève.

Dans le secteur de l'éducation, cette question du droit pour les enseignantes ou enseignants grévistes d'être rémunérés lorsque l'Employeur exige la reprise d'activités

pédagogiques ayant été annulées lors de jours de grève a fait l'objet de trois sentences arbitrales auxquelles les deux procureurs se sont référés.

Dans l'affaire *Collège Ahuntsic* (SAE 8138), confirmée en révision judiciaire par la Cour supérieure (2008, CanLII 5987), l'arbitre Pierre-A. FORTIN faisait droit en ces termes à la partie du grief sous étude s'apparentant au cas qui nous occupe :

[72] Il s'agit d'un point important sur lequel le tribunal doit se pencher, d'autant plus qu'en l'espèce, c'est la base même du litige. Il y a eu grève légale, coupure de salaire et reprise du travail et jusque-là, tous en conviennent, chacun est dans son droit. Dans un contexte de travail différent, comme une quelconque autre entreprise, le travail effectué, reprise ou non, est rémunéré. Cependant, dans la présente affaire, le contexte est particulier, du fait qu'on soit en présence d'un contrat annuel assorti d'une disponibilité définie et d'une tâche globale à accomplir.

[76] Bien que chaque partie ait agi en conformité avec ses engagements et ses responsabilités, le tribunal considère que si tout le travail a été accompli en conformité du contrat de travail, le salaire devrait correspondre, sinon une partie tire avantage de la situation, au détriment de l'autre. (...) Même si en l'espèce, la reprise a été réalisée à l'intérieur de la disponibilité, cela demeure une reprise, c'est-à-dire un ajout au travail planifié, d'autant plus qu'aucune preuve n'a démontré que les enseignantes et enseignants avaient été libérés de leurs tâches prévues lors de ces jours de reprise.

(...)

[78] Non seulement le collègue n'a pas subi de préjudice, mais la partie patronale a récupéré le salaire de quelques jours des enseignants ayant exercé légalement la grève. Avec tout le respect pour la position des parties, le tribunal croit qu'en matière de relations de travail et en conformité avec le contrat, si le travail n'est pas accompli, il n'y a pas de rémunération, mais si le travail est réalisé, on doit le soit versée.

Dans l'affaire *Shawinigan* (SAE 8593), confirmée en révision judiciaire par la Cour d'appel (2015 CanLII 385), l'arbitre Gilles GIGUÈRE accueillait les griefs et ordonnait au Collège de payer une rémunération supplémentaire, aux enseignantes et enseignants s'étant vu exiger, en conséquence d'une modification du calendrier scolaire, la reprise des cours, laboratoires, ateliers et stages annulés lors d'une grève légale.

L'arrêt de la Cour d'appel résume bien les tenants et aboutissants de la décision de l'arbitre GIGUÈRE en ces termes :

[17] En faisant sien le raisonnement de l'arbitre Fortin, l'arbitre Giguère estime qu'en exigeant la reprise des cours prévus lors de l'exercice de la grève, sans en contrepartie libérer les enseignants concernés de certaines de leurs autres tâches prévues à la convention collective, ni ajouter à leur rémunération, le Collège

récupère sans compensation le travail dont il a été privé en raison de la grève des enseignants, ce qu'il ne peut endosser.

[18] Il rejette ainsi la thèse des intimés voulant que le Collège n'ait aucune obligation de verser une rémunération additionnelle aux enseignants puisque la reprise des cours a eu lieu à l'intérieur de leurs heures de disponibilité prévues à la convention collective et pour lesquelles ceux-ci sont déjà rémunérés.

[19] Nul ne conteste que les enseignants à temps complet doivent être à la disposition du Collège 32h et demie par semaine, du lundi au vendredi, au cours de l'année d'enseignement d'une durée de dix mois. Les dispositions de la convention collective ne portent pas à ambigüité sur cette question (articles 1-2.03, 8-3.01).

[20] Par contre, l'arbitre retient que la convention collective ne confère pas pour autant pleine latitude au Collège pour dicter aux enseignants l'utilisation de leur temps de travail à l'intérieur de leur disponibilité aux fins de récupérer les cours qui auraient dû être donnés durant les journées de grève. L'analyse de l'arbitre Fortin, que reprend l'arbitre Giguère, repose sur le contexte particulier de la convention collective selon lequel un enseignant bénéficie « [...] d'un contrat annuel assorti d'une disponibilité définie et d'une tâche globale à accomplir ». On peut aussi ajouter l'autonomie dont bénéficient les enseignants dans l'exécution de leurs tâches, à l'exception des heures propres à l'enseignement. L'arbitre Giguère écrit : « [...] une réalité demeure : la tâche d'un enseignant de cégep s'accomplit sur une période de dix mois et il y a du travail pour dix mois ». Or, en exigeant que certains enseignants donnent leurs cours une journée où normalement ils n'auraient pas dû enseigner, sans en contrepartie les libérer d'une autre charge de travail équivalente, ceux-ci sont privés du temps qu'ils auraient dû consacrer à l'intérieur de leur période de disponibilité aux autres volets de leur tâche d'enseignement (article 8-4.0). D'où la conclusion de l'arbitre voulant que le Collège ne puisse récupérer les heures d'enseignement perdues en raison des journées de grève sans compensation additionnelle.

[21] L'arbitre Giguère cite d'ailleurs avec approbation le paragraphe 76 de la première décision de l'arbitre Fortin où ce dernier écrit :

[76] [...] Même si, en l'espèce, la reprise a été réalisée à l'intérieur de la disponibilité, cela demeure une reprise, c'est-à-dire un ajout au travail planifié. D'autant plus qu'aucune preuve n'a démontré que les enseignantes et enseignants avaient été libérés de leurs tâches prévues ces jours de reprise.

[22] À la lumière de la preuve devant lui, l'arbitre Giguère pouvait arriver à cette même conclusion factuelle en ce que le Collège a exigé la reprise des cours annulés en raison de la grève sans en contrepartie libérer les enseignants concernés d'une autre charge de travail au cours de la période de disponibilité.

Dans l'affaire *Victoriaville* (SAE 9578), Yves SAINT-ANDRÉ rejetait les grief soumis pour contester le fait que le Collège ait exigé d'enseignants et enseignantes ayant exercé légalement leur droit de grève, la reprise sans rémunération additionnelle, selon les modalités d'un calendrier scolaire conséquemment révisé, des cours annulés lors des journées de grève.

Conscient du fait que la Cour suprême du Canada venait tout juste de refuser la demande de permission d'en appeler de l'arrêt de la Cour d'appel dans l'affaire *Shawinigan* précitée, l'arbitre SAINT-ANDRÉ distinguait les circonstances du cas sous étude de celles des deux décisions précitées en ces termes :

[273] L'Employeur conteste la réclamation du Syndicat en soutenant que seule la reprise des cours annulés en raison de la grève a été demandée et que les enseignants ont été avisés qu'ils devaient se compenser, pour la reprise des cours, à même les activités prévues au plan de travail départemental.

(...)

[297] En l'espèce, le Collège a pris la décision de libérer les enseignants de l'exécution de tâches pour compenser la reprise des heures de cours.

(...)

[300] Dans l'affaire *Collège Shawinigan*, la Cour d'appel reconnaît que la décision de libérer les enseignants de certaines tâches revient à l'employeur. Il s'agit là de l'exercice du droit de direction du Collège.

(...)

[305] En contrepartie pour la prestation de cours pendant la reprise, le Collège avise les enseignants qu'ils sont libérés d'une autre charge de travail pour une durée équivalente. La note de service S-21 fait spécifiquement référence au plan de travail départemental.

[306] La décision de limiter la reprise à la prestation de cours et, en contrepartie, de libérer les enseignants d'une partie de leurs tâches pour compenser cette reprise ne représente pas, en l'espèce, un exercice déraisonnable du droit de direction du Collège.

(...)

[310] (...) la preuve révèle que les parties acceptent et tolèrent qu'un cours-groupe ne reçoive pas la totalité des heures de cours prévues.

[311] Dans le cas qui nous occupe, l'Employeur ne demande pas aux enseignants de se libérer des heures de cours mais plutôt de se compenser à même les autres

charges de travail qui composent majoritairement les 32,5 heures de disponibilité hebdomadaire fournies par l'enseignant.

[312] La période accordée pour opérer cette compensation correspond à plus de 7 mois, soit du 29 octobre 2025 au 14 juin 2016. À première vue, cette période ne peut être qualifiée de déraisonnable.

(...)

[314] L'examen des journaux de conciliation (...) pour les quatre cas types montre que pour quatre jours de grève, les heures se rapportant strictement à la prestation de cours lors de la reprise sont peu significatives (...)

[315] Il s'agit là d'une infime portion de l'entièreté de la tâche à accomplir par l'enseignant pendant l'année scolaire. À nouveau, j'estime que cela démontre que la note de service n'est pas abusive ou déraisonnable.

(...)

[318] Les décisions rendues dans les affaires *Collège Ahuntsic* et *Collège Shawinigan* reposent sur une prémisse de base. Lorsque l'employeur exige la reprise des cours qui n'ont pu être donnés en raison de la grève, sans en contrepartie libérer les enseignants de certaines de leurs autres tâches, le collège récupère sans compensation le travail dont il a été privé en raison de la grève des enseignants.

[319] Le droit est acquis si les enseignants ne sont pas libérés de certaines de leurs autres tâches.

Si, la conclusion de l'arbitre SAINT-ANDRÉ dans l'affaire *Victoriaville* s'est avérée différente de celle à laquelle étaient arrivés les arbitres FORTIN dans l'affaire *Ahuntsic* et GIGUÈRE dans l'affaire *Shawinigan*, force est de constater que ces trois décisions ont affirmé et appliqué le même principe. Ce sont les particularités de la preuve présentée devant lui et sa façon de l'analyser qui ont fondé la conclusion différente retenue par l'arbitre.

Contrairement à ce qui avait pu être le cas dans les affaires *Ahuntsic* et *Shawinigan*, dans l'affaire *Victoriaville*, l'arbitre SAINT-ANDRÉ a alors considéré que l'Employeur avait prouvé que la charge de travail de la reprise avait été compensée par une libération adéquate à l'intérieur de la période de disponibilité, d'où le rejet du grief.

En analysant la portée de ces trois sentences arbitrales, il est essentiel de ne pas perdre de vue le constat qui leur sert de fondement, à savoir que l'enseignante ou l'enseignant est lié par un contrat annuel qui l'oblige à accomplir une tâche globale à l'intérieur d'une période de disponibilité définie. Le fait qu'il ou elle bénéficie d'un degré d'autonomie professionnelle appréciable aux fins d'exécuter cette tâche dans le temps de disponibilité imparti ne modifie en rien la teneur de l'objet de ce contrat annuel.

Comme le disait l'arbitre GIGUÈRE dans l'affaire *Shawinigan*, « une réalité demeure : la tâche d'un enseignant de cégep s'accomplit sur une période de dix mois et il y a du travail pour dix mois » [par. 133].

Là-dessus, en révision judiciaire, la Cour d'appel ajoutait au moment de valider la conclusion de l'arbitre : « Or, en exigeant que certains enseignants donnent leurs cours une journée où normalement ils n'auraient pas dû enseigner, sans en contrepartie les libérer d'une autre charge de travail équivalente, ceux-ci sont privés du temps qu'ils auraient dû consacrer à l'intérieur de leur période de disponibilité aux autres volets de leur tâche d'enseignement » [par. 20].

Cela dit, si ce raisonnement a été appliqué au cas d'enseignantes ou d'enseignants dont les cours, annulés du fait de la grève, ont dû être repris à la demande de l'Employeur, qu'en est-il du cas des enseignantes et enseignants qui n'avaient pas de cours à leur horaire lors de ces jours de grève?

J'estime qu'en toute logique, il faut considérer que ces enseignantes et enseignants auraient alors dû consacrer leur période de disponibilité « aux autres volets de leur tâche d'enseignement », ce qu'ils ou elles n'ont bien évidemment pas pu faire vu leur participation à la grève.

La modification subséquente du calendrier scolaire pour y ajouter deux jours de classe afin de compenser l'effet de ces deux jours de grève, impliquait nécessairement que les étudiantes et étudiants avaient droit non seulement à la reprise des cours annulés, mais également à tous les services pédagogiques devant leur être dispensés par le Collège ces jours-là dans le cadre de chacun des cours auxquels ils ou elles étaient inscrits.

En d'autres termes, le Collège ne faisait pas que reporter à d'autres dates les cours qui étaient inscrits à l'horaire et qui avaient été annulés, mais aussi la période de disponibilité que les enseignantes et enseignants devaient consacrer aux autres volets de leur tâche d'enseignement afin de respecter leurs obligations envers leurs étudiantes ou étudiants dont le calendrier scolaire avait été ainsi redéfini.

En effet, si l'essentiel de la tâche d'une enseignante et d'un enseignant s'exprime par la liste des cours qui sont inscrits à sa charge de travail, la responsabilité d'un cours ne se limite pas à la seule prestation en classe en fonction de l'horaire. Elle implique notamment le temps de préparation, le suivi et l'encadrement des étudiantes et étudiants, la préparation, l'administration, la correction et le suivi des processus d'évaluation.

En fait, il m'apparaît important de prendre en compte que, pour tout enseignant ou enseignante, l'essentiel du temps de disponibilité au cours de l'année scolaire est consacré non pas aux seules heures de présence en classe, mais aussi aux diverses tâches nécessairement inhérentes à la dispensation des cours dont il ou elle a la responsabilité.

Dans cette perspective, je reformulerai donc ainsi ce principe élaboré par la jurisprudence arbitrale et que je considère également applicable en l'espèce : **S'il peut exiger, des enseignantes et enseignants ayant exercé leur droit de grève, la reprise, à l'intérieur de leur période de disponibilité, des activités pédagogiques qui étaient prévues à leur tâche mais qui n'ont pas été exécutées de ce fait, le Collège doit, en contrepartie, les libérer d'une charge de travail équivalente ou, à défaut, les rémunérer pour cet ajout au travail planifié.**

Ce principe étant posé, qu'en est-il du présent cas?

Pour bien mettre notre dossier en perspective, il faut rappeler certains faits qui, me semble-t-il, doivent être pris en compte dans le processus décisionnel.

Tout d'abord, à compter de la session d'hiver 2020, et pour toute la période qui nous occupe ici, la pandémie de la Covid 19 provoqua des perturbations considérables dans l'organisation et dans le déroulement des activités pédagogiques des établissements d'enseignement collégial. C'était en quelque sorte une « tempête parfaite » qui frappait brutalement tous les aspects de notre vie en société, y compris bien évidemment la réalité du milieu scolaire.

Cette situation totalement inédite imposa un haut niveau de stress et un alourdissement important de la tâche, tant aux directions des Collèges chargées de planifier et d'assurer la poursuite des activités pédagogiques de manière à garantir l'atteinte des objectifs des programmes de formation, qu'au personnel enseignant appelé à exercer ses fonctions dans ce contexte instable, marqué par l'imposition de contraintes sanitaires majeures, d'ajustements constants dans les façons de faire, et par le recours massif à l'enseignement à distance ou à des modes d'enseignement alternatifs pour lequel ce personnel n'était, plus souvent qu'autrement, ni formé, ni équipé.

Déjà le 19 mai 2020, lors de l'assemblée générale du Syndicat, une résolution était adoptée à l'unanimité (**S-25**) demandant notamment à la Direction et au CA du Cégep « de prendre toute la mesure de l'état de fatigue psychologique des enseignants, de la charge de travail supplémentaire et considérable occasionnée par l'actuelle situation, de la lourdeur des processus administratifs » et dénonçant « la banalisation de l'enseignement à distance » et le manque d'empathie de la direction à cet égard.

De fait, le 9 décembre 2020, afin de contrer l'alourdissement considérable de la tâche du personnel enseignant dans le contexte de la pandémie, les parties nationales signaient la *Lettre d'entente 2015-2020 – numéro 12 (S-10)*, ayant pour effet, notamment, d'alléger la tâche d'enseignement en suspendant, pour la session d'hiver 2021, la clause **8-3.02** de la convention collective aux fins de la reconnaissance du temps de travail.

Cet allègement, tel que défini au paragraphe a) de la clause **8-3.02**, visait spécifiquement le temps normalement consacré par le personnel enseignant à des activités pédagogiques complémentaires et à des « activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes » :

À même ses trente-deux virgule cinq (32,5) heures de disponibilité hebdomadaire fournies conformément à l'article **8-8.00** de la convention collective, chaque enseignante et enseignant à temps complet consacre cent soixante-treize (173) heures par année d'enseignement à la réalisation d'activités pédagogiques et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes ».

Les éléments constitutifs de la tâche d'enseignement sont en effet énumérés à la clause **8-3.01** de la convention collective qui distingue les activités dites du Volet 1 (par. a) et les activités dites du Volet 2 (par. b).

Le Volet 1 comprend toutes les activités en lien avec la relation pédagogique entre l'enseignante ou l'enseignant et les étudiantes et étudiants qui lui sont spécifiquement confiés dans le cadre de ses cours, soit, notamment, la planification, la préparation, l'adaptation et la dispensation des cours, l'encadrement et l'évaluation, ainsi que la participation aux journées pédagogiques et aux diverses rencontres départementales et activités connexes.

Le Volet 2 regroupe un ensemble d'activités pédagogiques complémentaires et d'activités de concertation inhérentes à la vie pédagogique des programmes, telles la participation à la concertation départementale ou aux activités des comités de programme, la participation aux processus de développement, d'implantation ou d'évaluation des programmes, le perfectionnement, le recyclage, les stages en milieu de travail, les fonctions de recherche et d'innovation pédagogique, les activités liées au transfert technologique, la participation au développement institutionnel en lien avec l'enseignement régulier et diverses autres activités particulières d'encadrement des étudiantes et étudiants.

Si, du fait de l'entente nationale précitée (**S-10**), toutes les activités de ce Volet 2 étaient ainsi exclues de la tâche d'enseignement pour la session d'hiver 2021, des aménagements locaux ont néanmoins été convenus entre les parties pour permettre que des tâches relevant de ce Volet 2, qui étaient jugées essentielles par le Collège, puissent être effectuées par des enseignantes ou par des enseignants contre rémunération supplémentaire (**S-11** à **S-14**).

Par ailleurs, la *Lettre d'entente # 12 (S-10)* contenait en annexe une *Liste de mesures mises en place dans certains cégeps et susceptibles d'améliorer, en situation de pandémie, la réussite des étudiantes et étudiants ainsi que les conditions d'exercice des enseignantes et enseignants*.

Parmi ces recommandations d'allègement de la tâche enseignante, on retrouvait notamment les suivantes :

- La possibilité pour le Collège de surembaucher sans pénalité pour aider à décharger le corps enseignant;
- La possibilité de raccourcir la session pour l'alléger;

- La suggestion de consulter le Syndicat;
- La possibilité de rallonger la session contre rémunération pour offrir aux enseignantes et aux enseignants plus de temps pour bien faire les choses.

Incidentement, sur le premier point, le procureur du Syndicat a mis en preuve des éléments visant à établir qu'au cours de l'année scolaire 2020-2021, une situation de sous-embauche existait au Collège (**S-26a** et **S-26b**) et que cette situation était préjudiciable à l'ensemble des enseignantes et enseignants. Je n'ai pas pris en compte ces éléments, estimant que la question ainsi soulevée n'était pas pertinente en l'espèce.

Sur le deuxième point, à la suite d'un incendie majeur survenu le 20 août 2020, le Collège avait décidé de se prévaloir de la possibilité de déroger aux exigences de l'article 18 du *Règlement sur le régime des études collégiales* pour raccourcir la durée de la session d'automne (**C-27**). Cette possibilité, ultérieurement consacrée par le décret du 19 décembre 2020 amendant cet article 18, ne fut pas envisagée pour abrégier le trimestre d'hiver perturbé par les deux jours de grève du personnel enseignant, les 30 mars 2021 et 13 mai 2021, ainsi que par les trois jours de grève du personnel de soutien, les 19, 20 et 21 mai 2021.

De fait, à la session d'hiver 2021, le calendrier scolaire fut modifié pour reporter des échéances, au fur et à mesure des jours de grève du personnel enseignant et du personnel de soutien (**S-17b**, **S-18** et **C-6b**), afin que la session d'hiver comporte toujours 82 jours consacrés aux cours et à l'évaluation tel que prescrit à l'article 18 RREC. Ce report des journées de grève fut cependant fait sans que la durée de la période de disponibilité des enseignantes et enseignants inscrite à ce même calendrier scolaire ne soit modifiée.

Le Directeur des études, Mario Carrier, explique qu'on considérait important de maintenir un calendrier scolaire de quinze (15) semaines de cinq (5) jours afin de respecter le principe de l'équité d'apprentissage qui est l'une des exigences de la *Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages* (**S-7**) dont il est responsable de l'application.

Par ailleurs, on estimait n'y avait pas lieu d'envisager la possibilité d'abrégier la durée de la session, comme cela avait été fait à l'automne par le report de la date du début de la session en conséquence de l'incendie majeur survenu dans les locaux, puisqu'une grève ne pouvait être assimilée aux « circonstances exceptionnelles » pouvant justifier une telle dérogation en application de l'article 18 du *Règlement sur le régime des études collégiales* (**S-9**).

Comme l'a représenté le procureur du Collège, il ne s'agissait que d'un moyen de pression utilisé par le Syndicat, comme lors de précédentes négociations dans le secteur public.

Pour ce qui est de la justification portant sur le respect du principe de l'équité d'apprentissage entre les différents groupes d'un même cours, il est en preuve qu'une telle situation n'est pas exceptionnelle dans le cours normal des opérations, comme lors

d'une fermeture due à une tempête de neige ou encore, dans le respect régime aménagé par la section 6 du *Consensus sur l'autonomie professionnelle en enseignement (S-6)*, lorsqu'une enseignante ou un enseignant doit s'absenter.

De la même manière, il est en preuve qu'une pratique existe à l'effet de permettre aux enseignantes et enseignants qui le jugent à propos, de fixer l'examen final d'un cours lors de la dernière semaine d'enseignement qui précède la période réservée aux évaluations de fin de session, ce qui implique que les étudiantes et étudiants en cause aient une semaine de cours de moins que ce qui est normalement prévu au calendrier scolaire.

En ce qui a trait au fait de ne pas assimiler une grève à des « circonstances exceptionnelles » au sens de l'article 18 du RREC, il suffit de regarder la chose du point de vue des étudiantes et étudiants, voyant ainsi leur session d'hiver substantiellement perturbée par ces événements difficilement prévisibles et en tout état de cause inhabituels, pour conclure que cet argument, tout comme le précédent, n'était absolument pas convaincant.

Quoiqu'il en soit, force est de constater que la décision de se prévaloir ou non de la possibilité d'abrèger la session n'avait pas à être remise en cause puisqu'elle relevait entièrement de la responsabilité du Collège et de ses droits de gérance affirmés à la clause **2-2.09** précitée. Tout au plus, les explications ainsi fournies par le Collège permettaient-elles de percevoir l'état d'esprit de la Direction face à l'exercice par les enseignantes et enseignants de leur droit de grève.

Ainsi donc, à la session d'hiver 2021, alors que la tâche d'enseignement de tous les membres du personnel enseignant était entièrement constituée, pour toute sa durée, d'activités pédagogiques du Volet 1, les enseignantes et enseignants ont tenu deux jours de grève, les 30 mars 2021 et 13 mai 2021, ce qui entraîna la fermeture de l'établissement et l'annulation, puis le report de toutes les activités pédagogiques prévues ces jours-là.

Cette reprise de ces activités pédagogiques annulées du fait de la grève fut exigée par le Collège, à l'intérieur de la période de disponibilité conséquemment réduite des enseignantes et enseignants, dans les circonstances suivantes.

Élaborée en Régie de direction à la suite de représentations syndicales sur les modalités de la reprise annoncée des cours et travaux annulés lors de la journée de grève du 30 mars 2021 (**C-18**), la position du Collège fut présentée et discutée lors d'une rencontre Collège-Syndicat (RCS) le 22 avril 2021 (**C-25** et **S-20**), avant de faire l'objet d'une communication de la Directrice des ressources humaines, Katia Froidevaux, le 5 mai 2021 (**S-21**), en ces termes :

Par la présente, nous vous confirmons qu'il n'y aura pas de rémunération additionnelle qui sera versée lors de la reprise des cours du 17 mai (en lien avec la grève du 30 mars). En effet, la position du cégep est de ne pas demander la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève enseignante. Au-delà de la réalisation des tâches qui sont exigées par le cégep *

il appartient aux enseignants d'établir l'ordre de priorité de leurs autres tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite.

Aussi, suite à l'annonce d'une grève prévue le 13 mai et après constat de cette grève, il y aura une autre modification au calendrier scolaire. La reprise de la journée en question se fera aussi selon les modalités énoncées plus haut.

L'astérisque qui apparaît à la cinquième ligne du premier alinéa de cet avis est d'une importance capitale en ce qu'il renvoie à la clause **8-3.01 a)** de la convention collective énumérant les éléments constitutifs du Volet 1 de la tâche d'enseignement, dont le texte, précité, est reproduit intégralement au document.

Il est fondamental de bien saisir ici le sens de cette directive de l'Employeur et d'en décoder la véritable portée, eu égard au contexte particulier de l'époque, à la lumière de la preuve faite et des arguments soumis.

Cette décision de l'Employeur intervenait au plus fort de la pandémie dont nous avons tenté de rappeler ci-dessus de façon lapidaire les impacts considérables pour toutes les parties prenantes au projet éducatif du Collège.

La première chose qui frappe à la lecture de cette communication c'est que la décision alors arrêtée par la direction était de modifier le calendrier scolaire en ajoutant successivement deux journées pour compenser les deux jours de grève, ce qui permettait conserver le calendrier de quinze (15) semaines de cinq (5) jours prescrit par le *Règlement sur le régime des études collégiales*. Cet ajout était fait, nous l'avons dit, sans modification de la durée de la période de disponibilité des enseignantes et enseignants telle que fixée au même calendrier, laquelle se voyait abrégée conséquemment.

En reformatant ainsi le calendrier scolaire pour y intercaler deux journées supplémentaires, les 17 et 18 mai 2021, tout juste avant la période des examens de fin d'année, le Collège garantissait aux étudiantes et étudiants, pour chacun de leurs cours, le report de toutes les activités pédagogiques qui auraient dû normalement se tenir lors des deux jours de grève de leurs enseignantes ou enseignants.

Ce faisant, le Collège ne se limitait pas simplement à reporter à d'autres dates les seuls cours inscrits à l'horaire qui avaient été annulés du fait de la grève, mais aussi la période de disponibilité que les enseignantes et enseignants devaient également consacrer aux autres volets de leur tâche d'enseignement afin de respecter leurs obligations envers leurs étudiantes ou étudiants dont le calendrier scolaire avait été ainsi redéfini.

Une lecture attentive de la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) confirme cette interprétation.

On peut tout d'abord constater que si son texte reproduisait en partie le libellé de la directive analogue considérée par l'arbitre SAINT-ANDRÉ dans l'affaire *Victoriaville* (paragraphe 37), décision au sujet de laquelle j'ai par ailleurs certaines réserves, le texte en différait sur un point essentiel.

La directive prétendait en effet « ne pas demander la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des journées de grève », tout en exigeant en fait des enseignantes et enseignants, en référant au *verbatim* de la clause **8-3.01 a)**, qu'ils ou elles établissent, « au-delà de la réalisation des tâches qui sont exigées par le cégep », « l'ordre de priorité de leurs autres tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite ».

Par un simple astérisque, faut-il le rappeler, cette locution « au-delà de la réalisation des tâches qui sont exigées par le cégep » renvoyait à l'énumération des éléments du Volet 1 de la tâche d'enseignement qui constituait, à la session d'hiver 2021, la totalité de la charge de travail des enseignantes et enseignants.

Dans ce contexte, la demande qui leur était faite « d'établir l'ordre de priorité de leurs autres tâches » était dénuée de tout sens, puisqu'ils ou elles n'avaient d'autre tâche que celles du Volet 1.

Par ailleurs, en prétendant «ne pas demander la reprise des heures de disponibilité non fournies lors des jours de grève », tout en reprogrammant intégralement ces jours de grève au calendrier scolaire sans modifier en conséquence la durée de la période de disponibilité du personnel enseignant, le Collège dissociait artificiellement la tâche et le temps de disponibilité nécessaire à son exécution et récupérait sans compensation le travail dont il avait été privé en raison de la grève des enseignants.

Comme le rappelait l'arbitre FORTIN dans l'affaire *Ahuntsic*, les enseignantes et enseignants sont liés par « un contrat annuel assorti d'une disponibilité définie et d'une tâche globale à accomplir » [72].

Plus loin il faisait un constat qui m'apparaît tout à fait pertinent dans le cas qui nous occupe :

[76] (...) Même si en l'espèce, la reprise a été réalisée à l'intérieur de la disponibilité, cela demeure une reprise, c'est-à-dire un ajout au travail planifié, d'autant plus qu'aucune preuve n'a démontré que les enseignantes et enseignants avaient été libérés de leurs tâches prévues lors de ces jours de reprise.

S'il est clair que les enseignantes et enseignants n'ont pas été libérés des tâches prévues lors des jours de reprise, les 17 et 18 mai 2021, le Collège a prétendu, en s'autorisant de la liberté et de la latitude qui leur sont reconnues par le *Consensus sur l'autonomie professionnelle (S-6)*, avoir néanmoins allégé leur tâche en leur mentionnant qu'il leur appartenait d'établir l'ordre de priorité de leurs autres tâches et d'aménager leur travail à l'intérieur de cette période de disponibilité réduite.

En tout respect, je considère pour ma part que l'autonomie professionnelle reconnue aux enseignantes et aux enseignants par ce *Consensus* l'a été aux seules fins d'exécuter leur tâche, ce qu'ils ou elles devaient faire et ont fait en totalité du regard de la preuve.

En l'espèce, il appartenait au Collège, qui ne l'a pas fait, d'évaluer, d'identifier et de communiquer clairement aux enseignantes et enseignants les modalités d'un allègement adéquat de leur tâche à l'intérieur de leur période de disponibilité, s'il estimait que la chose était possible. Le Collège ne pouvait pas, comme il l'a fait, dénaturer le sens de la reconnaissance de l'autonomie professionnelle en demandant aux enseignantes et enseignants de trouver les moyens de compléter intégralement leur tâche annuelle à l'intérieur d'une période de disponibilité réduite.

À cet égard, le Collège a représenté que les enseignantes et enseignants bénéficiaient de marges de manœuvre qui leur aurait aisément permis, à l'intérieur de leur période de disponibilité réduite, de réaliser cet exercice d'élagage et de priorisation de la tâche qu'il exigeait dans l'exercice de ses droits de gérance, exercice auquel ils et elles auraient refusé de se livrer.

Le Collège a tout d'abord allégué que la *Lettre d'entente # 12 (S-10)*, qui avait suspendu l'application de la clause **8-3.02** à la session d'hiver, avait allégé leur tâche, leur permettant ainsi de bénéficier d'un « espace de temps additionnel pour réorganiser le tout ».

Il va sans dire que cet argument, quelque peu surprenant, ne tient pas la route. L'allègement en question, convenu par les parties nationales à l'automne 2020, avait précisément pour objet de compenser un tant soit peu l'impact considérable que la pandémie avait sur la lourdeur de la tâche des enseignantes et enseignants à la session d'hiver 2021.

Le Collège a représenté par ailleurs, que les enseignantes et enseignants avaient bénéficié de trois jours de congé payés, du 19 au 21 mai 2021, alors que le personnel de soutien du Collège était en grève. Il a même soumis que « les heures de reprise ont été largement compensées du fait de ces 3 jours rémunérés aux enseignants tout en étant dispensés de fournir une prestation de travail ».

Pourtant, le Collège avait alors avisé expressément les enseignantes et enseignants qu'ils ou elles n'avaient pas à fournir leur prestation de travail ces jours-là (**C-6, C-23 et C-24**). Dans ces circonstances on conviendra facilement que l'Employeur était pour le moins mal venu de reprocher à ces mêmes enseignantes et enseignants, pour atténuer sa propre responsabilité, de ne pas avoir travaillé lors de ces journées.

Par ailleurs, il a été suggéré que les journées postérieures à la date limite de remise des notes finales constituaient une sorte de période de disponibilité sans objet précis qui aurait pu et dû être utilisée par les enseignantes et enseignants pour l'exercice de priorisation et d'aménagement des tâches exigé par l'Employeur à l'intérieur de la période de disponibilité réduite.

Inscrite au calendrier scolaire, cette période, normalement d'une dizaine de jours après la date limite de remise des notes finales, a, dans les faits, été réduite à seulement cinq (5) jours à cause du report des deux (2) jours de grève du personnel enseignant puis des trois (3) jours de grève du personnel de soutien(**C-6b**).

Cette période entre la date finale de remise des notes et la fin de la période de disponibilité des enseignantes et enseignants n'est pas une sorte de hors d'œuvre. Elle fait partie intégrante de leur tâche d'enseignement et a son utilité propre dans l'accomplissement de cette tâche.

A fortiori en était-il à la fin de la session d'hiver 2021 alors que les enseignantes et enseignants sortaient d'une année scolaire particulièrement éprouvante, marquée par une catastrophe sanitaire ayant créé un climat permanent d'instabilité et leur ayant imposé des ajustements et des réaménagements constants dans les façons de faire.

Alors que la totalité de leur charge de travail était constituée de tâches d'enseignement du Volet 1 vu la *Lettre d'entente # 12 (S-10)*, les quelques enseignantes et enseignants qui ont témoigné ont fait état de leur épuisement professionnel en fin d'année scolaire, auquel s'ajoutaient les sentiments de colère et de frustration découlant des faits ayant donné naissance aux présents griefs.

Dans ce contexte, l'abrégement de cette période de disponibilité de fin d'année était pour eux et elles d'autant plus vexatoire et lourde de conséquences.

Pour conclure, j'estime que la décision du Collège, telle que communiquée par la directive du 5 mai 2021 (**S-20**), était illégale et contraire aux exigences de la convention collective en ce qu'elle exigeait de la part des enseignantes et enseignants ayant fait grève les 30 mars 2021 et 13 mai 2021, la reprise, pendant la période de disponibilité réduite qui s'en est suivi, des activités pédagogiques ainsi annulées sans qu'en contrepartie, le Collège les libère d'une charge de travail équivalente clairement établie ou allonge, en proportion, la durée de cette période de disponibilité.

Ce faisant, le Collège leur imposait en fait une charge de travail qui allait au-delà des modalités et des exigences de leur contrat de travail et se devait de leur verser en conséquence une rémunération supplémentaire.

Le bien-fondé du grief collectif (**S-2**) étant ainsi établi, qu'en est-il du grief syndical (**S-3**)?

Ce grief syndical soumet que la directive du 5 mai 2021 (**S-21**) était attentatoire au droit de grève des enseignantes et enseignants, contrevenant ainsi aux articles **3** et **49** de la *Charte des droits et libertés de la personne* ainsi qu'à la clause **2-3.01** de la convention collective qui prohibe notamment toute discrimination ou distinction fondée sur l'exercice de ce droit dont la Cour Suprême du Canada a reconnu le caractère fondamental, en particulier dans l'affaire *Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*, [2015] 2 R.C.S. 245.

L'objectif de la grève étant de faire pression sur l'Employeur en le privant, dans le contexte d'une négociation collective, de la prestation de travail des salariés en cause, la décision du Collège de forcer les grévistes à reprendre cette même prestation de travail sans rémunération, transfèrait tout le poids de cette contrainte sur les grévistes et lui permettait d'obtenir le fruit du travail non effectué pendant la grève à coût nul.

Le Collège rejette cette prétention en soulignant qu'il n'y a aucune preuve qu'il ait entravé de quelque manière que ce soit l'exercice par les enseignantes et enseignants de leur droit de grève, bien au contraire. Il s'agissait plutôt en l'espèce d'une simple question relative à l'organisation du travail, une fois l'arrêt de travail terminé, alors que rien ne lui interdisait de prendre la décision ainsi prise.

Vu ce qui précède, il est en preuve que le Collège a exigé des enseignantes et enseignants, par sa directive du 5 mai 2021 (**S-21**), qu'ils et elles assument l'intégralité des conséquences de ces jours de grève sur l'organisation du travail, en les privant, illégalement et en contravention de ses obligations conventionnelles, de la rémunération supplémentaire à laquelle ils ou elles auraient dû avoir droit. Cette rémunération supplémentaire leur était due parce que, en modifiant le calendrier scolaire sans augmenter en conséquence la durée leur période de disponibilité, l'Employeur les a contraints de fournir l'intégralité de leur charge annuelle de travail, ce qu'il ne pouvait pas faire de cette manière et à ces conditions sans porter atteinte à leurs droits.

C'est en ce sens que je considère que cette décision du Collège était attentatoire à leur droit fondamental de faire grève et qu'elle était contraire aux dispositions de la clause **2-3,01** de la convention collective.

Je note enfin que le libellé du correctif recherché par ce grief syndical recoupe essentiellement celui du grief collectif : ce qui est demandé c'est que « le Collège annule les effets de cette atteinte aux droits des enseignant.e.s ainsi lésé.e.s en leur versant une indemnité équivalente au salaire qu'ils ou elles auraient dû recevoir pour la reprise de leur prestation de travail, le tout avec intérêts au taux légal et tous les droits y afférents ».

Je conclus donc sur ce point que le grief syndical (**S-3**) est entièrement fondé et recevable.

Quant aux griefs individuels de monsieur Guy Desgranges (**S-4**) et de madame Audrey Blair (**S-5**), j'estime que la décision que j'ai rendue ci-dessus sur le grief collectif (**S-2**) et sur le grief syndical (**S-3**) en dispose entièrement.

Je tiens à souligner que les témoignage précis et crédibles ces deux personnes m'ont été d'une grande utilité pour la compréhension des enjeux des présents griefs et des circonstances qui les ont entourés.

Les correctifs recherchés par ces deux griefs individuels recourent bien évidemment la conclusion des deux autres griefs à l'effet de demander la rémunération du travail effectué pour la reprise de ce qui était prévu les jours de grève. Ils contiennent de surcroît une demande d'indemnité à titre d'indemnité pour les inconvénients découlant de ces reprises qui ne se retrouve pas aux autres griefs.

Ce dernier point n'ayant pas été discuté lors de l'audition, je considère que la réserve de juridiction que je formule ci-après couvre cette éventualité, si besoin était.

Par ces motifs, vu la preuve, le soussigné

ACCUEILLE le grief collectif # 2020-0000289-1110, le grief syndical # 2020-0000290, ainsi que les griefs individuels # 2020-0000307-1110 (Guy Desgranges) et # 2020-0000313-1110 (Audrey Blair);

DÉCLARE que la décision du Collège d'exiger des enseignantes et enseignants la reprise, à l'intérieur de leur période de disponibilité, des activités pédagogiques annulées lors des journées de grève du 30 mars 2021 et du 13 mai 2021, sans qu'aucune rémunération ne leur soit versée, était, dans les circonstances, illégale et contraire à la convention collective;

DÉCLARE que cette décision constituait une discrimination ou une distinction injuste à cause de l'exercice d'un droit fondamental, à savoir le droit de grève, contrairement aux exigences de la clause **2-3.00** de la convention collective;

ORDONNE en conséquence au Collège de rémunérer tous les enseignantes et enseignants ayant exercé leur droit de grève les 30 mars 2021 et 13 mai 2021 pour la reprise, à l'intérieur de leur période de disponibilité conséquemment réduite, des activités pédagogiques annulées de ce fait, ces sommes portant intérêt au taux prévu à l'article **100.12 c)** du *Code du travail*;

RÉSERVE sa juridiction pour fixer le montant de toute compensation financière due en vertu des présentes à défaut pour les parties d'en convenir;

DÉCLARE que, vu la clause 9-2,22 de la convention collective, les frais et honoraires de l'arbitre devront être assumés par le Collège

EN FOI DE QUOI j'ai signé à Québec, ce 4 décembre 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'André C. Côté', with a stylized flourish at the end.

André C. Côté, arbitre

Procureur du Syndicat : Me Hugo COLLIN-DESROSIERS

Procureur du CÉGEP : Me Alexandre LAMBERT

Dépôt au ministère du Travail le 5 décembre 2023

Conférence préparatoire : 16 mars 2023

Dates d'audition : 28 mars 2023
15 mai 2023
12 juin 2023
12 octobre 2023
27 octobre 2023