

Le 23 septembre 2024

Melançon Marceau Grenier Cohen s.e.n.c.
Me Sibel Ataogul
1717, boul. René-Lévesque E. #300
Montréal (QC)
H2L 4T3

Dossier(s) TAT

Dossier(s) externe

1304254 71 2212

EMPLOYEUR : Université McGill

ASSOCIATION : Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD)

TRANSMISSION DE DÉCISION

Le Tribunal administratif du travail (le Tribunal) vous transmet une copie de la décision rendue dans le ou les dossiers mentionnés plus haut.

Les pièces et les documents déposés au Tribunal sont détruits un an après la date de la décision ou de l'acte mettant fin à l'affaire.

Vous pouvez reprendre possession de vos pièces ou de vos documents 45 jours après la décision définitive. Pour ce faire, veuillez communiquer avec le bureau régional du Tribunal.

Vous pouvez également obtenir une copie de l'enregistrement d'audience moyennant les frais applicables en vertu du *Règlement sur les frais exigibles pour la transcription, la reproduction et la transmission de documents et de renseignements personnels*.

Pour toute information additionnelle, n'hésitez pas à communiquer avec le Tribunal en composant l'un des numéros de téléphone inscrits au bas de cette lettre.

Vous pouvez trouver de l'information générale du Tribunal en visitant notre site Internet à l'adresse suivante :

www.tat.gouv.qc.ca

Tribunal administratif du travail

Pièce(s) jointe(s)

TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL

(Division des relations du travail)

Région : Montréal
Dossier : 1304254-71-2212
Dossier accréditation : AC-3000-1683

Montréal, le 23 septembre 2024

DEVANT LA JUGE ADMINISTRATIVE : **Véronique Girard**

**Association of McGill Professors of Law
(AMPL) / Association mcgillienne des
professeur.e.s de droit (AMPD)**
Partie demanderesse

c.

Université McGill
Partie défenderesse

DÉCISION

L'APERÇU

[1] Le 22 décembre 2022, l'Association of McGill Professors of Law (AMPL) / Association mcgillienne des professeur.e.s de droit (AMPD), l'association, dépose une requête en vertu de l'article 39 du *Code du travail*¹, le Code.

¹ RLRQ, c. C -27.

[2] Elle demande au Tribunal de déclarer que les trois personnes occupant la fonction de vice-doyen² à la faculté de droit sont des salariés compris dans l'unité de négociation qu'elle représente chez l'employeur, Université McGill³. Il s'agit de Tina Piper, vice-doyenne à l'enseignement, Darren Rosenblum, vice-doyen.ne aux études supérieures et de Daniel Weinstock, vice-doyen à la recherche.

[3] L'association est accréditée depuis le 7 novembre 2022⁴ pour représenter :

« **Tous les professeur.e.s à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill.** »

De : **Université McGill – Faculté de droit**
3644, rue Peel
Montréal (Québec) H3A 1W9

Établissements visés :
Tous les établissements.

[4] Il n'est pas contesté que les trois vice-doyens sont des professeurs à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill. Cependant, l'employeur soutient qu'ils sont des représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salariés durant la période temporaire, d'une durée de 2 à 4 ans, où ils occupent la fonction de vice-doyen, et ce, même s'ils continuent à enseigner avec une charge réduite.

[5] L'association considère qu'il n'y a pas lieu de nier leur statut de salarié durant la période temporaire où ils assument la fonction de vice-doyen. Ils demeurent des professeurs à temps plein assumant alors des fonctions administratives. Celles-ci ne sont pas essentiellement différentes des autres tâches administratives auxquelles tous les professeurs doivent se prêter dans le contexte particulier d'une institution universitaire gérée en collégialité. L'autorité qu'ils exercent à titre de vice-doyen est, plaide-t-elle, de nature professionnelle et non pas hiérarchique.

[6] L'employeur soulève un moyen préliminaire selon lequel le Tribunal serait *functus officio* pour entendre ce litige. Il prétend qu'il existait au moment de l'audience sur la requête en accréditation, mais que le Tribunal a omis d'en disposer dans sa décision accréditant l'association et qu'il n'a pas réservé sa compétence pour le faire.

[7] L'association rétorque qu'il est fréquent que les litiges concernant les personnes visées par l'unité de négociation soient reportés lorsque, comme en l'espèce, cela n'a pas d'incidence sur le caractère représentatif de l'association et son accréditation. À son avis, le Tribunal peut entendre sa requête en vertu de l'article 39 du Code et il demande le rejet du moyen préliminaire de l'employeur.

² *Associate Dean.*

³ La demande initiale visait sept personnes, mais en cours d'instance, l'association s'est désistée de sa demande pour deux personnes et une entente est intervenue entre les parties pour deux autres.

⁴ Cette décision fait l'objet d'un pourvoi en contrôle judiciaire 2022-12-06 (C.S.) 500-17-123248-224.

[8] Si le Tribunal conclut que les vice-doyens sont des salariés, l'employeur plaide, à titre d'argument subsidiaire, qu'ils ne doivent pas être inclus dans l'unité de négociation parce qu'ils n'ont pas de communauté d'intérêts avec les professeurs à temps plein. Il affirme n'avoir pu soulever cet argument au moment de la requête en accréditation, n'ayant pas été informé que l'exclusion des vice-doyens de l'unité de négociation était contestée.

[9] L'association s'oppose à la recevabilité de cet argument pour cause de tardiveté. Celui-ci a été soulevé pour la première fois par l'employeur lors de son argumentation sur la présente requête et elle n'a pas eu l'occasion d'y répondre dans sa preuve.

[10] Elle présente aussi un argument subsidiaire dans le cas où le Tribunal conclurait que les vice-doyens exercent un pouvoir de gestion à l'égard d'autres salariés que les professeurs membres de l'unité de négociation qu'elle représente. L'association soutient qu'en l'absence de conflit d'intérêts ou d'autres effets néfastes pour la paix industrielle, le Tribunal devrait tout de même leur reconnaître le statut de salarié.

[11] Les questions en litige sont les suivantes :

1. Le Tribunal est-il *functus officio* pour trancher la requête de l'association en vertu de l'article 39 du Code?
2. Les trois personnes occupant la fonction de vice-doyen sont-elles des salariés ou des représentants de l'employeur?
3. Subsidiairement, s'ils sont des salariés, est-ce qu'ils sont compris dans l'unité de négociation de l'accréditation détenue par l'association?
4. Subsidiairement, le fait d'exercer une autorité hiérarchique à l'égard de salariés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation que représente l'association est-il incompatible avec la reconnaissance du statut de salarié des vice-doyens?

[12] Pour les motifs qui suivent, le Tribunal conclut qu'il peut entendre le litige et que les personnes occupant le poste de vice-doyen sont des représentants de l'employeur dans ses relations avec ses salariés durant la période temporaire où elles occupent cette fonction. Ce statut est incompatible avec l'inclusion des vice-doyens dans l'unité de négociation que représente l'association.

[13] Vu cette conclusion du Tribunal, il n'y a pas lieu de traiter de l'argument subsidiaire soulevé par l'employeur.

L'ANALYSE

LE TRIBUNAL EST-IL *FUNCTUS OFFICIO* POUR TRANCHER LA REQUÊTE DE L'ASSOCIATION EN VERTU DE L'ARTICLE 39 DU CODE?

[14] La locution latine *functus officio* signifie « *s'étant acquitté de sa fonction* »⁵. Le concept fait référence au devoir du Tribunal de rendre une décision sur l'ensemble des points qui lui ont été présentés et implique que lorsqu'il a accompli sa fonction en rendant sa décision, il n'a plus compétence pour le faire⁶.

[15] L'employeur prétend que le Tribunal est *functus officio* pour déterminer le statut des personnes occupant la fonction de vice-doyen. Selon lui, une requête en vertu de l'article 39 du Code ne peut avoir un effet rétroactif de façon à inclure dans l'unité des personnes qui ne l'ont pas été lors de l'accréditation délivrée un mois plus tôt. En effet, lorsque l'employeur a transmis la liste des salariés visés par la requête en accréditation à la date du dépôt de celle-ci⁷, les trois vice-doyens alors en poste n'y figureraient pas.

[16] Qu'en est-il?

[17] La veille de la première journée d'audience dans le dossier d'accréditation, l'agente de relations du travail produit son rapport sommaire de vérification en vertu de l'article 28 du Code. Elle y indique que : « *L'employeur refuse son accord sur l'unité de négociation demandée et il y a désaccord sur les personnes visées. Le caractère représentatif de l'association requérante dépend de l'éventuelle décision du Tribunal administratif du travail sur la description de l'unité de négociation et sur les personnes visées.* »

[18] Lors de la conférence préparatoire tenue au début de l'audience par le juge saisi du dossier, l'employeur se dit étonné d'apprendre qu'il y a un désaccord sur la liste qu'il a fournie des personnes visées par l'unité de négociation proposée par l'association. Celle-ci compte 40 personnes. Celles occupant alors la fonction de vice-doyen n'en font pas partie. Les personnes qui, selon l'association, devraient être ajoutées à la liste ne sont pas identifiées.

[19] À ce moment, le désaccord entre les parties porte avant tout sur le caractère approprié de l'unité proposée par l'association, l'employeur étant d'avis qu'elle ne l'est

⁵ Hubert REID et Simon REID, *Dictionnaire de droit québécois et canadien*, 6^e éd., Montréal, Éditions Wilson & Lafleur, 2023, p. 293.

⁶ Robert L. RIVEST et Johanne TELLIER, « La règle du *functus officio* ou comment exercer pleinement sa compétence sans l'excéder ! » (2016) dans BARREAU DU QUÉBEC, SERVICE DE LA FORMATION CONTINUE, *Développements récents en matière de cessation d'emploi et d'indemnités de départ*, [En ligne], <<https://edoctrine.cajj.qc.ca/developpements-recents/422/368929285>> (Page consultée le 12 septembre 2024) citant Hélène OUMET, *Travail plus: le travail et vos droits*, 8^e éd., Montréal, Éditions Wilson & Lafleur, 2013.

⁷ Le 7 novembre 2021.

pas et devrait plutôt couvrir tous les professeurs candidats à la permanence ou permanents de l'université.

[20] Il est convenu de procéder d'abord sur cette question, puisque le désaccord sur les personnes visées n'aura pas d'incidence sur le caractère représentatif de l'unité que cherche à représenter l'association. L'employeur manifeste néanmoins son mécontentement de ne pas savoir qui sont les personnes dont l'inclusion ou l'exclusion est contestée et l'objet de la contestation.

[21] Au cours de l'enquête, le désaccord sur les personnes visées n'est pas réabordé.

[22] Le 7 novembre 2022, le Tribunal rend sa décision. Il accrédite l'association pour représenter tous les professeur.e.s à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill. Il n'indique pas dans la décision qu'il subsiste un désaccord entre les parties quant à l'inclusion ou non dans l'unité de négociation de certaines personnes nommément désignées.

[23] L'employeur considère que l'omission du Tribunal d'inclure cette mention dans son dispositif le rend *functus officio* pour se saisir de la requête en vertu de l'article 39 du Code déposée un mois plus tard par l'association, puisque le litige existait au moment où le Tribunal a rendu sa décision d'accréditation.

[24] Il soutient que l'association ne peut utiliser l'article 39 du Code de façon rétroactive pour corriger une situation déjà connue au moment de l'accréditation. En effet, la fonction de vice-doyen existait au moment du dépôt de la requête en accréditation et les personnes occupant cette fonction n'avaient pas été incluses par l'employeur dans la liste des salariés visés par cette requête.

[25] L'employeur s'appuie sur l'affaire *Conseil du Québec – UNITE HERE c. Cintas Canada limitée*⁸ dans laquelle le syndicat demandait à la Commission des relations du travail, la CRT, par une requête en vertu de l'article 39 du Code, de constater le déménagement de l'entreprise. La CRT a rejeté la demande en indiquant que toute démarche d'actualisation ou d'interprétation doit nécessairement se faire à partir du libellé de l'accréditation et en regard de faits postérieurs à la date où elle a été accordée.

[26] Or, dans cette affaire, la demande visait à modifier le libellé de l'accréditation pour tenir compte de faits déjà connus et mis en preuve dans le cadre des audiences sur l'accréditation. Dans le cas présent, il n'est pas question de modifier le libellé de l'unité, mais simplement de déterminer si des personnes doivent ou non y être incluses.

[27] Comme l'a souligné l'association, il est fréquent que le débat sur l'inclusion d'une personne dans l'unité de négociation soit reporté postérieurement à l'accréditation

⁸ 2008 QCCRT 0327.

lorsqu'il n'a pas d'incidence sur celle-ci. Si les parties n'arrivent pas à s'entendre, une fois l'accréditation accordée, elles pourront saisir le Tribunal ultérieurement par une demande en vertu de l'article 39 du Code. C'est ce qu'a fait l'association.

[28] Au moment du débat sur l'accréditation, il n'était pas nécessaire de déterminer si les personnes occupant la fonction de vice-doyen devaient être incluses ou non dans l'unité de négociation afin de statuer sur le caractère représentatif de l'association. Rien n'indique dans la décision que cette question a été définitivement tranchée de façon implicite ou explicite. Le Tribunal ne s'est pas prononcé là-dessus. Il n'est donc pas *functus officio* pour le faire.

[29] Certes, le Tribunal aurait pu indiquer spécifiquement dans son dispositif les personnes pour lesquelles un désaccord subsistait afin de permettre aux parties de mieux cerner leur litige, mais cette omission n'implique pas qu'une décision a été rendue à ce sujet qui rendrait le Tribunal *functus officio*.

[30] De surcroît, l'article 39 du Code permet, en tout temps, au Tribunal de décider si une personne est un salarié au sens du Code :

39. De plein droit, au cours de son enquête, et en tout temps sur requête d'une partie intéressée, le Tribunal peut décider si une personne est un salarié ou un membre d'une association, si elle est comprise dans l'unité de négociation, et toutes autres questions relatives à l'accréditation.

[Notre soulignement]

[31] Cet article accorde en effet de larges pouvoirs au Tribunal afin de lui permettre de résoudre toutes les difficultés résultant de l'accréditation.

[32] Enfin, rappelons que la règle du *functus officio* n'empêche pas le Tribunal d'exercer les pouvoirs que la loi lui attribue pour se prononcer *a posteriori* sur une question accessoire qui ne remet pas en question sa décision initiale⁹.

[33] Il est donc erroné de prétendre que le Tribunal est *functus officio* pour décider si les personnes occupant la fonction de vice-doyen sont des salariés visés par l'unité de négociation que représente l'association.

⁹ 9256-0929 Québec inc. c. Turcot, 2016 QCCA 308, par. 39. Voir également *Chandler c. Alberta Association of Architects*, [1989] 2 RCS 848, pp. 860 à 862.

LES TROIS PERSONNES OCCUPANT LA FONCTION DE VICE-DOYEN SONT-ELLES DES SALARIÉS OU DES REPRÉSENTANTS DE L'EMPLOYEUR?

Le droit applicable

[34] Le Code définit le salarié à son article 1 I) :

[...] une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, cependant ce mot ne comprend pas:

1° une personne qui, au jugement du Tribunal, est employée à titre de gérant, surintendant, contremaître ou représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés;

2° [...]

[35] Le Code exclut donc de la notion de salarié la personne qui est employée à titre de gérant, de surintendant, de contremaître ou de représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés¹⁰.

[36] Dans l'arrêt *Société des casinos du Québec inc. c. Association des cadres de la Société des casinos du Québec*¹¹, la Cour suprême explique l'origine de cette exclusion :

[51] À mon avis, l'exclusion législative n'a pas pour objet d'entraver les droits associatifs des cadres. Comme l'explique ma collègue la juge Côté, lorsque la législature a exclu les cadres de la définition de « salarié » dans le Code du travail, elle avait pour objectifs d'opérer une distinction entre les cadres et les salariés dans les organisations hiérarchiques, d'éviter de placer les cadres en situation de conflit d'intérêts entre leur rôle en tant que salariés dans les négociations collectives et leur rôle de représentants de l'employeur dans le cadre de leurs responsabilités professionnelles, et de faire en sorte que les employeurs aient confiance que les cadres représenteraient leurs intérêts, et ce, tout en protégeant les intérêts communs distincts des salariés (par. 168-169).

[37] Les principes applicables pour déterminer si une personne est un représentant de l'employeur ont été résumés par le Tribunal dans l'affaire *Alliance du personnel professionnel et administratif de ville de Laval c. Ville de Laval*¹² :

[44] En cette matière, la jurisprudence est abondante. Bien que chaque cas en soit un d'espèce, les principes suivants sont appliqués de façon constante par les tribunaux du travail :

- Étant donné que l'objectif du Code est de protéger la liberté syndicale, les exclusions au statut de salarié sont sujettes à interprétation restrictive. Il revient à

¹⁰ Art. 1 I) 1 du Code.

¹¹ 2024 CSC 13.

¹² 2018 QCTAT 1081. Pourvoi en contrôle judiciaire rejeté le 26 avril 2019 (C.S.) 540-17-013085-187.

la partie qui conteste le statut de salarié d'un employé de démontrer pourquoi il devrait en être privé⁹.

- Il faut analyser les tâches qu'une personne exerce véritablement et non se fier uniquement à son titre d'emploi et à la description de ses fonctions⁹.
- On peut toutefois prendre en considération les fonctions qu'un employé devrait normalement être appelé à remplir dans le cours normal de son emploi¹⁰.
- L'absence de pouvoir d'embauche et de congédiement n'est pas décisive. Il faut examiner la situation dans son ensemble¹¹.
- Les facultés de répartir le travail, d'en contrôler l'exécution, de le surveiller et de l'évaluer sont des éléments constitutifs du pouvoir de gérance¹².
- La simple autorité à caractère fonctionnel ou professionnel ne suffit pas à priver un individu du statut de salarié¹³.
- Dès que des tâches de gérance autrement que sur une base occasionnelle ou accidentelle sont intégrées dans une fonction, même si elles n'occupent pas la majeure portion du temps, le titulaire de cette autorité ne peut être considéré comme un salarié¹⁴.
- Si un employé ne détient pas le pouvoir décisionnel final, il faut se demander s'il est susceptible d'avoir une influence importante sur la décision qui sera éventuellement prise par l'employeur¹⁵.
- Enfin, ceux qui sont les yeux et les oreilles de l'employeur auprès de ses employés ne sont pas des salariés au sens du Code¹⁶.

[Notes omises]

[38] Dans l'ouvrage *Le droit du travail du Québec*, les auteurs expliquent les différentes formes de prérogatives du droit de gérance¹³ :

392 – *Formes de gérances* – [...] En fait, l'exclusion frappe toutes les personnes qui exercent une fonction de gérance dans l'entreprise, que les prérogatives de gérance se manifestent ou s'exercent à l'endroit du personnel, ou à l'endroit des tiers, ou encore par la faculté de déterminer les politiques de gestion et d'exploitation de l'entreprise.

393 – *Gestion du personnel* – Relativement au pouvoir de gérance exercé auprès du personnel de l'entreprise, la notion de « représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés » est certes beaucoup plus significative dans le contexte contemporain que le terme « contremaître ».

À cet égard, il importe d'abord de retenir qu'il n'est pas nécessaire, selon la jurisprudence, de posséder les pouvoirs discrétionnaires d'engagement et de congédiement pour être considéré comme un représentant de l'employeur; la présence dans les fonctions de l'employé de différents éléments constitutifs du pouvoir de gérance comme la faculté d'assigner le travail, d'en contrôler l'exécution, de le surveiller et de l'évaluer pourra suffire¹³. Encore là, l'importance des pouvoirs exercés, la fréquence de leur exercice, le caractère décisionnel ou consultatif des interventions ainsi que le degré d'autonomie ou de discrétion de l'employé pourront être pris en considération¹⁴. Il est toutefois reconnu que la simple autorité à caractère professionnel d'un employé à l'égard de salariés ne suffit pas à le priver lui-même de ce statut de salarié¹⁵. Cette autorité à caractère professionnel peut ainsi prendre la forme d'une responsabilité de répartition du travail entre les salariés,

13

Robert P. GAGNON et Langlois Kronström Desjardins, Yann BERNARD *et al.* (dir.), *Le droit du travail du Québec*, 8^e éd., Montréal, Éditions Yvon Blais, 2022, pp. 387-388.

de planification, de direction et même de surveillance de la qualité de ce travail. Cette situation se rencontrera particulièrement dans les activités à caractère technique et professionnel¹⁶.

[...]

[Nos soulignements et notes omises]

[39] Le Tribunal rappelle dans l'affaire *Syndicat des professionnels et professionnelles du Collège Maisonneuve c. Collège d'enseignement général et professionnel de Maisonneuve*¹⁴ qu'il faut distinguer l'autorité hiérarchique de la simple autorité professionnelle ou fonctionnelle. La frontière entre les deux est parfois difficile à tracer et le tout doit être évalué dans le contexte propre de l'entreprise concernée :

[32] Cette exclusion au statut de salarié s'explique aisément : il ne faut pas inclure dans une unité de négociation des employés dont les fonctions sont susceptibles de les placer en conflit avec les intérêts des salariés lors de leur participation aux instances syndicales ou des négociations collectives⁴.

[33] Comme toute exclusion au statut de salarié, elle doit être interprétée restrictivement, compte tenu des objectifs fondamentaux du Code qui sont de favoriser la syndicalisation et de protéger la liberté syndicale⁵.

[34] Les prérogatives de gérance doivent être distinguées des caractéristiques propres à une simple autorité professionnelle qui ne suffit pas à priver une personne du statut de salarié. Une telle autorité peut se manifester lorsqu'un salarié bénéficie d'une plus grande autonomie dans l'exécution de son travail, par l'exercice de son jugement ou par la représentation de son employeur auprès de tiers en raison de ses habilités professionnelles. Elle peut aussi prendre la forme d'une responsabilité de répartition du travail entre des salariés, de planification, de direction et même de surveillance de la qualité de ce travail⁶.

[35] La frontière entre les tâches et les responsabilités d'un professionnel salarié qui possède une autorité de nature fonctionnelle et celles d'un employé-cadre qui détient une véritable autorité administrative est parfois difficile à tracer. Chaque cas est un cas d'espèce. Le Tribunal doit examiner les pouvoirs réellement détenus ainsi que les tâches réellement exercées par un employé, dans le contexte propre à l'entreprise qui l'emploie, pour déterminer si ce dernier est un gérant au sens du Code⁷.

[Nos soulignements et notes omises]

[40] Les vice-doyens étant appelés à exercer leur autorité à différents égards, la distinction entre l'autorité fonctionnelle et l'autorité hiérarchique est au cœur du présent litige. Il appartient au Tribunal de déterminer la nature de celle-ci, sachant que la frontière n'est pas facile à tracer.

L'application du droit aux faits

[41] L'une des particularités du dossier est que les trois vice-doyens sont des professeurs à temps plein de la faculté de droit de l'Université McGill. La charge d'enseignement habituelle d'un professeur à temps plein est de trois cours par année. Durant leur mandat, les vice-doyens bénéficient d'une diminution de leur charge d'enseignement d'un¹⁵ à deux cours¹⁶ par année, représentant une réduction de 33 % ou 67 %, afin de leur permettre d'exécuter leurs fonctions administratives.

[42] L'employeur ne remet pas en cause que les vice-doyens demeurent des collègues des autres professeurs de la faculté durant leur mandat, puisqu'ils continuent à enseigner. Selon lui, cela ne change rien au fait qu'ils sont des représentants de l'employeur dans ses relations avec les salariés. Il souligne que le doyen, dont le statut de cadre n'est pas remis en question, est aussi un professeur à temps plein et continue à enseigner à l'occasion.

[43] Les deux parties enjoignent au Tribunal de tenir compte dans son analyse du contexte particulier de l'entreprise où l'accréditation a été accordée, soit la faculté de droit de l'université, mais pour des raisons différentes.

[44] L'employeur insiste sur la clientèle de la faculté composée d'étudiants universitaires. Le Tribunal devrait selon lui considérer les fonctions qu'exercent les vice-doyens vis-à-vis sa clientèle étudiante. Il devrait aussi considérer leur rôle de conseiller stratégique auprès du doyen ainsi que l'autorité hiérarchique qu'ils exercent envers les salariés du bureau dont ils sont responsables¹⁷.

[45] De son côté, l'association invite le Tribunal à considérer qu'une faculté universitaire n'est pas une entreprise au sens traditionnel du terme. La faculté de droit a une structure de gouvernance collégiale. Son organe décisionnel est le conseil de faculté, composé du doyen, des professeurs, chargés de cours, de quelques étudiants ainsi que d'autres membres du personnel administratif tels que les doyens adjoints.

[46] La fonction de professeur se divise en trois composantes : l'enseignement, la recherche et les activités de service à la faculté, à l'université ou à l'externe. Ces activités comportent des responsabilités davantage administratives.

[47] Ainsi, selon l'association, tous les professeurs sont appelés à contribuer d'une façon ou d'une autre aux charges administratives nécessaires à la gouvernance, au développement et au bon fonctionnement de la faculté à travers les différents rôles qu'ils

¹⁵ Daniel Weinstock, vice-doyen à la recherche.

¹⁶ Tina Piper, vice-doyenne à l'enseignement et Darren Rosenblum, vice-doyen.ne aux études supérieures.

¹⁷ En l'occurrence le bureau des affaires étudiantes, celui des études supérieures et celui de la recherche.

sont appelés à jouer. À titre d'exemple, ils sont membres ou présidents de comités relevant du conseil de faculté et dirigent des centres de recherche. Ils détiennent alors une autorité professionnelle importante au même titre que les vice-doyens.

[48] Les professeurs embauchent et dirigent aussi des assistants de recherche et d'enseignement dans le cadre de leur travail, ce qui ne les empêche pas d'être des salariés.

[49] Pour l'association, les vice-doyens ont simplement une charge plus élevée de tâches administratives et certaines responsabilités particulières de coordination du travail de leurs collègues et du personnel du bureau dont ils sont responsables, mais leur mandat demeure une forme de service à la faculté qui fait partie des fonctions des professeurs. La prime annuelle de 7 500 \$ qu'ils reçoivent pour exercer leurs fonctions de vice-doyen, en plus de leur salaire de professeur, milite également en faveur de cette conclusion, particulièrement lorsque comparée à celle dont bénéficie le doyen.

L'autorité vis-à-vis leurs collègues professeurs

[50] Il ressort de la preuve que les vice-doyens n'ont pas d'autorité hiérarchique à l'égard des professeurs membres de l'unité. Sans pour autant l'admettre, l'employeur n'en fait d'ailleurs pas son cheval de bataille.

[51] Le président de l'association résume la situation ainsi : « *Fundamentally, they are our colleagues. They do the same work we do and they have no managerial power over us at all. They coordinate, they mediate, they facilitate. They don't compel, they don't discipline, they don't hire, they don't fire.* »

[52] Le vice-doyen à la recherche admet qu'il ne peut dire aux professeurs quoi faire ni les menacer de sanction. Tout au plus, il suggère à ses collègues de poser leur candidature pour des bourses ou subventions de recherche.

[53] Darren Rosenblum décrit son rôle principal comme étant celui de coordonner la supervision des étudiants aux cycles supérieurs en les jumelant avec le bon professeur. À l'égard de ses collègues, il décrit son pouvoir comme en étant un de persuasion, ne pouvant les obliger à superviser un étudiant.

[54] Darren Rosenblum aide aussi à résoudre des conflits entre les étudiants et leurs superviseurs, mais ne fera pas de suivi disciplinaire avec ces derniers. Si cela était nécessaire, le doyen s'en chargerait.

[55] Quant à la vice-doyenne aux affaires académiques, elle affirme avoir l'autorité pour obliger un professeur à assumer l'enseignement d'un cours en particulier. Or, il appert que l'assignation des cours relève ultimement du doyen et que c'est à lui que revient la tâche de trancher tout désaccord entre la vice-doyenne et un professeur au sujet de son

assignation. Dans les situations qu'elles citent en exemple, le désaccord entre elle et le professeur s'est résolu de façon consensuelle après discussion entre les deux. Elle fait les choses de façon collaborative afin de trouver une solution qui va satisfaire les besoins de la faculté et ceux du professeur.

[56] Elle coordonne également l'horaire d'enseignement avec les indisponibilités soumises par les professeurs. Elle affirme d'abord pouvoir décider si l'indisponibilité invoquée doit être retenue ou non, puis admet que si celle-ci satisfait les critères établis par l'université, elle l'accepte. En effet, les critères sont déterminés par l'université pour l'ensemble du corps professoral. Lorsque la demande se situe à l'extérieur de ces critères, elle tente, dans la mesure du possible, d'accommoder les besoins de ses collègues, sans pouvoir le garantir.

[57] Par ailleurs, dans le cadre de ses fonctions, elle a accès aux évaluations des étudiants. Elle fait un monitoring et, si elle s'aperçoit que certaines sont particulièrement négatives, elle va en discuter avec le professeur et voir si quelque chose peut être fait pour améliorer les choses, par exemple un changement au niveau du cours enseigné. Encore une fois, cela sera fait d'une façon consensuelle, après en avoir discuté avec le doyen. Dans le cas contraire, c'est le doyen qui devra intervenir. Ce dernier est évidemment informé dans le cas où les évaluations des étudiants envers un professeur sont défavorables.

[58] Enfin, bien que la vice-doyenne aux affaires académiques puisse être consultée pour confirmer les besoins, l'embauche des professeurs se fait dans le cadre d'un processus de révision par les pairs. Un comité formé de professeurs relevant du conseil de faculté est responsable de l'évaluation des candidatures et c'est le doyen qui procède aux nominations, une fois approuvées par le conseil de faculté.

[59] Ainsi, le Tribunal retient que les vice-doyens n'exercent pas d'autorité hiérarchique envers les professeurs membres de l'unité de négociation.

L'autorité vis-à-vis d'autres salariés

[60] La situation diffère en ce qui concerne l'autorité qu'exercent les vice-doyens à l'égard du personnel des bureaux dont ils sont responsables soit : le bureau des affaires étudiantes, le bureau des études supérieures ainsi que le bureau de la recherche. Ceux-ci sont constitués de salariés membres d'autres unités de négociation ainsi que de personnel-cadre.

[61] L'association affirme que l'autorité hiérarchique sur les salariés de ces bureaux ne relève pas des vice-doyens, mais d'autres représentants de l'employeur non académiques tels que les « *manager* », doyens adjoints ainsi que l'administratrice de la faculté. L'autorité des vice-doyens envers les salariés de leur bureau serait plutôt de nature professionnelle ou fonctionnelle.

[62] L'employeur plaide au contraire que les vice-doyens ont une autorité hiérarchique sur le personnel des bureaux dont ils sont responsables. Ils participent à leur embauche, approuvent leurs congés et leurs vacances et peuvent les discipliner. Ces tâches peuvent s'exercer en collaboration avec les cadres non académiques. De plus, la vice-doyenne aux affaires académiques est responsable de l'embauche, de l'accueil et du suivi des chargés de cours et elle assume le rôle d'officière disciplinaire de la faculté en ce qui concerne les étudiants.

[63] Le Tribunal conclut que la preuve prépondérante démontre que les vice-doyens exercent une autorité hiérarchique envers le personnel du bureau dont ils sont responsables. La vice-doyenne aux affaires académiques exerce également une telle autorité envers les chargés de cours. Voici pourquoi.

Tina Piper, vice-doyenne aux affaires académiques

[64] Une part importante du travail de la vice-doyenne est de trouver et d'embaucher 25 à 30 chargés de cours par session. Ceux-ci sont syndiqués avec une autre association et régis par une convention collective. Certes, l'embauche de ceux-ci fonctionne principalement avec un système de points, cependant certaines embauches sont discrétionnaires et peuvent être faites à l'extérieur de ce système.

[65] La vice-doyenne procède aux entrevues des chargés de cours, les accueille, les informe sur les politiques et procédures, les mentore et fait un suivi avec eux à la suite de la réception des évaluations des étudiants pour leur permettre de s'améliorer. Elle peut également décider de ne pas les réembaucher. Elle en informe le doyen, mais cela demeure sa décision. Toutefois, une fois son choix effectué, elle n'est aucunement impliquée dans les démarches administratives. Elle ne sait pas si les chargés de cours reçoivent une lettre d'embauche, elle n'a jamais discipliné aucun d'eux et n'a jamais lu leur convention collective. Une représentante des ressources humaines est attirée à cela.

[66] Son témoignage selon lequel elle a le pouvoir de décider quel chargé de cours sera embauché ou ne sera pas réembauché n'a pas été contredit. Pour le Tribunal, il s'agit de prérogatives relevant d'un représentant de l'employeur, et ce, même si les démarches administratives qui en découlent sont effectuées par les ressources humaines de l'université.

[67] À titre de vice-doyenne aux affaires académiques, madame Piper est responsable du bureau des affaires étudiantes¹⁸ où sont gérés tous les aspects de la vie étudiante, tels que les évaluations, les accommodements, les plaintes et l'aide financière. Ce bureau

18

Student Affairs Office.

est unique à la faculté de droit, les autres facultés utilisent le bureau central des affaires étudiantes de l'université.

[68] Six personnes travaillent au bureau des affaires étudiantes : trois « *student affairs coordinators* », membres du syndicat MUNACA, deux « *student advisors* » de niveau M1 et une « *student affairs officer* » qui supervise les cinq autres. Cette dernière se rapporte à la doyenne adjointe à la vie étudiante. La vice-doyenne indique être aussi impliquée dans sa supervision.

[69] La vice-doyenne décrit son rôle à l'égard de ce bureau ainsi : « *I oversees the office in general. I am the primary point of appeal for professors' issues. I am the final point of appeal in every decision.* » Elle décrit la doyenne adjointe à la vie étudiante comme « *the primary point of appeal for student's issues* ».

[70] Dans le cadre de sa gestion du bureau des affaires étudiantes, elle mentionne avoir participé à l'embauche de cinq personnes en collaboration avec la doyenne adjointe et les ressources humaines. Elle a aussi participé à l'imposition d'une suspension disciplinaire ainsi qu'à une médiation entre deux employés. Elle ajoute avoir des conversations et rencontres fréquentes à propos de la gestion du personnel du bureau avec la superviseure et la doyenne adjointe.

[71] Pour l'association, c'est la doyenne adjointe qui détient l'autorité hiérarchique sur le personnel du bureau des affaires étudiantes. L'autorité de la vice-doyenne ne serait que fonctionnelle. Cependant, le témoignage de cette dernière quant à sa participation aux embauches et à l'imposition de mesures disciplinaires n'a pas été contredit. Pour le Tribunal, il s'agit aussi d'attributs d'un représentant de l'employeur.

[72] Dans les circonstances, il n'est pas nécessaire de s'attarder sur l'argument de l'employeur selon lequel la vice-doyenne aux affaires académiques a l'autorité d'engager l'employeur vis-à-vis sa clientèle étudiante, en raison de son rôle d'officière disciplinaire de la faculté chargé d'appliquer le *Code de conduite des étudiants* de l'université en cas d'infractions mineures, en vertu d'un pouvoir délégué par le doyen.

*Darren Rosenblum, vice-doyen.ne aux études supérieures*¹⁹

[73] Darren Rosenblum est vice-doyen.ne aux études supérieures depuis le mois d'août 2022. À ce titre, iel supervise toutes les études de 2^e et 3^e cycle à la faculté, de la sélection des candidats au choix de leur superviseur. Iel voit également à l'allocation de l'aide financière disponible pour les étudiants gradués et gère leurs plaintes et problèmes avec les professeurs. Iel fait aussi une présélection des candidatures aux études

¹⁹ Son mandat a pris fin au mois d'août 2024. Colleen Sheppard assume maintenant cette fonction.

supérieures qui seront soumises au comité des études supérieures qui décide des admissions. Le bureau des études supérieures²⁰ est sous sa responsabilité.

[74] Trois personnes travaillent à ce bureau : une administratrice aux études supérieures et deux autres personnes salariées. Selon Darren Rosenblum, ces deux personnes sont à la fois sous sa responsabilité et celle de l'administratrice. Iel a participé à leur entrevue d'embauche et avait la décision finale sur les candidatures retenues. Il en fut de même pour le choix de la remplaçante de l'administratrice pour la durée de son congé de maternité.

[75] En ce qui concerne cette dernière, Darren Rosenblum affirme avoir procédé à son évaluation annuelle et fait une recommandation pour son augmentation salariale. Iel approuve ses demandes de vacances et ses heures supplémentaires. Cette dernière l'informe sur ces deux sujets en ce qui concerne les autres salariés.

[76] Pour l'association, la véritable gestionnaire du personnel du bureau des études supérieures est l'administratrice et conseillère en ressources humaines de la faculté. L'autorité exercée par Darren Rosenblum n'est que fonctionnelle. Son rôle à l'égard de ce personnel n'est pas différent de celui que tout professeur exerce à l'égard de ses assistants de recherche ou du personnel des centres de recherche attachés à la faculté. Les vice-doyens assurent la coordination de leurs bureaux respectifs. Leur autorité fonctionnelle n'en fait pas des représentants de l'employeur.

[77] L'association s'appuie sur le témoignage du professeur Richard Gold qui a occupé la fonction de vice-doyen aux études supérieures de 2015 à 2019. Ce dernier affirme qu'à son époque, c'est la directrice de la vie étudiante et de l'apprentissage qui était responsable de tout le personnel administratif du bureau des études supérieures ainsi que de celui des affaires étudiantes. Cette personne s'occupait des embauches, des salaires, de la discipline et elle faisait l'entièreté de la supervision.

[78] Le professeur Gold affirme qu'il a bien plus d'autorité envers les assistants et associés de recherche qu'il embauche comme professeur ou comme directeur du Centre de politique de la propriété intellectuelle qu'il en avait sur le personnel du bureau des études supérieures. Cela est possible, mais ce n'est pas la question que le Tribunal doit trancher. De plus, son témoignage sur la situation prévalant en 2015 à 2019 ne signifie pas pour autant que l'autorité qu'exerce actuellement Darren Rosenblum à l'égard du personnel du bureau des études supérieures n'est que fonctionnelle.

[79] En effet, la situation décrite par Darren Rosenblum révèle plutôt l'existence d'une réelle autorité hiérarchique. Iel procède aux embauches du personnel du bureau, approuve les vacances et les heures supplémentaires de l'administratrice du bureau et

²⁰

Graduate Studies Office.

effectue son évaluation annuelle. De l'avis du Tribunal, Darren Rosenblum agit alors comme représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés.

Daniel Weinstock, vice-doyen à la recherche

[80] Le rôle premier du vice-doyen à la recherche est d'encourager et d'aider ses collègues à poser leur candidature pour l'obtention de fonds et de subventions de recherche ainsi que de prix destinés à reconnaître l'excellence de leurs travaux. Ceci s'effectue par l'entremise du bureau de la recherche²¹ dont il est responsable. La décision de soutenir la candidature d'un professeur pour l'obtention d'un prix relève cependant du doyen. Le vice-doyen à la recherche administre et filtre également les visites à la faculté à des fins de recherche des postdoctorants et professeurs externes et il peut les aider pour leurs démarches administratives. En somme, le vice-doyen à la recherche supporte et promeut l'ensemble des activités de recherche ayant cours à la faculté.

[81] Une administratrice de la recherche syndiquée travaille à temps plein au bureau de la recherche pour supporter les professeurs dans leur demande de subventions. Selon le vice-doyen, elle se rapporte à lui. Il approuve ses congés, son temps discrétionnaire et ses heures supplémentaires. Ils se rencontrent au moins une fois par semaine et communiquent ensemble plusieurs fois par semaine pour discuter de la façon de faire dans les dossiers. Il considère avoir autorité sur elle, mais n'a jamais eu à l'exercer, car ils travaillent très bien ensemble et ont une relation harmonieuse. Il admet toutefois qu'il se sentait davantage le patron des 5 à 7 personnes sous sa supervision lorsqu'il occupait le poste de directeur de l'Institut des politiques sociales et de la santé.

[82] Peu après son entrée en poste, Daniel Weinstock a participé à des entrevues d'embauche pour le poste d'administratrice à la recherche en compagnie de l'administratrice et conseillère aux ressources humaines de la faculté. À sa connaissance, cette personne gère l'ensemble du personnel non académique de la faculté. Il ne se rappelle pas s'il a participé à l'entrevue de l'administratrice actuellement en poste.

[83] Il n'est évidemment pas impliqué dans la détermination de son salaire, puisque celui-ci est régi par une convention collective.

[84] L'association affirme que la supérieure hiérarchique de l'administratrice de la recherche est l'administratrice et conseillère aux ressources humaines de la faculté. Cette dernière n'a pas témoigné. Toutefois, la preuve prépondérante révèle que l'autorité du vice-doyen à la recherche envers l'administratrice de la recherche n'est pas seulement fonctionnelle, mais également hiérarchique, puisqu'il supervise la durée et la qualité de son travail. Il n'y a d'ailleurs aucun intermédiaire entre les deux sur l'organigramme de la

²¹ *Research Office.*

faculté datant de septembre 2021. Il est par ailleurs possible que son autorité s'exerce de concert avec l'administratrice de la faculté.

[85] Ainsi, le Tribunal conclut que les trois personnes qui occupent la fonction de vice-doyen exécutent des tâches qui relèvent de la prérogative d'un représentant de l'employeur envers les salariés des bureaux dont ils sont responsables. La vice-doyenne aux affaires académiques exerce en plus une telle autorité envers les chargés de cours. Elles ne répondent donc pas à la définition de salarié au sens du Code durant la période où elles exercent leur mandat.

L'équipe de direction²²

[86] Selon l'employeur, les vice-doyens font partie de l'équipe de direction de la faculté. Celle-ci est constituée du doyen, des trois vice-doyens responsables du volet académique, des trois doyens adjoints gérant le volet non académique²³, de l'administratrice de la faculté et conseillère en ressources humaines ainsi que du directeur au développement.

[87] L'équipe de direction se réunit une fois par mois principalement pour planifier l'ordre du jour et préparer le conseil de faculté, organe décisionnel de la faculté présidé par le doyen.

[88] Les témoins de l'association ont tous indiqué ne pas être au courant de l'existence d'un « *management team* ». De leur point de vue, le seul gestionnaire de la faculté, au niveau académique, est le doyen et les décisions sont prises par lui ou de façon collégiale au conseil de faculté, à la suite des recommandations des différents comités.

[89] En effet, huit comités relèvent du conseil de faculté soit : admissions au 1^{er} cycle, admissions aux études supérieures, bibliothèque, curriculum, évaluations et examens, nominations du personnel, promotions et renouvellements ainsi qu'équité. De nombreux autres comités contribuent également au bon fonctionnement de la faculté. Ces comités sont principalement composés de professeurs qui les président. Cela fait partie de leur contribution aux tâches administratives de la faculté. Les vice-doyens président d'office certains comités tels que *Curriculum* et *Graduate studies*.

[90] De leur côté, les vice-doyens considèrent qu'ils font partie de l'équipe de direction. Ils affirment être consultés par le doyen sur des sujets sur lesquels ils n'avaient pas à se prononcer auparavant comme professeurs.

²² L'employeur utilise le terme « *Management team* ».

²³ Les trois doyens adjoints sont respectivement responsables de l'administration et stratégie, l'admission et le recrutement ainsi que de la vie étudiante et l'épanouissement des personnes Noir.e.s. et autochtones.

[91] Le doyen rencontre les vice-doyens individuellement de façon hebdomadaire ou bimensuelle. Il n'y a pas d'ordre du jour formel. Chacun aborde les sujets dont il a besoin de discuter.

[92] Le doyen affirme discuter d'informations confidentielles avec les vice-doyens. Il les consulte notamment pour obtenir leurs commentaires et observations sur leurs collègues professeurs lorsqu'il procède à leur évaluation de rendement annuelle. Par exemple, la vice-doyenne aux affaires académiques l'informe si certains professeurs ne respectent pas leurs délais pour la remise des notes ou ont des évaluations négatives de leurs étudiants. Certains présidents de comité peuvent aussi lui fournir de l'information dont il tiendra compte dans les évaluations annuelles. Il demeure que le doyen complète seul les évaluations, sans l'aide des vice-doyens. Ces derniers n'y ont pas accès non plus.

[93] Le doyen consulte également les vice-doyens lorsqu'il y a des situations délicates à gérer ou que la faculté doit se positionner sur des enjeux sensibles. Les exemples donnés à ce sujet concernent la guerre en Palestine ou la présence d'un conférencier invité controversé.

[94] Ces deux exemples ne suffisent pas à démontrer une réelle participation aux orientations stratégiques de la faculté, pas plus que leur participation non obligatoire au Forum sur le leadership organisé par le bureau du Provost de l'université visant à favoriser les meilleures pratiques de gestion.

[95] Toutefois, il demeure qu'en raison de leurs fonctions, les vice-doyens sont amenés à rapporter au doyen toute situation problématique qu'ils constatent dans l'exécution de leur mandat. Le doyen les consulte sur toutes les questions relatives à la gestion de la faculté, incluant les professeurs, et les vice-doyens lui formulent des recommandations. Ils font donc partie de la garde rapprochée du doyen et exercent un pouvoir d'influence sur ce dernier, même s'ils ne détiennent pas le pouvoir décisionnel final, les décisions étant prises par le doyen et le conseil de faculté. Les fonctions des vice-doyens les amènent donc à être « *les yeux et les oreilles* » de l'employeur. Pour le Tribunal, cette situation, combinée avec l'autorité hiérarchique qu'ils exercent à l'égard d'autres salariés que les professeurs, est incompatible avec le statut de salarié.

L'autorité hiérarchique envers des salariés qui ne sont pas membres de l'unité de négociation que représente l'association est-elle incompatible avec la reconnaissance du statut de salarié des vice-doyens?

[96] De façon subsidiaire, l'association plaide que l'autorité hiérarchique qu'exercent les vice-doyens à l'égard de salariés d'autres unités de négociation n'est pas suffisante pour leur nier le statut de salarié au sein de l'unité de négociation qu'elle représente. Elle soutient que la raison d'être de l'exclusion de l'article 1 /) du Code est d'éviter les conflits d'intérêts avec leurs collègues membres de l'unité. La preuve ayant démontré que les vice-doyens n'exercent pas d'autorité envers leurs collègues, ils ne sont pas en conflit d'intérêts à leur égard.

[97] Elle s'appuie sur la décision *Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ) (FIQ) c. Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent (Centre de santé et de services sociaux de Kamouraska)*²⁴, dans laquelle le Tribunal conclut que l'accomplissement occasionnel de tâches de gérance n'est pas en soi suffisant pour démontrer une incompatibilité avec un poste syndiqué en l'absence de preuve d'effets néfastes pour les relations de travail et la paix industrielle.

[98] Or, dans cette affaire, il ne s'agissait pas de l'intégration de tâches de gérance dans une fonction comme c'est le cas ici, mais de deux postes distincts dont l'un était un poste-cadre occupé en remplacement occasionnellement les fins de semaine. Au surplus, aucune difficulté n'avait été soulevée concernant l'exercice sporadique de ce poste-cadre.

[99] Par ailleurs, bien que l'exclusion de l'article 1 I) (1) du Code doit recevoir une interprétation restrictive, il n'est pas mentionné à celui-ci que le rôle de *représentant de l'employeur dans ses relations avec ses salariés* se limite à ceux de l'unité de négociation visée par la contestation.

[100] La jurisprudence est constante relativement au fait qu'une personne ne peut être simultanément salariée et cadre, elle est soit l'un, soit l'autre²⁵. Comme l'a mentionné le juge Lesage du défunt Tribunal du travail : « *Une personne ne peut être seulement un peu représentante de l'employeur. Elle l'est ou elle ne l'est pas*²⁶. ».

[101] Le Tribunal comprend que la frontière peut être fine pour des professeurs qui ont l'habitude de travailler avec des assistants de recherche ou d'enseignement et des équipes au sein de centres de recherche tout en demeurant salarié. La preuve prépondérante présentée devant le Tribunal démontre que, dans le cas des vices-doyens, cette frontière est néanmoins franchie, puisqu'ils exercent des prérogatives d'un représentant de l'employeur.

[102] Enfin, même si les vice-doyens n'ont pas d'autorité hiérarchique envers les professeurs membres de l'unité de négociation, ils sont appelés, dans le cadre de leurs fonctions, à collaborer étroitement avec le doyen et à partager des renseignements confidentiels sur la gestion de la faculté ainsi que sur leurs collègues. Cette situation, combinée à leur participation dans la gestion du personnel non académique, est susceptible de les placer en situation de conflit d'intérêts et de les mettre en porte à faux dans le cadre des relations de travail.

²⁴ 2016 QCTAT 4269.

²⁵ *Syndicat de l'académie François Labelle (CSQ) c. Académie François-Labelle*, 2013 QCCRT 0142.

²⁶ *Syndicat canadien de la Fonction publique, local 3130 c. Régie intermunicipale des bibliothèques publiques de Pierrefonds et Dollars des Ormeaux*, [1987] AZ-88147016 (T.T.).

[103] En somme, les personnes occupant temporairement le poste de vice-doyen ne sont pas des salariés au sens du Code. Par conséquent, elles ne doivent pas être incluses dans l'unité de négociation de l'accréditation que détient l'association.

PAR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL :

DÉCLARE que **Tina Piper, vice-doyenne aux affaires étudiantes**, n'est pas une salariée au sens du *Code du travail*;

DÉCLARE que **Darren Rosenblum, vice-doyen.ne aux études supérieures**, n'est pas un.e salarié.e au sens du *Code du travail*;

DÉCLARE que **Daniel Weinstock, vice-doyen à la recherche**, n'est pas un salarié au sens du *Code du travail*.



Véronique Girard

M^e Sibel Ataogul
MELANÇON MARCEAU GRENIER COHEN S.E.N.C.
Pour la partie demanderesse

M^e Corrado De Stefano
BORDEN LADNER GERVAIS S.E.N.C.R.L., S.R.L.
Pour la partie défenderesse

Date de la mise en délibéré : 30 juillet 2024

VG/mp