

# TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA  
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : Le 27 septembre 2024

---

**DEVANT L'ARBITRE : Me Jean Allard**

---

**ASSOCIATION OF MCGILL PROFESSORS OF LAW (AMPL)**

Ci-après appelée « le syndicat »

Et

**UNIVERSITÉ MCGILL**

Ci-après appelée « l'employeur »

---

## **DÉCISION ADMINISTRATIVE** **Art. 93.3 et 93.4 du Code du travail**

---

[1] Le 22 août 2024, le ministre du Travail me confie le mandat d'agir à titre d'arbitre de différend en vertu des dispositions pertinentes du *Code du travail*, c. C-27 (*Le Code ou C.t.*).

[2] Le 26 août, je transmets un courriel aux procureurs des parties pour déterminer leur volonté de procéder ou non avec des assesseurs :

Bonjour, j'ai été nommé le 22 août 2022 par le ministre en vertu de l'article 77 à titre d'arbitre de différend entre les parties.

- 1) Je vous invite à me faire part rapidement de votre position au sujet des assesseurs (art 78). Je vous prie de considérer que les agendas de 3 personnes doivent être coordonnés si vous désirez procéder avec des assesseurs.
- 2) J'apprends par les médias ce matin qu'un conflit de travail serait en cours. Admettez- vous qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable ? Votre réponse immédiate et sans délai est requise par retour de courriel.
- 3) À défaut, et considérant les articles 93.4 et 93.5 du Code du travail, je convoque les parties à une conférence par Teams ou par téléphone demain matin à 9h30. Je charge la partie qui a demandé l'arbitrage d'organiser cette conférence, car je suis à l'extérieur toute la journée jusqu'en soirée.

[3] Me Finn Makela est désigné comme assesseur pour le syndicat, alors que Me Stéphane Fillion pour l'employeur. Rappelons que l'article 78 du *Code* confie à l'assesseur un double rôle, soit d'assistant de l'arbitre, mais aussi de représentant de la partie qui le désigne.

[4] Par courriel le 2 septembre, je requiers des assesseurs un maximum de disponibilités considérant les défis aisément envisageables de coordination des agendas avec les procureurs au dossier.

[5] Par courriel du 4 septembre, la procureure syndicale propose des dates en septembre (17 et 20) pour lesquelles son assesseur avait pourtant préalablement indiqué ne pas être disponible le 17 septembre.

[6] Le 5 septembre, l'arbitre communique par courriel avec les parties et convoque la partie patronale pour une séance de médiation le 19 septembre, puisqu'une rencontre avec les deux parties semble peu réalisable à brève échéance :

Bonjour, tant mieux Me Ataogul si vous pouvez vous libérer le 17 septembre, mais vous proposez encore une date où votre assesseur n'est pas disponible, d'après son courriel du 4 septembre à 7h15.

Si votre assesseur peut finalement se libérer à cette date, ce sera bienvenu. Veuillez nous confirmer ceci sans délai pour que nous puissions vous rencontrer avec vos clients à cette date et avec votre assesseur, si tel est votre souhait, puisque nous n'en sommes pas encore à l'étape de la détermination du contenu de la convention collective par l'arbitre (art 93.4 C.t.). L'assesseur patronal peut aussi bien sûr être présent s'il se libère.

Nous rencontrerons la partie patronale le 19 septembre 2024, avec les deux assesseurs qui sont priés avec le présent courriel de réserver cette date à leur agenda puisqu'ils sont disponibles.

Veuillez considérer le présent courriel comme un avis de convocation à 9h30 au 999 rue St-Urbain à Montréal.

Dans les deux cas, il n'y aura pas nécessairement de plénière (avec les deux parties), mais cela n'est pas exclu non plus, si les deux parties préférèrent être présentes.

En terminant, nous soulignons que puisqu'une grève est en cours une obligation de diligence s'impose à tous considérant notamment le devoir imposé à l'arbitre par l'article 93.4 C.t: « L'arbitre doit décider » et la conséquence « à ce moment » qui en découle prévue par l'article 93.5 C.t.

[7] La procureure syndicale répond le même jour par courriel :

Pour ce qui est du fait que je propose des dates où mon assesseur n'est pas disponible, avec égards, je ne peux pas proposer des dates où je suis déjà en audition. Je vous donne mes dates en septembre. Sinon je peux regarder en octobre.

Et finalement, je suis respectueusement en désaccord avec le fait qu'une diligence additionnelle s'imposerait pour fixer les rencontres parce qu'une grève est en cours. Je rappelle que la grève est une activité protégée par la liberté d'association. De plus, contrairement à des situations de service essentielle avec le TAT, le Code n'impose aucune obligation pour un tribunal d'arbitrage d'agir pour mettre fin à une grève qui est par ailleurs parfaitement légale.

(...)

Il n'y a absolument rien dans le Code qui dit que l'arbitre doit agir différemment si une grève ou lock-out est en cours quand il est saisi d'un différend. J'ai eu des dossiers devant plusieurs arbitres en matière de différend où nous avons fait de la médiation pendant des semaines, voire des mois (ex : Fermes Lufa). Dans le cas présent, il y a une grève et McGill veut de toute évidence y mettre fin. Face à cette position de l'Université McGill, je vous soumets respectueusement que le tribunal d'arbitrage doit demeurer neutre et impartial.

Vu que les dates en septembre ne semblent pas fonctionner, je peux arrimer avec Me Makela et Me Filion pour vous soumettre des disponibilités en octobre.

[8] Le 9 septembre par courriel, la procureure syndicale propose la date du 9 octobre pour une rencontre avec sa cliente, car elle est disponible en même temps que son assesseur.

[9] Le même jour, l'arbitre soussigné transmet par courriel un avis de convocation à la partie syndicale pour le 9 octobre.

[10] Dès la première rencontre tenue le 19 septembre avec la partie patronale et en présence des deux assesseurs, les informations suivantes sont portées à l'attention de l'arbitre à l'aide d'un document comprenant huit onglets intitulé « *État du dossier au 19 septembre 2024* ».

[11] Le syndicat est accrédité (AC-3000-1683) le 7 novembre 2022 par le Tribunal administratif du travail (TAT). La décision du TAT fait toutefois l'objet d'une demande en révision judiciaire à la Cour Supérieure et les parties doivent être entendues les 18 et 19 décembre prochains. La question de la détermination d'une unité appropriée (professeurs de la faculté de droit ou tous les professeurs de l'employeur), ainsi que le

statut de salariés au sens du *Code*, ou non, de trois vice-doyens, seraient notamment en cause.

[12] Malgré cette contestation de l'accréditation toujours en cours, l'employeur accepte de tenter de négocier une convention collective, mais sous toutes réserves. Plus de 24 séances de négociation ont lieu entre le 13 décembre 2022 et le 19 juin 2024, ce qui inclut les quatre dernières séances avec un conciliateur.

[13] Pendant cette période, soit le 13 février 2024, le syndicat déclenche une première journée de grève.

[14] Le 23 avril 2024, lors de la 22<sup>e</sup> séance de négociation, le syndicat déclare qu'il y aura grève générale illimitée dès le lendemain, à défaut d'une entente à minuit. La journée de négociation porte essentiellement sur les articles 8 (nomination), 9 (permanence), 16 (congés sabbatiques) et 29 (nomination du doyen par l'employeur) d'un projet de convention collective. À ces égards, les demandes syndicales auraient en commun d'entrer en conflit avec les politiques internes applicables à tous les professeurs de l'employeur, d'où le blocage.

[15] Le syndicat aurait alors soulevé un manquement de l'employeur de négocier de bonne foi à ce sujet, mais n'aurait pas porté plainte en conséquence.

[16] Le 24 avril 2024, la grève générale est déclenchée.

[17] Le 7 juin, les parties se rencontrent de nouveau en séance de négociation avec le conciliateur, malgré le conflit en cours. Les pourparlers portent encore essentiellement sur les mêmes quatre articles. L'employeur propose comme solution pour débloquer les discussions, d'aviser le syndicat à l'avance de futurs changements à ses politiques touchant les sujets couverts par les articles litigieux. Le syndicat refuse.

[18] Le 13 juin, l'employeur demande au ministre du Travail de nommer un arbitre de différend en vertu de l'article 93.1 du *Code du travail*, car aucune date de conciliation n'est envisageable avant le mois d'août. Pour l'employeur, l'intervention du conciliateur s'avère infructueuse.

[19] Le conciliateur convoque péremptoirement les parties pour une autre séance de conciliation le 19 juin 2024, lors de laquelle il constate le même blocage pour les mêmes raisons. Le soir même, le syndicat annonce suspendre sa grève et celle-ci est effectivement suspendue à 13 h 00 le lendemain.

[20] Le 19 juillet 2024, le ministre défère le dossier en arbitrage pour donner suite à la demande de l'employeur, mais le syndicat réclame l'annulation de la décision du ministre en Cour Supérieure et requiert une ordonnance de sursis de la décision ministérielle en attente d'un jugement sur le fond de sa demande d'annulation.

[21] Le 16 août, la juge Pascale Nolin rejette la demande de sursis, avec frais de justice.

[22] Le 25 août, à l'aube du début de la session d'automne, l'employeur reçoit une notification de grève générale du syndicat pour le lendemain.

[23] La grève se poursuit depuis sans interruption jusqu'à une annonce syndicale de suspension de sa grève le 13 septembre, accompagnée d'une proposition globale à

prendre ou à laisser. Celle-ci demande notamment à l'employeur d'abandonner sa contestation de l'accréditation, à défaut, la grève se poursuivra.

[24] Le 16 septembre, le provost et vice-président exécutif aux affaires académiques de l'employeur, M. Christopher Manfredi, répond que les parties s'éloignent plus qu'elles ne se rapprochent à la lumière des dernières propositions syndicales, et que les négociations sont dans une impasse.

[25] Le même jour, la grève reprend son cours.

[26] Lors de la rencontre du 19 septembre, le procureur de l'employeur déclare à l'arbitre que la situation est figée et que, non seulement les parties ne vont probablement pas être capables de conclure une convention collective dans un délai raisonnable, mais que cela lui apparaît même impossible, car aucun moyen de pression n'amènera l'employeur à accepter les demandes syndicales.

[27] Il souligne enfin que, si la grève n'est pas suspendue au plus tard le 1<sup>er</sup> octobre 2024, la session d'automne sera irrémédiablement perdue pour les étudiants. Il propose à l'arbitre de demander à la partie syndicale de répondre par écrit d'ici une semaine à ses représentations du 19 septembre afin que la décision à venir de l'arbitre, en vertu de l'article 93.4 du *Code*, ne soit pas inutile ou sans effet pratique.

[28] Le procureur patronal requiert aussi que l'arbitre rende une « *décision motivée* », malgré la coutume en pareille matière de transmettre une lettre laconique au ministre avisant que l'arbitre a décidé, ou non, de déterminer le contenu de la convention collective parce qu'il est d'avis que les parties ne peuvent probablement pas conclure une convention collective dans un délai raisonnable.

[29] L'assesseur syndical est présent pendant la présentation patronale et peut donc aisément rapporter au syndicat le contenu de la cette présentation patronale. L'arbitre demande néanmoins, séance tenante, au procureur patronal de faire parvenir sans délai à la procureure du syndicat une copie de son « *État du dossier au 19 septembre 2024* », ainsi qu'une lettre résumant sa présentation orale du même jour, pour que le syndicat ait accès à l'information fournie à l'arbitre.

[30] Le vice-président finance de l'employeur, M. Fabrice Labeau, ajoute, quant à lui, l'impossibilité de s'entendre sur les demandes salariales et de réduction de charge de travail tant elles sont éloignées de la situation salariale pour l'ensemble du corps professoral.

[31] Enfin, l'assesseur syndical souligne à l'arbitre qu'il doute que la date butoir du 1<sup>er</sup> octobre soit inflexible, mais l'assesseur patronal est d'avis que dans à peine 11 jours la grève n'aura plus aucun effet utile, alors à quoi bon attendre au 9 octobre pour rendre une décision qui aurait comme conséquence d'arrêter une grève rendue sans effet. Cette décision serait aussi sans résultat utile pour les étudiants.

[32] Plusieurs courriels sont ensuite échangés entre l'arbitre et la procureure du syndicat pour qu'elle réponde sans délai et avant le 9 octobre aux représentations patronales d'abord par écrit. Cependant, par la suite, la date du 23 septembre est convenue pour que le syndicat fasse des représentations oralement.

[33] La procureure syndicale s'est plainte par écrit, et lors de la rencontre du 23 septembre, de violations réelles aux règles de justice naturelle et jurisprudence à l'appui (*Trefflé Goulet & fils Ltée c. Syndicat des travailleuses et travailleurs de Trefflé Goulet & Fils*)<sup>1</sup>, plaide que toute décision ultérieure de l'arbitre serait en quelque sorte contaminée, peu importe le résultat. Dans les circonstances et pour éviter la poursuite d'une rencontre alors inutile, le soussigné demande à la procureure du syndicat si elle a l'intention de prendre immédiatement des procédures, mais aucun engagement précis n'est annoncé en ce sens, sauf d'agir sans délai. Il n'y a non plus aucune demande de suspendre la rencontre pour entamer lesdites procédures.

[34] Malgré cela, la procureure ajoute que le droit du syndicat à l'équité procédurale est déjà compromis et « *qu'ils vont aller en sursis* » car en outre, l'arbitre « *a déjà décidé et a écrit de mettre fin à la grève* ».

[35] Ces dernières affirmations ne sont pas fondées, mais le syndicat aura le loisir, le cas échéant, de tenter d'en faire la preuve.

[36] La rencontre du 23 septembre permet, à tout évènement, d'obtenir les informations et précisions suivantes :

- a) Les parties seraient actuellement en négociation et le syndicat aurait même reçu une nouvelle offre le 22 septembre.
- b) Le 12 septembre, le provost de McGill, M. Manfredi, aurait pris le dossier des négociations sous son aile et des développements seraient attendus à son retour à Montréal, mercredi le 25 septembre.
- c) La date butoir du 1<sup>er</sup> octobre pour la perte de la session est fortement mise en doute, car le syndicat possède un enregistrement sonore où le doyen Robert Lackey et la vice-doyenne Tina Pipper, lors d'un « *town hall* » du 20 septembre 2024, laissent plutôt entendre que le conflit de travail pourrait aller jusqu'à la mi-octobre, sans que la session des étudiants soit en péril.
- d) À la suite de la grève du printemps dernier, l'employeur s'est débrouillé en émettant les diplômes avant que les notes des étudiants soient toutes comptabilisées.
- e) Le syndicat a produit des documents d'informations aux étudiants qui démontrent que les délais raisonnables pour conclure une convention collective chez l'employeur sont aisément de plus de trois ans, ce qui nous amène en 2025 :

*“Collective bargaining is not a speedy process, given the many elements that need to be considered, as well as the complexity of issues discussed at the bargaining table. Reaching a first-ever collective agreement takes an average of nearly three years at McGill” (extrait communiqué 14 juin 2024)*

(Nos soulignés)

- f) Le syndicat insiste sur son besoin que l'arbitre fasse cheminer le dossier en médiation, car il est normal que « *ça bloque des négos* » et l'arbitre peut provoquer un déblocage.

---

<sup>1</sup> 2002 CanLII 41932 (QC CS).

- g) Un document résumant l'état des négociations est remis par Madame Kristine Anker, membre syndical du comité de négociation, et révèle que l'employeur ne faisait jamais parvenir ses propositions à l'avance, contrairement au syndicat. Elle explique qu'il y avait souvent seulement des demi-journées de négociation, parce que les représentants de l'employeur n'étaient pas disponibles. Elle dénonce que les réponses aux propositions du syndicat n'étaient souvent que des ratures (« *crossed out* »), plutôt que des contre-propositions au seul motif que les demandes entraient en conflit avec les règles internes de l'employeur.
- h) À ce sujet, Monsieur Richard Janda, également membre du comité, explique, document à l'appui, que près de 75 entorses à ces règles ont pourtant déjà été négociées par les parties, alors que l'employeur prétend s'opposer farouchement à cela, car tout écart serait impossible. Il ajoute que ces variations en présence d'une convention collective sont même prévues dans les politiques de l'employeur dans le « Règlement relatif à l'emploi des membres du personnel enseignant candidats à la permanence ou permanents ».
- i) M. Evan Fox Decent, président du syndicat, explique que la préoccupation de l'employeur est en fait de ne pas négocier à la pièce, faculté par faculté, notamment en considérant des requêtes en accréditation récente dans les facultés des arts et de l'éducation.

[37] La procureure du syndicat fait valoir les arguments suivants :

- a) L'arbitre ne peut prendre la décision de déterminer la convention collective avant, non seulement être d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable (art. 93.4 C.t.), mais avant cela, d'avoir « *tenter de régler le différend* » selon ce que prévoit l'article précédent (93.3 C.t.). Or, selon la procureure syndicale, l'arbitre n'a pas encore eu l'occasion de faire cette tentative.
- b) Le devoir de l'arbitre de différend n'est pas de sauver la session des étudiants, mais de protéger le droit d'association du syndicat et son exercice dont le droit de grève.
- c) Le *Code* contient des dispositions en matière de protection du public et services essentiels, mais celles-ci ne s'appliquent pas à l'enseignement supérieur et, donc, l'arbitre n'a pas à tenir compte de la grève en cours.
- d) Le processus d'arbitrage de différend est là pour protéger les syndicats qui, lors d'une première accréditation, sont fragiles et susceptibles de perdre leur accréditation lors de la période ouverte ou de maraudage, suivant une accréditation, à moins notamment d'une demande d'arbitrage de différend. L'arbitrage de différend permet de garantir au syndicat une première convention collective.
- e) Le droit de grève est une facette du droit d'association et ne doit pas être brimé par une intervention prématurée de l'arbitre de différend. Le droit au lock-out de l'employeur ne devrait pas l'être non plus.

- f) Le jugement du juge Steinberg (*Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 c. Lefebvre*)<sup>2</sup> cité par la partie patronale est pertinent mais, dans ce cas, l'arbitre a tenu plusieurs séances de médiation avant de décider de déterminer le contenu de la convention collective, alors qu'il n'y a pas eu encore de telles rencontres. Mais surtout, l'analyse du juge Steinberg est antérieure aux jugements de la CSC sur la liberté d'association et une de ses facettes qui est le droit de grève. Sans grève, dit-elle, le conflit va se gangrener.

## ANALYSE

[38] Les articles 93.1 à 93.5 du *Code* se lisent comme suit :

**93.1.** Dans le cas de la négociation d'une première convention collective pour le groupe de salariés visé par l'accréditation, une partie peut demander au ministre de soumettre le différend à un arbitre après que l'intervention du conciliateur se sera avérée infructueuse.

**93.2.** La demande au ministre doit être faite par écrit et copie doit en être transmise en même temps à l'autre partie.

**93.3.** Même si l'intervention du conciliateur, jusqu'alors infructueuse, s'est poursuivie après la demande d'arbitrage, le ministre peut charger un arbitre de tenter de régler le différend.

**93.4.** L'arbitre doit décider de déterminer le contenu de la première convention collective lorsqu'il est d'avis qu'il est improbable que les parties puissent en arriver à la conclusion d'une convention collective dans un délai raisonnable. Il informe alors les parties et le ministre de sa décision.

**93.5.** Si une grève ou un lock-out est en cours à ce moment, il doit prendre fin à compter du moment où l'arbitre informe les parties qu'il a jugé nécessaire de déterminer le contenu de la convention collective pour régler le différend.

(Nos soulignés)

[39] Selon l'article 93.5 C.t., l'arbitre doit être d'avis d'une improbabilité pour « *décider* » de déterminer le contenu d'une première convention collective et en informer les parties et le ministre de sa décision.

[40] L'arbitre doit émettre un « *avis* », c'est-à-dire selon un dictionnaire consulté, une « *opinion* » ou un « *point de vue* » sur une improbabilité, soit celle pour les deux parties de conclure une convention collective. Il ne s'agit pas seulement ici d'une ou de quelques clauses en suspens à un moment donné, mais bien de conclure une convention collective dans son ensemble. De plus, cet objectif doit être, pour les deux parties, réalisable de façon probable dans un délai raisonnable.

---

<sup>2</sup> 1988 CanLII 6923 (QC CS).



[41] Le juge Steinberg tient des propos similaires dans *Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 57 c. Lefebvre*<sup>3</sup>, alors qu'il est saisi d'une requête en révision judiciaire de la décision d'un arbitre de différend qui a décidé de déterminer le contenu de la convention collective. Il souligne toutefois clairement une étape préalable à la décision de l'arbitre de décider de déterminer le contenu de la convention collective :

Depuis l'arrêt ROBERVAL EXPRESS c. UNION DES CHAUFFEURS DE CAMIONS, 1982 CanLII 34 (CSC), [1982] 2 RCS 888, on ne peut douter qu'un arbitre nommé en vertu du Code du Travail constitue un tribunal statutaire. **Mais, il est quand même évident, après avoir lu les articles 93.3 et 93.4, que l'arbitre exerce une double fonction. En premier lieu, il agit en fait comme médiateur chargé de tenter de régler le différend entre les parties. S'il ne réussit pas dans sa médiation, il doit évaluer la situation et le déroulement des négociations.** S'il décide, à sa discrétion, qu'il est improbable que les parties pourront s'entendre dans un délai raisonnable, il est obligé de déterminer le contenu de cette première convention collective.

En évaluant la situation et le déroulement des négociations, l'arbitre peut, mais ne doit pas, entendre toute la preuve offerte ou tous les arguments. Il n'est pas lié par des formalités ou procédures rigides. Il suffit qu'il agisse équitablement. Personne n'est accusé et personne ne doit être condamné pour mauvaise foi ou pour avoir empêché la conclusion d'une convention collective. Par contre, dès que l'arbitre a décidé de déterminer le contenu de la convention, il doit respecter toutes les règles et procédures applicables à un tribunal statutaire.

(Nos soulignés et caractères gras)

[42] Le syndicat fait valoir que, dans cette affaire, il y a effectivement eu plusieurs rencontres de médiation, soit 9 rencontres en 30 jours, contrairement à notre situation, et l'arbitre doit donc lui-même « *tenter de régler le différend* » avant de se prononcer sur les éléments de l'article 93.4 C.t.

[43] Au surplus, le syndicat plaide que cette obligation est en quelque sorte amplifiée par le droit fondamental de liberté d'association apparaissant à la *Charte canadienne des droits et libertés* (art. 2 d)) et à la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 3), et qu'une intervention prématurée de l'arbitre, afin de décider de déterminer le contenu de la convention collective, le priverait trop rapidement, sinon illégalement, de son droit de grève qui est une facette de cette liberté.

[44] L'assesseur du syndicat opine, jurisprudence à l'appui, que le décideur administratif doit tenir compte de la liberté d'association du syndicat et ne pas intervenir pour limiter, sinon empêcher, le syndicat de continuer d'exercer son droit de grève. (*Saskatchewan Federation of Labour c. Saskatchewan*<sup>4</sup> : voir (surtout) les paragraphes 56-61 et 75; *Doré c. Barreau du Québec*<sup>5</sup> : voir les paragraphes 6-7 et 55-58; *École secondaire Loyola c. Québec (Procureur général)*<sup>6</sup> : voir les paragraphes 4 et 40-42).

<sup>3</sup> *Id.*, note 2.

<sup>4</sup> 2015 CSC 4 (CanLII), [2015] 1 RCS 245.

<sup>5</sup> 2012 CSC 12 (CanLII), [2012] 1 RCS 395.

<sup>6</sup> 2015 CSC 12 (CanLII), [2015] 1 RCS 613.

[45] L'arbitre ne croit pas avoir besoin de se prononcer sur cet effet amplificateur, du moins pour le moment, car il lui semble fondé de demander qu'une tentative raisonnable de sa part de régler le différend, en vertu de l'article 93.3 C.t., ait lieu avant d'aller plus loin. Or, ceci n'a pas pu être réalisé depuis la nomination de l'arbitre, il y a peine un mois et alors que les rencontres des 19 et 23 septembre avec les parties n'ont servies essentiellement qu'à débattre de la question de savoir si l'arbitre doit rapidement émettre un avis pour indiquer sa décision de déterminer le contenu de la convention collective.

[46] L'employeur est préoccupé par la perte de la session de ses étudiants. Cela est compréhensible et il était légitime, dans les circonstances pour l'arbitre, d'inciter les parties à s'expliquer sans délai à ce sujet. La date butoir n'est toutefois pas aussi précise qu'elle semblait l'être au début. De toute façon, cela ne peut relever l'arbitre de son devoir d'agir en premier lieu comme médiateur. L'arbitre ajouterait à la loi s'il décidait qu'il peut passer outre l'étape de la médiation parce que ceci causerait un préjudice à une des parties et à *fortiori* à des tiers.

[47] Au surplus, le syndicat prétend qu'un préjudice n'est pas pertinent dans l'appréciation de l'improbabilité de l'article 93.4. C.t. En d'autres mots, une perte de session ou autre type de perte n'indique pas nécessairement que les parties ne peuvent probablement pas parvenir à conclure une convention collective dans un délai raisonnable. Peut-être n'est-ce pas déterminant en effet, du moins pour le moment, mais le syndicat joue avec le feu, car quel sera la valeur de son exercice de droit de grève si la session est éventuellement perdue ? L'employeur sera-t-il à ce moment-là empressé de négocier ? Cela risquede devenir un élément d'appréciation de la capacité des parties à s'entendre dans un délai raisonnable puisqu'elles n'auraient plus à s'entendre rapidement.

[48] On peut être d'opinion que les deux parties ne peuvent pas en arriver probablement à conclure une convention collective dans un délai raisonnable si l'une d'elles, après 24 séances de négociation, dont quatre en conciliation, plusieurs semaines de grève, le tout échelonné sur pratiquement deux ans, affirme que c'est impossible, tel que déclaré par employeur. Comme dit l'adage : « *it takes two to tango* ». Mais ce n'est pas suffisant considérant que le Code impose à l'arbitre de préalablement tenter de régler le différend, selon l'article 93.3 C.t. Le législateur n'a pas cru bon d'établir des conditions à l'accomplissement de ce devoir et l'arbitre ne peut en créer en présumant que ce devoir est, par exemple, conditionnel à la volonté affichée des deux parties d'essayer. Ceci constitue toutefois un élément de fait non négligeable que l'arbitre doit considérer pendant sa tentative de règlement et qui peut l'amener avec d'autres faits pertinents à être d'avis, à un moment donné, qu'il doit décider de déterminer le contenu de la convention collective.

[49] Un autre élément de fait est certainement l'empressement ou non des parties à offrir des disponibilités pour procéder à l'arbitrage. À cet égard, les parties ont été invitées à faire des efforts pour offrir des disponibilités au cours des prochains jours et semaines, car elles seront nécessaires peu importe la décision à venir. La procureure syndicale a offert, en sus du 9 octobre déjà retenu, le 8 octobre en matinée, les 14, 24 et 29 octobre ainsi que les 7 et 11 novembre. L'employeur a plutôt offert des dates rapprochées soit les 27, 30 septembre et 1<sup>er</sup> octobre.

[50] L'arbitre est très conscient du jeu de calendrier qui se joue ici. Une partie veut prolonger sa période de moyens de pression au maximum pour obtenir des concessions et l'autre souhaite mettre fin à la grève, soucieuse du préjudice à sa mission d'enseignement et aussi à ses étudiants.

[51] L'assesseur patronal nous écrit, notamment en réponse à son vis-à-vis syndical :

En l'espèce, malgré le « vibrant » plaidoyer de Me Ataogul et de Me Makela par la suite, rien, absolument rien ne vous permet de croire, à mon avis, à une possibilité réelle que les parties puissent parvenir à conclure une convention collective dans un délai raisonnable. De fait, ce que l'Association a prétendu lors de la médiation du 23 septembre c'est qu'elle a besoin de vous pour « convaincre » McGill d'accepter **sa** position sur les articles 8, 9, 16 et 29 sur lesquels il y a impasse depuis des mois, ce que McGill n'a aucune intention de faire comme elle vous l'a clairement exprimé.

(Notre souligné)

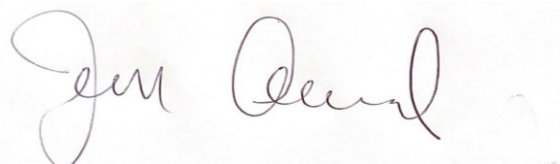
[52] L'arbitre ne partage pas cette affirmation qu'il n'y a rien, absolument rien, qui permet de croire à la possibilité réelle invoquée. Le syndicat affirme avoir reçu une nouvelle offre le 22 septembre et le provost de l'employeur a pris le dossier en main. De plus et surtout, il n'est pas anormal ni inusité qu'une partie désire utiliser le pouvoir de persuasion de l'arbitre pour faire tomber des réticences. En effet, l'arbitre peut ultimement imposer son point de vue, contrairement au conciliateur, et les parties le savent.

[53] L'arbitre ne réussira peut-être pas dans sa tentative de régler le différend et cela pourra être préjudiciable pour l'employeur et les étudiants, mais le Code lui crée une obligation d'agir comme médiateur et de tenter de régler le différend. Cette obligation n'est pas conditionnée par un préjudice imminent, qui est d'ailleurs contesté. L'arbitre doit toutefois pouvoir dire qu'il a essayé pendant une période raisonnable de temps, qui tient compte bien sûr des circonstances. Cela n'a pas encore été accompli.

## **POUR CES MOTIFS, L'ARBITRE :**

**CONCLU** qu'il ne peut, du moins pour le moment et surtout avant de tenter de régler le différend entre les parties, se forger une opinion motivée sur la probabilité que les parties ne puissent conclure une convention collective dans un délai raisonnable et, par conséquent, de décider de déterminer le contenu de la convention collective.

**CONVOQUE** les parties en rencontre les 8, 9 et 14 octobre 2024 à 9 h 30, au 999, rue Saint-Urbain à Montréal.



---

**Me Jean Allard**  
**Arbitre de différend**

Assesneur syndical : Me Finn Makela

Assesneur patronal : Me Stéphane Fillion

Pour le syndicat : Me Sibel Ataogul

Pour l'employeur : Me Corrado De Stefano

Dates d'audience : 19 et 23 septembre 2024