ACPPU
Actualité en négociation
SEPTEMBRE 2012 | NO 39

Aperçu

Dispositions sur les griefs et l'arbitrage adéquates

Pratiques exemplaires

Les dispositions sur les griefs et l'arbitrage

Aperçu

Les dispositions des conventions collectives sur les griefs et l'arbitrage sont essentielles pour protéger le personnel académique. Le présent numéro d'Actualité en négociation prend appui sur l'expérience d'agents négociateurs et des griefs de l'ensemble du Canada pour examiner les éléments critiques de ces dispositions et présenter des pratiques exemplaires en matière de mise en application.

Dispositions sur les griefs et l'arbitrage adéquates

Les employeurs commettent la vaste majorité des infractions à la convention collective et n'ont dès lors pas avantage à conclure des clauses d'application efficaces. Les syndicats doivent donc veiller à négocier des dispositions sur les griefs transparentes et cohérentes qui permettent un traitement juste et expéditif des griefs.

Un article sur les griefs adéquat :

- confère au syndicat, plutôt qu'au membre, la responsabilité de la procédure de grief;
- s'applique à toutes les mésententes liées au travail, y compris les différends au sujet de l'interprétation et de l'application de la convention collective, les décisions relatives à la permanence et aux promotions, et les enquêtes disciplinaires et quasi disciplinaires;
- prévient le recours par l'employeur à d'autres moyens que la procédure formelle de grief pour retarder le règlement d'un différend;
- contient les dispositions formelles nécessaires pour assurer une application transparente, cohérente et expéditive.

Pratiques exemplaires

(A) Préambule / Introduction / Dispositions générales

Les articles sur les griefs et l'arbitrage contiennent souvent une clause initiale qui énonce le but de l'article et définit certains termes ainsi que les principes de la procédure de grief dont conviennent les parties.

ACPPU
ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ
2705, promenade Queensview, Ottawa (Ontario) K2B 8K2
Tél 613/820-2270 *Téléc* 613/820-7244 *Courriel* acppu@caut.ca
www.acppu.ca

cope225sepb.ca

Mise en garde : Un préambule libellé en termes vagues a beaucoup moins de poids que des dispositions de fond. Il vaut mieux intégrer d'emblée, au lieu d'un préambule général, une clause « Introduction » ou « Dispositions générales » qui énonce des droits spécifiques.

Les dispositions suivantes de la convention de l'École de médecine du Nord de l'Ontario sont d'excellents exemples de clauses en matière de règlement des litiges. Elles énoncent d'importants droits concernant la responsabilité des griefs et la production de documents :

> *General*
> *a) There shall be no discrimination, harassment or coercion, of any kind, practiced against any person involved in these procedures, or against any Member who elects not to pursue a grievance.*
>
> *b) The Parties agree to make every reasonable effort to settle all grievances in a prompt, just and equitable manner.*
>
> *c) The Union shall have carriage of all grievances. The Board shall deal only with the Union with respect to a grievance.*
>
> *d) On request of either the Union or the Board, the other Party shall provide access to all non-privileged documents relevant to the grievance to provide for an open, fair and expeditious processing of the grievance.*[1]

La convention collective de l'Université de Winnipeg offre d'emblée une définition extensive de grief qui inclut la conduite déloyale de l'employeur :

> *A grievance shall be any dispute or difference arising out of the interpretation, application or alleged violation of the provisions of this Agreement. Without limiting the generality of the foregoing, grievance shall include any dispute or difference arising out of the alleged arbitrary, discriminatory, bad faith or unreasonable treatment of Members in respect to matters that are not regulated expressly by provisions of this Agreement, including University policies that have implications for the terms and conditions of Members' employment at the University of Winnipeg.*[2]

(B) Responsabilité des griefs

La convention collective appartient à l'ensemble des membres et est à juste titre administrée par le syndicat en tant que représentant démocratique des membres.

Mise en garde : Un membre peut nuire à ses propres intérêts et aux intérêts de la collectivité s'il engage unilatéralement une procédure de règlement d'un différend lié au travail sans en aviser le syndicat. Même si le syndicat prend ultérieurement la cause en charge, des erreurs commises au début de la procédure par un membre non accompagné de son représentant

syndical peuvent grandement nuire au bon déroulement de la procédure aux étapes ultérieures. La convention doit sans équivoque garantir que l'entière responsabilité des griefs et de la procédure de grief (y compris le règlement des griefs) incombe au syndicat.

Saint Mary's : *The Union shall have carriage of all grievances, except those initiated by the Employer. The employer shall deal only with the Union with respect to a grievance.*[3]

Ryerson : *The Parties shall have carriage of all grievances which they respectively initiate. The University shall deal only with the Association with respect to a grievance.*[4]

Concordia : *The Parties recognize the Association as the only representative and the only negotiating body for the faculty and librarians covered by the certification issued by the Ministère du travail et de la main-d'oeuvre on January 20, 1981 (See Appendix 1). Consequently, any policy, individual agreement or letter between the employer and particular individual(s), creating working conditions contrary to the provisions in the Collective Agreement, whether more favourable or less favourable, shall be null and void insofar as it affects such individual(s) who are in the bargaining unit, or if temporarily removed, once they return to the bargaining unit.*[5]

(C) Droits de représentation

Des conseils donnés en temps opportun par le syndicat à un membre en difficulté peuvent largement contribuer au succès de la procédure de grief et parer au risque de fâcheuses conséquences.

Mise en garde : Un membre peut croire, à tort, qu'il est indiqué d'essayer de régler un différend avec l'employeur sans faire appel au syndicat. Par ailleurs, certains employeurs peuvent tenter de limiter les possibilités du syndicat d'accompagner un membre. L'article sur les griefs et l'arbitrage doit exiger que le membre soit accompagné de son représentant syndical dès qu'une procédure de grief est engagée et à toutes les étapes de celle-ci.

Capilano : *An individual employee must be accompanied by a Union representative in the conduct of his/her grievance. For the purposes of this clause, the term "Union representative" means a member of the Union executive or Union steward.*[6]

Regina : *Academic staff members shall be represented by the Faculty Association at all steps in the dispute resolution process outlined in this Article.*[7]

À l'École de médecine du Nord de l'Ontario, la convention stipule que le syndicat a le droit d'être accompagné par le membre à toute rencontre pour le règlement d'un grief. Cette inversion par rapport au libellé habituel renforce la convention collective :

… The Union shall have the right to be accompanied by the grievor, and the immediate supervisor shall have the right to be accompanied by the Board's liaison officer, and the Parties shall make every reasonable effort to resolve the grievance.[8]

(D) Portée des dispositions sur les griefs et l'arbitrage

Le principe de justice commande que tous les différends en milieu de travail soient assujettis à l'ensemble des protections procédurales aux termes des dispositions sur les griefs et l'arbitrage. En présence d'exclusions à ces protections, le membre est privé des pleins avantages de la syndicalisation.

Mise en garde : Bien que les recommandations relatives à la permanence et aux promotions proviennent à juste titre de pairs, il n'est pas approprié que les différends qui découlent de ces recommandations soient assujettis à des mécanismes d'appel distincts des dispositions sur les griefs et l'arbitrage de la convention collective. Les comités d'appel exigent que les droits des membres soient jugés, et que des décisions cruciales pour la carrière soient prises par des individus qui sont peu familiers avec les règles de preuve et les garanties étendues de la justice naturelle et de l'équité procédurale. Dans le pire des cas, les comités d'appel peuvent avoir un préjugé envers les résultats.

Sont l'objet de préoccupation croissante en ce qui a trait à la portée des articles sur les griefs, les processus d'enquête disciplinaire ou quasi disciplinaire intégrés aux politiques de protection des droits de la personne, antidiscriminatoires et de respect en milieu de travail. Ces processus peuvent donner lieu à des conclusions négatives à l'endroit d'un membre et doivent dès lors être assujettis aux dispositions sur les griefs et l'arbitrage de la convention collective, y compris le droit à une représentation syndicale immédiate.

> Ryerson : *All provisions of this collective agreement are subject to this article.*[9]
>
> Memorial : *A Grievance is a dispute regarding the interpretation, meaning, operation, or application of this Collective Agreement, including any question as to whether a matter is arbitrable or not, any allegation that this Collective Agreement has been violated, or any other dispute arising out of the administration of this Collective Agreement.*[10]

(E) Sortes de griefs

Les conventions collectives prévoient en général les sortes de griefs suivantes : grief individuel, grief collectif, grief de principe, grief syndical, grief patronal.

À noter :

- Bien que le grief « individuel » ne concerne qu'un seul membre, il ne doit pas moins être déposé par le syndicat.
- Le grief « de principe » est normalement considéré comme un grief qui soulève une question d'application générale de la convention collective, tandis qu'un grief « syndical » touche des violations spécifiques des droits des syndiqués (comme l'ingérence dans le précompte des cotisations syndicales), mais cette distinction s'est estompée au fil du temps et ces deux sortes de griefs peuvent maintenant être assimilés à des griefs de principe.

- Il vaut mieux spécifier que le règlement d'un grief de principe ouvre droit à une indemnisation pour le membre, car, par défaut en droit, cette sorte de griefs ne donne pas lieu à des indemnisations individuelles.

Trent :
(a) an individual grievance is a grievance initiated by the Association on behalf of an individual member;

(b) a group grievance is a grievance initiated by the Association on behalf of a group of named members;

(c) a policy grievance is a grievance arising directly between the Association and the Board concerning interpretation, application, administration or alleged violation of the provisions of this Agreement, and may be initiated by either the Association or the Board.[11]

Winnipeg : *In the event that a Policy Grievance is processed successfully in arbitration pursuant to this Article, the arbitrator shall have the jurisdiction to grant remedies to individual Members or the Employer in respect of losses sustained by them arising from the breach which was the subject of the Policy Grievance.*[12]

(F) Formulaire de grief

La plupart des conventions collectives font état du contenu du formulaire de grief et des formalités connexes exigées, en général dans une clause de l'article sur les griefs et l'arbitrage ou dans un formulaire de grief type annexé à la convention collective. Le syndicat a tout avantage à établir son propre formulaire de grief interne de manière à prévenir toute ingérence de l'employeur à ce titre.

Mise en garde : Quel que soit le format retenu, la concision est de mise. De longues descriptions des faits et des arguments ne feront qu'alerter l'employeur sur la stratégie du syndicat et limiter la nature du litige au stade de l'arbitrage.

Mount Saint Vincent : *All grievances shall specify the article or articles of the Agreement alleged to have been violated and the remedy sought;*[13]

McMaster : *The grievance will identify the nature of the grievance, including the Article alleged to have been violated, and the remedy sought.*[14]

(G) Communication

De nombreuses conventions collectives contiennent une disposition utile qui décrit la procédure d'acheminement et de réception d'un grief.

Bishop's : *All communications required by these grievance and arbitration procedures shall be delivered by internal receipted mail or by external registered mail with acknowledgment of receipt.*[15]

(H) Renvoi direct à l'arbitrage

Pour des questions très sérieuses, comme un renvoi motivé ou un refus de permanence, il importe que le syndicat ait le droit de soumettre le litige directement à l'arbitrage.

Saint Mary's : *In cases involving dismissal, failure to renew a probationary contract or denial of tenure, the Union shall have the right to take a dispute directly to arbitration.*[16]

(I) Procédure informelle de grief

Un règlement rapide et à l'amiable des litiges est toujours préférable. Afin de faciliter ce processus, certaines conventions contiennent une disposition qui exige la tenue de discussions « informelles » de la question en litige.

Mise en garde : Ces étapes informelles peuvent toutefois retarder considérablement la procédure de grief, priver le membre d'une utile représentation syndicale et le rendre vulnérable à une éventuelle coercition exercée par l'employeur. Il vaut mieux prévoir une disposition qui exige le dépôt d'un grief formel le plus rapidement possible. Cette disposition normalise le processus de grief et assure une représentation adéquate du membre. Elle n'empêche pas le syndicat et l'employeur de se livrer à des discussions en vue d'un règlement à l'amiable, mais elle formalise le caractère facultatif de ces discussions et la libre décision du syndicat à ce titre.

PEI : *When a grievance arises, it shall be dealt with as follows:*
a) grievances shall be submitted in accordance with Article A-15 [formal correspondence requirements];
b) the Employer or Association, as appropriate, shall designate respectively a representative or delegate at each step of the grievance procedure;
c) the Employer or Association, as appropriate, shall advise the other Party of the name and title of the designated representative or delegate at each step of the grievance procedure;
d) the Association shall provide the Employer with the name of the Grievance Officer(s) authorized to deal with grievances on behalf of Members.[17]

(J) Divulgation

Les chances d'en arriver à un règlement sont meilleures quand les parties connaissent pleinement les faits sous-jacents au litige, d'où l'avantage de leur garantir l'accès à tous les documents pertinents.

Mise en garde : Bien que l'arbitre ait le pouvoir d'obliger l'employeur à fournir tous les documents pertinents au syndicat, il est préférable que ces documents soient mis à sa disposition dès le début de la procédure de grief.

> Saint Paul : *À la demande de l'Association ou de l'Employeur, l'autre partie permettra la consultation de tous les documents non privilégiés pertinents au grief, et ce afin que le traitement du grief soit transparent, juste et expéditif.*[18]

> NSCAD : *The Employer and the Union shall provide to the other, upon written request, copies of documents relevant to a grievance;*[19]

(K) Délais de prescription

Le principe de justice commande le traitement expéditif des litiges.

Mise en garde : Afin que le traitement du grief soit juste et expéditif, la convention collective doit, dans ses délais de prescription :

- établir une définition et une application cohérentes des termes « jour » et « jour ouvrable »;
- tenir compte de la fermeture saisonnière du campus (normalement l'été);
- prévoir des changements par consentement mutuel;
- prévoir le passage automatique à l'étape suivante (en l'absence de réponse de la part de l'employeur quant à une rencontre);
- concilier la nécessité d'un traitement expéditif et celle de recueillir et de bien peser les preuves.

Jour ouvrable (remarquer l'exclusion des mois de juillet et d'août)

> Laurentienne : « *Jours ouvrables* » : *Jours ouvrables signifie du lundi au vendredi, à l'exception des jours fériés statutaires et autres indiqués à l'article 7.10 – Jours fériés statutaires et autres, des vacances habituelles de décembre - janvier et des mois de juillet et d'août.*[20]

Variation du délai prescrit

> Wilfrid Laurier : *The Parties may agree to extend any time limits specified in either the grievance or arbitration procedures. In addition, the arbitrator or the arbitration board may extend the time for the taking of any step in the grievance procedure under the Agreement, notwithstanding the expiration of such time, where the arbitrator or the arbitration board is satisfied that there are reasonable grounds for the extension and that the opposite party will not be substantially prejudiced by the extension.*[21]

Avancement obligatoire de la procédure (veiller à ce que la procédure progresse automatiquement en fonction de dates préétablies sans qu'elle soit assujettie à la volonté de l'employeur de fixer une rencontre)

Wilfrid Laurier : *In the event a party fails to reply in writing within the time limits prescribed in this Article, the other party may submit the matter to the next step as if a negative reply or denial had been received on the last day for the forwarding of such reply.*[22]

Délai prescrit pour le dépôt initial du grief

Le délai imparti pour le dépôt des griefs varie d'une convention collective à l'autre. Il est normalement de 20 à 30 jours ouvrables à compter de la survenance de l'incident donnant lieu au grief ou du moment où le syndicat (et non le membre) a pris connaissance de l'incident. Un délai plus court pourrait porter préjudice à la capacité des membres (qui ne sont souvent pas au fait de leurs droits aux termes de la convention collective) de soumettre leurs doléances. Par ailleurs, un délai plus long pourrait faire obstacle à la préservation ou à la remémoration des preuves.

Saint Mary's : The Union shall file a grievance according to procedures outlined in 22.5.1 within twenty (20) working days after the occurrence of the incident giving rise to the grievance, or twenty (20) working days from the date it became aware of the events giving rise to the grievance, whichever is later.

Should the incident giving rise to the grievance have occurred outside the academic year (as defined in this collective agreement), the grievor shall have thirty (30) working days from the start of the next academic year in which to initiate the grievance, or thirty (30) working days from the date the Union knew of the events giving rise to the grievance, whichever is later.[23]

Délais prescrits pour le traitement d'un grief

Il faut prescrire des délais non seulement pour le dépôt du grief, mais aussi pour garantir la tenue d'une rencontre de règlement du grief et son renvoi en arbitrage, s'il y a lieu, avec promptitude. Il importe toutefois que les délais prescrits, tout en assurant un traitement expéditif, confèrent aux parties suffisamment de temps pour évaluer la position de l'autre partie, et consulter à l'interne ou obtenir un avis juridique quant à la démarche à adopter.

En règle générale, les délais suivants sont raisonnables :

- 15 jours entre le dépôt du grief et la rencontre initiale entre le syndicat et l'employeur;
- 5 jours entre la rencontre initiale et la transmission de la réponse de l'employeur;
- 15 jours entre la transmission de la réponse et la tenue de la rencontre suivante;
- 15 jours entre la dernière rencontre de la procédure de grief et le renvoi de la cause en arbitrage, s'il y a lieu.

(L) Absence de représailles

Les conventions collectives contiennent souvent une clause qui protège spécifiquement les membres qui prennent part à une procédure de grief contre toute forme de représailles de la part de l'employeur.

Mount Saint Vincent : *The Employer confirms that it will not discriminate against a member with respect to the terms and conditions of her employment by reason of the member's bona fide participation in the investigation and/or the resolution of a grievance.*[24]

(M) Choix des arbitres

De nombreuses conventions collectives contiennent une liste de rotation d'arbitres acceptables tant pour le syndicat que pour l'employeur. Les listes de rotation présentent plusieurs avantages, notamment de réduire l'incertitude, les délais et les négociations fastidieuses liés au choix ponctuel, au cas par cas, d'arbitres. Par contre, elles peuvent retarder indûment une procédure d'arbitrage dans le cas où l'arbitre prévu sur la liste n'est pas disponible sur-le-champ. Elles peuvent également empêcher la nomination d'un arbitre doté d'une expertise particulière pour une cause donnée. Enfin, elles risquent de causer les problèmes qu'elles sont précisément censées prévenir, advenant la tentative, de la part du syndicat et de l'employeur, de les manipuler pour que la cause soit entendue par l'arbitre de leur choix.

Pour en savoir plus sur cette question, veuillez consulter le numéro de mars 2003 d'Actualité en négociation de l'ACPPU intitulé « Le choix des arbitres ». [Accessible sur le site Web de l'ACPPU au www.acppu.ca]

(N) Pouvoirs de l'arbitre

Les pouvoirs de l'arbitre découlent en partie de la convention collective qui doit veiller à lui conférer la latitude nécessaire pour garantir un juste et rapide règlement des causes, y compris les pouvoirs suivants :

- établir des règles de procédure relativement à la tenue des audiences et au traitement de la preuve;
- rendre une ordonnance provisoire dans l'attente d'une décision définitive;
- substituer à une mesure disciplinaire une mesure moins sévère.

Wilfrid Laurier : *Duties and Powers of the Arbitrator or the Arbitration Board:*

(a) The arbitrator or arbitration board shall make a final and binding settlement of the differences between the Parties and for that purpose, has all the duties and powers of an arbitrator or arbitration board as stated in the Ontario Labour Relations Act, 1995, as amended from time to time and, in addition has the following duties and powers:

(i) to determine all questions of fact or law that arise;

(ii) effective upon the ratification of this Agreement, to grant such interim orders as the arbitrator or arbitration board considers appropriate, including the continuation or reinstatement in employment of a Librarian Member who has been denied a Part-time Continuing Appointment under Article 14, and whose appointment terminates before the grievance is settled;

(iii) to make such orders or give such directions in proceedings as he/she or it considers appropriate to expedite the proceeding or to prevent the abuse of the arbitration process.

(b) An arbitrator or arbitration board shall not have jurisdiction to amend, modify, or act inconsistently with this Agreement.

(c) A board of arbitration shall determine its own rules of procedure and evidence which shall be fair, just and equitable.

(d) Where an arbitrator or arbitration board determines that a Member has been discharged or otherwise disciplined by the University for cause and the Agreement does not contain a specific penalty for the infraction that is the subject matter of the arbitration, the arbitrator or arbitration board may substitute such other penalty for the discharge or discipline as to the arbitrator or arbitration board seems just and reasonable in all the circumstances.[25]

Nota : En règle générale, les lois provinciales régissant les relations de travail accordent à l'arbitre le pouvoir d'interpréter et d'appliquer des lois. Au Québec, l'article 100.12 du Code du travail stipule : Dans l'exercice de ses fonctions, l'arbitre peut : a) interpréter et appliquer une loi ou un règlement dans la mesure où il est nécessaire de le faire pour décider d'un grief. Aux termes de l'alinéa 48 (12) j) de la *Loi de 1995 sur les relations de travail* de l'Ontario : L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir… d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective. Les syndicats pourraient avoir avantage à négocier l'insertion de dispositions semblables dans les conventions collectives.

(O) Irrégularités de procédure

L'arbitre doit posséder le pouvoir de trancher le véritable litige entre les parties. Pour ce faire, il doit avoir compétence pour statuer sur le différend, quelles que soient les erreurs mineures dans la formulation ou le traitement du grief.

Douglas :…*To this end, an Arbitrator shall have the power to allow all necessary amendments to the grievance and the power to waive formal procedural irregularities in processing of the grievance, in order to determine the real matter in dispute and to render a decision according to equitable principles and the justice of the case.*[26]

Wilfrid Laurier : *No minor technical violation or irregularity occasioned by clerical, typographical or similar technical error in the grievance and arbitration procedures shall prevent the substance of a grievance being heard and judged on its merits, nor shall it affect the jurisdiction of the arbitrator.*[27]

(P) Coûts

L'article sur les griefs doit prévoir un partage égal entre les parties des coûts liés à l'arbitrage.

> Wilfrid Laurier : *Each Party shall bear the costs of its appointee to a board of Arbitration and the costs of the chair shall be shared equally. The costs of a single arbitrator shall be shared equally by the Parties. If so requested by the arbitrator(s) and if such space is available, the University shall provide meeting space on the University campus.*[28]

(Q) Comité ou médiation pré-arbitrage

Enjeu : La procédure de grief se termine généralement par une troisième étape, soit une rencontre entre le syndicat et l'employeur caractérisée par un dialogue ouvert et constructif qui vise à faciliter le règlement du grief avant l'arbitrage. Certaines conventions prévoient maintenant des mécanismes additionnels, y compris un comité mixte syndical-patronal ou une procédure de médiation de griefs, qui permettent l'examen du litige et une tentative de résolution antérieurement au recours à la procédure formelle de grief ou d'arbitrage.

Mise en garde : Dans le meilleur des cas, une procédure en bonne et due forme qui permet un examen de la preuve et des dispositions législatives telles qu'elles sont susceptibles d'être présentées en arbitrage peut favoriser le règlement d'un grief. Il peut toutefois arriver que ces procédures ne se traduisent que par des délais additionnels. Le recours obligatoire et non régularisé à un comité mixte ou à la médiation ne fera qu'ajouter des étapes sans assurer un règlement plus rapide.

L'employeur voudra régler une cause pour éviter des frais juridiques, une atteinte à sa réputation ou l'établissement d'un précédent découlant d'une défaite en arbitrage ou sous la pression exercée par le syndicat et ses membres. La seule présence d'étapes additionnelles dans la procédure de grief et d'arbitrage est peu susceptible d'influer sensiblement sur le résultat.■

Notes

1. Paragraphe 7.3(1), Collective Agreement between Ontario Public Service Employees Union and Northern Ontario School of Medicine Local 677 (Unit 1) and Board of Directors of the Northern Ontario School of Medicine, July 1, 2011 - June 30, 2015. Ci-après NOSM.

2. Paragraphe 32.01, Collective Agreement between the University of Winnipeg and The University of Winnipeg Faculty Association, 2010 - 2013. Ci-après UWFA.

3. Paragraphe 22.1.3, Agreement between Saint Mary's University and Saint Mary's University Faculty Union, September 1, 2009 - August 31, 2012. Ci-après SMUFU.

4. Alinéa 9.1(C), Collective Agreement between the Board of Governors Ryerson University and the Ryerson Faculty Association, until June 30, 2015. Ci-après RFA.

5. Paragraphes 3.01 et 3.02, Collective Agreement between Concordia University and The Concordia University Faculty Association in effect until May 31, 2012.

6. Paragraphe 5.2.2.2, Agreement between Capilano College and Capilano College Faculty Association, April 1, 2007 - March 31, 2010.

7. Paragraphe 21.7.1, Collective Agreement University of Regina Faculty Association representing the University of Regina Academic Staff Members, 2008 - 2011.

8. Paragraphe 3(6.1), NOSM.

9. Article 9, RFA.

10. Alinéa 20.02(b), Collective Agreement between Memorial University of Newfoundland and Memorial University of Newfoundland Faculty Association, February 26, 2010 - August 31, 2013.

11. Paragraphe 6.1.3, Collective Agreement between the Board of Governors on behalf of Trent University and Trent University Faculty Association, July 1, 2009 - June 30, 2012.

12. Paragraphe 32.05(2), UWFA.

13. Paragraphe 36.3.3, Collective Agreement between Mount Saint Vincent University Board of Governors and Mount Saint Vincent University Faculty Association, July 1, 2010 - June 30, 2012. Ci-après MSVUFA.

14. Alinéa 6.05(b), Collective Agreement between McMaster University and McMaster University Academic Librarians Association, 2011 - 2015.

15. Paragraphe 19.3, Collective Agreement for Contract Faculty Bishop's University, July 2009 - June 2012.

16. Paragraphe 22.4.1, SMUFU.

17. Paragraphe F.2.5, Collective Agreement between The University of Prince Edward Island Board of Governors and The University of Prince Edward Island Faculty Association Bargaining Unit 1, expires June 30, 2012.

18. Paragraphe 10.4, Convention collective entre l'Université Saint-Paul et l'Association des professeures et professeurs de l'Université Saint-Paul, 1er mai 2009 – 30 avril 2012.

19. Alinéa 20.10(A), Collective Agreement Nova Scotia College of Art and Design Faculty Union (Unit 1), 2012.

20. Alinéa 11.10.3(h), Convention collective entre l'Association des professeures et des professeurs de l'Université Laurentienne et le Conseil des gouverneurs de l'Université Laurentienne, 1er juillet 2011 au 30 juin 2014.

21. Alinéa 22.2.1(c), Collective Agreement between Wilfrid Laurier University and Wilfrid Laurier University Faculty Association (Part-time), September 1, 2010 - August 31, 2013. Ci-après WLUFA.

22. Alinéa 22.2.1(b), WLUFA.

23. Alinéas 22.3.1(a) et (b), SMUFU.

24. Paragraphe 36.3.5, MSVUFA.

25. Paragraphe 22.6.3.7, WLUFA.

26. Alinéa 4.1.2(c), Collective Agreement between Douglas College and Douglas College Faculty Association, April 1, 2007 - March 31, 2010.

27. Paragraphe 22.2.2, WLUFA.

28. Paragraphe 22.6.3.8, WLUFA.

ACPPU