ACPPU
Actualité juridique

Août 2023

Université du Québec à Montréal c. Lamy, 2023 QCCS 629

Cette affaire concerne un grief déposé par le Syndicat des professeurs et professeures (SPUQ) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM) au sujet d'une disposition de la convention collective qui réduisait le salaire des membres du personnel académique âgés de 71 ans ou plus qui continuaient à travailler tout en percevant une pension. Les salaires de ces membres ont été réduits de 50 % du montant de la pension qu'ils percevaient.

Pour sortir de l'impasse dans laquelle s'enlisaient les négociations, l'employeur a proposé de réduire les salaires de tout membre percevant une pension de retraite de la moitié du montant de la pension de retraite.[1] Le syndicat a répliqué en proposant de limiter l'application de la clause aux membres du personnel académique âgés de 71 ans ou plus. L'employeur a accepté la proposition du syndicat. En contrepartie, l'employeur a accepté une augmentation d'environ 50 postes réguliers et un paiement forfaitaire de 1,5 % à tous les membres. Après la ratification de l'entente, le syndicat a déposé un grief concernant l'article qui réduisait les salaires des membres âgés de plus de 71 ans percevant une pension.

La décision arbitrale

L'arbitre Me Francine Lamy a conclu que l'article en question privait les plaignants du droit à un salaire égal pour un travail égal, contrairement à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec.[2] L'article perpétue le stéréotype selon lequel le vieillissement « est associé à une diminution des capacités physiques et intellectuelles, à une baisse de la productivité et à une diminution de la capacité d'apprentissage », ce que l'arbitre a décrit comme une « forme pernicieuse d'incitation à la retraite ».[3] L'arbitre a rejeté l'argument de l'employeur selon lequel la clause soutenait un objectif social valable de lutte contre ce qu'on appelle une « double ponction ».

L'arbitre a pris soin de noter que ce n'est pas simplement parce qu'un syndicat conteste une disposition discriminatoire après avoir accepté de l'inclure dans une convention collective qu'il y a abus de procédure et mauvaise foi. En l'espèce, l'arbitre a

1. La loi prévoit que la pension doit être versée à l'âge de 71 ans.
2. *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ c C-12
3. *Université du Québec à Montréal c. Lamy*, 2021 QCCS 4221 (CanLII) au para. 22

conclu que le syndicat avait négocié de mauvaise foi et abusé de la procédure d'arbitrage parce qu'il avait accepté l'article même s'il pensait à l'époque que la disposition était discriminatoire et qu'il prévoyait de déposer un grief.[4]

L'employeur prétendait que le syndicat devait lui rembourser tous les montants de dommages-intérêts dus aux professeurs plaignants. L'arbitre a refusé, estimant que l'article proposé par l'employeur était illégal et que l'employeur a la responsabilité exclusive de s'assurer que la convention collective est conforme à la garantie d'égalité salariale de la *Charte* québécois.[5] De plus, une telle sentence équivaudrait à ce que les plaignants paient, au moins en partie, leur propre salaire, puisque les fonds d'un syndicat proviennent des cotisations de ses membres. L'arbitre a plutôt ordonné au syndicat d'indemniser l'employeur pour les frais juridiques liés à la défense du grief à l'arbitrage et de rembourser à l'employeur sa part des frais et honoraires de l'arbitre.

Contrôle judiciaire

L'employeur a demandé à la Cour supérieure du Québec d'annuler la décision de l'arbitre lui refusant le remboursement de tous les montants des dommages.[6]

En mai 2023, la Cour supérieure du Québec a rendu sa décision, confirmant les conclusions de l'arbitre en matière de discrimination[7]. Elle a également annulé la décision de l'arbitre concernant les dommages-intérêts et a ordonné au syndicat de rembourser à l'employeur – dollar pour dollar – le coût de l'indemnisation des membres âgés de 71 ans ou plus. La Cour a rejeté l'argument selon lequel les cotisations des membres subventionneraient les salaires des membres concernés, déclarant que les membres doivent toujours supporter les coûts financiers des concessions.[8] La Cour a également rejeté les arguments du syndicat selon lesquels sa contre-proposition ajoutant l'âge de 71 ans n'équivalait pas à une intention de tolérer la discrimination, que des dommages spécifiques devraient être évalués par l'arbitre et, subsidiairement, que le syndicat ne devrait payer qu'une partie du montant dû aux membres. La décision de la Cour n'a pas abordé les conclusions de l'arbitre selon lesquelles la loi impose l'obligation de payer les salaires exclusivement à l'employeur, mais a plutôt maintenu que les dommages-intérêts étaient dus en raison de la conduite du syndicat.

À retenir

Cette décision est très inhabituelle et a des conséquences financières importantes pour le SPUQ. Le coût estimé pour indemniser les membres concernés pourrait se situer entre 2,6 et 4 millions de dollars. Les associations de personnel académique doivent noter que la décision ouvre la porte à la responsabilité syndicale dans les cas où le syndicat accepte des clauses discriminatoires dans les conventions collectives.

La Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université (FQPPU) a adopté une résolution visant à appuyer le SPUQ dans son appel devant la Cour d'appel du Québec. L'ACPPU continuera de suivre l'évolution de cette affaire jusqu'en appel et collaborera avec la FQPPU pour déterminer la meilleure façon de l'appuyer.

---

4. *Université du Québec à Montréal c. Lamy*, 2023 QCCS 629 (CanLII) au para. 30
5. *Université du Québec à Montréal c. Lamy*, 2023 QCCS 629 (CanLII) au para. 31
6. Elle a également demandé à la Cour de suspendre temporairement la sentence dans l'attente de la révision judiciaire. La suspension a été rejetée par la Cour, qui a estimé que les plaignants individuels ne devaient plus être privés de leur salaire intégral.
7. *Université du Québec à Montréal c. Lamy*, 2023 QCCS 629 (CanLII)
8. *Ibid*., Para. 33.