

**ARBITRAGE DE GRIEF
EN VERTU DU CODE DU TRAVAIL DU QUÉBEC (L.R.Q., c. C-27)**

ENTRE : UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

L' « EMPLOYEUR »

ET : SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS DE
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

LE « SYNDICAT »

ET : JAOUAD DAOUDI ET ALS

LES « SALARIÉS »

GRIEF SYNDICAL ET GRIEFS INDIVIDUELS :
DÉGAGEMENT POUR INTÉGRATION

SENTENCE

Tribunal : M. René Beaupré, CRIA

Comparution pour l'Employeur : Me René Potte,
Bélanger Sauvé, avocats

Comparution pour le Syndicat : Me Suzanne P. Boivin
DJB avocat(e)s

Lieu de l'audience : Gatineau

Date de l'audience : 6 septembre 2012

Date de la sentence : 9 janvier 2013

Dossier n° RB-0812-10142-QP
Sentence n° 163-13

I. INTRODUCTION

[1] Par leurs griefs, le Syndicat et les plaignants contestent la décision de l'Université de restreindre le droit au deuxième dégageement d'enseignement pour intégration aux seuls enseignants embauchés après la signature de la convention collective 2010-2015.

[2] L'Employeur soutient que cet avantage consacré dans la nouvelle convention collective n'a pas de caractère rétroactif et qu'il s'applique donc aux seuls enseignants embauchés après la date de signature de celle-ci.

[3] En début d'audience, les parties admettent que les griefs sont déposés en conformité avec les dispositions conventionnelles, que le tribunal est valablement nommé et a compétence pour entendre et décider des griefs. De plus, elles admettent que les demandes de dégageement visent l'année académique 2011-2012.

II. LES GRIEFS

[4] Le Syndicat dépose le grief syndical en litige le 14 décembre 2011. Lors de son argumentation, la procureure syndicale amende le grief pour en retirer les trois derniers correctifs demandés. Le grief tel qu'amendé se lit donc comme suit :

« **Faits** :

Le Syndicat conteste la décision de l'Université de restreindre le droit au dégageement d'enseignement pour intégration prévu par l'article 10.13 de la convention collective.

L'Université soutient que le droit au deuxième dégageement s'applique seulement aux professeurs engagés le ou après la date de signature de la nouvelle convention collective 2010-2015.

Le Syndicat soutient que tout professeur a le droit de bénéficier de ce dégageement pourvu que sa demande respecte les critères de l'article 10.13.

L'interprétation de l'Université va à l'encontre du texte de l'article 10.13, de l'article 2.01 sur l'entrée en vigueur de la convention collective et de la pratique passée.

Cette question a été abordée par les parties lors de réunions du comité de griefs et les parties ont convenu que les délais de contestation de la procédure de griefs prévue dans la convention collective étaient suspendus pour la durée de discussions. Les parties ont mis un terme à ces discussions le 17 novembre 2011.

Le Syndicat a appris, au mois d'octobre 2011 seulement, que des demandes présentées par des professeurs ont été refusées par la doyenne de gestion académique (DGA) à cause de la date d'entrée en fonction des professeurs. Le Syndicat a des motifs raisonnables de croire que d'autres professeurs se sont vraisemblablement abstenus de présenter une demande de dégageement, sachant à l'avance qu'elle serait refusée pour ce motif.

Correctif :

Le Syndicat demande à l'arbitre de déclarer que la décision de l'Université de restreindre le droit au deuxième déchargement d'enseignement pour intégration prévu à l'article 10.13 de la convention collective aux professeurs engagés le ou après la date de signature de la nouvelle convention collective 2010-2015 est contraire à la convention collective. » (Reproduit tel quel)

[5] Le même jour, neuf professeurs¹ déposent des griefs individuels, tous libellés de la même façon, sous réserve des adaptations nécessaires quant à leur date d'entrée en fonction. Pour fin d'illustration, voici le libellé du grief de M. Jaouad Daouadi:

« **Faits :**

Le plaignant, entré en fonction en juin 2010, conteste le refus de l'Université d'autoriser sa demande de déchargement d'enseignement pour intégration en vertu de l'article 10.13 de la convention collective pour l'année 2012.

Le plaignant invoque que les délais pour déposer un grief ont été suspendus de consentement entre le syndicat et l'Université.

Correctifs :

Le plaignant demande à l'arbitre d'ordonner à l'Université d'autoriser sa demande de déchargement pour intégration en vertu de l'article 10.13 de la convention collective selon la demande déposée par le plaignant ou pour les prochaines sessions qui seront en cours à la suite de la sentence arbitrale, selon la demande qui sera faite à l'audience. » (Reproduit tel quel)

III. LES FAITS

[6] Outre les documents déposés à l'appui de leur prétention respective, la preuve est constituée du témoignage de Mme Muriel Laberge, doyenne à la gestion académique, et de celui de Mme Louise Brilliant, professeure et présidente du Syndicat. De ces témoignages et documents, le tribunal retient les éléments suivants comme étant pertinents à la solution du litige qui lui est soumis.

[7] Le déchargement d'enseignement pour intégration vise à permettre au nouveau professeur, en début de carrière, d'être libéré d'une partie de sa charge d'enseignement afin de l'aider à mieux s'intégrer à son nouveau rôle et à son nouvel environnement de travail.

[8] Cette mesure a d'abord été établie par une Lettre d'entente, puis intégrée dans la convention collective 2003-2007.

[9] Le texte de la Lettre d'entente intégrée à la convention collective relative à ce sujet se lit ainsi :

¹ MM. Jaouad Daouadi, Kelley Kilpatrick, Robert Bilterys, Daniel Fiset et Mmes Marie Marchand, Mylène Leroux, Annie Bérubé, Geneviève Piché et Christiane Guay

« ...

Un nouveau professeur régulier en début de carrière peut se voir allouer, au cours de ses deux premières années à l'Université, un maximum d'un (1) dérogement d'enseignement (3 crédits) pour favoriser son intégration.

Lorsque les dérogements d'enseignement prévus pour favoriser l'intégration des nouveaux professeurs réguliers en début de carrière ne sont pas utilisés, ceux-ci deviennent disponibles à titre de dérogement d'enseignement pour fins de recherche et de création.² »

[10] Le dérogement était octroyé à la suite d'un concours auquel pouvaient participer tous les nouveaux professeurs éligibles. Les directeurs de département jugeaient des candidatures et allouaient le dérogement, d'un maximum de trois crédits, accordé une seule fois aux professeurs qui présentaient le meilleur dossier en fonction de deux critères prédéterminés, à savoir détenir son doctorat et posséder une faible expérience du milieu universitaire.³

[11] Seulement six dérogements sont accordés en 2007, quatre pour l'année 2006-2007 et deux pour l'année 2007-2008. Sept professeurs avaient alors posé leur candidature.

[12] Mme Laberge témoigne que le concours pour l'octroi des dérogements aurait dû être lancé en juin 2008 mais ne l'a pas été.

[13] Pour l'année 2008-2009, une nouvelle convention collective entre en vigueur. Elle fait l'objet d'une entente de principe le 27 mars 2008 et est signée le 23 mai 2008.

[14] Son paragraphe 10.13 prévoit l'octroi d'un dérogement pour intégration, équivalant à 3 crédits, de façon automatique à tout nouveau professeur en début de carrière pour favoriser son intégration. Ce dérogement peut être utilisé au cours des deux premières années de son entrée en fonction à l'Université.

[15] Mme Laberge témoigne que, pour respecter l'esprit de la convention collective et l'objectif visé par ce programme, l'Université accepte d'accorder le dérogement négocié dans la convention collective tant aux professeurs embauchés en 2007 qu'à ceux recrutés en 2008, à titre de mesure transitoire. De fait, tous les professeurs embauchés entre 2007 et 2010 ont obtenu un dérogement d'enseignement pour intégration équivalant à 3 crédits.

[16] Dans le cadre de la négociation de la convention collective 2010-2015, les parties bonifient le dérogement d'enseignement pour intégration en permettant deux dérogements (équivalant à 6 crédits) au nouveau professeur s'il participe à au moins deux activités de formation pédagogique offertes par l'Université⁴.

² Convention collective 2003-2007 modifiée, article 10.13

³ U-2

⁴ S-2, dernier alinéa de 10.13

[17] L'Employeur applique les nouvelles dispositions quant à ce déchargement aux professeurs embauchés après la date de signature de la convention collective, soit le 22 juin 2011.

[18] Cette convention collective fait l'objet d'une entente de principe le 25 février 2011 et est signée le 22 juin 2011. Mme Brillant a participé à la négociation de cette convention collective et témoigne qu'elle n'a aucun souvenir qu'il y ait eu discussion concernant les personnes à qui s'applique les nouvelles dispositions au paragraphe 10.13 même si, pour sa part, elle comprend que cela s'appliquait à toute personne embauchée après le 1^{er} juin 2010.

[19] Par ailleurs, Mme Laberge affirme que tous les professeurs embauchés en 2010 ont bénéficié du droit à un déchargement pour intégration de 3 crédits.

IV. DISPOSITIONS PERTINENTES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

[20] Les dispositions de la convention collective pertinentes à la solution du litige sont les suivantes :

ARTICLE 2 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01

La présente convention collective entre en vigueur le 1^{er} juin 2010 et le demeure jusqu'au 30 avril 2015; elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.

Elle demeure en vigueur et continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

...

ARTICLE 10 – FONCTION ET TÂCHES DES PROFESSEURS

...

10.13

...

Un nouveau professeur régulier en début de carrière, c'est-à-dire n'ayant jamais occupé un poste de professeur régulier dans une université ou une institution jugée équivalente, se verra allouer deux (2) déchargements d'enseignement (6 crédits) pour favoriser son intégration, s'il participe à au moins deux activités de formation pédagogique offertes par l'Université. Ces déchargements pourront être utilisés au cours des deux (2) premières années de son entrée en fonction à l'Université.

...

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 5 – CLAUSES FAISANT L'OBJET D'APPLICATION POUR L'ANNÉE 2010-2011

Entre l'Université du Québec en Outaouais

et

le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec en Outaouais

Attendu la date de l'entente de principe entre l'Université du Québec en Outaouais et le Syndicat des professeures et professeurs en vue du renouvellement de la convention collective ;

Les parties conviennent :

D'appliquer dès le 1er juin 2010 les éléments suivants :

- Primes de direction
- Échelle salariale
- Rémunération du cours en appoint
- Dégagements syndicaux

V. PLAIDOIRIES

PARTIE SYNDICALE

[21] La procureure syndicale précise que le tribunal doit répondre à la question de savoir si les enseignants embauchés entre le 1^{er} juin 2010 et le 22 juin 2011 ont droit à un deuxième dégage­ment d'enseignement pour intégration en vertu du paragraphe 10.13 de la convention collective.

[22] Répondant affirmativement à cette question, la procureure réfère le tribunal au paragraphe 2.01 de la convention collective qui prévoit que cette dernière entre en vigueur le 1^{er} juin 2010 malgré la date de signature de la convention collective le 22 juin 2011.

[23] Pour le Syndicat, il ne s'agit pas de faire rétroagir la disposition de la convention collective mais plutôt de lui donner un effet immédiat à compter de l'entrée en vigueur de cette dernière. La procureure réfère également à l'article 72 du *Code du travail* qui précise que la convention collective prend effet à compter de son dépôt mais que ce dépôt a un effet rétroactif à la date prévue dans la convention collective pour son entrée en vigueur ou, à défaut, à la date de signature de celle-ci.

[24] Appliquant ce principe, la convention collective prévoit l'entrée en vigueur des dispositions le 1^{er} juin 2010 et les professeurs embauchés après cette date ont droit de bénéficier pleinement des deux dégage­ments négociés et convenus entre les parties.

[25] La Lettre d'entente n^o 5 ne s'applique pas à cette situation car cela aurait pour effet que des professeurs, embauchés pendant la durée d'une même convention collective, n'auraient pas les mêmes droits. Il n'y a pas de disposition dans la

convention collective permettant de discriminer entre les professeurs nouvellement embauchés.

[26] Si les parties avaient voulu appliquer une règle différente aux professeurs nouvellement embauchés au cours de la durée de la même convention collective, elles auraient dû le stipuler de façon spécifique.

[27] Subsidiairement, la procureure du Syndicat soumet que le tribunal peut se référer à la règle de la pratique passée et prendre acte que, lors de l'entrée en vigueur de la disposition similaire en 2007, la règle s'est appliquée tant aux professeurs embauchés en 2006 qu'en 2007.

[28] Les parties ont donc une pratique de ne pas pénaliser les professeurs selon leur date d'embauche quant au droit à un dégageant d'enseignement pour intégration et la même pratique devrait prévaloir lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective.

[29] À l'appui de ses prétentions, le Syndicat soumet la jurisprudence suivante :

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 698 et Cummins Est du Canada, Me Francine Lamy, arbitre, 25 août 2010, 2010 CanLII 51286 (QC SAT);

Union des employés de service, local 298 (FTQ) et Le Rousillon Saguenay, Me Gabriel-M. Côté, arbitre, 16 juillet 1984, AZ-84141303;

Industries Leader Inc. et Syndicat des salarié-e-s des Industries Leader (CSD), Me Jacques Sylvestre, arbitre, 20 janvier 1999, AZ-99141088;

Union des employés de commerce, local 501 c. Bolduc et Hudon et Deaudelin Ltée, Cour d'appel du Québec, 3 octobre 1994, CanLII 6050 (QC CA);

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada) et La Seigneurie Pontiac-Buick Inc., Guy Beaudry, arbitre, 22 novembre 2002, AZ-03141026;

Syndicat des métallos, local 9490 CRC et Rio Tinto Alcan, Usine d'Alma, Me Marcel Morin, arbitre, 25 avril 2011, 2011 CanLII 22808 (QC SAT).

PARTIE PATRONALE

[30] L'Employeur divise son argumentation en trois parties : dans un premier temps, le procureur patronal invoque le texte de la convention collective et notamment le paragraphe 2.01 qui prévoit son entrée en vigueur le 1^{er} juin 2010 mais qui précise en même temps qu'elle n'a aucun effet rétroactif sauf ce qui y est expressément mentionné.

[31] Pour l'Employeur, la date de signature constitue le point de départ des droits des salariés à moins que les parties n'aient prévu expressément leur rétroactivité. Elles l'ont d'ailleurs fait à la Lettre d'entente n° 5 pour quatre sujets. La rétroactivité ne s'applique donc que dans ces cas.

[32] Le paragraphe 10.13 faisant référence aux nouveaux professeurs et n'étant pas visé par la Lettre d'entente n° 5, ce ne sont donc que les professeurs embauchés après le 22 juin 2011 qui peuvent bénéficier d'un deuxième dégageement en vertu de ce paragraphe.

[33] On ne peut présumer de l'effet rétroactif d'une clause.

[34] Dans un deuxième temps, le procureur patronal fait référence aux principes de droit transitoire. Il réfère à l'auteur Pierre A. Côté, dans son ouvrage *Interprétation des lois*, qui propose trois étapes pour déterminer si l'adoption d'un texte législatif contribue à lui donner un caractère rétroactif, à savoir l'identification des faits juridiques, la localisation temporelle de ces faits et la qualification de la loi.

[35] L'Employeur conclut que le fait générateur du droit à un deuxième dégageement dans le paragraphe 10.13 est l'embauche d'un nouveau professeur et que le reste du paragraphe identifie les modalités applicables à ce droit, à savoir le moment de sa mise en œuvre ou les objectifs de la clause. Le droit à un deuxième dégageement ne s'applique donc qu'au nouveau professeur embauché après la signature de la convention collective et n'a pas de caractère rétroactif.

[36] On ne peut, comme le propose le Syndicat, utiliser le principe de l'application immédiate d'une disposition pour permettre à des personnes embauchées avant la signature de la convention collective, de bénéficier d'un droit nouveau, applicable à de nouveaux professeurs.

[37] Dans un troisième temps, l'Employeur réfute l'argument de pratique passée invoqué par le Syndicat. Pour lui, un seul précédent ne peut servir d'assise à l'utilisation de la pratique passée car il faut démontrer plusieurs applications répétées dans le temps et de même nature pour permettre d'utiliser cette notion aux fins d'interpréter un texte conventionnel.

[38] Dans le présent dossier, Mme Laberge a bien expliqué dans quel contexte, lors de l'entrée en vigueur de la convention collective précédente, en 2007, il a été accepté, à titre transitoire, de permettre à des professeurs embauchés avant la signature de la convention collective, de bénéficier des dégageements pour intégration. La situation est tout à fait différente à la suite de la nouvelle convention collective et aucune discussion à la table de négociation n'a pu permettre à la partie syndicale de croire que l'Employeur entendait appliquer de façon rétroactive le deuxième dégageement octroyé.

[39] À l'appui de ses prétentions, le procureur patronal dépose la doctrine et la jurisprudence suivante :

Morin, Fernand Blouin, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e Édition, Éditions Yvon Blais, 2012, pp. 115-117, 500-504, 515-523;

Côté, Pierre-André, *Interprétation des lois*, 4^e Édition, Éditions Thémis, 2009, pp. 137-157;

Josée Vaillancourt et Vidéotron Ltée – Division Télésag et Syndicat des travailleurs de Télésag (FNC-CSN), Me André Truchon, arbitre, 14 janvier 1994;

TUAC, section locale 501 et Provigo Distribution Inc., Me André Ladouceur, arbitre, 8 décembre 2005, AZ-50349502;

Société des casinos du Québec inc. et Syndicat des croupiers du Casino de Montréal, section locale 3939 (SCFP), Me Jean-Pierre Lussier, arbitre, 5 juillet 2000, AZ-00142139.

RÉPLIQUE SYNDICALE

[40] La procureure syndicale réplique qu'il faut chercher la commune intention des parties et, dans ce dossier, c'est l'Employeur qui a proposé, lors de la négociation, de bonifier les dégagements pour intégration. Il faut donc chercher à donner plein effet à cette disposition plutôt que de les limiter.

[41] Il est donc raisonnable de croire que les professeurs qui peuvent encore bénéficier des modalités prévues au paragraphe 10.13, c'est-à-dire qui n'ont pas complété les deux premières années depuis leur entrée en fonction, doivent être considérés comme des nouveaux professeurs. Il est difficile de prétendre qu'un professeur embauché le 1^{er} juin 2010 n'est pas un nouveau professeur le 22 juin 2011.

VI. DÉCISION ET MOTIFS

[42] Par son grief, le Syndicat demande que les professeurs embauchés entre le 1^{er} juin 2010 et le 22 juin 2011 puissent bénéficier du deuxième dégagement d'enseignement pour intégration prévu à la nouvelle convention collective.

[43] Il existe un principe général qu'une nouvelle convention collective ne sera applicable que pour l'avenir et n'a pas d'effet rétroactif sauf si expressément ou implicitement prévu dans le texte même de ladite convention collective. Le tribunal doit d'ailleurs présumer de la non-rétroactivité de la convention collective plutôt que le contraire.

[44] Les auteurs Morin et Blouin, dans leur ouvrage précité, reprennent d'ailleurs ce principe dans les règles d'interprétation qu'ils proposent, quant à la possible rétroactivité de la convention collective :

« À moins qu'il ne soit manifeste que les parties se soient liées uniquement pour remédier à une situation passée ou pour l'avenir, à titre de mesures exceptionnelles ou de règles particulières, l'arbitre doit présumer que le syndicat et l'employeur ont édicté des prescriptions pour un présent continu et qu'ils ont établi des normes de conduite pour leurs rapports immédiats. Le contexte même de la négociation collective à périodes déterminées et récurrentes impose cette approche. Pour les mêmes raisons, on ne peut jamais présumer de l'effet rétroactif d'une règle; c'est la présomption opposée qui s'applique, sauf si on peut dégager une intention contraire voulue par les parties.⁵ » (Nos soulignés)

⁵ Morin, Fernand Blouin, Rodrigue, *Droit de l'arbitrage de grief*, 6^e Édition, Éditions Yvon Blais, 2012, pp. 515-516

[45] Dans le cas qui nous occupe, l'ancienne convention collective prévoyait un seul dérogement pour intégration équivalant à trois crédits et applicable à tout nouveau professeur. La nouvelle convention collective accorde un avantage supérieur aux nouveaux professeurs en leur permettant de bénéficier de deux dérogements selon certaines conditions dont il n'est pas nécessaire de discuter pour les fins de notre dossier.

[46] Ce nouvel avantage doit entrer en vigueur à la date de la signature de la convention collective à moins que celle-ci ne prévoise la rétroactivité du paragraphe 10.13.

[47] La convention collective prévoit une clause relative à la rétroactivité de certaines dispositions à la Lettre d'entente n^o 5. Celle-ci prévoit d'appliquer dès le 1^{er} juin les éléments suivants :

- Primes de direction
- Échelle salariale
- Rémunération du cours en appoint
- Dérogements syndicaux

[48] Le paragraphe 10.13 relatif aux dérogements pour intégration ne fait pas partie de cette liste d'éléments que les parties ont convenu de faire rétroagir au 1^{er} juin 2010.

[49] On ne peut donc présumer que les parties ont voulu, rétroactivement, faire bénéficier les professeurs embauchés avant la date de signature de ces nouveaux dérogements.

[50] Le Syndicat ne plaide d'ailleurs pas la rétroactivité du paragraphe 10.13, disant réclamer pour les seuls professeurs embauchés après le 1^{er} juin 2010 l'application d'un deuxième dérogement pour intégration. Selon le Syndicat, il y aurait rétroactivité si des professeurs embauchés avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, prévue au paragraphe 2.01, réclamaient ce deuxième dérogement.

[51] Le Syndicat soumet plutôt qu'il ne requiert que l'application de la théorie de l'effet immédiat du paragraphe 10.13, à compter de la date de son entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2010.

[52] Qu'en est-il de la règle de l'effet immédiat des lois?

[53] Me Marie-France Bich, alors arbitre de grief, explique bien cette théorie et son application en matière de convention collective dans la décision *Marché Sabrevois*⁶, à laquelle réfère l'arbitre Francine Lamy, dans la décision *Cummins Est du Canada*, précitée :

« Or, en l'espèce qu'en est-il de la théorie de l'effet immédiat des lois?

⁶ *Association des travailleuses et travailleurs de Marché Sabrevois et Marché Sabrevois Inc.*, Me Marie-France Bich, arbitre, T.A. 1995-07-06, AZ-95141179

La loi (et l'on a vu qu'une règle semblable régit la convention collective) est assujettie au principe de la non rétroactivité, et elle a donc normalement un effet immédiat, c'est-à-dire que la loi s'applique dès le moment de son adoption et pour le futur, sauf disposition contraire. À l'égard d'une situation juridique en cours (i.e. qui existe déjà au moment où la loi nouvelle est adoptée), cette règle de l'effet immédiat signifie que:

« Il y a effet immédiat de la loi nouvelle lorsque celle-ci s'applique à l'égard d'une situation juridique en cours au moment où elle prend effet: la loi nouvelle gouvernera alors le déroulement futur de cette situation. »

Ou encore:

« L'expression "effet immédiat" appartient au système doctrinal du doyen Paul Roubier. Dans ce système, il désigne l'hypothèse où une loi nouvelle s'applique à l'égard d'une situation juridique en cours d'effet au moment où la loi entre en vigueur. La loi nouvelle a effet immédiat lorsqu'elle régit les effets à venir de telle situation, sans toucher toutefois ses effets accomplis, ce qui impliquerait un effet rétroactif »

Ces principes, de création jurisprudentielle, répondent « au besoin de sécurité dans la vie juridique » et s'opposent « à ce que des actes accomplis sous l'empire d'une loi soient, après coup, appréciés par rapport à des règles qui n'existaient pas jusqu'alors. » Ces propos nous paraissent mutatis mutandis applicables aux conventions collectives.

Par ailleurs, s'il est vrai qu'une loi (sauf prescription claire) ne s'applique pas de manière rétroactive, elle peut quand même, ce qui est autre chose, affecter ou modifier, pour le futur, les droits que conférait la loi antérieure. La même affirmation peut être faite, comme on l'a vu, à propos des conventions collectives: une convention collective ne peut pas (sauf prescription claire) rétroagir mais elle ne rétroagit pas du seul fait qu'elle modifie les droits qui existaient en vertu d'une convention antérieure.

En l'espèce, on peut donc conclure que les conventions collectives sont assujetties à un système d'effet immédiat analogue à celui qui existe en matière d'interprétation des lois, système qui comporte deux volets: disparition (par expiration) de la convention ancienne et non rétroactivité de la convention nouvelle, celle-ci s'appliquant aux situations en cours pour le présent et le futur seulement. » (Citations omises)

[54] Dans ce dossier *Marché Sabrevois*, l'employeur avait mis fin à l'emploi d'une salariée en application d'une nouvelle disposition de la convention collective, prévoyant la perte d'ancienneté et de l'emploi d'un salarié après une absence maladie d'une durée équivalente à son ancienneté, clause qui n'existait pas dans les conventions collectives antérieures.

[55] On doit donc comprendre des propos de Me Bich que les droits contenus dans une convention antérieure doivent cesser de s'appliquer à l'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective mais que les droits acquis antérieurement ne sont pas

pour autant abolis par les nouvelles dispositions. La théorie de l'effet immédiat vise particulièrement à éviter que des actes accomplis en vertu de textes antérieurs ne soient interprétés par rapport à des règles qui n'existaient pas au moment où ces actes ont été posés.

[56] Ainsi, l'arbitre Bich, appliquant les principes de la théorie de l'effet immédiat, reconnaît la non-rétroactivité de la clause en litige et décide que cette disposition s'applique à compter de la date d'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective. Elle comptabilise donc la durée d'absence de la salariée à partir de la date d'entrée en vigueur de la clause de perte d'ancienneté et non à partir du début de l'absence de celle-ci.

[57] Dans notre dossier, le Syndicat prétend que le paragraphe 10.13 doit, en vertu de la théorie de l'effet immédiat, s'appliquer aux professeurs embauchés à partir du 1^{er} juin 2010 bien que la convention collective ait été signée le 22 juin 2011, et ce, compte tenu du paragraphe 2.01 qui prévoit l'entrée en vigueur de la convention collective au 1^{er} juin 2010.

[58] Le tribunal ne peut souscrire à cet argument pour les motifs suivants. Les nouveaux professeurs embauchés avant la signature de la convention collective ont bénéficié du dégageant prévu à la convention collective antérieure et selon les règles qui y étaient prévues. Le paragraphe 2.01 de la convention collective 2007-2010⁷ prévoit que cette dernière continue de s'appliquer jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

[59] Nous sommes donc manifestement dans une situation où il ne s'agit pas de protéger des droits acquis antérieurement à l'entrée en vigueur de la convention collective mais plutôt dans celle de permettre à des professeurs de bénéficier d'un avantage acquis dans la nouvelle convention collective.

[60] Les parties ont convenu expressément, dans la convention collective 2010-2015, qu'un certain nombre d'avantages, prévus à la Lettre d'entente n° 5, entraient en vigueur justement le 1^{er} juin 2010, dont notamment des dégageants syndicaux. Si les parties avaient voulu que les nouveaux dégageants pour intégration s'appliquent également aux professeurs embauchés à partir du 1^{er} juin 2010, elles l'auraient prévu expressément, comme pour les autres avantages prévus à la Lettre d'entente n° 5.

[61] Le paragraphe 2.01 précise que la convention collective n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui est expressément mentionné.

[62] La prétention syndicale de la théorie de l'effet immédiat ne peut trouver application dans le présent dossier pour permettre à des professeurs embauchés avant la date de signature de la convention collective de se prévaloir de ce nouvel avantage alors que les parties ont précisé clairement quels étaient les avantages qui entraient en vigueur au 1^{er} juin 2010.

⁷ S-3, art. 2.01

[63] Aller dans le sens des prétentions syndicales aurait pour effet de modifier le texte de la convention collective et d'aller à l'encontre de la volonté clairement exprimée par les parties quant aux avantages pouvant entrer en vigueur au 1^{er} juin 2010.

[64] Reste à considérer l'argument syndical d'analyser la pratique afin de considérer la façon dont les parties se sont comportées antérieurement afin de mieux cerner le sens et la portée de la nouvelle convention collective.

[65] Les auteurs Morin et Blouin ont défini la notion juridique de la pratique tout en reconnaissant l'existence d'une telle notion :

« Au fil des années, des arbitres de grief ont reconnu qu'il existe bel et bien une notion juridique de la pratique dont ils doivent tenir compte pour préciser les sens et portée des droits et des obligations des parties à la convention collective. Par delà les variantes et les imprécisions des termes utilisés en milieu de l'arbitrage de grief, il demeure possible de circonscrire la réalité qu'embrasse la notion de pratique en un tel contexte. Par ce terme, nous référons au vécu des parties, lequel consiste en une façon habituelle et constante de se comporter, d'agir, d'appliquer une règle ou d'adopter une attitude, un comportement en de situations récurrentes. Pour accéder à la qualification juridique de pratique, une telle façon de faire ou ne pas faire doit répondre à ces conditions : le fait doit être bien établi, généralisé et observé de façon constante et consciente dans le milieu même où les parties évoluent. À ces conditions avérées, il y aurait une pratique liant les parties à défaut d'une exclusion expresse ou suffisamment déterminante à la convention collective.

La pratique d'un milieu de travail doit être avant tout bien établie. Cette condition ne sous-entend pas qu'une pratique ne puisse évoluer dans le temps pour s'adapter à la conjoncture. Elle signifie plutôt qu'il faille trouver, dans les circonstances de temps et de lieu, une attitude des parties laissant clairement entendre ou permettant raisonnablement de comprendre qu'elles ont adopté, avec régularité et consciemment, un comportement particulier face à une situation donnée. Ces éléments devraient permettre d'établir un constat d'une même solution répétée dans le temps en regard d'une même situation et mutuellement connue et reconnue au point que les parties pourraient respectivement en dégager un sens et une portée pareillement significatifs. Cette condition permet d'exclure de la compréhension de la notion de pratique des comportements sporadiques apparus dans l'entreprise pour solutionner certains problèmes exceptionnels ou encore, mis clairement de l'avant à titre d'essai.⁸ »

[66] Il faut donc pour accéder à la qualification juridique de pratique selon ces auteurs :

- Un fait bien établi;
- Généralisé et observé de façon constante et consciente;
- Dans le milieu même où les parties évoluent.

⁸ Précité note 5, pp. 115-116

[67] Le Syndicat prétend que les mesures transitoires appliquées lors de l'entrée en vigueur de la convention collective 2007-2010 établissent une pratique permettant au tribunal de saisir le sens et la portée de la convention collective actuelle faisant en sorte de permettre aux professeurs embauchés après le 1^{er} juin 2010 de se prévaloir d'un deuxième dégageement pour intégration.

[68] Rappelons les faits selon la preuve entendue : au cours de la durée de la convention collective 2003-2007, les parties ont convenu, par la Lettre d'entente 2005-04, de l'octroi d'un certain nombre de dégageements pour favoriser l'intégration de nouveaux professeurs. Ces derniers pouvaient participer à un concours pour l'obtention d'un tel avantage et les directeurs de département octroyaient un nombre prédéterminé de dégageements en fonction de deux critères, soit l'obtention d'un doctorat et soit une faible expérience du milieu universitaire.

[69] Lors de la signature de la convention collective 2007-2010, celle-ci prévoyait l'octroi automatique d'un dégageement aux nouveaux professeurs pour l'équivalent de trois crédits. Mme Laberge témoigne, sans être contredite, qu'au moment de la signature de la convention collective, le 23 mai 2008, le concours prévu en vertu de la Lettre d'entente antérieure n'avait pas encore été lancé.

[70] Afin de respecter l'esprit de la convention collective et l'objectif visé par le programme d'intégration, l'Université a accepté de permettre à tous les nouveaux professeurs, embauchés en 2007 et en 2008, de bénéficier du dégageement pour intégration.

[71] La preuve révèle également que les parties n'ont eu aucune discussion, lors de la négociation de 2010, sur l'application des nouveaux avantages consentis par le nouveau paragraphe 10.13.

[72] Selon le tribunal, les faits mis en preuve ne permettent pas d'établir la présence d'un fait bien établi, généralisé et observé de façon constante et consciente. La preuve révèle plutôt un accommodement particulier mis en place en 2008 pour assurer l'atteinte des objectifs du programme d'intégration des nouveaux professeurs, sans que cela soit assimilable à la notion d'une pratique.

[73] D'ailleurs, selon le soussigné, il n'est pas possible de prétendre à une pratique sur la base d'un seul évènement. La notion même de pratique réfère nécessairement à une succession de faits qui peuvent s'échelonner sur quelques mois, plusieurs années ou même plusieurs conventions collectives, selon les particularités de chaque cas d'espèce, afin de permettre d'en conclure à une régularité et une volonté commune d'agir d'une manière spécifique face à une situation donnée.

[74] À défaut d'une succession de faits, on parle plutôt de comportement sporadique, comme l'ont exprimé les auteurs Morin et Blouin. Cela ne correspond pas à la notion de pratique.

[75] La preuve ne révélant pas de pratique relative à la question en litige, il n'est donc pas nécessaire d'analyser les autres conditions nécessaires à l'utilisation de la pratique comme moyen d'interprétation.

[76] Pour ces motifs, le tribunal rejette les griefs.

Montréal, le 9 janvier 2013

**COPIE CONFORME
à l'original signé :**

René Beaupré, arbitre

Pour l'EMPLOYEUR : Me René Pottle
Pour le SYNDICAT : Me Suzanne P. Boivin
Ministère du Travail

Dossier n° RB-0812-10142-QP
Sentence n° 163-13

