

CERTIFICAT DE DÉPÔT

Objet: Sentence arbitrale de grief
No certificat: DQ -2001-4779

No dossier d'accréditation: AM-1001-4126

EMPLOYEUR

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À HULL

CASE POSTALE 1250
SUCCURSALE B
HULL, QC J8X 3X7

Secteur d'activité: Para-public (éducation)

CAE: 8531 Enseignement universitaire

ASSOCIATION

SYNDICAT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À HULL (SPUQAH)

PAVILLON LUCIEN-BRAULT
101, RUE ST-JEAN-BOSCO, C.P. 1250, SUCCURSALE
B
HULL, QC J8X 3X7

Affiliation: Indépendant - Local

TIERS

DENIS NADEAU

25, RUE MÉDITERRANÉE
GATINEAU QC J8T 7G7

Date signature 2003-05-13
Date dépôt: 2003-05-21

Nombre de
salariés visés:

Date début:
Date d'expiration:

Remarque:

- Lignes directrices - congés sans solde

Francine Lavoie
Responsable

2003-05-22
Date

200, chemin Sainte-Foy, 6ième étage
Québec (Québec)
Téléphone: (418) 643-3208
Télécopieur: (418) 643-8946

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

ME DENIS NADEAU, ARBITRE

SYNDICAT DES PROFESSEURES ET
PROFESSEURS DE L'UNIVERSITÉ DU
QUÉBEC À HULL

ET

L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À HULL

Griefs: Lignes directrices
 Congés sans solde

DATE D'AUDITION: 8 avril 2003

DATE DE LA DÉCISION: 13 mai 2003

Me Suzanne P. BOIVIN
Procureure du Syndicat

Me Françoise BOIVIN
Procureure de l'Employeure

CRT-OC 21MAY03 10:05

SENTENCE ARBITRALE

La légalité de lignes directrices régissant l'octroi de congés sans solde est au centre du présent litige.

D) LES FAITS

Les faits du présent litige ne sont pas vraiment contestés. Après avoir eu connaissance de refus de certaines demandes de congés sans solde de la part de professeurs, le président du syndicat, Jacques-André Lequin (1997-2001) a expliqué que le syndicat a demandé à l'employeur de soumettre une politique relative aux congés sans solde. Même si la période de cette demande n'a pas été précisée, on peut croire, selon les autres faits mis en preuve, que cette demande syndicale a été faite en 2000. À cette époque, les parties négociaient le renouvellement de la convention collective et, selon le président Lequin, elles avaient convenu de modifier les dispositions de la convention collective traitant des congés sans solde en fonction de la politique qui serait énoncée par l'employeur. Le président explique que, compte tenu de la dynamique des négociations, ceci n'a pas été fait.

Le 30 novembre 2000, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche a préparé un "projet pour consultation". Il s'agissait de lignes directrices en matière d'examen par le Comité exécutif des demandes de congés sans solde par les professeurs (S-6). Ce projet a été transmis aux huit directeurs de département de l'Université et trois d'entre eux ont formulé des commentaires écrits (S-6). Quant au président du syndicat, ce dernier aurait indiqué qu'il répondrait "syndicalement à ce projet à la table de négo." (S-6). Le 19 décembre 2000, le vice-recteur soumettait les résultats de sa consultation au Comité exécutif (S-6).

Le 22 mai 2001, le Comité exécutif adoptait le texte des "Lignes directrices" (S-7, résolution 207-CX-906). Cette décision a été contestée par le grief S-1 daté du 18 juin 2001. Le 19 juin 2001, le Conseil d'administration de l'Université entérinait cette décision du Comité exécutif (S-9). Le grief S-2, du 21 juin 2001, conteste cette décision du Conseil d'administration.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, Denis Dubé, a expliqué le contexte de l'adoption de ces Lignes directrices ainsi que les motifs qui la sous-tendent. Il indique qu'à son arrivée à ce poste en 1998, il a eu à se pencher sur des demandes de congés sans solde et que, dans certains cas, il a formulé des avis défavorables au Comité exécutif. Une telle position a suscité des discussions dans l'établissement. Il a alors été convenu, comme l'indiquait le président Lequin, de la nécessité "de se donner un cadre et d'y préciser dans quel contexte un tel congé serait accordé."

Le vice-recteur explique que la préoccupation centrale des lignes directrices est de protéger la capacité d'action de l'Université en enseignement et en recherche et ce, dans un environnement de recrutement de professeurs qu'il qualifie "de plus en plus difficile". Le vice-recteur précise que l'Université, qui est un "petit établissement" si on la compare aux universités des grands centres, n'est pas à "armes égales" lorsqu'il s'agit de recruter du personnel.

Or, selon le vice-recteur, l'Université doit composer avec les ressources qu'elle a et "conserver nos professeurs pour maintenir nos compétences". Pour le vice-recteur, le cas le plus problématique à cet égard vient du fait que des professeurs de l'Université se font offrir, de la part de d'autres universités, des postes de professeurs à temps complet. Ces professeurs demandent alors un congé sans solde pour leur permettre d'aller enseigner ailleurs et ce, tout en conservant un lien d'emploi avec l'employeur. Le vice-recteur indique que le but des lignes directrices "n'est pas d'empêcher ça" mais que celles-ci "visent à protéger notre milieu, à résister à la compétition des universités des grands centres".

À ce titre, le vice-recteur explique que c'est dans cet esprit que les lignes directrices ont été préparées. Celles-ci tiennent compte d'un engagement de retour du professeur à l'Université à la fin de son congé sans solde. Le vice-recteur indique que, depuis l'adoption de ces lignes directrices, une seule demande de congé sans solde a été refusée et il s'agissait justement d'un cas où le professeur quittait l'Université pour occuper un poste à temps complet et menant à la permanence dans une autre université. Le vice-recteur explique qu'il a rencontré le professeur pour lui faire part des motifs de refus de sa demande.

Le vice-recteur explique que les congés sans solde ne peuvent être remplacés que par des professeurs suppléants ou invités. Or, puisqu'il s'agit de contrats qui sont nécessairement pour des durées déterminées, il indique que ces postes n'attirent pas le même profil de candidats que s'il s'agit d'un poste régulier menant à la permanence. Compte tenu de cette situation, le vice-recteur affirme qu'il arrive que l'Université préfère avoir un poste vacant que d'embaucher un professeur suppléant.

Quant aux critères énoncés plus spécifiquement aux lignes directrices (S-7), le vice-recteur explique que celui de "l'apport valable" tient compte du fait que le congé sans solde, par l'expérience qui sera acquise par le professeur, pourra bonifier par la suite sa prestation de service.

Quant au second point relatif à la "capacité du département d'assumer ses fonctions d'enseignement (...)", le vice-recteur Dubé indique que l'Université a des ressources limitées et que le fait de permettre un congé sans solde peut avoir pour effet, pour l'Université, de poser des problèmes à l'égard de l'exercice de sa mission. Il indique que l'Université a des engagements envers ses étudiants et qu'il doit veiller à les respecter. À ce titre, le vice-recteur explique que l'Université "se fie beaucoup sur l'analyse du département" qui va analyser les moyens requis pour concilier le congé sans solde et les effectifs requis.

En contre-interrogatoire, le vice-recteur a indiqué que le formulaire apparaissant à la fin des Lignes directrices n'est pas vraiment obligatoire et qu'il examine des demandes de congés qui sont effectuées par d'autres moyens.

Quant à l'engagement du retour à l'Université à la suite d'un congé sans solde, le vice-recteur précise qu'il s'agit là "d'un engagement plus moral qu'autre chose". Il précise toutefois qu'à son avis, il y a une différence entre un personne qui demande un congé sans solde pour vivre une expérience professionnelle et qui dit qu'il va revenir et le cas d'un professeur qui quitte l'Université pour occuper un poste régulier menant à la permanence dans une autre université. Dans cette seconde hypothèse, il n'y a pas, selon le vice-recteur, de "perspective de retour" et c'est ce pourquoi de telles demandes (comme celle du professeur F. Pettigrew) sont refusées.

Relativement au critère de "l'apport valable", le vice-recteur reconnaît que "l'on est dans le domaine du subjectif et qu'il n'y a pas de grille pour analyser cette question-là". Revenant sur ce point, le vice-recteur indique qu'il veut dire qu'il n'y a pas de "grille avec des notes pour évaluer "l'apport valable". Il cite alors comme exemples d'application de ce critère, le fait pour un professeur d'aller travailler pour un institut de recherche, de vivre une expérience de travail internationale, d'aller travailler dans son milieu professionnel. Par ailleurs, le vice-recteur explique le point 4 des lignes directrices, "Cas particuliers", par le fait qu'il est possible qu'un professeur puisse demander un congé sans solde pour des motifs totalement distincts de ses intérêts professionnels (aide à un parent malade, besoin de repos, etc.). Ces cas ne sont pas exclus mais, selon lui, seront examinés "au mérite".

II) LES PLAIDOIRIES

La procureure syndicale soutient d'abord que les lignes directrices sont illégales car celles-ci auraient dû faire l'objet d'un débat au conseil d'administration et non pas seulement être entérinées par celui-ci. Selon la procureure, le syndicat peut soulever cette question même si les griefs S-1 et S-2 n'en font pas mention car il s'agit là d'une question de droit.

D'autres part, la procureure soutient que les lignes directrices contreviennent à la convention collective. La procureure est d'avis que le congé sans solde n'est pas un privilège mais un droit et que l'employeur ne peut assujettir l'octroi de celui-ci aux conditions prévues aux lignes directrices. La procureure soutient que ces lignes directrices s'avèrent plus contraignantes que les dispositions de la convention collective en matière de congés de perfectionnement; ce qui est, selon elle, la preuve qu'elles ne sont pas valides.

De son côté, la procureure patronale base l'essentiel de sa position sur le fait que l'article 15.05 de la convention collective énonce que l'octroi des congés sans solde est discrétionnaire. Or, à son avis, les critères énoncés par l'employeur aux lignes directrices (S-7) sont raisonnables. La procureure explique que c'est à bon droit que l'employeur puisse s'assurer, avant d'octroyer un congé sans solde, que le professeur reviendra travailler à l'Université. Dans les cas où la personne accepte un poste de professeur régulier dans une autre université, la procureure croit que l'employeur est en droit de refuser la demande de congé car le professeur "n'a plus d'intérêt à travailler pour nous".

En fait, la procureure soutient que l'employeur n'a pas ajouté des conditions pour l'octroi de congés sans solde mais a plutôt limité lui-même sa discrétion en indiquant, dans des lignes directrices, dans quels cas il accordera un congé sans solde.

La procureure est d'avis que rien n'empêchait l'employeur d'avoir recours à des critères similaires à ceux utilisés à d'autres dispositions pour guider l'employeur dans le cas de l'évaluation des congés sans solde.

Selon la procureure, le syndicat n'a pas fait de preuve au soutien de ses prétentions. Rien n'établit, selon elle, que les lignes directrices sont appliquées de façon déraisonnable. Il s'agit plutôt d'un document qui précise l'exercice de la discrétion de l'employeur et, selon la procureure, ces lignes directrices sont conformes à la convention collective.

III) DÉCISION

Avant d'analyser le mérite des griefs qui me sont soumis, je vais d'abord disposer de la proposition syndicale selon laquelle les lignes directrices devraient être invalidées parce qu'elles n'auraient pas été adoptées suite à un véritable débat au conseil d'administration.

Je ne crois pas qu'il soit nécessaire de se prononcer sur cette prétention car les griefs S-1 et S-2 - de facture très détaillée (8 paragraphes) - ne fait aucune allusion, expresse ou implicite - à cette question d'illégalité liée au processus d'adoption des lignes directrices. Tous les paragraphes des griefs ont exclusivement trait au contenu même des lignes directrices. Je suis d'avis que si le syndicat avait voulu contester le mode d'adoption des lignes directrices, en invoquant qu'il n'y avait pas eu de véritable débat devant le conseil d'administration, il aurait dû le faire expressément. Il s'agit là d'un fait qui aurait dû, au sens de l'article 24.05 de la convention collective, apparaître dans les griefs à l'étude.

Quant au fond du litige, je reproduis, dans un premier temps, les lignes directrices en matière de décision relative aux demandes de congé sans solde par les professeurs" (S-7):

1. Cadre

La Convention collective des professeurs de l'UQAH prévoit que l'Université peut octroyer aux professeurs des congés sans solde. Les règles contractuelles régissant ces congés sont prévues à l'article 15 de cette convention.

La décision quant à l'octroi ou au refus des demandes de congé sans solde se prend par le Comité exécutif dans le contexte général du rôle central qu'assument les professeurs quant à la finalité même du mandat de l'Établissement.

Les lignes directrices énoncées à ce document ont pour but de clarifier les principes sur lesquels se fonde la décision du Comité exécutif quant aux demandes de congé sans solde présentées en vertu de l'article 15.05 de la Convention collective. Ces lignes directrices ne s'appliquent pas aux autres types de congé sans solde prévus à l'article 15.

2. Lignes directrices

le projet de congé doit être de nature à constituer un rapport valable pour le professeur, le département et l'Université;

le projet de congé doit respecter la capacité du département d'assumer correctement ses fonctions d'enseignement et de recherche, compte tenu, entre autres, des enjeux propres au secteur disciplinaire concerné;

le projet de congé doit comporter une durée déterminée ainsi qu'un engagement de retour au service de l'UQAH au terme du congé.

3. Procédure

le professeur achemine la demande du département sur le formulaire prévu à cette fin;

l'Assemblée départementale analyse la demande, entre autres par rapport aux lignes directrices indiquées ci-dessus, dans le but d'éclairer la

décision du Comité exécutif;

si l'Assemblée départementale accepte la demande, le directeur du département fait parvenir la recommandation de l'Assemblée départementale accompagnée du formulaire de demande comprenant les commentaires du directeur du département dans la section prévue à cette fin au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, pour présentation au Comité exécutif.

4. Cas particuliers

Nonobstant les lignes directrices énoncées ci-haut, un congé sans solde peut être accordé par le Comité exécutif, sur avis favorable de l'Assemblée départementale, pour des motifs d'ordre humanitaire justifiés ou pour des motifs particuliers et spécifiques justifiés non prévus à la présente.

Est joint à ce document un formulaire de demande de congé sans solde de deux pages. La section I doit être complétée par le professeur. Cette personne doit décrire "en quoi le congé demandé est de nature à constituer un apport valable pour vous-même, votre département et pour l'Université". Avant l'espace réservé pour la signature du professeur, une ligne dactylographiée indique: "Je confirme que je vais reprendre mes fonctions au terme de ce congé sans solde". (S-7, formulaire). La section II du formulaire doit être complétée par le directeur du département et doit être jointe à la résolution de l'Assemblée départementale (S-7).

Les griefs S-1 et S-2 ont été formulés sous deux conventions collectives distinctes (S-10 et S-11). Toutefois, les dispositions pertinentes sont identiques. Je crois qu'il est pertinent de se référer à l'ensemble des dispositions de la convention collective relatives au congé sans solde. Il s'agit de l'article 15 qui se lit ainsi:

- 15.01 Le professeur candidat à une élection provinciale, fédérale, municipale ou scolaire qui informe préalablement son département des ses intentions, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour la période courant de la date de la mise en candidature officielle jusqu'à deux(2) jours après l'élection.

Le professeur devra toutefois s'entendre avec l'Assemblée départementale pour que les activités d'enseignement dont il était responsable pour le trimestre en cours soient menées à terme.

- 15.02 Le professeur élu à une élection provinciale ou fédérale, est de facto en congé sans solde pour la durée de son premier mandat.
- 15.03 Le professeur élu à un conseil municipal ou une commission scolaire obtient, sur demande de l'Université, dont copie est transmise à son Assemblée départementale, un congé sans solde pour la durée de son premier mandat.
- 15.04 Le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement selon les dispositions de l'article 14, sur recommandation favorable de son Assemblée départementale, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département.

La durée du congé sans solde est déterminée par l'Assemblée départementale, mais n'excède pas un (1) an. Le congé sans solde est renouvelable à terme, aux conditions déterminées par l'Assemblée départementale. Sa durée ne peut toutefois pas excéder deux (2) années consécutives.

Trente (30) jours ouvrables avant le début d'un tel congé, le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche la demande de congé sans solde accompagnée de la recommandation de l'Assemblée départementale.

- 15.05 Tout autre congé sans solde peut être accordé par l'Université après recommandation favorable de l'Assemblée départementale. Ce congé est accordé pour une durée déterminée n'excédant pas deux (2) ans, et peut être renouvelé par l'Université, sur recommandation favorable de l'Assemblée départementale. Ce renouvellement ne peut excéder deux (2) ans.

15.06 Au plus tard trois (3) mois avant l'expiration d'un congé sans solde le professeur doit informer l'Université soit de sa démission, soit d'une demande de renouvellement ou de prolongation du congé. À défaut de se présenter à son poste à l'échéance de son congé sans solde, sauf dans les cas indépendants de sa volonté, le professeur est réputé avoir démissionné.

15.07 Tout professeur en congé sans solde conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention pour la période dudit congé. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant la période du congé, à l'exception des assurances collectives et de la caisse de retraite, à condition que les régimes le permettent et que le professeur assume la totalité des coûts.

Dans le cas prévu à la clause 15.04, le professeur à son retour progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, il progresse en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans solde soit reliée aux composantes de sa tâche.

15.08 Dans le cas de congé sans solde dont la durée serait inférieure à un an, celui-ci ne peut en aucun cas, chevaucher deux (2) trimestres. Toutefois, cette clause ne s'applique pas au congé sans solde pour mise en candidature prévue en 15.01.

15.09 Lorsqu'un professeur s'absente pour un congé sans solde d'une durée d'au moins un(1) an, son poste est ouvert à des candidats qui auront le statut de professeur suppléant ou invité.

15.10 Le professeur durant son congé peut se porter candidat ou voter à tout poste électif à l'Université. Il ne peut cependant occuper ces fonctions pendant son congé.

La lecture de ces dispositions permet immédiatement de dégager certains caractéristiques du régime adopté par les parties. Il y a, d'une part, les congés sans solde liés aux professeurs qui occupent (ou souhaitent occuper) des fonctions politiques (arts 15.01 à 15.03). D'autre part, l'article 15.04 traite d'un professeur qui a demandé un congé de perfectionnement selon l'article 14. Ce congé sera octroyé "pour un perfectionnement susceptible d'être un apport valable pour le département" (art. 15.04 al. 1).

Enfin, l'article 15.05 vise "tout autre congé sans solde". Il s'agit de la situation visée par les lignes directrices contestées par les griefs. Celles-ci indiquent clairement qu'elles "ne s'appliquent pas aux autres types de congé sans solde prévus à l'article 15" (S-7).

L'article 15.05 énonce d'abord que l'employeur "peut" accorder le congé sans solde qui y est visé. C'est en invoquant cet extrait de l'article que l'employeur appuie l'essentiel de son argumentation: dans les cas visés par l'article 15.05, l'employeur jouirait d'une large discrétion qui permettrait l'adoption des lignes directrices à l'étude. Selon l'employeur, puisque rien à la convention ne limite cette discrétion prévue à l'article 15.05, celui-ci peut choisir les critères et conditions qui seront applicables aux demandes de congés sans solde.

A priori, la proposition patronale pourrait se soutenir juridiquement. Il ne me paraît pas nécessaire d'insister sur le fait qu'un congé sans solde constitue une dérogation au principe de base du droit du travail qui suppose qu'un salarié est embauché pour effectuer sa prestation de travail. Certes, la personne salariée en congé sans solde ne sera pas rémunérée mais elle souhaite maintenir un lien d'emploi avec son employeur même si elle ne travaille pas. Ce dernier, s'il consent au congé, devra donc remplacer temporairement la personne en congé. Compte tenu de ce contexte, il me paraît qu'un employeur possède, *in se*, une discrétion quant à la décision d'accorder ou non une demande de congé sans solde.

Cependant, il est possible que l'employeur consente, dans le cadre d'une convention collective, à limiter cette discrétion. À mon avis, c'est ce qu'il a fait en l'espèce.

D'une part, même si l'article 15.05 prévoit que c'est l'employeur qui peut accorder la demande de congé sans solde, le texte stipule qu'il le fera "après recommandation favorable de l'Assemblée départementale". Manifestement, le caractère large de la discrétion patronale se rétrécit quelque peu: en prévoyant que le possible octroi du congé sans solde viendra "après recommandation favorable de l'Assemblée départementale", les parties à la convention collective - dont évidemment l'employeur - prévoient expressément que la demande de congé devra être

d'abord évaluée conformément à toutes les dispositions de la convention collective relatives au rôle et aux responsabilités de l'Assemblée départementale.

Or, ce renvoi n'est pas que pure forme. L'Assemblée départementale possède des fonctions précises quant à l'adoption de règles académiques et administratives "nécessaires à la bonne marche et à l'orientation du département" (art. 1.02), dont celles de "répartition et/ou la modification des tâches entre les professeurs" qui est de son ressort exclusif (art. 10.06). Voir également le Règlement concernant le Régime des études de premier cycle (S-4, art. 2.6 pour le rôle du département) et celui des études de cycles supérieurs (S-5, art. 14.36). Je reviendrai sur ces aspects plus loin.

Mais, tout comme il appert à la lecture de l'ensemble de l'article 15, les parties ont également convenu de plusieurs modalités relatives, entre autres, à la durée d'un congé sans solde (art. 15.05, 15.08 et 15.09), aux règles relatives au maintien du lien d'emploi (art. 15.07) et ont même prévu un article traitant de la fin du congé sans solde (art. 15.06).

Ces dispositions, toutes applicables au cas du congé sans solde visé par les présents griefs, ne peuvent être ignorées. Elles ont été négociées par les parties et elles profitent de la "protection" prévue à l'article 2.04 de la convention collective qui stipule que:

L'Université convient qu'elle ne passera aucun règlement qui aurait pour effet d'annuler, de modifier ou de restreindre les articles de la présente convention.

En l'espèce, il n'a pas été contesté que les "lignes directrices" adoptées par le comité exécutif et entérinées par le conseil d'administration sont visées par cette disposition.

Tel qu'on le constate, la "discrétion" de l'employeur en matière d'octroi de congé sans solde existe bel et bien mais celle-ci est loin de revêtir, compte tenu des dispositions de la convention collective, un caractère absolu.

i) Engagement de retour

Ayant situé le cadre de mon analyse, je vais maintenant examiner les divers critères énoncés aux lignes directrices (S-7). Même si la question de l'engagement de retour à l'Université à la fin du congé ne figure qu'au troisième point des lignes directrices, je vais débiter par celui-ci car la preuve a révélé qu'il s'agit là de l'élément central des lignes directrices. Tel que le vice-recteur l'a indiqué, le contexte particulier d'une université en région rend difficile le recrutement et la rétention de professeurs au sein de l'institution. Dans une période de raréfaction des ressources et de concurrence inter-universités pour l'embauche de professeurs, l'employeur a voulu, par le biais de cette condition, s'assurer que les personnes qui demandent un congé sans solde puissent justifier d'une "perspective de retour" à l'Université au terme de leur congé. Or, l'application de ce critère signifie concrètement que le professeur qui demande un congé sans solde en invoquant qu'il a été embauché comme professeur permanent dans une autre université se voit refuser sa demande de congé. Cette personne ne justifie pas, selon le vice-recteur Dubé, d'une perspective de retour.

La motivation sous-jacente à cette condition d'octroi est certes, vu le contexte de l'institution de l'employeur, raisonnable. D'ailleurs, la partie syndicale ne l'a pas d'ailleurs contestée et a clairement dit que sa contestation ne visait pas à encourager les professeurs à quitter l'Université.

La difficulté ne vient donc pas de l'objectif qui est poursuivi mais de la conciliation de cette condition d'un engagement de retour au service de l'employeur à la fin du congé avec la convention collective. Tel que vu précédemment, l'article 15.06 de la convention collective prévoit qu'au "plus tard trois (3) mois avant l'expiration du congé sans solde le professeur doit

informer l'Université soit *de sa démission*, soit d'une demande de renouvellement ou de prolongation du congé". (mes italiques). Le texte ajoute même qu'à "défaut de se présenter à son poste à l'échéance de son congé sans solde, (...) *le professeur est réputé avoir démissionné*". (mes italiques).

Cette disposition me paraît difficilement conciliable avec la condition à l'étude des lignes directrices. Voici le cas où les parties ont prévu expressément les choix qui s'offrent au professeur à la fin de son congé sans solde: il peut soit se présenter à son poste, soit demander un renouvellement ou une prolongation de sa demande de congé ou "informer l'Université *de sa démission*". De plus, si le professeur ne se présente pas au travail à l'échéance de son congé, les parties ont prévu, sauf pour les "cas indépendants" de la volonté du professeur, qu'il "est *réputé avoir démissionné*" (mes italiques).

En prévoyant expressément qu'un professeur peut choisir de démissionner de son poste et ce, en se limitant à en donner un seul avis préalable à l'employeur, les parties ont ouvert la voie, sans aucune autre limite que l'envoi d'un avis, à cette possibilité. Contrairement à la situation prévalant pour les cas de professeurs en congé de perfectionnement ou congé sabbatique qui démissionnent à l'échéance de ceux-ci et où des conditions sont assorties à de telles démissions (art. 14.07 al. 2), les parties n'ont pas empêché, dans le cas de congé sans solde, la possible démission ... elles l'ont prévu expressément et ont même stipulé qu'elle serait présumée si le professeur ne revenait pas à son poste à l'échéance du congé.

En exigeant un engagement de retour au service comme condition d'octroi du congé sans solde, les lignes directrices contredisent de plein fouet l'article 15.06. La procureure patronale soutient que tel n'est pas le cas car cette disposition ne s'appliquerait qu'à ceux à qui un congé serait accordé. À mon avis, cette position ne peut être retenue car elle mènerait à une impasse qui illustre bien le caractère incompatible de la condition de retour au travail: pour obtenir un congé sans solde, le professeur devrait s'engager à "reprendre ses fonctions au terme de son congé" mais, compte tenu de l'article 15.06, ce même professeur pourrait par la suite sans aucune

restriction, démissionner de son poste. Ou l'engagement de retour exigé dans les lignes directrices, ne veut absolument rien dire - ce qui me paraît contraire aux règles d'interprétation prévalant en matière contractuelle - ou celui-ci s'avère, en fait et en droit, contraire à une disposition de la convention collective car cette condition nie, *à l'étape de l'octroi du congé*, un droit exprès (soit celui de démissionner) qui peut être légalement exercé à l'échéance du congé.

J'estime donc que cette condition "d'engagement de retour au service de l'employeur au terme du congé" (S-7) est contraire aux dispositions pertinentes de la convention collective et ne peut être maintenue.

Par ailleurs, je souligne que cette première ligne directrice à l'étude prévoit que "le projet de congé *doit comporter une durée déterminée (...)*" (mes italiques). Cette partie de la ligne directrice est valide car rien à la convention collective ne limite cet aspect du congé sans solde hormis l'article 15.08 qui stipule qu'un congé sans solde de moins d'une année ne peut, en principe, "chevaucher deux (2) trimestres".

J'estime donc que cette partie de la ligne directrice est légale.

ii) Le critère de "l'apport valable"

Les lignes directrices énoncent que le projet de congé doit être de nature à constituer un apport valable pour le professeur, le département et l'Université (S-7).

Sur ce point, le vice-recteur a d'abord indiqué que l'employeur n'avait pas de grille pour analyser cette question. "On est, dit-il, dans le domaine du subjectif". Le vice-recteur a toutefois précisé que l'employeur tenait compte, aux fins de ce critère, de la nature de la demande: implique-t-elle un travail dans un institut de recherche, une collaboration internationale, un travail dans un milieu professionnel. Ces éléments ne figurent pas au texte des lignes directrices.

La partie syndicale conteste le droit pour l'employeur d'exiger que le congé sans solde soit conditionnel à la preuve d'un apport à l'Université. De son côté, l'employeur invoque que ce critère est "très large" et n'est pas déraisonnable en soi. De plus, la procureure rappelle que le point 4 des lignes directrices (Cas particuliers) permet à l'employeur d'accorder des congés sans solde pour d'autres motifs que ceux liés à un apport à l'institution.

Ce critère de "l'apport" pose une question fort délicate: l'employeur peut-il avoir un droit de regard sur la finalité d'un congé sans solde? Peut-il limiter l'accès à ce type de congé à des projets qui seront "de nature à constituer un apport valable pour le professeur, le département et l'Université"? Au départ, compte tenu de mes propos précédents sur la nature dérogatoire du congé sans solde dans le cadre d'une relation d'emploi, je serais porté à répondre qu'un employeur pourrait décider de limiter l'octroi de congés sans solde pour des fins précises.

Toutefois, tout comme pour la première question, il faut déterminer si, en l'espèce, la discrétion de l'employeur est totale en la matière. Certes, l'article 15.05 est muet sur la finalité que doit revêtir un congé sans solde; d'où la position patronale à l'effet que cette condition liée à l'apport est valide.

La consultation des autres dispositions relatives au congé sans solde est cependant requise afin de vérifier si cette discrétion patronale n'a pas été limitée par le biais de d'autres dispositions de la convention collective.

À cette fin, il me semble approprié de rappeler le texte du premier alinéa de l'article 15.04 (congé de perfectionnement) et celui de l'article 15.07:

Le professeur qui a demandé un congé de perfectionnement selon les dispositions de l'article 14, sur recommandation favorable de son Assemblée départementale, obtient sur demande à l'Université, un congé sans solde pour un perfectionnement *susceptible d'être un apport valable pour le département.* (mes italiques)

L'article 15.07 précise pour sa part:

Tout professeur en congé sans solde conserve tous les droits attachés à son statut et définis par la présente convention pour la période dudit congé. L'exercice desdits droits est cependant suspendu pendant la période du congé, à l'exception des assurances collectives et de la caisse de retraite, à condition que les régimes le permettent et que le professeur assume la totalité des coûts.

Dans le cas prévu à la clause 15.04, le professeur à son retour progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé. Dans les autres cas, il progresse en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans solde soit reliée aux composantes de sa tâche. (mes italiques)

Je dégage de ces textes les points suivants: en matière de congé de perfectionnement, les parties ont assujéti l'octroi du congé à la condition que celui-ci soit "susceptible d'être un apport valable pour le département" (art. 15.04). Cette évaluation est effectuée par les autorités compétentes *au moment de l'examen de la demande de ce type de congé sans solde.*

Lorsque le professeur est de retour de son congé de perfectionnement, les parties ont convenu que le professeur "progresse dans le plan de carrière selon la durée de son congé" (art. 15.07 al. 2). L'effet est automatique. Il n'y a pas d'évaluation "*a posteriori*" de la nature du congé afin de déterminer si le congé a eu ou non un lien avec le poste du professeur.

Dans les autres cas de congés sans solde, l'approche retenue par les parties a été différente: d'une part, le congé "peut" être accordé par l'employeur et l'article 15.05 n'énonce pas de condition relative à l'octroi du congé. Toutefois, au moment du retour du professeur, la délicate question consistant à déterminer si le professeur pourra se voir reconnaître le droit de progresser dans le plan de carrière pour la durée de son congé se pose directement car les parties ont prévu que ce droit au progrès existera "*en autant que l'expérience acquise au cours de son congé sans solde soit reliée aux composantes de sa tâche*". (mes italiques)

Ce segment du second alinéa de l'article 15.07 me paraît d'une grande importance car il permet de constater que les parties n'ont pas écarté - sinon cette disposition serait sans objet - la possibilité qu'un congé sans solde, en raison de sa nature, ne permette pas au professeur concerné d'acquérir une expérience "reliée aux composantes de sa tâche". En fait, je crois que les parties ont implicitement reconnu la possibilité qu'un congé sans solde puisse ne pas être lié aux composantes d'une tâche de professeur. Dans une telle hypothèse, les parties n'ont pas empêché le professeur d'avoir un congé sans solde mais elles ont convenu que celui-ci ne pourra progresser dans sa carrière pour la durée de son congé. Dans le cas où le congé possède un lien avec la tâche du professeur, l'article 15.07 s'appliquera.

Or, en exigeant, dès la demande de congé sans solde, que le projet de congé soit "*de nature à constituer un apport valable* pour le professeur, le département et l'Université" (S-7, mes italiques), les lignes directrices nient la possibilité - sous-jacente à l'article 15.07(2) - qu'un congé sans solde puisse ne pas être relié aux composantes d'une tâche de professeur. Si les parties avaient voulu que tous les congés sans solde soient traités de la même manière que le congé de perfectionnement - soit de prévoir l'application automatique du principe de la progression dans la carrière - je suis d'avis qu'elles n'auraient pas rédigé la seconde phrase du second alinéa de l'article 15.07. En adoptant la condition figurant à cet alinéa ("en autant que l'expérience acquise..."), les parties ont convenu d'un critère permettant d'évaluer, *à la fin de celui-ci*, quelle a été la nature d'un congé sans solde et, selon le résultat, de faire profiter ou non le professeur du droit à la progression dans la carrière malgré son absence. La condition de "l'apport valable" exigée dans les lignes directrices a, selon moi, pour nature et effet d'enlever tout véritable sens à l'essence même du second alinéa de l'article 15.07.

Il est possible que l'employeur soulève que la condition de "l'apport valable" des lignes directrices n'est pas identique au critère des "composantes" de la tâche d'un professeur (art. 15.07) et que ces deux notions pourraient coexister sans se contredire. J'estime que de telles subtilités sémantiques ne pourraient résister lorsqu'on compare, comme je l'ai fait antérieurement, la situation avec le congé de perfectionnement. Si, dans ce cas, "l'apport

valable” exigé comme condition d’octroi du congé (art. 15.04), permet une progression automatique dans la carrière lors du retour du congé, je vois mal comment il serait possible de soutenir que les termes “apport valable...” et “composantes de la tâche” seraient des expressions de nature distincte.

J’estime donc que la condition de “l’apport valable” ne peut être retenue car elle s’avère contraire à la convention collective.

iii) Capacité du département

La troisième ligne directrice à l’étude énonce que “Le projet de congé doit respecter la capacité du département d’assumer correctement ses fonctions d’enseignement et de recherche, compte tenu, entre autres, des enjeux propres au secteur disciplinaire concerné”. Dans le formulaire qui accompagne lesdites lignes directrices, la section II doit être complétée par le directeur de département. La première partie demande de décrire “en quoi ce congé constitue un apport valable pour votre Département”. J’ai déjà statué sur cet aspect des lignes directrices dans la partie (ii) de la présente sentence.

La seconde partie du formulaire devant être complétée par le directeur du département demande à cette personne de décrire “les impacts de l’absence de ce professeur sur la capacité du Département à assumer ses fonctions d’enseignement et de recherche compte tenu, entre autres, du secteur disciplinaire concerné. Expliquez comment le Département palliera à cette absence”.

Le vice-recteur Dubé a expliqué ce critère d’évaluation de la “capacité du département” par le fait qu’à l’occasion d’une absence pour congé sans solde, l’employeur ne peut combler le poste concerné avec un professeur régulier. Le poste de professeur absent sera comblé par un “professeur suppléant” ou un “professeur invité”.

Or, selon le vice-recteur, ce genre de poste à terme (un ou deux ans) n'attire pas le même profil de candidatures que lorsqu'il s'agit de postes menant à la permanence. Comme, dit-il, l'employeur "veut avoir les meilleurs professeurs", il arrive quelquefois que le poste du professeur en congé soit laissé vacant.

Le vice-recteur explique que l'Université fonctionne dans un environnement à ressources très limitées et que, dans certains secteurs, le nombre de professeurs peut être très restreint. Si l'employeur accepte de laisser partir un professeur en congé sans solde, le vice-recteur indique que ceci a pour effet "de priver l'équipe d'un membre" et qu'il peut être difficile pour l'Université d'assumer sa mission et ses engagements envers la clientèle étudiante. À l'égard de cette ligne directrice, le vice-recteur affirme que l'employeur "se fie beaucoup sur l'analyse du département" qui va soit redéployer ses effectifs ou faire appel à des chargés de cours pour remplacer le professeur en congé sans solde.

Tel qu'on le constate, cette ligne directrice n'est pas liée à la "nature" du congé ou à sa durée mais plutôt à l'impact que peut avoir un congé sans solde sur le département du professeur concerné.

Dans le cadre de l'étude de cette ligne directrice, je rappelle d'abord la position patronale selon laquelle "l'assemblée départementale ne peut recommander l'octroi d'un congé sans solde que sur la base de ces lignes directrices." Cette proposition revêt une importance toute particulière pour l'étude de cette troisième ligne directrice. Revoyons en premier lieu les premiers mots de cette ligne directrice: "le projet de congé *doit respecter la capacité* du département d'assumer (...)" (mes italiques). L'employeur formule ici une obligation et ne laisse place à aucune réserve: au moment où l'assemblée départementale doit se prononcer sur une demande de congé sans solde, elle doit s'assurer que ce congé respecte la capacité du département d'assumer ses fonctions d'enseignement et de recherche.

Or, il faut examiner ce qui peut être pris en considération par l'Assemblée départementale relativement à cette question de capacité de fonctionnement du département à l'occasion d'un congé sans solde. L'article 15.09 de la convention collective énonce que:

Lorsqu'un professeur s'absente pour un congé sans solde d'une durée d'au moins un(1) an, son poste est ouvert à des candidats qui auront le statut de professeur suppléant ou invité.

Cette disposition me paraît d'une grande importance. Dans les cas de congé sans solde *pour une durée minimale d'une année*, les parties ont convenu que le poste du professeur en congé serait *automatiquement ouvert* et pourrait être comblé par un professeur suppléant ou invité.

C'est donc dire que lorsque l'Assemblée départementale examine la demande de congé sans solde d'un professeur, elle peut *tenir pour acquis* que le poste du professeur en congé *sera ouvert*. Toutefois, l'Assemblée départementale ne peut lire dans le futur et savoir, à ce moment précis, si le poste ainsi ouvert sera comblé, ni par qui il le sera éventuellement.

La ligne directrice à l'étude ne permet pas, pour sa part, cette flexibilité: le texte énonce en effet que "le projet de congé *doit respecter* la capacité du département d'assumer correctement ses fonctions (...)". (mes italiques). Cette évaluation qui doit être effectuée par l'Assemblée départementale ne peut être différée dans le temps.

Relativement aux congés sans solde *pour une durée minimale d'une année*, je ne vois pas comment il soit possible de concilier la teneur de cette ligne directrice et l'article 15.09. La ligne directrice est impérative et exige un examen des ressources telles qu'elles sont *au moment de la demande de congé sans solde*. De son côté, l'article 15.09 est d'application automatique (l'ouverture du poste) mais son résultat (soit l'embauche d'un professeur suppléant ou invité) est inconnu au moment de la demande de congé car cette disposition suppose d'abord l'octroi du

congé sans solde et, subséquemment, l'ouverture du poste et l'embauche (art. 9).

Par sa terminologie, la ligne directrice à l'étude a donc pour effet d'obliger l'Assemblée départementale à examiner une demande de congé sans solde pour une durée minimale d'une année comme si l'article 15.09 n'existait pas. Au soutien de sa recommandation favorable, l'Assemblée départementale doit indiquer à l'employeur que le projet de congé sans solde respecte "le capacité du département d'assumer correctement ses fonctions(...)". Si l'Assemblée départementale - comme il me semble plausible de le penser - appuie sa recommandation favorable en estimant que le poste du professeur en congé *sera ouvert* (art. 15.09) et que cette nouvelle ressource permettra au département d'assumer correctement ses fonctions, celle-ci mettra alors sur un événement futur dont, comme l'a bien indiqué le vice-recteur Dubé, la réalisation est incertaine.

Or, comme l'a expliqué le vice-recteur, c'est justement en raison du fait que la procédure d'ouverture de poste de professeur suppléant ou invité n'est pas toujours concluante que l'employeur a adopté sa ligne directrice. Au caractère aléatoire du possible remplacement de professeur en congé sans solde découlant de l'article 15.09 de la convention collective, l'employeur a donc opté pour un critère qui ne tient pas compte du futur mais se limite à examiner la situation du département au moment même de la demande de congé sans solde.

À mon avis, une telle approche ne peut être retenue car elle fait abstraction de l'article 15.09. Pour s'en convaincre, examinons la situation de la demande de congé sans solde *pour une durée inférieure à une année*. Un tel congé est possible mais est assujéti à une condition stipulée à l'article 15.08.

Dans un tel cas de demande de congé sans solde, l'article 15.09 ne s'applique pas. Ceci signifie qu'au moment où l'assemblée départementale évalue la demande de congé elle doit, compte tenu de sa responsabilité en matière de répartition de tâches (art. 10.06), déterminer si le département pourra, en dépit du congé, assumer ses fonctions. L'Assemblée départementale

examinera donc cette question en sachant que le département ne pourra compter sur aucune nouvelle ressource pour combler l'absence du professeur en congé.

Que l'employeur exige que l'Assemblée départementale s'assure, dans un tel cas, qu'en dépit du congé, le département sera capable d'assumer ses fonctions d'enseignement et de recherche me semble raisonnable. À ce titre, pour les congés sans solde d'une durée inférieure à une année, la ligne directrice à l'étude est valide.

Cependant, on le voit bien, cette référence à la situation prévalant pour les congés d'une durée inférieure à une année permet de saisir clairement l'importance de l'article 15.09 relativement à l'évaluation de la capacité du département d'assumer ses fonctions. Cette disposition, négociée par les parties, ne peut être ignorée lors de l'évaluation d'une demande de congé sans solde. Certes, comme le souligne le vice-recteur Dubé, la procédure qui y est prévue ne garantit pas toujours un remplacement (je note qu'aucune statistique n'a été déposée sur cette question lors de l'audition) mais je ne crois pas que, pour cette raison, l'employeur puisse énoncer une ligne directrice qui en fait abstraction.

Je conclus donc que la ligne directrice à l'étude n'est pas valide à l'égard des demandes de congé sans solde pour une durée supérieure à une année mais elle l'est pour les demandes de congé sans solde d'une durée inférieure à une année.

iv) Cas particuliers

Le dernier point des lignes directrices énonce que:

Nonobstant les lignes directrices énoncées ci-haut, un congé sans solde peut être accordé par le Comité exécutif, sur avis favorable de l'Assemblée départementale, pour des motifs d'ordre humanitaire justifiés ou pour des motifs particuliers et spécifiques justifiés non prévus à la présente.

Cette clause générale ne pose, selon moi, aucune difficulté. Elle possède la souplesse requise pour tenir compte de situations particulières qu'il est impossible d'énumérer.

Cet item de "cas particuliers" prévu au point 4 des lignes directrices est donc valide.

V) L'ÉQUITÉ PROCÉDURALE

La partie syndicale prétend, dans ses griefs, que la procédure prévue aux lignes directrices ne respecte pas l'équité procédurale puisqu'elle ne prévoit pas, entre autres, la possibilité pour le professeur concerné de faire valoir son point de vue devant le comité exécutif.

Le contexte des présents griefs ne me permet pas d'évaluer cette proposition. L'équité procédurale n'est pas une notion qui peut être évaluée d'une façon théorique. Les critères énoncés par la Cour suprême pour son application dépendent directement de situations factuelles précises. Voir l'arrêt *Ruby c. Canada*, 2002 CSC 75 où le juge Arbour, au nom de la Cour, indique que "[C]e qui est équitable dans une affaire donnée *dépend du contexte de cette affaire*". (par. 39, mes italiques).

En l'espèce, je ne suis pas saisi d'un grief où le syndicat contesterait le refus d'un congé sans solde et où la procédure suivie pour arriver à cette décision serait examinée. Dans un tel cas, je n'hésiterais pas à analyser la situation à la lumière des critères formulés par la Cour suprême (voir, entre autres, *Nicholson c. Haldimand-Norfolk Reg. Police Connors*, (1979) 1 R.C.S. 311; *Knight c. Indian Head School Division no 19*, (1990) 1 R.C.S. 653, p. 682); *Baker c. Canada (Ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration)*, (1999) 2 R.C.S. 817, par. 21; *Chiarelli c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration)*, (1992) 1 R.C.S. 711, p. 743.

Compte tenu du contexte des présents griefs, je crois qu'il n'est pas opportun de me prononcer sur cette question.

Les parties m'ont déposé une jurisprudence abondante que j'ai consulté. D'une part, les décisions arbitrales *S.P.U.Q.H. et Labrecque*, 3 octobre 1996, B. Lefebvre; *S.P.U.Q.H. et U.Q.A.H.*, 27 août 1997, J.-G. Ménard et la décision *Université du Québec à Hull c. Lalonde*, C.A., 500-09-004463-972, 17 avril 2000 analysent des questions différentes de celle à l'étude. Je retiens toutefois que dans toutes ces décisions, les dispositions de la convention collective traitant du rôle respectif de l'employeur, du département et de l'Assemblée départementale ont reçu une application très stricte que ce soit en matière d'octroi de congés sabbatiques (dossier Labrecque) ou d'octroi de permanence (dossier analysé par mon collègue Ménard et, pour l'aspect procédural, par la Cour d'appel). Il ressort clairement de ces décisions que le partage des responsabilités et droits entre les parties ne laisse pas beaucoup de place à l'imprécision. Toutefois, aucune de ces décisions ne traite de la question qui m'est soumise dans le présent dossier.

D'autre part, les sentences arbitrales soumises par l'employeur et qui traitent de l'octroi de congés sans solde sont intéressantes mais doivent être vues en fonction des textes pertinents qui devaient être alors appliqués. Voir *Association des employées et employés de la Fédération des caisses populaires Desjardins et Fédération des caisses populaires Desjardins*, 93T-857 (A. Truchon); *Syndicat des employés municipaux de la Ville de Chapais et Ville Chapais*, S.A.G. 92-02395 (J.-J. Turcotte) et *Caisse populaire Notre-Dame du Sacré-Coeur et S.E.E.P.B., s.l.* 57, S.A.G. 93-02254 (A. Bergeron). Aucune de ces décisions n'avait à traiter de la question de la légalité même de lignes directrices régissant l'octroi de congés sans solde. Elles disposent plutôt de contestations de refus de congés sans solde, des motifs invoqués par les deux parties, etc. Dans le cadre de l'affaire à l'étude, ces décisions me paraissent de peu d'utilité.

En résumé, les lignes directrices adoptées par le Comité exécutif le 22 mai 2001 et par le Conseil d'administration de l'employeur le 19 juin 2001 doivent être annulées partiellement et

ce, à la lumière des conclusions formulées antérieurement.

IV) DISPOSITIF

POUR L'ENSEMBLE DE CES MOTIFS, le soussigné:

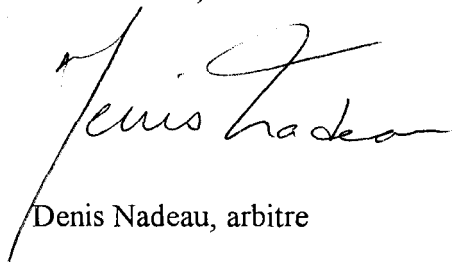
- ACCUEILLE en partie les griefs S-1 et S-2 du syndicat;
- RESCINDE en partie la résolution du Comité exécutif du 22 mai 2001 (207-CX-906, S-7) et celle du Conseil d'administration du 19 juin 2001 entérinant cette résolution (S-9) relativement aux lignes directrices suivantes:

le projet de congé doit être de nature à constituer un apport valable pour le professeur, le département et l'Université;

pour les congés sans solde *d'une durée d'au moins un(1) an*: le projet doit respecter la capacité du département d'assumer correctement ses fonctions d'enseignement et de recherche, compte tenu, entre autres, des enjeux propres au secteur disciplinaire concerné;

le projet de congé doit comporter un engagement de retour au service de l'UQAH au terme du congé.

GATINEAU, ce 13 mai 2003



Denis Nadeau, arbitre

CRT-CC 21/MAI/03 1035