

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA
PROVINCE DE QUÉBEC

N° de dépôt :

Date : 18 juillet 2017

DEVANT L'ARBITRE : M^e YVES SAINT-ANDRÉ

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

Ci-après appelé le «Syndicat»

et

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN OUTAOUAIS

Ci-après appelée «l'Employeur», « l'Université» ou «l'UQO»

Plaignant: Guy Beauchamp

Griefs: 2016-18 et 2017-01

Convention collective : 2010-2015

SENTENCE ARBITRALE

Art. 100 et ss. du *Code du travail*, RLRQ, c. C-27

[1] J'ai été désigné par les parties le 22 mars 2017 pour entendre et décider des griefs identifiés en titre.

[2] L'audition de ces griefs a été précédée d'une conférence préparatoire, par voie téléphonique, qui s'est tenue le 5 mai 2017.

[3] Les audiences se sont déroulées à Gatineau les 12 mai et 3 juillet 2017.

[4] Les parties ont procédé aux admissions d'usage quant au respect de la procédure de grief et à la compétence du Tribunal.

[5] Par son grief 2016-08 (pièce S-2), le Syndicat conteste la légalité d'une résolution de l'assemblée départementale adoptée le 17 octobre 2016 concernant le professeur Guy Beauchamp (le Plaignant) ainsi que la décision du comité de révision du 14 novembre 2016 concernant l'évaluation du Plaignant. Ce grief se lit comme suit :

AVIS DE GRIEF

Faits

Le 17 octobre 2016, suite à une évaluation positive du comité d'évaluation, l'assemblée départementale a voté une résolution illégale en vertu de la convention collective, contrevenant à l'article 11.09 et 10.03 de la convention collective, ne permettant pas à l'assemblée départementale de prendre une décision conforme à la convention collective. Cette résolution illégale m'a privé de la possibilité d'obtenir la permanence par décision d'assemblée départementale.

Le 14 novembre 2016, le comité de révision a décidé d'évaluer le professeur Beauchamp en n'appliquant pas les critères qualitatifs décidés par l'assemblée départementale et en ne tenant pas compte des décisions de la commission des études. De plus, le comité de révision a décidé de ne pas tenir compte d'éléments du dossier, contrevenant ainsi à l'article 11.06 de la convention collective. Ceci constitue également une décision arbitraire et de mauvaise foi.

Correctif

Je réclame l'annulation de la décision du comité de révision et de la résolution de l'assemblée départementale.

Je réclame ma permanence ou, à défaut, je réclame de retourner le dossier en assemblée départementale afin qu'elle vote sur une résolution conforme à la convention collective, avec le droit, le cas échéant, à un nouveau comité de révision.

[6] Le grief 2017-01 (pièce S-3A) a fait l'objet d'un amendement lequel est contesté par l'Employeur. Ce grief se lit comme suit :

AVIS DE GRIEF

Faits

Le 28 novembre 2016, le Conseil d'administration de l'UQO a adopté une résolution de non-renouvellement de mon contrat du professeur.

La résolution du conseil d'administration est invalide puisqu'elle s'appuie sur des décisions non conformes à la convention collective notamment, arbitraires et de mauvaise foi.

Le 22 décembre 2016, j'ai déposé un grief contestant les décisions de l'assemblée départementale et du comité de révision.

Correctif

Je réclame que la résolution du Conseil d'administration de l'UQO soit annulée.

[7] Suivant ce qui est indiqué au courriel du 26 avril 2017 (pièce S-3B), l'amendement recherché par le Syndicat consiste à ajouter un quatrième paragraphe à la section «Faits». Cet ajout se lit comme suit :

Il s'agit d'un congédiement sans cause juste et suffisante, contraire à l'article 124 LNT.

[8] Le Syndicat accepte de débiter la présentation de la preuve sans que cela constitue une admission de sa part quant au fardeau de la preuve.

[9] La preuve se résume utilement à ce qui suit.

LA PREUVE

La preuve du Syndicat

[10] Le professeur Beauchamp enseigne au Département de psychoéducation et de psychologie à l'UQO depuis le 1^{er} mai 2012. Auparavant, de 2006 à 2012, il était chargé de cours à l'UQO et il a enseigné au Département des sciences infirmières au baccalauréat et à la maîtrise, au Département d'informatique et ingénierie ainsi qu'au Département de psychoéducation et psychologie.

[11] Il est détenteur d'un Ph.D. en Pharmacologie de l'Université de Montréal.

[12] Conformément aux dispositions de la convention collective, il a fait l'objet d'une première évaluation favorable, en 2013, ayant pour effet de renouveler son contrat. La seconde évaluation se tient à l'automne 2016. Elle se rapporte à l'octroi de la permanence au professeur Beauchamp à l'échéance du contrat se terminant le 30 avril 2017.

[13] Le Plaignant dépose le rapport synthèse (pièce S-5) qu'il a préparé pour les fins de cette seconde évaluation.

[14] La rencontre du Comité d'évaluation se tient à la fin septembre 2016. Le Plaignant est rencontré par les membres du Comité. Il a l'occasion de répondre à leurs questions et d'apporter un complément d'information.

[15] À son rapport du 30 septembre 2016 (pièce S-6), le Comité d'évaluation recommande l'octroi de la permanence au professeur Beauchamp. En regard de la composante enseignement, le comité juge que «l'enseignement demeure encore aujourd'hui un défi pour le professeur Beauchamp» et suggère un plan d'action au Plaignant.

[16] Le 17 octobre 2016, l'assemblée départementale adopte deux résolutions concernant le professeur Beauchamp. Ces résolutions sont produites comme pièce S-8.

[17] La première résolution (5.10(a)), qui vise à entériner le rapport du Comité d'évaluation ainsi que sa recommandation d'accorder la permanence au professeur Beauchamp, est rejetée, à la majorité, par l'assemblée départementale.

[18] Une seconde résolution (5.10 (b)), qui consiste à recommander le renouvellement de contrat et l'évaluation annuelle dans 18 mois à partir du 1^{er} mai est adoptée à l'unanimité.

[19] Le Plaignant n'a pas participé aux délibérations concernant ces deux résolutions mais il a été questionné lors de l'assemblée départementale concernant le fait qu'il n'a pas dirigé d'étudiants au cycle supérieur.

[20] Le 24 octobre 2016, le Plaignant reçoit de la directrice du Département la copie papier des résolutions S-8 adoptées par l'assemblée départementale. Il conteste ces décisions en s'adressant au Comité de révision.

[21] En novembre 2016, le Plaignant est entendu par le Comité de révision. La durée de la rencontre est évaluée entre 45 et 60 minutes.

[22] Par la suite, le professeur Beauchamp reçoit le rapport du Comité de révision (pièce S-9). Le Comité de révision à la majorité recommande le non renouvellement du contrat, soit une fin de contrat pour le Plaignant. La professeure Marie Robert, qui est membre du Comité de révision, est en désaccord avec cette recommandation et elle exprime sa dissidence au rapport.

[23] Le 5 décembre 2016, le professeur Beauchamp reçoit la décision du Conseil d'administration de l'UQO «de ne pas renouveler le contrat de Monsieur Guy Beauchamp, professeur régulier au Département de psychoéducation et de psychologie» (pièce S-10). Le contrat du Plaignant se termine le 30 avril 2017.

[24] Contre-interrogé par l'Université, le professeur Beauchamp produit en preuve son premier contrat à titre de professeur régulier au secteur disciplinaire «psychologie» au Département de psychoéducation et de psychologie à l'UQO. Ce contrat débute le 1^{er} mai 2012 pour se terminer le 30 avril 2014 (pièce E-1).

[25] Le témoin produit également le rapport du Comité d'évaluation des professeurs du 19 septembre 2013 (pièce E-2) ainsi que la résolution de l'assemblée départementale du 7 octobre 2013 entérinant «le rapport du Comité d'évaluation ainsi que la recommandation accordant le renouvellement du contrat du professeur Beauchamp» (pièce E-3).

[26] Le 11 novembre 2013, le professeur Beauchamp reçoit de l'UQO une confirmation de renouvellement de son contrat du 1^{er} mai 2014 au 30 avril 2016 (pièce E-4).

[27] En regard de ce second contrat, le professeur Beauchamp a demandé et obtenu une réduction de la tâche professorale pour la période du 2 septembre 2014 au 1^{er} septembre 2015 (pièce E-5).

[28] Le Plaignant reconnaît que, dans le cadre de la composante enseignement, il est tenu de participer à l'encadrement des étudiants inscrits aux cycles supérieurs.

[29] Pour diriger ou codiriger un étudiant inscrit aux cycles supérieurs, il faut détenir une habilitation accordée par le Comité de programme du doctorat en psychologie selon le cadre institutionnel produit comme pièce E-6. Les critères d'habilitation pour les programmes de troisième cycle en psychologie ont été produits comme pièce E-7.

[30] Le 30 avril 2014, le Comité de programme adopte une résolution habilitant le professeur Beauchamp à une codirection du programme de doctorat en psychologie. La demande d'habilitation à la direction est refusée (pièce E-8).

[31] Le Plaignant a déposé une nouvelle demande d'habilitation pour l'année suivante.

[32] Le 24 septembre 2015, le Comité de programme du doctorat en psychologie émet une décision défavorable à l'égard du Plaignant pour la direction de l'essai doctoral ainsi qu'à la direction de la thèse doctorale. La recommandation est favorable à la codirection pour le Ph.D. (pièces E-9 et E-10).

[33] Le Plaignant reconnaît qu'il n'a pas contesté les recommandations défavorables du Comité de programme.

[34] Le 13 novembre 2014, le Comité de programme a recommandé l'habilitation du professeur Beauchamp à la codirection d'étudiants inscrits au programme de deuxième cycle en psychoéducation (pièce E-11).

[35] Le témoin produit la Politique relative à l'évaluation et à l'amélioration de la qualité de l'enseignement (pièce E-12) et les critères et procédures d'évaluation des

professeurs au département de psychoéducation et de psychologie adoptés le 18 décembre 2015 (pièce E-13).

[36] Une partie des annexes qui accompagnaient le rapport synthèse S-5 sont produites en liasse comme pièce E-14.

[37] Le 12 mai 2014, suite à une recommandation du Comité de programme du doctorat en psychologie, le Plaignant est invité par la directrice du département à participer à une rencontre «pour déterminer les démarches à venir en vue de l'examen des commentaires des étudiants et des cotes quantitatives inférieures à 3.6, et ce, dans le but d'identifier des voies d'amélioration» en lien avec le cours PSY9133-01 *Psychopharmacologie* dispensé au trimestre d'hiver 2014.

[38] Le 16 juillet 2014, suite à une recommandation du Conseil du module de la psychologie, la directrice du département invite le Plaignant à consulter Madame Martine De Granpré, conseillère pédagogique, «afin que vous puissiez obtenir le soutien pédagogique nécessaire à l'amélioration de la prestation de vos enseignements».

[39] Le Plaignant a participé à plusieurs rencontres à cet effet entre février et avril 2015 avec la conseillère pédagogique. Le relevé des rencontres a été produit comme pièce E-15.

[40] Professeure Line LeBlanc est la seconde témoin du Syndicat. Elle enseigne au Département de psychoéducation et psychologie à l'UQO depuis 2001. Auparavant, elle était chargée de cours depuis 1986.

[41] La témoin a participé à l'assemblée départementale qui s'est tenue le 17 octobre 2016.

[42] Elle n'était pas membre du Comité d'évaluation ayant recommandé l'octroi de la permanence au Plaignant.

[43] Le 17 octobre 2016, l'assemblée départementale était appelée à se prononcer sur la recommandation du Comité d'évaluation visant à accorder la permanence au Plaignant. La témoin est interrogée par le procureur du Syndicat sur le contenu des échanges lors de cette assemblée départementale. L'Employeur a formulé une objection quant à la recevabilité de cette preuve. J'ai accepté de recevoir cette preuve

sous réserve de l'objection de l'Employeur. Je dispose de cette objection, plus loin, à la rubrique Décision et motifs.

[44] La témoin relate que les discussions entre les participants lors de cette assemblée ont porté sur l'approche à retenir lorsqu'un professeur ne rencontre pas l'un des critères pour obtenir la permanence.

[45] L'assemblée était divisée. Certains participants étaient d'avis que tous les critères devaient être respectés. D'autres soutenaient qu'il fallait tenir compte du contexte et accorder du temps au professeur pour lui permettre de satisfaire le critère enseignement.

[46] Au final, l'assemblée départementale a adopté les deux résolutions apparaissant à la pièce S-8.

[47] Contre-interrogée par l'Employeur, la témoin rapporte que le débat en assemblée départementale concernait la possibilité de renouveler le contrat du professeur Beauchamp pour une période de 18 mois. L'assemblée s'interrogeait sur son pouvoir d'adopter une telle résolution. Un membre de l'exécutif syndical a avisé les participants que l'assemblée départementale pouvait valablement adopter une résolution semblable.

[48] Monsieur Mario Lepage est le troisième témoin de la partie syndicale. Il est le doyen de la gestion académique depuis le 2 mai 2016.

[49] Il a pris connaissance de la résolution 5.10b) adoptée par l'assemblée départementale (pièce S-8) ayant pour effet de prolonger le contrat du professeur Beauchamp pour une période de 18 mois.

[50] Il a discuté du sujet avec Madame De Grosbois, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche (VRER). L'UQO reconnaît que cette résolution n'est pas valide. Il a été décidé de ne pas intervenir et d'attendre la recommandation du Comité de révision qui était déjà saisi de la contestation du Plaignant.

[51] Professeure Marie Robert est la quatrième témoin de la partie syndicale. Elle est professeure à l'UQO au Département de la psychoéducation et de la psychologie depuis 2004.

[52] Professeure Robert affirme avoir déjà participé à des comités d'évaluation de professeurs et de chargés de cours. Elle a participé à l'évaluation d'environ 10 à 15 professeurs ainsi que des chargées de cours, entre 2011 et 2013, alors qu'elle était directrice du département.

[53] Elle a participé au Comité de révision concernant l'évaluation du professeur Beauchamp. Elle a exprimé une dissidence. Au rapport S-9, elle est identifiée comme «représentant du professeur et membre du Comité de révision».

[54] Elle explique être en désaccord avec l'approche retenue par la majorité du Comité de révision qui s'est attardé à l'examen des cotes obtenues sur les 22 éléments évalués sous le volet de la prestation de l'enseignement. Suivant la témoin, le Comité de révision devait s'en tenir à la cote globale qui représente la moyenne des éléments évalués.

[55] Professeure Robert rapporte que le Plaignant a enseigné 10 cours et que deux cours ont été évalués avec une cote globale inférieure à 3,6. Selon la témoin, cela n'est pas suffisant pour conclure que le professeur Beauchamp n'a pas satisfait à la composante «enseignement». Il faut que la cote globale soit appréciée dans son contexte.

[56] La témoin dépose quatre rapports de comités d'évaluation des professeurs au Département de psychoéducation et de psychologie. Il s'agit des pièces S-11, S-12, S-13 et S-14. Le rapport S-12 a été préparé en 2012. Les rapports S-11, S-13 et S-14 datent respectivement de 2007, 2008 et 2009.

[57] Suivant la témoin, les rapports S-11, S-12 et S-13 démontrent qu'une note globale inférieure à 3,6 pour certains cours dispensés par un professeur n'est pas un empêchement à obtenir une évaluation satisfaisante sur le plan de l'enseignement.

[58] Quant au rapport S-14, la témoin souligne que le professeur concerné a reçu une évaluation satisfaisante sur le plan de l'enseignement en dépit du fait qu'il n'a pas encadré d'étudiants de 2^{ième} et 3^{ième} cycle.

[59] Contre-interrogée par l'Université, la témoin reconnaît que le processus d'évaluation des professeurs est différent de celui qui s'applique aux chargés de cours. Dans ce dernier cas, c'est la directrice du département qui embauche et évalue le chargé de cours. L'évaluation n'est pas soumise à l'assemblée départementale. Dans le

cas des chargés de cours, la prestation d'enseignement est évaluée à partir de la grille complétée par les étudiants du cours concerné.

[60] Pour les professeurs, le processus d'évaluation relève des pairs tel que cela est prévu à la convention collective.

[61] Professeure Robert affirme que les rapports S-11 à S-14 ont été obtenus en s'adressant au département. Actuellement, 39 professeurs y travaillent.

[62] Elle reconnaît que les dossiers d'évaluation sont à la gestion académique et qu'il est possible que des documents se rapportant à l'évaluation ne se retrouvent pas au dossier du professeur concerné au département.

[63] Les rapports S-11 à S-14 ont été retracés par la témoin «selon ses souvenirs».

[64] La témoin reconnaît que le dossier d'évaluation se rapportant à chacun des professeurs visés aux rapports S-11 à S-14 n'a pas été déposé.

[65] Professeure Robert affirme que cinq à six professeurs du département sont évalués chaque année incluant ceux qui détiennent la permanence et font l'objet d'une évaluation quinquennale.

La preuve de l'Employeur

[66] Monsieur Pierre Tessier est à l'emploi de l'UQO depuis 2001. Il agit à titre de représentant du VRER sur des comités d'évaluation et de révision depuis 2005.

[67] Il a participé à une centaine de comités de ce type depuis une douzaine d'années au sein d'une dizaine de départements à l'UQO.

[68] Il explique la procédure lorsqu'il est appelé à siéger sur ces comités.

[69] Un comité d'évaluation est formé et une date de rencontre est fixée. Le comité est formé de quatre membres. Chaque membre prend connaissance de la documentation avant la rencontre du comité.

[70] À titre de membre du comité, il obtient les critères et la procédure du département concerné.

[71] Le rapport synthèse du dossier d'évaluation lui est remis. Les autres documents, tels que les plans de cours, le matériel pédagogique et la copie des publications, sont disponibles. Les annexes du dossier d'évaluation complété par le professeur concerné peuvent être consultées à titre de complément d'information.

[72] Le comité rencontre le professeur qui fait l'objet de l'évaluation. Celui-ci est appelé à commenter son dossier d'évaluation et à répondre aux questions, le cas échéant, des membres du comité.

[73] Puis, le professeur se retire et le comité délibère.

[74] Le président du comité prépare une ébauche de rapport. Le professeur est convoqué à nouveau. Il est informé de la recommandation du comité lequel reçoit les commentaires et questions du professeur.

[75] Le rapport du comité d'évaluation est soumis à l'assemblée départementale. Monsieur Tessier n'assiste pas à cette assemblée.

[76] L'assemblée départementale accepte ou refuse la recommandation du comité d'évaluation.

[77] Le témoin n'a pas participé au Comité d'évaluation de septembre 2016 concernant le professeur Beauchamp.

[78] Il était membre du Comité de révision suite à la contestation logée par le Plaignant. Il agissait à titre de représentant de la VRER.

[79] Le Comité de révision était composé de quatre membres. Outre le témoin, trois autres personnes y participaient. Un professeur nommé par l'assemblée départementale, une professeure représentant le Plaignant et une personne externe choisie par entente entre le VRER et la directrice du département.

[80] À titre de membre du Comité de révision, il a pris connaissance du dossier d'évaluation avec le rapport synthèse et les annexes, le rapport S-6 du Comité d'évaluation et les résolutions S-8 de l'assemblée départementale.

[81] Le témoin exprime l'avis que le rapport S-6 est probablement la source de la position ambivalente adoptée par l'assemblée départementale.

[82] Le rapport S-6 indique que le professeur Beauchamp «répond partiellement aux critères minimaux de performance adoptés au département». Le rapport questionne la capacité du professeur Beauchamp d'assumer les tâches d'enseignement puis il conclut par une mention satisfaisante.

[83] Suivant le témoin, le rapport du Comité d'évaluation a transmis un contre-message à l'assemblée départementale et c'est probablement ce qui explique pourquoi l'assemblée départementale a refusé la recommandation du Comité d'évaluation d'octroyer la permanence au professeur Beauchamp.

[84] La résolution 5.10b) apparaissant au procès verbal S-8 est contraire à la convention collective. Après un deuxième contrat, le professeur obtient la permanence ou c'est la fin de l'emploi. Il ne peut y avoir de prolongation conditionnelle.

[85] Le professeur Beauchamp a été rencontré par le Comité de révision. L'évaluation de l'enseignement du professeur Beauchamp se situe à plusieurs occasions sous le seuil de 3,6. Le professeur Beauchamp a expliqué le contexte et les membres du Comité de révision ont été sensibles aux explications fournies.

[86] Néanmoins, le témoin rapporte que la prestation de l'enseignement du professeur Beauchamp était problématique. Il réfère aux lettres de la directrice du département et aux résolutions adoptées au Comité de programme apparaissant à la pièce E-14.

[87] Il soulève que le professeur Beauchamp a été référé à quatre reprises à du soutien pédagogique et que cela n'a pas permis d'améliorer sa prestation d'enseignement.

[88] Lors des délibérations au Comité de révision, la membre dissidente, la professeure Robert, a fait valoir qu'il existait des pratiques au département où des professeurs ayant obtenus des évaluations comparables à celle du professeur

Beauchamp ont malgré tout obtenu une recommandation satisfaisante. Cette position n'a pas été retenue par la majorité.

[89] Le témoin affirme que le seuil de 3,6 ne peut être appliqué de façon mécanique. Le Comité de révision doit exercer son jugement et la contribution d'une personne externe, madame Isabelle Rouleau, provenant de l'UQAM, est essentielle. Le membre externe dispose d'un regard objectif qui accorde une plus-value aux travaux du comité.

[90] Le témoin rapporte que le professeur Beauchamp a reconnu devant le Comité de révision qu'il éprouvait des difficultés malgré le suivi auprès de la conseillère pédagogique.

[91] Les positions se sont polarisées. À la majorité, le Comité de révision a considéré au rapport S-9 que la composante enseignement n'était pas satisfaisante ce qui entraîne un non-renouvellement de contrat et la fin d'emploi du professeur Beauchamp. La professeure Robert a rédigé une dissidence.

[92] Contre-interrogé par le Syndicat, le témoin reconnaît que la professeure Robert a fait des représentations sur la façon d'évaluer les professeurs au Département de psychoéducation et psychologie.

[93] Il réitère que l'on ne peut appliquer les cotes de façon mécanique. Puisque le volet enseignement représente la composante majeure de la tâche d'un professeur, un résultat insatisfaisant représente, à son avis, une cause juste et suffisante de mettre fin à l'emploi.

[94] Il affirme que le Comité de révision a jugé que les lacunes du professeur Beauchamp en regard de l'enseignement étaient pour persister. Il a obtenu du soutien pédagogique et il a avoué aux membres du comité qu'il était à bout de ressources.

[95] Le témoin ajoute que le professeur Beauchamp a été avisé à cinq reprises par résolution du Comité de programme ou du Conseil de module d'améliorer sa prestation d'enseignement en dépit du fait que la note globale était supérieure à 3,6. Cela démontre, selon le témoin, que la pratique de la note globale, énoncée par la professeure Robert, ne s'applique pas.

[96] La professeure Geneviève Forest est la seconde et dernière témoin de l'Employeur. Elle est professeure au Département de psychoéducation et psychologie à l'UQO. Elle est également responsable du Doctorat en psychologie. À ce titre, elle gère

le programme d'études de cycles supérieurs (pièce E-18). Elle explique le fonctionnement du programme dont elle est responsable.

[97] L'étudiant inscrit au programme doit faire approuver son projet de recherche et identifier un directeur de recherche.

[98] Le Comité de programme reçoit les demandes des professeurs pour être habilités à la direction d'étudiants aux cycles supérieurs.

[99] Le directeur de recherche aide l'étudiant à élaborer un projet de recherche. Il encadre l'étudiant et il agit à titre de superviseur.

[100] Le directeur de recherche constitue la personne responsable pour l'étudiant.

[101] Dans le cas d'une codirection, il y a un partage de responsabilité entre le directeur et le codirecteur.

[102] Pour obtenir l'habilitation à diriger le projet de recherche d'un étudiant, le professeur doit déposer une demande à cet effet auprès de la responsable de programme qui la soumet au Comité de programme.

[103] La témoin souligne que l'habilitation à la codirection est accordée automatiquement dès que le demandeur est professeur à l'UQO.

[104] Le Comité de programme saisi d'une demande d'habilitation se réfère au cadre institutionnel E-6 pour émettre une recommandation au Comité institutionnel. Les critères pour l'habilitation des professeurs aux programmes de troisième cycle en psychologie sont énoncés à la pièce E-7. Ils ont été adoptés par le Comité de programme en septembre 2015.

[105] L'étudiant approche le professeur pour qu'il agisse à titre de directeur de recherche. Parfois, le professeur sollicité qui a déjà atteint son ratio réfère l'étudiant à un collègue. Un professeur dirige un étudiant par année. Le projet de recherche de l'étudiant peut s'échelonner sur plusieurs années. Le ratio est de deux étudiants aux deux ans.

[106] Un professeur qui débute à l'UQO agit d'office en codirection. Après une ou deux années de codirection, un professeur obtient généralement l'habilitation pour agir à titre de directeur de recherche.

[107] La témoin rapporte que le professeur Beauchamp a fait deux demandes d'habilitation à la direction aux cycles supérieurs. Le 30 avril 2014, le Comité de programme a émis une recommandation favorable à la codirection mais défavorable à la direction du programme de Doctorat en psychologie pour le professeur Beauchamp (pièce E-8).

[108] La seconde demande d'habilitation présentée par professeur Beauchamp en 2015 a fait à nouveau l'objet d'une recommandation défavorable à la direction de l'essai doctoral (pièce E-9). La témoin souligne que professeur Beauchamp n'a pas rapporté de codirection au soutien de cette demande d'habilitation.

[109] Lorsqu'un étudiant est accepté au programme de troisième cycle en psychologie, il y demeure environ cinq ans. Compte tenu du ratio de 2 étudiants aux deux ans par professeur, la majorité des professeurs sont complets et les étudiants éprouvent des difficultés à trouver un directeur de recherche. La demande des étudiants est supérieure à l'offre des professeurs.

[110] À titre de membre du Comité de programme, la témoin participe à la compilation de l'évaluation par les étudiants de la prestation des enseignements. La cote 3,6/6 correspond à une note de 52 %. Lorsque la cote est inférieure à 3,6, le comité considère que le résultat est insatisfaisant. Des recommandations peuvent être émises lorsque la cote se situe entre 3,6 et 4,2.

[111] Contre-interrogée par le Syndicat, la témoin précise qu'elle est professeure à l'UQO depuis 2004.

[112] Elle participe régulièrement aux assemblées départementales. À sa connaissance, en refusant d'entériner la recommandation du Comité d'évaluation concernant le professeur Beauchamp, c'était la première fois qu'un professeur n'était pas renouvelé en assemblée départementale.

[113] Avant de clore sa preuve, l'Employeur a produit comme pièce E-19 un courriel de la VRER adressé à la présidente du Syndicat le 7 décembre 2016 concernant le non-renouvellement de contrat du professeur Beauchamp.

[114] Pour sa part, le Syndicat a produit comme pièce S-15 un extrait de la convention collective pour la période 2007-2010.

[115] Par la suite, les parties ont procédé à la présentation de leur argumentation.

LES ARGUMENTS

Les arguments du Syndicat

[116] Le Syndicat accepte de débiter l'argumentation sans que cela soit interprété comme une admission que le fardeau de la preuve lui revient.

[117] Le Syndicat soutient que l'assemblée départementale a adopté une résolution illégale en prolongeant la période de probation du professeur Beauchamp pour une période additionnelle de 18 mois. Le témoin, Monsieur Mario Lepage, savait que la résolution 5.10b) adoptée par l'assemblée départementale était illégale au moment où le Comité de révision a été convoqué. L'Université devait alors convenir avec le Syndicat d'une reprise du processus d'évaluation suivant la clause 11.21 de la convention collective ou encore demander à l'assemblée départementale de se prononcer à nouveau selon les paramètres prévus à la convention collective, à savoir octroyer la permanence ou terminer l'emploi du Plaignant.

[118] Suivant le Syndicat, il faut retourner le dossier à l'assemblée départementale pour lui permettre de se prononcer selon ce qui est prévu à la convention collective.

[119] Le Syndicat plaide que, suivant la clause 11.06 premier alinéa *in fine*, les critères et procédures d'évaluation doivent être «obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département». Cette condition n'a pas été respectée dans le cadre de l'analyse faite par le Comité de révision.

[120] Le Syndicat réfère au témoignage de la professeure Robert. La note globale est la seule qui importe sans qu'il soit requis de faire une analyse des 22 éléments qui composent l'évaluation de la prestation d'enseignement.

[121] L'approche soutenue par la professeure Robert correspond à celle qui a été appliquée par le Comité d'évaluation lequel a conclu que le professeur Beauchamp avait un rendement satisfaisant quant au volet enseignement.

[122] Suivant le Syndicat, le défaut du Comité de révision de respecter la clause 11.06 de la convention collective entraîne la nullité de la décision rendue et l'arbitre devrait octroyer la permanence au Plaignant.

[123] Le Plaignant disposait de plus de deux ans de service continu. Il ne peut être renvoyé sans cause juste et suffisante. L'approche binaire (satisfaisant ou insatisfaisant), retenue par l'Université en matière d'évaluation d'un professeur, ne permet pas de conclure à l'existence d'une cause juste et suffisante de congédiement à l'égard du professeur Beauchamp.

[124] Le Syndicat cite et commente des autorités de soutien de son argumentation¹. Il demande à l'arbitre de faire droit aux griefs (S-2 et S-3 amendé) et de conserver compétence sur le quantum, le cas échéant.

L'argumentation de l'Employeur

[125] L'Employeur conteste la demande d'amendement présentée par le Syndicat concernant le grief S-3. Il n'est pas utile d'amender le grief puisque la convention collective ne va pas à l'encontre de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail*, RLRQ, c. N-1.1 (LNT). Les parties ont choisi d'un commun accord de maintenir le processus qui conduit à l'acquisition de la permanence (clause 11 de la convention collective) ainsi que la possibilité de contester un congédiement (clause 17 de la convention collective). La convention collective prévoit une protection adéquate en cas de non-renouvellement de contrat et l'intégration de l'article 124 LNT à la convention collective n'a pas sa raison d'être.

[126] La procureure se livre à une revue de la preuve. L'ensemble du dossier d'évaluation du professeur Beauchamp n'a pas été soumis au Tribunal. Le rapport S-5 ne représente que le rapport synthèse du dossier d'évaluation. La pièce E-14 constitue une partie des annexes au dossier d'évaluation du Plaignant.

¹ *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, [2010] 2 R.C.S. 132; *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, [2010] 2 R.C.S. 61; *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) et Université du Québec à Montréal (Marie-Louise Radanielina Hita)*, arbitre Jean-Yves Brière, 2017 QCTA 27; *Union des employées et employés de service, section locale 800 (FTQ) et Commission scolaire New Frontiers (Jahleeki Lowe)*, arbitre Francine Lamy, D.T.E. 2012T-397; *Syndicat des travailleuses et des travailleurs du CSSS de l'Énergie (CSN) et Centre de santé et de services sociaux de l'Énergie (Isabelle Champoux)*, arbitre Richard Guay, D.T.E. 2014T-704; *Union des employées et employés de service, section locale 800 et Limocar Estrie inc. (Jessika Dusseault)*, arbitre Richard Marcheterre, D.T.E. 2015T-419; *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, 2005 QCCA 440; *Université du Québec à Chicoutimi c. Gagnon*, 2010 QCCS 3956.

[127] La Politique relative à l'évaluation et à l'amélioration de la qualité de l'enseignement a été produite comme pièce E-12. Le Comité de programme reçoit les évaluations complétées par les étudiants et il formule des recommandations. Le suivi avec le professeur concerné relève de la directrice du département.

[128] Suivants les résolutions adoptées par la Commission des études (pièces E-16A et E-16B), le seuil de satisfaction minimum pour la prestation de l'enseignement est fixé à 3,6/6.

[129] Le rapport du Comité d'évaluation S-6 est contradictoire. Le comité a reconnu que le professeur Beauchamp ne répond que partiellement aux critères minimaux de performance adoptés au Département.

[130] Le Comité d'évaluation souligne également que l'enseignement demeure un défi pour le professeur Beauchamp malgré le suivi pédagogique qui lui a été accordé. Ces éléments auraient dû amener le comité à refuser d'octroyer la permanence au Plaignant

[131] L'assemblée départementale a adopté deux résolutions (pièce S-8). La résolution 5.10a) refuse d'entériner le rapport du Comité d'évaluation et d'accorder la permanence au professeur Beauchamp. La seconde résolution, 5.10b), visant à prolonger le contrat du professeur Beauchamp pour une période de 18 mois, n'est pas valide puisque la recommandation de l'assemblée départementale n'est pas conforme à ce qui est prévu au second alinéa de la clause 11.15.

[132] Le Comité de révision a été saisi de la contestation du Plaignant. Le rapport du Comité de révision S-9 est conforme aux constats qui se dégagent de l'examen de la pièce E-14. La composition du Comité est diversifiée ce qui permet d'obtenir un éclairage neutre et objectif.

[133] Il n'y a aucune preuve de mauvaise foi. Pour la membre dissidente, il suffit de regarder la cote globale. Or, deux cours sur 10 sont inférieurs au seuil de 3,6. Les pièces S-10 à S-14 ne permettent pas de conclure à l'existence de critères et procédures distincts pour évaluer le professeur Beauchamp. Ces documents déposés par le Syndicat sont partiels et incomplets.

[134] Outre la prestation d'enseignement insatisfaisante, le professeur Beauchamp n'a pas rencontré les exigences concernant l'encadrement des étudiants.

[135] Malgré un suivi pédagogique, le rendement du professeur Beauchamp est demeuré insatisfaisant.

[136] Le Comité de révision a examiné l'ensemble du dossier. Le témoin, Monsieur Tessier, a précisé que le comité n'a pas appliqué le seuil de 3,6 de façon automatique. Le dossier a été évalué à son mérite en tenant compte également de l'écart du professeur Beauchamp avec la moyenne. L'évaluation s'est fondée sur des faits objectifs.

[137] L'Université n'a pas agi de manière abusive, discriminatoire ou arbitraire à l'endroit du professeur Beauchamp.

[138] L'Employeur commente les autorités de la partie syndicale et cite des autorités au soutien de son argumentation². L'UQO demande à l'arbitre de rejeter les griefs S-2 et S-3.

Réplique du Syndicat

[139] Le procureur plaide que la clause 24.20 est comparable aux pouvoirs accordés au Tribunal administratif du travail (TAT) dans le cadre de l'application de l'article 124 LNT.

[140] Suivant le Syndicat, seuls deux cours sur dix présentent un résultat jugé insatisfaisant. Cela est insuffisant, selon la partie syndicale, pour conclure à l'existence d'une cause juste et suffisante de renvoi du Plaignant.

² *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, précité, note 1; *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières c. Université du Québec à Trois-Rivières*, précité, note 1; *Syndicat des professeures et professeurs de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) et Université du Québec à Montréal (UQAM) (Louis Allie)*, arbitre Bernard Lefebvre, D.T.E. 2013T-124; *Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ-CSN) et Université du Québec à Montréal (Marie-Louise Radanielina Hita)*, précité, note 1; *Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université de Montréal (SCCCUM / FNEEQ-CSN) et Université de Montréal (Pierre Bergeron et grief syndical)*, arbitre Diane Fortier, 2017 QCTA 128; *Université du Québec à Trois-Rivières et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, arbitre Guy E. Dulude, D.T.E. 2001T-184; *Mirucki c. Université du Québec à Montréal*, [1991] R.J.Q 1879 C.C.A.; *Université du Québec à Montréal et Syndicat des professeurs de l'Université du Québec à Montréal (CSN)*, arbitre Guy E. Dulude, 1980-10-09.

Supplique de l'Employeur

[141] Le Plaignant ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi prévue à la convention collective pour les professeurs permanents. Pour l'Université, l'évaluation d'un professeur non permanent ne se limite pas à vérifier s'il a atteint le seuil de 3,6.

DÉCISION ET MOTIFS

[142] Je suis saisi de deux griefs.

[143] Le grief S-2 conteste les résolutions de l'assemblée départementale refusant d'entériner la recommandation du Comité d'évaluation ainsi que le rapport majoritaire du Comité de révision recommandant le non renouvellement du contrat du professeur Beauchamp. Le grief S-3A conteste la résolution du Conseil d'administration de l'Université entérinant la recommandation du Comité de révision et ayant pour effet de ne pas renouveler le contrat du plaignant au Département de psychoéducation et de psychologie.

[144] Le grief S-3A a fait l'objet d'une demande d'amendement S-3B par le Syndicat visant à ajouter à la section «Faits», la mention suivante:

Il s'agit d'un congédiement sans cause juste et suffisante, contraire à l'article 124 LNT.

[145] Cette demande d'amendement est contestée par l'Employeur. L'Université soutient que le Syndicat ne peut se borner à invoquer l'article 124 LNT et qu'il doit identifier les clauses de la convention collective qui sont incompatibles avec cette disposition et indiquer de quelle manière la convention collective modifiée doit être lue.

[146] Il y a lieu de disposer de la demande d'amendement du grief S-3 avant de poursuivre l'analyse au fond du litige.

L'amendement du grief S-3

[147] En fait, l'amendement recherché vise à annoncer un moyen de droit qui découle des faits énoncés au grief S-3A. Le Syndicat soutient que «la résolution du conseil d'administration est invalide puisqu'elle s'appuie sur des décisions [celles de

l'assemblée départementale et du Comité de révision] non-conformes à la convention collective notamment, arbitraires et de mauvaise foi».

[148] Les résolutions de l'assemblée départementale ainsi que la recommandation du Comité de révision sont elles-mêmes contestées au grief S-2. L'allégation de non-conformité à la convention collective, d'arbitraire et de mauvaise foi est reprise par le Syndicat au grief S-2 à l'égard de ces décisions.

[149] La clause 24.05 de la convention collective prévoit que «l'avis de grief communiqué à l'Université doit contenir les faits qui sont à son origine afin de lui permettre d'identifier la nature et la portée du litige».

[150] J'estime que l'amendement recherché par le Syndicat ne change pas la nature et la portée du litige. Le débat demeure inchangé, le Syndicat conteste le non-renouvellement du contrat du Plaignant.

[151] En l'espèce, l'amendement précise la norme d'ordre public sur laquelle repose la contestation du Syndicat. L'objet même de la réclamation n'est pas modifié.

[152] Dans une affaire *Syndicat des professionnelles en soins de l'Estrie (SPSE-FIQ) et Centre de santé et des services sociaux de Sherbrooke-Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS) (Enrique Daniel Andrada Lerena)*³, l'arbitre Jean-Marie Lavoie a accueilli une demande d'amendement à un grief visant à ajouter que la décision de l'employeur «ne respecte pas les exigences du *Code civil du Québec*».

[153] L'arbitre dans cette affaire a décidé que l'amendement n'avait pas pour effet de modifier la nature du grief qui contestait la décision de l'employeur de procéder à la fermeture du dossier du plaignant alors qu'il était en période de probation.

[154] Le parallèle avec le cas qui nous occupe est évident. L'amendement S-3B n'a pas pour effet de modifier la nature du litige qui oppose les parties.

[155] En conséquence, le Tribunal rejette l'objection de l'Employeur et autorise l'amendement au grief S-3A.

³ *Syndicat des professionnelles en soins de l'Estrie (SPSE-FIQ) et Centre de santé et des services sociaux de Sherbrooke-Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke (CSSS-IUGS) (Enrique Daniel Andrada Lerena)*, arbitre Jean-Marie Lavoie, D.T.E. 2013T-82.

[156] Avant d'aborder le fond du litige, je me dois de trancher une objection à la preuve présentée par l'Employeur lors du témoignage de la professeure LeBlanc.

L'objection à la recevabilité des faits rapportés par la professeure LeBlanc

[157] L'Employeur s'est objecté à la recevabilité en preuve des délibérations de l'assemblée départementale. J'ai accepté de recevoir cette preuve sous réserve de l'objection afin de me permettre d'évaluer sa pertinence.

[158] J'estime que cette preuve est pertinente au débat qui nous occupe et je rejette l'objection de l'Employeur. Voici pourquoi je suis de cet avis.

[159] Aux griefs S-2 et S-3 amendé, le Syndicat soutient que l'assemblée départementale a voté une résolution illégale contrairement aux clauses 11.09 et 10.03 de la convention collective.

[160] À l'audience, le procès verbal de l'assemblée départementale est produit comme pièce S-8. Les parties avisent l'arbitre qu'il y a admission quant à l'irrégularité de la résolution 5.10b) adoptée par l'assemblée départementale.

[161] La témoin, professeure LeBlanc, est appelée par le Syndicat à expliquer les circonstances entourant le rejet de la résolution 5.10a) et l'adoption de la résolution 5.10b).

[162] Ces faits portent directement sur l'évaluation du bien fondé des moyens invoqués par le Syndicat et ils permettent au Tribunal de comprendre ce qui a amené l'assemblée départementale à adopter la résolution 5.10b) que les deux parties reconnaissent comme étant non-conforme aux dispositions de la convention collective.

[163] Cet éclairage est susceptible de faire avancer le débat. Le secret des délibérations de l'assemblée départementale n'est pas un empêchement à la recevabilité d'une preuve pertinente tel que cela a été jugé par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval*⁴. En conséquence, l'objection présentée par l'Employeur à la recevabilité de cette preuve est rejetée.

⁴ *Commission scolaire de Laval c. Syndicat de l'enseignement de la région de Laval*, [2016] 1 R.C.S. 29.

[164] J'aborde maintenant le fond du litige. Je souligne à l'attention du lecteur que les clauses pertinentes de la convention collective sont reproduites à l'annexe jointe à la présente décision.

L'étendue de la compétence de l'arbitre

[165] La première question à résoudre concerne l'étendue de la compétence de l'arbitre.

[166] Le Syndicat plaide que la rupture du lien d'emploi du Plaignant doit être évaluée sous l'angle de la cause juste et suffisante.

[167] L'Employeur réplique qu'il s'agit d'un non-renouvellement de contrat et que les parties ont prévu à la convention collective un mécanisme d'acquisition de la permanence. Le rôle de l'arbitre consiste à s'assurer du respect de la procédure. Il ne peut réviser le mérite de l'évaluation. Il s'agit de s'assurer que le processus n'a pas mené à une prise de décision arbitraire, discriminatoire et déraisonnable.

[168] Ce débat soulève le prisme d'analyse élaboré par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*⁵, à savoir la hiérarchie des sources du droit du travail.

[169] En l'espèce, la convention collective ne nie pas au Plaignant le recours à la procédure de grief pour contester le non-renouvellement de son contrat.

[170] Si c'était le cas, la disposition conventionnelle qui empêcherait un professeur d'au moins deux ans de service continu de contester un non-renouvellement de contrat serait réputée non-écrite.

[171] Suivant l'enseignement de la Cour suprême, «il revient à l'arbitre de griefs désigné par les parties, une fois saisi du grief contre le congédiement, de déterminer, à la lumière des modifications apportées à la convention collective par l'effet d'ordre public imposé par la LNT, si cette convention lui permet, le cas échéant, d'accorder au salarié congédié une mesure de réparation équivalente à celle qu'offre l'article 124 LNT.

⁵ *Syndicat de la fonction publique du Québec c. Québec (Procureur général)*, précité, note 1.

Une conclusion négative à cette question entrainerait le constat de son absence de compétence et son dessaisissement en faveur de la C.R.T.»⁶.

[172] Je n'ai pas d'hésitation à conclure que le non-renouvellement du contrat du professeur Beauchamp constitue un congédiement au sens de la convention collective. En effet, il n'est pas contesté que le professeur Beauchamp est à l'emploi de l'UQO depuis le 1^{er} mai 2012. Cet emploi s'est exercé de façon continue jusqu'au 30 avril 2017.

[173] Dans l'affaire *Université du Québec à Trois-Rivières et Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières*⁷, le juge Lebel conclut sans réserve que les dispositions de la convention collective relatives au congédiement s'appliquent à l'encontre du non-renouvellement du contrat d'une professeure de l'université.

[174] Le professeur Beauchamp a fait l'objet d'une évaluation dans le cadre de son premier contrat du 1^{er} mai 2012 au 30 avril 2014. L'évaluation fut positive (pièce S-3) et son contrat fut renouvelé pour une période additionnelle, qui fut prolongée jusqu'au 30 avril 2017, puisque le professeur Beauchamp a bénéficié d'un régime à temps partiel à l'occasion de ce second contrat.

[175] En vertu de la clause 12.09, le contrat du professeur Beauchamp aurait été automatiquement renouvelé à défaut de transmission d'un avis écrit de non-renouvellement.

[176] L'avis de non-renouvellement transmis le 29 novembre 2016 (pièce S-10) au professeur Beauchamp représente un avis de fin d'emploi. Il s'agit dans les faits d'un congédiement et la clause 24.20 s'applique de plein droit.

[177] La clause 24.20 de la convention collective se lit comme suit :

24.20

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits ou

⁶ *Ibidem*, paragr. 44.

⁷ *Université du Québec à Trois-Rivières c. Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, précité, note 2.

autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au professeur à compter du dépôt du grief au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

[178] Cette disposition permet à l'arbitre d'accorder les réparations appropriées sans qu'il soit nécessaire d'examiner l'effet de l'article 124 LNT sur le contenu de la convention collective.

[179] Par ailleurs, il convient de noter que le congédiement du Plaignant n'est pas de nature disciplinaire. Il s'agit d'un congédiement administratif puisque la fin de l'emploi est fondée sur le fait que le professeur Beauchamp ne satisfait pas la composante enseignement de la tâche qui lui est confiée.

[180] À cet égard, le rôle de l'arbitre, tout comme celui du TAT en application de l'article 124 LNT, consiste à vérifier si la mesure prise par l'employeur est abusive, discriminatoire ou arbitraire⁸.

[181] Le Syndicat soulève également l'application des articles 6, 7 et 1375 du *Code civil du Québec* en regard de l'exigence de la bonne foi en matière contractuelle.

[182] Depuis l'arrêt *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*⁹, il est maintenant bien établi que l'exigence de la bonne foi participe de l'ordre public dans le contexte du contrat de travail.

[183] Au paragraphe 50 de cet arrêt, la Cour d'appel écrit que le «droit du travail reconnaît à l'employé le droit d'être traité équitablement par son employeur». La Cour ajoute que «[c]ela vaut tant pour l'employé qui bénéficie d'une permanence d'emploi que celui qui y aspire».

⁸ Voir Linda BERNIER, Guy BLANCHET, Lukasz GRANOSIK et al, *Les mesures disciplinaires et non disciplinaires dans les rapports collectifs du travail*, 2^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, mis à jour, III/4-53-55; *Québec (Procureur général) c. Pelletier*, 2010 QCCA 2259; *Québec (Ville de) c. Ménard*, 2010 QCCS 4918; *Gravel c. Commission des relations du travail*, 2005 QCCA 747; *Syndicat des employés municipaux de Jonquière, section locale 2466 (SCFP) c. Jonquière (Ville de)*, D.T.E. 98T-33 (C.A).

⁹ *Syndicat de l'enseignement de la région de Québec c. Ménard*, précité, note 2.

[184] Aux paragraphes suivants, la Cour précise la portée de cette exigence:

[51] En droit civil, l'obligation d'agir conformément aux exigences de la bonne foi à toute étape d'un contrat individuel de travail est codifiée ([art. 1375 C.c.Q.](#)). Il y a abus de droit lorsque l'employeur exerce son droit de mettre fin à l'emploi de mauvaise foi, de façon malicieuse ou déraisonnable: *Sauvé c. Banque Laurentienne du Canada*, [1998 CanLII 12592 \(QC CA\)](#), [1999] R.J.Q. 79 (C.A.).

[52] Le non-renouvellement d'un contrat d'engagement à durée déterminée peut également, dans certaines circonstances, constituer un abus de droit: *Morin c. Langlois*, J.E. 2001-1980 (C.S.), appel rejeté J.E. 2004-662 (C.A.).

[53] Il serait, au surplus, intenable d'accepter qu'une partie puisse renoncer à l'avance au respect par son cocontractant de l'exigence de la bonne foi. On dénaturerait le contrat de travail.

[185] Dans *Université McGill c. Foisy*¹⁰ la Cour supérieure a réitéré que l'arbitre avait compétence pour vérifier si la fin d'emploi d'une employée temporaire, visée par une clause d'exclusion de grief, avait été mis en œuvre de manière abusive ou en violation de l'exigence de bonne foi.

[186] En l'espèce, puisque le Plaignant dispose, selon le principe de la hiérarchie des sources de droit, de la possibilité de contester par grief son congédiement administratif, la grille d'analyse consiste à vérifier si la mesure prise par l'Employeur est abusive, discriminatoire ou arbitraire. Il convient également de considérer l'exigence de la bonne foi laquelle fait partie intégrante du contrat de travail.

[187] Je souligne que, suivant l'article 2805 C.c.Q., la bonne foi se présume. Il appartient donc au Syndicat de démontrer l'existence de la mauvaise foi.

Application au cas en l'espèce

[188] Le processus d'évaluation d'un professeur en milieu universitaire est l'œuvre des pairs. La convention collective élabore un mécanisme à plusieurs paliers.

[189] *Grosso modo*, le professeur prépare son dossier d'évaluation lequel est examiné par le Comité d'évaluation composé de quatre personnes dont la directrice du

¹⁰ *Université McGill c. Foisy*, 2006 QCCS 6603.

département, deux professeurs choisis par l'assemblée départementale et un représentant du VRER. Le professeur est entendu par le Comité d'évaluation.

[190] L'évaluation repose sur des critères précis adoptés par l'assemblée départementale (pièce E-13). Le processus est encadré par la convention collective S-1 et la politique E-12.

[191] L'évaluation se rapporte aux quatre composantes de la tâche du professeur. À savoir, l'enseignement, la recherche, l'administration pédagogique et les services à la collectivité.

[192] Le comité évalue, comme étant satisfaisante ou insatisfaisante, chacune des composantes de la tâche du professeur évalué. Le Comité d'évaluation formule une recommandation qui est soumise pour approbation par l'assemblée départementale. Le professeur reçoit une copie du rapport étayé du Comité d'évaluation.

[193] Lors de l'assemblée départementale, le professeur peut se faire entendre, répondre aux interrogations des participants à l'assemblée et formuler des commentaires.

[194] Le professeur évalué ne participe pas aux délibérations de l'assemblée départementale.

[195] La clause 11.17 prévoit que la recommandation de l'assemblée départementale ou du Comité de révision, le cas échéant, «est finale et n'a pas à être entérinée par le conseil d'administration sauf s'il s'agit d'une recommandation de non-renouvellement de contrat en vertu de la clause 11.09c».

[196] Dans le cas qui nous occupe, l'assemblée départementale a refusé d'entériner la recommandation du Comité d'évaluation visant à octroyer la permanence au professeur Beauchamp. La proposition d'entériner la recommandation du Comité d'évaluation a été rejetée majoritairement.

[197] Conformément à la clause 11.15, le Plaignant a contesté la décision de l'assemblée départementale devant le Comité de révision.

[198] Le Comité de révision est composé de quatre personnes, distinctes des membres du Comité d'évaluation, à savoir un représentant de la VRER, une

représentante du professeur évalué, un professeur nommé par l'assemblée départementale et une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre la directrice du département et la VRER.

[199] En vertu de la clause 11.16, la VRER pouvait, de son propre chef, soumettre l'affaire à un Comité de révision puisque les recommandations du Comité d'évaluation et de l'assemblée départementale n'étaient pas identiques. Cela ne fut pas nécessaire puisque le Comité de révision était saisi de la contestation du Plaignant.

[200] À nouveau, le professeur Beauchamp a eu l'occasion de se faire entendre et de répondre aux interrogations des membres du Comité de révision.

[201] Le Comité de révision a conclu que la composante enseignement du professeur Beauchamp était insatisfaisante et il a émis une recommandation visant à ne pas renouveler le contrat du professeur Beauchamp. Ce non-renouvellement de contrat équivaut, tel que je l'ai déjà mentionné, au congédiement du professeur Beauchamp au motif qu'il ne satisfait pas aux exigences de la tâche. Il s'agit d'un congédiement administratif.

[202] Puisque le Comité de révision a recommandé un non-renouvellement du contrat en vertu de la clause 11.09c), cette recommandation doit être entérinée par le Conseil d'administration de l'Université. Ce qui fut fait le 28 novembre 2016 (pièce S-10).

[203] Le rôle de l'Employeur dans ce processus est minime. Néanmoins, cela n'a pas pour effet de priver le Plaignant de recourir à la procédure de grief pour contester son congédiement.

[204] Puisque le congédiement est de nature administrative, j'estime qu'il revient au Syndicat de prouver la mauvaise foi, la discrimination ainsi que le caractère abusif ou déraisonnable de la décision de congédier le Plaignant. Les motifs de reproches doivent toutefois être précédemment établis par l'Employeur. Je rejoins en cela l'approche retenue par ma collègue, l'arbitre Joëlle L'Heureux, dans l'affaire *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 SCFP-FTQ et Hydro-Québec (Dominic Vaillancourt)*¹¹.

¹¹ *Syndicat des spécialistes et professionnels d'Hydro-Québec, section locale 4250 SCFP-FTQ et Hydro-Québec (Dominic Vaillancourt)*, arbitre Joëlle L'Heureux, D.T.E. 2005T-871, paragr. 79-81.

[205] Les motifs de reproches à l'appui du congédiement apparaissent au rapport du Comité de révision S-9 et à l'extrait du dossier d'évaluation E-14. Ils ont été exposés à l'audience par le témoignage de Monsieur Tessier et de la professeure Forest.

[206] Ils concernent la composante enseignement de la tâche du professeur Beauchamp. Ils se rapportent à des volets distincts. L'encadrement d'étudiants et le volet évaluation des enseignements.

[207] En regard de l'encadrement d'étudiants, la professeure Forest affirme que le professeur nouvellement embauché débute rapidement par la codirection qui, après une ou deux années plus tard, l'amène à agir à titre de directeur de projet de recherche pour un étudiant de troisième cycle en psychologie.

[208] La professeure Forest souligne que les étudiants sont à la recherche de professeur pouvant agir à titre de codirecteur ou directeur. L'offre à cet effet est insuffisante pour répondre à la demande des étudiants.

[209] Bien qu'il soit professeur à l'UQO depuis le 1^e mai 2012, le professeur Beauchamp n'avait toujours pas, en novembre 2016, réussi à codiriger d'étudiants au doctorat en psychologie.

[210] Le professeur Beauchamp explique à l'audience qu'il a fait des démarches pour être habilité à diriger un projet de recherche mais que ses demandes ont été rejetées à deux reprises par le Comité de programme.

[211] La professeure Forest, responsable du Comité de programme, affirme que l'expérience de codirection est essentielle pour qu'un professeur puisse obtenir l'habilitation pour agir à titre de directeur de recherche.

[212] Le fait que le professeur Beauchamp ne parvienne pas à s'investir dans la supervision d'étudiants de troisième cycle après plus de quatre années d'enseignement à l'UQO est certes un élément préoccupant.

[213] En regard du volet encadrement, le rapport majoritaire du Comité de révision S-9 conclut que le rendement du professeur Beauchamp n'a pas atteint les critères minimaux attendus. Il est indiqué cependant que cet élément n'est pas prépondérant dans l'évaluation globale de la performance du professeur Beauchamp en regard de la composante enseignement.

[214] Concernant le volet évaluation des enseignements, les faits rapportés à la pièce E-14 ne sont pas contestés. C'est l'incidence de l'évaluation des enseignements qui fait l'objet d'un débat entre la majorité et la membre dissidente au Comité de révision.

[215] La majorité du Comité de révision a considéré que la prestation des cours par le professeur Beauchamp présentait plusieurs difficultés, à peu près toujours les mêmes, dans plus d'un cours et sur plus d'une année.

[216] Le témoin, Monsieur Tessier, qui a participé à près d'une centaine de comités d'évaluation et de révision à l'UQO affirme que le Comité de révision a appliqué les critères minimaux de performance adoptés par l'assemblée départementale (pièce E-13). En regard de la composante enseignement, les attentes sont définies comme étant « quatre activités par année (automne, hiver et été) avec des résultats de l'évaluation des enseignements satisfaisants (i.e., 3,6 et plus) ». En regard de la direction d'étudiants, les attentes, selon les critères minimaux, sont « encadrement de deux étudiants de cycle supérieur à tous les deux ans ».

[217] Pour sa part, la membre dissidente au Comité de révision, la professeure Robert, soutient que le comité devait s'en tenir à la cote globale et qu'il ne pouvait considérer la cote pour certains aspects de l'enseignement évalué. Elle soutient que l'approche retenue par la majorité du comité contrevient à la clause 11.06 de la convention collective qui spécifie que « les critères et procédures sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département ».

[218] À l'audience, la professeure Robert a déposé quatre rapports de Comité d'évaluation (pièces S-11 à S-14) pour appuyer sa prétention.

[219] J'estime que les pièces S-11 à S-14 n'offrent pas une preuve prépondérante de la position adoptée par la membre dissidente au rapport du Comité de révision.

[220] Le dossier d'évaluation se rapportant à chacun de ces rapports n'est pas joint. Ceci ne permet pas au Tribunal de déterminer les critères et procédures qui ont été appliqués par les comités d'évaluation dans ces dossiers.

[221] Je note également que deux rapports concernent la professeure Robert. Le premier S-11 en 2007 et le second S-12 en 2012. La preuve ne me permet pas d'établir que les critères à l'époque étaient identiques à ceux qui étaient applicables en 2016, lors de l'évaluation du professeur Beauchamp.

[222] Le même constat se dégage des rapports S-13 et S-14 qui concernent deux autres professeurs au département. Le rapport S-13 a été préparé en 2008 alors que le rapport S-14 date de 2009. Ces rapports ne me permettent pas d'établir un quelconque lien entre les difficultés rencontrées par le professeur Beauchamp et la prestation d'enseignement de ces deux professeurs.

[223] De plus, l'échantillonnage proposé par le Syndicat est très faible compte tenu du fait que le Département de psychoéducation et de psychologie se compose actuellement de 39 professeurs et que, bon an mal an, 5 à 6 professeurs sont évalués à chaque année.

[224] Enfin, je note que le professeur Bouchard, désigné par l'assemblée départementale, a participé au rapport majoritaire du Comité de révision. Il est évident que celui-ci ne partage pas et qu'il est en désaccord avec la prétention de la professeure Robert.

[225] L'ensemble de ces éléments m'amène à conclure que le Comité de révision a appliqué au professeur Beauchamp les critères et procédures du département (pièce E-13) conformément à la clause 11.06 de la convention collective.

[226] Le Syndicat n'a pas réussi à démontrer de façon prépondérante que le professeur Beauchamp a fait l'objet d'un traitement discriminatoire.

[227] Le Comité de révision s'est livré à un réel exercice d'évaluation du volet enseignement tel que cela était requis.

[228] Le rapport majoritaire du Comité de révision souligne que le professeur Beauchamp rencontre des difficultés en regard de l'aspect académique de sa prestation d'enseignement. À cet égard, le comité s'exprime comme suit :

Le comité a examiné l'évaluation des enseignements autant en tenant compte des cotes globales de prestation de l'enseignement (2 cours avec des cotes inférieures à 3.6) que les cotes à certains items dont l'évaluation se situe sous 3.6 de façon répétée. Le Comité a aussi tenu compte des informations fournies par le candidat pour contextualiser certaines prestations d'enseignement ainsi que des recommandations des comités de programme. Pour 6 des 10 cours, M. Beauchamp a reçu des cotes inférieures à 3.6 (globales ou portant sur certains critères) ce qui a mené à la recommandation répétée d'un soutien pédagogique. En dépit de ce soutien, force est de constater

que, bien que certaines améliorations aient été objectivées (comme dans le cours de Psychopharmacologie), plusieurs points demeurent problématiques et ce, dans plus d'un cours et sur plus d'une année. Les points les plus problématiques sont à peu près toujours les mêmes soit :

- établir clairement des liens entre les diverses parties du cours
- présentation structurée de la matière du cours
- savoir rendre compréhensible les notions complexes
- susciter l'intérêt pour la matière
- répondre clairement aux questions
- favoriser les apprentissages visés dans le cours
- critères de correction clairement énoncés
- questions d'examen formulées clairement
- commentaires aidant à mieux comprendre la matière

[229] Ces constats sont documentés. Ils apparaissent à l'extrait du dossier d'évaluation E-14. La véracité des informations qui y sont contenues n'est pas contestée par le Syndicat et par le Plaignant à l'audience.

[230] Je note également que le Plaignant a admis devant le Comité de révision qu'il était à bout de ressources malgré le suivi pédagogique qui lui a été accordé par l'Université.

[231] Cet aveu du Plaignant rapporté par Monsieur Tessier, lequel n'a pas été contredit, démontre à mon sens que les perspectives d'amélioration étaient pratiquement nulles.

[232] La pièce E-14 comporte plusieurs correspondances adressées au professeur Beauchamp en 2014, 2015 et 2016 l'avisant, en regard de certains cours, que «votre prestation d'enseignement a été évaluée peu satisfaisante et que certains éléments ont été jugés problématiques par les étudiants de votre cours».

[233] À sa réunion du 8 juin 2015, le Conseil du module de la psychologie adopte une recommandation concernant l'évaluation des enseignements dispensés par le professeur Beauchamp dans le cadre du cours *Méthodologie de la recherche en psychologie* (PSY1573-01) offert au trimestre d'hiver 2015. La recommandation prévoit notamment ce qui suit :

À la lecture des commentaires des étudiants, le Conseil du module de la psychologie constate que plusieurs des difficultés présentées par

monsieur Beauchamp ont été observées lors d'évaluations antérieures (cours PSY1573-01 offert aux trimestres d'hiver 2013 et 2014). Ces mêmes difficultés ont d'ailleurs déjà fait l'objet de recommandations par le Conseil du module (voir les rapports ci-joints). Par conséquent, dans le but de soutenir monsieur Beauchamp à dépasser les difficultés citées dans ces rapports, le Conseil du module suggère à la direction du département d'établir, en collaboration avec le professeur et madame Martine De Grandpré, conseillère pédagogique, un plan lui permettant d'améliorer la prestation de ses enseignements. Par ailleurs, le Conseil du module souhaite collaborer avec le département au développement de ce plan, et ce, afin de s'assurer que ses recommandations soient prises en considération. Enfin, le Conseil du module suggère à la direction du département de veiller à ce que monsieur Beauchamp déploie les efforts nécessaires pour atteindre les objectifs du plan d'amélioration et souhaite être informé sur une base régulière par la direction du département de l'évolution du professeur en ce sens.

[234] Les recommandations antérieures du Conseil de module traduisent l'existence de difficultés persistantes.

[235] À la réunion du 13 juin 2013, les difficultés rencontrées par le professeur Beauchamp dans le cadre de la prestation d'enseignement sont identifiées comme suit par le Conseil du module de la psychologie :

À partir des commentaires rédigés par les étudiants, le Conseil de module identifie les difficultés suivantes :

- manque de structure et d'organisation dans les enseignements ne permettant pas de couvrir le contenu du syllabus;
- diapositives vues en rafales, ne laissant pas la possibilité aux étudiants d'assimiler leurs contenus;
- exercices en classe trop longs;
- questions d'examens peu claires;
- contenu important n'est pas suffisamment mis en lumière;
- pertinence du cours n'est pas suffisamment mise en lumière.

Le Conseil du module recommande au professeur de prendre connaissance de ces éléments soulevés par les étudiants et d'apporter les modifications nécessaires afin d'améliorer la prestation de ses enseignements.

[236] Le 26 juin 2014, la situation demeure inchangée et le Conseil du module recommande au professeur Beauchamp de consulter la conseillère pédagogique pour lui permettre d'améliorer la prestation de ses enseignements. On peut lire ce qui suit :

À partir des commentaires rédigés par les étudiants, le Conseil de module identifie les difficultés suivantes :

- charge de travail trop importante à l'extérieur des cours;
- manque de fil conducteur entre le contenu enseigné en classe et les lectures exigées;
- charge de travail mal répartie au cours de la session;
- contenu important mais suffisamment mis en lumière (en classe et pour les lectures);
- manque de structure et d'organisation dans les notes de cours;
- difficulté à rendre compréhensibles les notions complexes;
- questions d'examen peu claires;
- examens peu représentatifs du contenu abordé ou étudié.

Plusieurs de ces difficultés ont déjà fait l'objet de commentaires par les étudiants. Ainsi, le Conseil du module recommande que la directrice du département de la psychoéducation et de la psychologie rencontre le professeur. Il recommande également à M. Beauchamp de consulter, la conseillère pédagogique, Madame Martine De Grandpré, afin d'obtenir le soutien pouvant lui permettre d'améliorer la prestation de ses enseignements.

[237] Tel que mentionné précédemment, la recommandation du 8 juin 2015 démontre que le rendement du professeur Beauchamp ne s'est toujours pas amélioré. Pourtant, le Plaignant a déjà rencontré la conseillère pédagogique à quatre reprises à cette époque (pièce E-15).

[238] Je remarque également que la prestation de l'enseignement du professeur Beauchamp a été évaluée comme étant insatisfaisante, soit 2,72/6, dans le cadre du cours *Techniques avancées d'analyses quantitatives de données* (PSY2423-01) offert au trimestre d'hiver 2015. La recommandation du Conseil du module prévoit ce qui suit :

Le Conseil du module de la psychologie constate, à la lecture des commentaires des étudiants, les difficultés suivantes :

- cours magistraux peu clairs, peu structurés et ayant peu de fil conducteur;
- notes de cours peu structurées et peu pertinentes;
- examens peu représentatifs de la matière vue en classe;
- cours peu pertinent;
- attitude défensive du professeur.

Dans le but de soutenir monsieur Beauchamp à dépasser les difficultés citées dans ces rapports, le Conseil du module suggère à la

direction du département d'établir, en collaboration avec le professeur et madame Martine De Grandpré, conseillère pédagogique, un plan lui permettant d'améliorer la prestation de ses enseignements. Par ailleurs, le Conseil du module souhaite collaborer avec le département au développement de ce plan, et ce, afin de s'assurer que ses recommandations soient prises en considération. Enfin, le Conseil du module suggère à la direction du département de veiller à ce que monsieur Beauchamp déploie les efforts nécessaires pour atteindre les objectifs du plan d'amélioration et souhaite être informé sur une base régulière par la direction du département de l'évolution du professeur en ce sens.

[soulignement ajouté]

[239] Également, la résolution adoptée par le Comité de programme concernant l'évaluation du professeur Beauchamp dans le cadre du cours *Psychopharmacologie clinique* PSY9503 mentionne ce qui suit :

Le comité soulève certaines inquiétudes face à des éléments soulevés par l'évaluation des enseignements. Notamment, le fait que la matière vue au cours ne semble pas correspondre à ce qui est décrit dans le plan de cours (résultat de 3.20) et que le cours ne soit pas préparé et enseigné de façon à permettre l'atteinte des objectifs d'apprentissage (résultat 3.00). Le comité de programme recommande à la directrice du département d'utiliser les moyens qu'elle juge nécessaire afin d'aider le professeur Beauchamp à améliorer sa prestation d'enseignement et afin que ce dernier enseigne le cours de manière à respecter le descriptif et le contenu officiel du cours de telle sorte que les objectifs d'apprentissage définis par le programme soit respectés.

[240] Ces constats factuels du Conseil de module de la psychologie et du Comité de programme du doctorat en psychologie, tous rapportés à la pièce E-14, ne sont pas contestés par le Plaignant à l'audience. Ils faisaient partie intégrante du dossier d'évaluation remis au Comité de révision et le comité a entendu les commentaires et observations du professeur Beauchamp à ce sujet.

[241] La démarche suivie par le Comité de révision ne peut être qualifiée d'arbitraire, d'abusives, de mauvaise foi ou discriminatoire à l'endroit du Plaignant. La recommandation de la majorité s'appuie sur des faits objectifs et persistants qui démontrent l'incapacité du professeur Beauchamp d'offrir un rendement jugé satisfaisant. Ce constat est aggravé par le fait qu'il est soutenu par les pairs, des collègues de travail du Plaignant œuvrant dans le même domaine.

[242] Il n'y a pas un iota de preuve à l'effet que le constat des pairs soit l'œuvre d'une opération visant à exclure le professeur Beauchamp pour des motifs étrangers à son rendement. D'ailleurs, ce n'est pas là les prétentions du Syndicat.

[243] De plus, je constate que pendant la période visée par l'évaluation, soit du 1^{er} mai 2013 au 30 avril 2016, le professeur Beauchamp a fait l'objet de multiples avis l'incitant à améliorer sa prestation d'enseignement et que des mesures d'accompagnement lui ont été offertes par l'Université pour parvenir à répondre aux attentes.

[244] Il n'est pas contesté que le professeur Beauchamp a accepté volontairement de participer au processus de suivi pédagogique. Force est de constater que cela n'a pas permis d'atteindre les résultats escomptés.

[245] Le professeur Beauchamp a reconnu devant le Comité de révision qu'il était à bout de ressources. Cela ne laisse guère d'ouverture à une amélioration future du rendement.

[246] L'Université a déployé des efforts raisonnables pour permettre au professeur Beauchamp d'atteindre un rendement satisfaisant.

[247] Le Plaignant a été avisé à plusieurs reprises que la prestation d'enseignement était jugée problématique. La pièce E-14 démontre que les recommandations du Conseil du module et du Comité de programme, formés de pairs, sont de plus en plus insistantes en regard d'une amélioration attendue de la prestation d'enseignement du professeur Beauchamp.

[248] Il n'est donc pas étonnant que l'assemblée départementale ait refusé d'entériner la recommandation du Comité d'évaluation. À la page 1 du rapport S-6, je constate que le Comité d'évaluation considère que le professeur Beauchamp répond «partiellement aux critères minimaux de performance adoptés au département». Un peu plus loin, le Comité d'évaluation «juge que l'enseignement demeure encore aujourd'hui un défi pour le professeur Beauchamp».

[249] La recommandation du Comité d'évaluation d'octroyer la permanence au professeur Beauchamp a été rejetée par l'assemblée départementale.

[250] La résolution 5.10a) visant à entériner le rapport étayé ainsi que la recommandation du Comité d'évaluation a été rejetée par une large majorité (Pour : 6; Contre : 20 ; abstention : 2).

[251] Le fait que l'assemblée départementale ait adopté une autre résolution, soit la résolution 5.10b), ayant pour effet de recommander le renouvellement de contrat et l'évaluation annuelle du professeur Beauchamp dans 18 mois à partir du 1^{er} mai 2017 ne modifie pas ma conclusion quant à la validité de la recommandation du Comité de révision entérinée par le Conseil d'administration de l'UQO. Voici pourquoi je suis de cet avis.

[252] Les deux parties reconnaissent que la résolution 5.10b) apparaissant à S-8 n'est pas valide puisqu'elle s'écarte de la nature des recommandations que l'assemblée départementale pouvait faire suivant la clause 11.09 et le second alinéa de la clause 11.15.

[253] Selon le témoignage de la professeure LeBlanc, l'assemblée départementale était divisée et la résolution 5.10b) a été adoptée après qu'un membre de l'exécutif syndical, présent à l'assemblée départementale, ait avisé les participants que cette résolution était syndicalement acceptable.

[254] La contestation du Plaignant auprès du Comité de révision a eu pour effet de rendre caduque ces deux résolutions de l'assemblée départementale puisque le débat se retrouvait alors soumis à l'attention du Comité de révision.

[255] Suivant la clause 11.17, la recommandation du Comité de révision est finale et n'a pas à être entérinée par le Conseil d'administration sauf s'il s'agit d'une recommandation de non-renouvellement de contrat en vertu de la clause 11.09.

[256] La recommandation du Comité de révision annule de plein droit les recommandations antérieures du Comité d'évaluation et de l'assemblée départementale. La non-conformité de la résolution 5.10b), rendue caduque par le recours au Comité de révision, n'a pas pour effet d'invalider tout le processus et de contraindre les parties à reprendre l'exercice de l'évaluation du professeur Beauchamp.

[257] En l'espèce, le Comité de révision a formulé une recommandation de non-renouvellement de contrat du professeur Beauchamp. J'ai déjà expliqué plus avant que cette recommandation ne pouvait être qualifiée d'arbitraire, abusive, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'endroit du Plaignant.

[258] Le professeur Beauchamp a été entendu à nouveau par le Comité de révision lequel a appliqué les critères et procédures du Département comme il se doit.

[259] Le Syndicat n'a pas réussi à démontrer de façon prépondérante que la seule note globale devait être considérée pour les fins de l'évaluation des enseignements du professeur Beauchamp.

[260] Le rapport majoritaire du Comité de révision S-9 a fait l'objet d'explications détaillées à l'audience par l'un de ses membres soit Monsieur Tessier.

[261] Les affirmations du témoin Monsieur Tessier sont appuyées par l'extrait du dossier d'évaluation E-14 et démontrent, comme l'indique le rapport majoritaire du Comité de révision S-9, que le rendement du professeur Beauchamp est non satisfaisant en regard de la composante enseignement. Le témoignage de la professeure Forest a également établi qu'en regard du volet encadrement, le rendement du Plaignant n'atteint pas les critères minimaux.

[262] En l'espèce, les motifs pour justifier la fin de l'emploi sont réels et ils ont été bien établis.

[263] Le Plaignant connaissait les attentes de l'Université, son rendement était insatisfaisant et il a été avisé en ce sens à plusieurs reprises pendant la période visée par l'évaluation, il a bénéficié de l'aide et du soutien nécessaire pour corriger la situation, le processus d'évaluation est conventionné et la décision de rompre le lien d'emploi a été prise de bonne foi. Il n'y a aucune raison justifiant le Tribunal d'intervenir.

[264] Le cas en l'espèce se distingue nettement de la situation que prévalait dans l'affaire *Université du Québec à Chicoutimi c. Gagnon*¹².

[265] Dans cette affaire, l'arbitre a conclu que l'employeur avait mis fin à l'emploi d'un professeur de manière arbitraire et déraisonnable en refusant de lui octroyer la permanence en raison du fait qu'il n'avait pas complété son doctorat. L'arbitre a considéré, selon les faits mis en preuve, que le professeur était justifié de croire qu'il lui suffisait de démontrer, lors de l'évaluation, l'état d'avancement de son doctorat sans nécessairement l'avoir terminé. La Cour supérieure a rejeté la requête en révision judiciaire en jugeant qu'il s'agissait là de l'une des issues acceptables pouvant se justifier à l'égard des faits et du droit.

[266] Ici, les attentes de l'Université ont été signifiées à plusieurs reprises au professeur Beauchamp sans pour autant que les résultats s'améliorent.

¹² *Université du Québec à Chicoutimi c. Gagnon*, précité, note 1.

[267] La recommandation du Comité de révision ayant été entérinée par le Conseil d'administration de l'UQO ne peut être qualifiée d'arbitraire, d'abusives, discriminatoire ou de mauvaise foi à l'endroit du Plaignant.

POUR CES MOTIFS, LE TRIBUNAL :

[268] **REJETTE** le grief 2016-18 et le grief 2017-01 amendé de Monsieur Guy Beauchamp.



M^e Yves Saint André, arbitre

Pour le Syndicat : M^e Alain Brouillard, CSN

Pour l'Employeur : M^e Isabelle Carpentier-Cayen, RPGL Avocats

Dates d'audience : 12 mai et 3 juillet 2017

ANNEXE

Extraits de la convention collective S-1

ARTICLE 11 – ÉVALUATION

11.01

L'évaluation a pour objet l'amélioration et l'appréciation de l'enseignement, de la recherche et de l'ensemble des fonctions assumées par les professeurs de l'Université. C'est pourquoi elle doit servir non seulement comme instrument d'autocritique pour tous les professeurs, mais aussi de mécanisme permettant au département d'assurer des services de qualité qui s'inscrivent dans le cadre des orientations et des objectifs poursuivis par l'Université.

Elle doit tenir compte, dans l'évolution de la carrière du professeur, des commentaires émis par les étudiants, les autres professeurs de son département ainsi que, s'il y a lieu, de tout autre avis professionnel pertinent au sujet des critères prévus aux présentes, du travail effectué par le professeur concerné eu égard aux dispositions de la convention collective et aux politiques définies par le département en matière d'attribution et de réalisation de la tâche.

11.02

- 1) Le professeur régulier non permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre de la dernière année de son contrat sauf s'il est en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

Le professeur régulier permanent est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre à tous les cinq (5) ans sauf s'il est en sabbatique, en perfectionnement, en congé sans traitement, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en congé parental, en congé de maladie de plus d'un (1) trimestre, en congé pour accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée d'un (1) an, et ce, au moment où il doit normalement être évalué. Dans ces cas, le professeur est évalué entre le 15 septembre et le 15 octobre suivant son retour de congé.

- 2) Dans le cas d'un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée de moins d'un (1) an ou dans le cas d'un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, ainsi que dans le cas où un professeur régulier est présent au moment où il doit normalement être évalué mais qu'il n'a pu préparer son dossier d'évaluation dans les délais prévus à la clause 11.07 suite à un congé sans solde,

un congé sans traitement, à un congé parental, à un congé de maladie de moins d'un (1) trimestre, à un congé suite à un accident survenu dans l'exécution du travail d'une durée inférieure à un (1) an, le professeur régulier sera évalué dans les trente (30) jours suivant son retour de congé. Toutefois, cette évaluation ne pourra avoir lieu avant le début de la période d'évaluation en cours et il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre dans les quinze (15) jours suivant son retour un dossier complet d'évaluation conformément aux dispositions de la clause 11.07.

Cinq (5) jours après l'évaluation du professeur concerné, le directeur de département transmettra aux personnes et instances concernées les informations prévues à la clause 11.12 et dans les dix (10) jours, celles prévues à la clause 11.14. Le cas échéant, le comité de révision devra transmettre les informations prévues à la clause 11.15 dans les trente (30) jours suivants l'évaluation du professeur concerné.

Dans tous ces cas, l'application de la clause 11.18 est reportée jusqu'à la fin du processus d'évaluation ou de révision.

- 3) Les professeurs suppléants, invités et sous-octroi sont évalués entre le 15 février et le 15 mars précédant la fin de leurs contrats.
- 4) Un professeur qui a confirmé par écrit au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qu'il prend sa retraite dans les douze (12) mois qui suivent la date prévue de son évaluation ou qui est en retraite graduelle à la date prévue de son évaluation n'a pas à être évalué à moins que le professeur manifeste à son directeur de département avant le 1^{er} août son intention d'être évalué.

Les dates mentionnées aux points 1), 2) et 3) de la présente clause sont de rigueur.

11.04

L'évaluation porte sur la réalisation des tâches assignées au professeur par son assemblée départementale depuis la précédente évaluation ou, dans le cas d'une première évaluation, depuis son embauche.

11.05

Le directeur du département voit à l'évaluation des professeurs de son département selon les procédures suivantes :

Au plus tard le 1^{er} avril, chaque département forme un (1) comité d'évaluation dont la composition est la suivante :

- a) le directeur du département ou la personne exerçant ces responsabilités agit à titre de président du comité d'évaluation;
- b) deux (2) professeurs du département concerné choisis par l'assemblée départementale;
- c) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant.

Si le directeur du département ou un professeur du département membre du comité d'évaluation doit être évalué, il se retire du comité lors de son évaluation et est remplacé par un professeur du département qui agit à titre de membre suppléant. Le membre suppléant peut également agir en cas de maladie de l'un de ces derniers. À ces fins, le département concerné identifie, au plus tard le 1^{er} avril, un (1) professeur du département pour agir, au besoin, à titre de membre suppléant.

L'assemblée départementale peut demander la constitution d'un comité d'évaluation élargi incluant un (1) membre supplémentaire dont l'expertise disciplinaire serait souhaitable compte tenu des dossiers d'évaluation à l'étude. Cette demande doit être adressée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité d'évaluation à titre d'auditeur.

11.06

L'évaluation est faite selon les critères qualitatifs et quantitatifs et les procédures déterminés par le comité d'évaluation et approuvés par l'assemblée départementale. Ces critères doivent faire état des attentes minimales de l'assemblée départementale eu égard à une évaluation satisfaisante des réalisations d'un professeur dans chacune des composantes de sa tâche. Ils sont établis avant le 15 avril de chaque année aux fins de l'évaluation des tâches assignées et réalisées par les professeurs au cours de la période du 1^{er} mai au 30 avril qui suit. Si, pour une année donnée, l'assemblée départementale n'adopte pas de critères et procédures d'évaluation, les derniers critères et procédures adoptés par l'assemblée départementale s'appliqueront. Ces critères et procédures sont obligatoirement identiques pour chacun des professeurs d'un même département.

En conséquence, le professeur faisant l'objet d'évaluation verra chaque prestation annuelle évaluée en fonction des critères et procédures s'appliquant à chacune des années de sa période d'évaluation.

Le directeur de département communique ces critères et procédures à chaque professeur avant le 15 avril ou au moment de l'entrée en fonction du nouveau

professeur. Une copie de ces critères et procédures est envoyée au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 avril.

11.07

Il est de la responsabilité du professeur évalué de remettre au comité d'évaluation, au plus tard le 1^{er} septembre, un dossier complet comprenant :

- a) la description des tâches assignées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation ainsi que le projet de perfectionnement ou de sabbatique, le cas échéant.
- b) le sommaire des tâches réalisées annuellement depuis son embauche à l'Université ou depuis sa dernière évaluation et le rapport de perfectionnement ou sabbatique, le cas échéant.
- c) la pondération exprimée en pourcentages que le professeur a accordée à chacune des composantes de sa tâche annuelle, autant dans le cadre de la description de la tâche assignée que dans le cadre du sommaire des réalisations, c'est-à-dire la pondération du temps consacré à chaque composante de sa tâche annuelle. Cette pondération doit également inclure le cas échéant, le temps consacré à chaque composante de sa tâche pendant la période de perfectionnement ou de sabbatique. Les cours en appoint seront évalués en fonction des critères du département mais en sus de la moyenne de la pondération exprimée en pourcentage de la composante «enseignement»;
- d) un texte synthèse de l'état des réalisations pour la période d'évaluation en cause explicitant, le cas échéant, l'écart entre les tâches annuelles assignées et les tâches annuelles réalisées;
- e) les documents à l'appui des réalisations indiquées par le professeur dans le texte synthèse.

Le professeur régulier qui doit être évalué et qui a été dans l'impossibilité de remettre un dossier complet au comité d'évaluation pour le 1^{er} septembre pour un motif hors de son contrôle, autre que ceux mentionnés à la clause 11.02, et jugé valable par le directeur du département, a la responsabilité de remettre son dossier complet au comité d'évaluation au plus tard le 8 septembre.

Dans l'hypothèse où un professeur évalué ne remet pas un dossier complet, ce dernier s'expose à un avis disciplinaire. Le directeur de département doit aviser par lettre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en identifiant les pièces manquantes au dossier d'évaluation au plus tard le 15 septembre.

Le comité d'évaluation prend également en considération toute correspondance des instances ou des comités traitant d'un aspect lié aux composantes de la tâche du professeur et reçue par le directeur du département au cours de la période qui fait l'objet d'évaluation. Cette correspondance est remise par le directeur du département au comité d'évaluation.

Le comité d'évaluation prend également en considération tout renseignement qui lui a été transmis par écrit à sa demande par les organismes ou personnes qui utilisent les services du professeur concerné.

Les renseignements ainsi obtenus doivent être transmis au professeur par le directeur du département au moins dix (10) jours ouvrables avant son évaluation. Le professeur, s'il le désire, pourra faire part de ses commentaires lors de l'évaluation.

Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.08

Le comité d'évaluation, suite à l'évaluation du professeur concerné en vertu des critères départementaux, rédige un rapport étayé, lequel fait état de la mention «satisfaisante» ou «insatisfaisante» pour chacune des composantes de la tâche du professeur évalué et formule une recommandation. Le directeur transmet au professeur le rapport étayé dans les meilleurs délais, et ce avant la tenue de l'assemblée départementale qui disposera du dit rapport.

Dans l'hypothèse où un professeur fait l'objet d'une recommandation d'évaluation annuelle ou d'un avis à caractère professionnel, le rapport d'évaluation doit indiquer, en fonction des critères d'évaluation du département, les correctifs à apporter et les objectifs à atteindre par le professeur. Dans un tel cas, l'Université s'engage à fournir au professeur, s'il y a lieu, l'aide nécessaire pour apporter les correctifs et permettre l'atteinte des objectifs identifiés par le rapport d'évaluation.

La recommandation d'évaluation annuelle est obligatoirement faite à l'endroit d'un professeur dont le rendement est insatisfaisant dans l'une ou l'autre des composantes majeures de sa tâche ou à l'endroit d'un professeur qui n'a pas atteint les objectifs spécifiés dans le projet de sabbatique ou de perfectionnement et ce, sans justification valable.

Les autres dispositions de l'article 11 s'appliquent à l'évaluation annuelle. La recommandation, suite à une évaluation annuelle, est le retour au régime d'évaluation régulier si les causes ayant conduit au régime annuel ont cessé d'exister.

11.09

La recommandation du comité d'évaluation pour un professeur régulier non-permanent doit être une des suivantes :

- a) le renouvellement de contrat;
- b) le renouvellement de contrat et l'évaluation annuelle;
- c) le non-renouvellement de contrat;
- d) l'évaluation annuelle suite à une demande d'évaluation anticipée;
- e) l'octroi de la permanence;
- f) le retour au régime régulier d'évaluation.

Une recommandation d'octroi de la permanence ne peut être faite par le comité d'évaluation si cette recommandation découle de l'application des clauses 12.03 et 12.12. Dans de tels cas, seule l'assemblée départementale peut faire une telle recommandation.

De plus, lorsque la clause 12.03 est en cause et, avant que l'assemblée départementale se prononce sur une recommandation d'octroi de la permanence, le directeur de département doit vérifier auprès du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant si le professeur répond aux conditions.

Le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité d'évaluation et, le cas échéant, le rapport étayé d'évaluation rédigé par le comité de révision, est (sont) joint(s) à toute recommandation et transmis au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Toute recommandation découlant de la clause 11.09 c) est transmise par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au Conseil d'administration pour décision.

11.12

Au plus tard le 15 octobre ou le 15 mars selon le cas, le directeur du département transmet au professeur son rapport étayé d'évaluation avant l'assemblée départementale où le dit rapport fera l'objet d'une recommandation. Le directeur du département transmet à l'assemblée départementale le rapport étayé d'évaluation de tous les professeurs.

11.13

À l'occasion de son évaluation par le comité d'évaluation et l'assemblée départementale, le professeur a le droit d'être entendu, et doit être entendu, s'il en fait la demande. Cependant, tout professeur peut refuser de témoigner lors de l'évaluation d'un autre professeur. Tout professeur qui fait parvenir une lettre de démission au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec copie conforme à son directeur de département peut s'il le désire, faire suspendre la procédure d'évaluation en ce qui le regarde.

11.14

Le directeur de département transmet pour le 1^{er} novembre ou le 1^{er} avril, selon le cas, au professeur la recommandation de l'assemblée départementale et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche le rapport étayé d'évaluation de chaque professeur. Ce rapport doit faire état dans chaque cas de la recommandation du comité

d'évaluation et être accompagné de la recommandation de l'assemblée départementale. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.15

Le professeur peut dans les cinq (5) jours ouvrables suivant la recommandation de l'assemblée départementale, s'il le juge à propos, faire part par écrit au directeur de département de ses motifs de désaccord quant au rapport du comité d'évaluation. Cet écrit est annexé au rapport du comité d'évaluation mais n'en fait pas partie.

Le professeur peut également contester la recommandation de l'assemblée départementale auprès du comité de révision si la recommandation de l'assemblée départementale est autre que celles prévues en 11.09 a), e) et f) et 11.10 d) et e).

Le comité de révision est composé des quatre (4) personnes suivantes :

- a) le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant;
- b) un représentant du professeur;
- c) un professeur nommé par l'assemblée départementale;
- d) une personne extérieure à l'Université choisie après entente entre le directeur de département et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, et ce, à même une liste de quatre (4) personnes dressée par l'assemblée départementale et transmise au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche par le directeur de département avant le 1^{er} avril précédant la tenue du comité. Dans la mesure où aucune liste n'est transmise avant le 1^{er} avril précédant la tenue du comité, la dernière liste transmise est utilisée. À défaut d'entente entre le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et le directeur de département quant au choix d'une personne extérieure à l'Université, cette personne est choisie à partir d'une liste de quatre (4) personnes de l'extérieur dressée par ordre prioritaire par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et l'ensemble des directeurs de département. Cette personne agit à titre de président du comité de révision et, le cas échéant, le vote de cette personne est prépondérant.

Aucune personne ne peut assister aux rencontres du comité de révision à titre d'auditeur.

Le professeur évalué qui en fait la demande a le droit d'être entendu par le comité de révision.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant voit à la tenue et au bon fonctionnement du comité de révision.

Les membres du comité de révision doivent être professeurs ou chercheurs ou exercer des fonctions de direction d'enseignement et de recherche dans une université, et ne doivent pas avoir siégé comme membre au comité d'évaluation prévu en 11.05.

Le directeur de département transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui à son tour transmet au comité de révision, les critères et les procédures d'évaluation du département, le dossier complet d'évaluation du professeur remis en vertu de la clause 11.07, le rapport étayé d'évaluation du comité d'évaluation, la recommandation du comité d'évaluation y compris, le cas échéant, tout rapport minoritaire, la recommandation de l'assemblée départementale ainsi que les motifs de désaccord écrits du professeur relatifs au rapport du comité d'évaluation ou de la recommandation de l'assemblée départementale.

Le dossier complet d'évaluation du professeur comprend le dossier soumis par le professeur au comité d'évaluation ainsi que le cas échéant, les pièces qui ont été ajoutées à ce dossier en vertu de la clause 11.07.

Le comité de révision doit transmettre avant le 15 novembre, et au plus tard trente (30) jours après sa réunion dans le cas d'évaluation anticipée, son rapport étayé d'évaluation au professeur et au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ainsi que sa recommandation. En cas d'incapacité du comité de révision de faire une recommandation, dans les délais prévus à la présente clause, l'Université et le Syndicat conviendront s'il y a lieu, de la date à laquelle le comité de révision doit faire connaître sa recommandation.

Cette recommandation ne peut être qu'une de celles prévues aux clauses 11.09 et 11.10. Les dossiers d'évaluation sont rendus au département après l'évaluation.

11.16

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut demander que les dispositions de la clause précédente soient appliquées lorsque les recommandations du comité d'évaluation et de l'assemblée départementale ne sont pas identiques.

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut en outre demander que les dispositions de la clause précédente soient appliquées lorsque lui-même ou son représentant aura soumis un rapport minoritaire écrit. Ce rapport est soumis avec le rapport majoritaire à l'assemblée départementale. À cette fin, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant devra établir devant le comité de révision l'existence d'un manquement à l'application des critères et procédures qui est de nature à affecter la recommandation du comité, ou établir que la recommandation du comité n'est pas fondée sur des motifs raisonnables. Si le comité de révision retient les motifs invoqués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou son représentant, il procède alors à l'évaluation et formule sa recommandation.

11.17

La recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, est finale et n'a pas à être entérinée par le Conseil d'administration sauf s'il

s'agit d'une recommandation de non-renouvellement de contrat en vertu de la clause 11.09 c).

Toutes les recommandations de réorientation ou de recyclage sont étudiées par un comité paritaire formé selon les modalités de 13.03. Le comité paritaire a pour mandat d'étudier le cas du professeur affecté en tenant compte de ses qualifications et aptitudes. Le comité paritaire doit entendre le professeur affecté qui lui en fait la demande.

Le comité paritaire peut faire une des recommandations suivantes :

- a) la réorientation ou la réaffectation, à condition que le professeur réponde aux critères de compétence normalement requis par le poste :
 - 1. à un autre département de l'Université ou
 - 2. à un centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou
 - 3. à un poste administratif de l'Université;
- b) un recyclage en vue d'une réorientation ou d'une réaffectation s'il a les aptitudes requises :
 - 1. à un autre département de l'Université ou
 - 2. à un centre de recherche de l'Université (s'il en existe) ou
 - 3. à tout autre poste de l'Université;
- c) toute autre solution jugée valable par le comité;
- d) une indemnité de séparation;
- e) de ne pas donner suite à la recommandation de réorientation ou de recyclage du département. Dans un tel cas, le professeur affecté poursuit sa carrière dans son département d'origine.

Le comité paritaire soumet cette recommandation au conseil d'administration pour décision. À l'exception de la recommandation faite en vertu de 11.17 e), suite à la décision du conseil d'administration, le professeur affecté qui refuse la recommandation est mis à pied et n'a pas droit de grief.

11.18

Les décisions de non-renouvellement de contrat doivent être communiquées par écrit au professeur par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 1^{er} décembre. Les autres décisions sont communiquées par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant le 15 mars. Les dates mentionnées à la présente clause sont de rigueur.

11.21

L'Université, par l'entremise du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche ou de son représentant, et le Syndicat peuvent convenir en tout temps de la reprise du processus d'évaluation ou de révision dans la mesure où ils constatent qu'une

procédure d'évaluation ou qu'une disposition de la convention collective n'a pas été respectée. Dans un tel cas, l'application de la clause 11.18 est suspendue.

ARTICLE 12 – DURÉE DES CONTRATS ET PERMANENCE

12.01

Les contrats d'embauche débutent normalement le 1^{er} mai et se terminent le 30 avril.

Tout contrat intervenu avant le 1^{er} septembre est réputé avoir couru depuis le 1^{er} mai précédent.

12.02

La durée du contrat d'un professeur régulier, aussi bien au moment de l'embauche qu'au moment du renouvellement du contrat, est de deux (2) ans.

Pour les fins du présent article, un contrat d'embauche intervenu après le 31 août est d'une durée de deux (2) ans, augmentée des mois écoulés entre la date d'embauche et le 30 avril suivant.

12.04

Tout professeur nouvellement embauché à l'Université et qui a moins de deux (2) ans d'expérience d'enseignement à temps plein au niveau universitaire obtient un premier contrat de deux (2) ans. Au terme de ce premier contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, il se voit offrir un deuxième contrat de deux (2) ans sous réserve des clauses 9.01, 9.11 ou 12.10, le cas échéant.

Le professeur assujetti à la clause 9.01 peut se voir offrir au terme de son deuxième contrat, suite à la recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision, le cas échéant, un troisième contrat de deux ans.

12.05

Au terme de son deuxième ou troisième contrat de deux (2) ans et suite à une recommandation de l'assemblée départementale ou du comité de révision le cas échéant, le professeur visé au paragraphe 12.03 ou 12.04, acquiert la permanence sous réserve de la clause 9.01 ou 9.11.

12.07

Pour l'admissibilité à la permanence, une période de congé d'une durée d'un (1) an n'est pas comptabilisée dans le calcul des années requises. Tout perfectionnement, congé sans traitement, parental, de maladie ou d'accident de plus d'un (1) trimestre est considéré comme un congé d'un (1) an, et le premier, le deuxième ou le troisième contrat du professeur est automatiquement prolongé d'un (1) an aux fins de l'application des clauses 12.03, 12.04 et 12.05.

Dans le cas de congé pour accident survenu dans l'exécution du travail, le congé devra s'étendre sur une période d'au moins douze (12) mois pour être considéré comme un congé d'un (1) an. Dans ce cas, le contrat est automatiquement prolongé d'un (1) an.

Un professeur régulier qui bénéficie, tel que spécifié en 1.18, d'un régime d'emploi à demi-temps ou à temps partiel courant sur au moins un (1) trimestre voit son contrat automatiquement prolongé d'un (1) an.

12.11

Suite à l'évaluation prévue à l'article 11 et aux dispositions du présent article, tout professeur qui acquiert la permanence bénéficie des avantages reliés à la sécurité d'emploi tels que décrits à l'article 13.

ARTICLE 17 – CONGÉDIEMENT ET AUTRES MESURES DISCIPLINAIRES

17.01

Lorsqu'un acte posé par un professeur entraîne une mesure disciplinaire, l'Université prend l'une des trois mesures qui suivent :

- a) la réprimande (avis écrit);
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

17.02

Une mesure disciplinaire de réprimande écrite ou de suspension est prononcée par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

17.03

L'Université, sur recommandation du vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, peut congédier un professeur pour juste cause. La preuve incombe à l'Université. Elle doit aviser le professeur par écrit et préciser les motifs justifiant une telle décision. Une copie est transmise au Syndicat.

ARTICLE 23 – CONVENTIONS DIVERSES

23.10

Le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale.

De même, le Syndicat ou un professeur ne peut loger un grief à la suite d'une décision prise par l'assemblée départementale qui fait l'objet d'une décision similaire de la part de l'Université.

ARTICLE 24 – GRIEFS ET ARBITRAGE

24.16

Le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre décide des griefs conformément aux dispositions de la convention collective; il ne peut ni la modifier, ni y ajouter ou y soustraire quoi que ce soit, ni y suppléer.

24.20

Dans tous les cas de suspension, de congédiement ou révocation pour juste cause, le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre a juridiction pour maintenir, modifier ou rescinder la décision. Il a autorité pour déterminer la compensation et rétablir le professeur dans ses droits ou autres avantages conventionnels selon qu'il maintient, modifie ou rejette en partie ou au total ladite décision. Dans le cas où le tribunal d'arbitrage ou l'arbitre juge à propos d'accorder une indemnité au professeur, il doit tenir compte de tout salaire que le professeur a reçu dans l'intervalle. Il peut accorder un intérêt sur le salaire dû au professeur à compter du dépôt du grief au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.
