

[3] Considérant la date à laquelle a lieu l'arbitrage, le syndicat précise que les dérogations qu'il réclame, advenant que le grief soit accueilli, pourront être octroyés pour la session d'hiver 2019 seulement.

LES ADMISSIONS

[4] Les parties consentent les admissions d'usage, reconnaissant au Tribunal sa compétence à disposer du grief.

LA PREUVE

[5] Le syndicat a fait entendre la présidente du syndicat, Mme Stéphanie Demers et l'employeur a fait entendre le doyen de la Gestion académique, M. Mario Lepage.

LES FAITS PERTINENTS

[6] La tâche des professeurs se décline en quatre composantes : 1) l'enseignement 2) la recherche ou la création 3) l'administration pédagogique 4) les services à la collectivité. Parmi ces composantes, les deux premières sont les plus importantes et correspondent à 80 % du temps requis pour leur tâche et répondent à des critères de production ou de temps qui sont conventionnés. Chaque professeur a quatre cours, soit l'équivalent de 12 crédits.

[7] L'employeur s'est doté d'une *politique de la recherche et de la création (la Politique)*, adoptée par son conseil d'administration où siègent trois professeurs. L'article 1 de la Politique y consacre les principes qui la sous-tendent :

La finalité de la recherche et de la création universitaire est de contribuer à l'avancement des connaissances, à l'innovation et à la création dans une perspective de formation d'étudiants et de développement scientifique, culturel, social et économique.

La recherche et la création renouvellent et dynamisent les enseignements à tous les cycles d'études; aux cycles supérieurs, les processus intellectuels propres à la recherche et à la création représentent des éléments fondamentaux de la formation des étudiants.

L'UQO veut jouer un rôle de premier plan dans le développement de la recherche et de la création. L'UQO favorise ainsi l'émergence et le développement de toutes les formes de recherche et de création dans les multiples champs du savoir, de l'innovation et de l'expression ainsi que de leur validation et leur intégration dans le savoir collectif.

La volonté de l'UQO de participer pleinement au développement social, culturel et économique de son environnement l'incite à déployer ses activités de recherche et de création en interaction avec les acteurs du milieu. L'UQO voit dans ces partenariats une façon d'accroître la synergie des transferts de connaissance et

de savoir-faire qui sont indispensables à la vitalité d'une société basée sur le savoir, la création et l'innovation.

L'Université reconnaît que les professeurs sont le moteur premier de la recherche et de la création, et elle veille donc à ce que le renouvellement de ses effectifs professoraux permette d'appuyer ses orientations en matière de recherche et de création. Elle veille également à ce que les processus d'évaluation des ressources professorales favorisent le maintien de l'excellence.

[8] Son article 3.4, intitulé *Soutien à l'émergence et la consolidation des activités de recherche et de création* prévoit :

L'UQO entend favoriser les initiatives nouvelles et susciter l'ouverture de nouveaux champs en mettant en place des conditions favorables à l'émergence et à la consolidation des activités de recherche et de création, et ce, par du soutien financier et des dégagements d'enseignement. Elle vise également à créer des conditions matérielles – équipements et aménagements physiques – qui soient propices à la dynamique de la recherche, en particulier à l'intégration des étudiants, des stagiaires postdoctoraux et des nouveaux professeurs aux équipes de recherche.

Les normes et le processus d'octroi des dégagements

[9] L'employeur s'est également doté de *Normes d'attribution des dégagements d'enseignement pour fins de recherche ou de création (les Normes)*, adoptées par la Commission des études. La Commission des études est la plus haute instance académique de l'Université et est composée de 18 personnes, dont six professeurs réguliers. La Commission forme un comité des études de la recherche et de la création (**le Comité**) qui est chargé d'étudier les demandes des professeurs qui souhaitent obtenir des dégagements d'enseignement aux fins de recherche et de création.

[10] À l'article 2 des Normes, on y stipule les modalités et critères :

Au plus tard le 1^{er} février de chaque année, le professeur transmet au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche sa demande de dégagement(s) d'enseignement pour fins de recherche ou de création, en utilisant le « Formulaire de demande de dégagement d'enseignement pour fins de recherche ou de création ».

Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche demande avis au comité de la recherche et de la création qui a pour tâche d'effectuer un classement des demandes et de lui faire ses recommandations d'octroi à partir des dossiers reçus.

Le comité de la recherche et de la création procède à l'examen des demandes sans égard à un quelconque partage disciplinaire ou départemental et il transmet ses recommandations au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

L'examen des demandes est réalisé par le comité de la recherche et de la création sur la base des critères suivants :

- Qualité du dossier de recherche du professeur (productivité scientifique, financement des projets) des quatre dernières années, en tenant compte de l'historique de déagements pour la recherche du professeur;
- Qualité et envergure des activités de recherche présentées ainsi que la démonstration du besoin en temps requis pour l'avancement des travaux projetés;
- Importance des retombées du déagement incluant celles sur l'encadrement d'étudiants de cycles supérieurs.

Au plus tard le 1^{er} mars, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche communique aux directeurs de département la liste des déagements qu'il entend accepter dans le cadre des projets de tâches annuelles.

Dans le cadre du processus d'approbation des tâches annuelles, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche confirme sa décision incluant, le cas échéant, les conditions particulières assorties au déagement.

[11] Ce processus implique donc que les professeurs souhaitant obtenir des déagements soumettent un formulaire dans lequel ils apportent des explications pour justifier les déagements demandés et y joignent leur *curriculum vitae*. Un déagement permet au professeur d'avoir un cours de moins à enseigner, ce qui lui donne du temps pour la recherche. En contrepartie, l'employeur doit recourir aux services d'un chargé de cours. Chaque chargé de cours reçoit environ 10 000 \$ majoré des bénéfices marginaux qui totalisent environ 2 000 \$ pour un cours de 3 crédits.

[12] Les formulaires de demandes de déagement sont compilés par le décanat à la gestion académique qui les remet à la doyenne de la recherche laquelle siège sur le Comité. Ce dernier émet une recommandation pour chaque professeur ayant soumis une demande selon les critères établis dans les Normes et cela, sans égard au nombre de demandes reçues et sans tenir compte de la convention collective.

[13] Le Comité procède à un ordonnancement des dossiers, du plus fort au plus faible, selon les notes qu'il a attribuées et en compile les résultats sur deux tableaux joints sur un seul document (**Tableau des recommandations**). L'un contient les recommandations, l'autre les non-recommandations. Le premier comporte aussi une colonne intitulée « Attribution » qui est laissée vacante afin que la vice-rectrice y appose le tour d'attribution, le cas échéant, ou encore la mention NO pour non octroyé ou NA pour non admissible.

L'octroi de dérogations pour l'année 2018-2019

[14] Le 23 février 2018, la vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche informe les directions de département de l'octroi de 26 dérogations et met en copie le syndicat sur la lettre qu'elle leur transmet :

Objet : Avis préliminaire sur l'octroi des dérogations d'enseignement pour fins de recherche (en vertu de l'article 10.13 de la Convention collective) 2018-2019

Mesdames, Messieurs,

Tel que prévu à l'article 3 des « Normes d'attribution des dérogations d'enseignement pour fins de recherche », je désire, par la présente, vous informer de la liste des dérogations que j'entends accepter dans le cadre des tâches annuelles.

Les demandes de dérogations ont été soumises au Comité de la recherche et de la création qui m'a transmis sa recommandation dont je joins copie à la présente. Je joins également à la présente le calcul des quotas par département ainsi que le résultat final de l'avis d'attribution des dérogations d'enseignement pour fins de recherche pour l'année 2018-2019.

Je vous informe que j'ai l'intention de donner suite à l'octroi des vingt-six dérogations dans la mesure où ceux-ci sont soutenus par les assemblées départementales concernées, avis que je m'attends à retrouver en lien avec le processus d'approbation des projets de tâches annuelles.

Je vous invite à transmettre ma décision à tous les professeures et professeurs de votre département qui ont soumis une demande de dérogation.

La vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche,

Sylvie B. de Grosbois, Ph. D.

[15] Bien que la lettre fasse mention d'un calcul des quotas qui y serait joint, ce n'est pas le cas, tel qu'en témoigne Mme Demers. Il s'agit d'un tableau faisant état de la cible de 15 % par département (**Tableau des quotas**) qui est joint chaque année à la lettre du vice-rectorat.

[16] Par contre, le Tableau des recommandations est joint à cette lettre. Quarante-trois professeurs ont fourni un formulaire de demande de dérogation alors que le Comité en a recommandé 37 et a décidé de ne pas recommander 11 d'entre eux. Au final, la vice-rectrice en a accepté 26. Cette dernière, contrairement au Comité, ne questionne d'aucune façon la qualité du dossier des professeurs apparaissant au Tableau des recommandations.

[17] Le Tableau des recommandations est formé de quatre colonnes. La première contient le rang ou l'ordonnement donné au dossier du professeur, la seconde est

celle du nom du professeur, la troisième contient le nom du département où il travaille et la quatrième est celle de l'attribution par la vice-rectrice du dégageement. Le Tableau des recommandations qui était joint à la lettre de la vice-rectrice est déposé en preuve et montre que la colonne des attributions est remplie. Celle-ci est composée pour chaque candidat soit de la mention « 1^{er} » pour « 1^{er} tour attribué » ou de la mention « NO » pour « non octroyé ». Tout au bas du tableau, une légende selon laquelle la mention « 1^{er} » signifie « en fonction du quota départemental ».

[18] M. Lepage témoigne de la démarche pour atteindre 26 dégageements pour l'année scolaire 2018-2019. Toutes les demandes dans un département en suivant le rang du professeur, jusqu'à concurrence du 15 % du nombre de professeurs dans ce département, ont été attribuées. C'est ce qu'il qualifie de « 1^{er} tour » et qui correspond, selon lui, à l'application du paragraphe 2 de l'article 10.13 de la convention collective. Il explique que lorsqu'il arrive au candidat dont le dégageement recommandé excéderait la cible de 15 % dans son département, il considère qu'il s'agit d'un « 2^e tour » pour lequel il conserve une discrétion de l'attribuer ou non. Ce 2^e tour, s'il est attribué, c'est sans égard au département, mais uniquement en fonction du rang obtenu par le Comité. Il donne pour exemple le département de psychoéducation et psychologie (**DPP**) pour lequel le nombre de demandes excédait la cible de 15 % par département. Huit demandes sur les 14 formulées et recommandées par le Comité n'ont pas été accordées, l'employeur ayant décidé de ne pas attribuer de 2^e tour, ce qui relèverait de son droit de gérance en vertu du 3^e paragraphe de l'article 10.13.

[19] C'est ce qui explique, selon M. Lepage, que le professeur ayant le rang le moins élevé (37^e) a obtenu un dégageement dans le département des sciences administratives puisque deux dégageements ont été demandés seulement sur les six autorisés, en application du 1^{er} tour, alors que le professeur ayant le 14^e rang et qui travaille dans le département DPP n'en a pas obtenu. En bref, il déclare que le mot « pourra » utilisé au 3^e paragraphe de l'article 10.13 de la convention collective permet à la vice-rectrice de ne pas allouer de 2^e tour, puisqu'il réfère à une discrétion.

[20] Mme Demers témoigne, en référence à la lettre de la vice-rectrice du 23 février 2018, que l'employeur n'a pas octroyé le maximum de dégageements, soit le 15 % qui est établi par l'article 10.13 de la convention collective. Elle affirme qu'il s'agit d'un écart majeur comparativement aux années précédentes. Elle ajoute que la vice-rectrice a également omis de joindre le Tableau des quotas qui était produit par les années passées. Mme Demers affirme que c'est à partir de ce tableau que le syndicat était en mesure de déterminer le nombre de dégageements qui allaient être octroyés en fonction du 15 % qui doit être favorisé dans chaque département. Certains départements ont plus de demandes que d'autres et certains autres sont bien en deçà du 15 % ciblé.

[21] Je reproduis ci-bas le Tableau des quotas qui est déposé en preuve par l'employeur pour l'année 2018-2019. Il l'a confectionné en y ajoutant les dégageements qu'il a accordés. La première colonne est le département, la seconde contient le nombre de professeurs dans ce département, la troisième, le pourcentage de dégageements

correspondant à ce département, la quatrième, le nombre de dérogations arrondi au tiers supérieur (la cible) et la cinquième est le nombre de dérogations octroyés par le vice-rectorat par département :

Départ.	Nb prof	Cible 15%	autorisée	accordée
DSA	41	6,15	6	2
DRI	18	2,7	3	2
DSC	14	2,1	2	0
DES	32	4,8	5	3
EMI	11	1,65	2	2
DEL	8	1,2	1	0
DII	20	3	3	3
DPP	39	5,85	6	6
DSI	28	4,2	4	4
DSN	11	1,65	2	0
DTS	19	2,85	3	1
DSS	20	3	3	3
	262	39,3	40	26

[22] M. Lepage commente ce tableau, expliquant que par exemple, dans le département de sciences administratives, il n'y a eu que deux demandes de dérogations d'accordées, même si la cible de 15 % en vertu du premier paragraphe de l'article 10.13 de la convention collective était de six dérogations. Il ajoute que s'il y avait eu six demandes, elles auraient toutes été accordées en application du 2^e paragraphe de l'article 10.13 de la convention collective.

L'octroi de dérogations pour les années scolaires 2012-2013 à 2017-2018

[23] Sont déposées en preuve les lettres émanant du vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche pour les années scolaires antérieures jusqu'à l'année 2012-2013 concernant l'octroi de dérogations sous l'égide de la convention collective 2010-2015. Leur libellé est identique à celui de la lettre du 23 février 2018, à l'exception du nombre de dérogations qui sont alloués, et elles comportent toutes, en annexe, le Tableau des recommandations ainsi que le Tableau des quotas similaire à celui ci-haut reproduit, à l'exception de la colonne intitulée accordée. Sur chacun des tableaux des recommandations joints à chacune des lettres du vice-rectorat pour les six années, on retrouve la légende indiquant la signification de la mention « 1^{er} tour » ainsi que de la mention « 2^e tour » qui signifie : « En fonction des dérogations non utilisés au quota départemental (1^{er} tour) ».

[24] Tous les tableaux des quotas qui étaient joints à la lettre du vice-rectorat pour les années suivant la mise en vigueur de la convention collective 2010-2015, hormis les chiffres, étaient identiques et comportaient l'en-tête suivant :

DÉGAGEMENTS POUR FINS DE RECHERCHE EN VERTU DE LA CLAUSE 10.13 POUR L'ANNÉE 2017-2018

Nombre à allouer = 38,85 (arrondi à 39) (15% nbre de postes de profs = 259)

Maximum de 15 % des postes tel qu'établi par la répartition des postes de professeurs par département pour l'année 2017-2018

[25] Pour l'année scolaire 2017-2018, 39 dérogations avaient été octroyées par le vice-rectorat, alors qu'il y avait un professeur de moins que pour l'année scolaire 2018-2019. Le chiffre 39 correspondait au 15 % du nombre total de professeurs. Le Comité avait recommandé 45 dérogations sur les 62 formulaires de demandes qu'il avait reçus et le vice-rectorat en avait octroyé 39. Mme Demers explique que, pour cette année-là, le vice-rectorat a octroyé au 1^{er} tour tous les dérogations en fonction de la cible du 15 % par département et également un 2^e tour si le département n'arrivait pas à ce quota-là. Ainsi, le vice-rectorat a effectué un 2^e tour d'octroi de dérogations jusqu'à ce qu'on arrive au 15 % pour l'ensemble des départements.

[26] Pour l'année scolaire 2016-2017, alors qu'il y avait 254 professeurs, la cible étant de 38 dérogations, 41 avaient été recommandés par le Comité et 38 ont été octroyés par le vice-rectorat. Pour l'année scolaire 2015-2016, il y avait 242 professeurs, la cible étant donc de 36 dérogations et ils ont tous été octroyés. Ainsi de suite jusqu'à l'année 2011-2012, où la cible du 15 % avait été octroyée par l'employeur. Cette dernière année scolaire étant la première année où le nouvel article 10.13 fut appliqué.

[27] M. Lepage témoigne avoir avisé le syndicat à l'automne 2017, lors des négociations pour le renouvellement de la convention collective qui ont mené à une entente de principe le 9 mars 2018, qu'il n'entendait pas accorder de 2^e tour pour les dérogations de la prochaine année scolaire. Il explique que le mandat du Comité de négociations de l'employeur était de diminuer le nombre de dérogations, ceux-ci impliquant des sommes d'argent importantes, mais que comme les résultats de la négociation n'étaient pas concluants, il a avisé le syndicat qu'il appliquerait l'article 10.13 comme il le concevait, c'est-à-dire d'avoir la discrétion d'appliquer le 2^e tour. M. Lepage affirme que le syndicat n'a pas eu de réaction suite à cette dénonciation.

[28] D'autres types de dérogations sont aussi octroyés qui ne sont pas en lien avec la recherche et qui sont comptabilisés en sus des dérogations pour la recherche et la création, entre autres pour l'intégration des nouveaux professeurs.

Preuve admise sous réserve de l'objection de l'employeur à son admissibilité

[29] Mme Demers a confectionné un tableau faisant état du nombre de dérogations octroyés chaque année depuis l'année scolaire 2009-2010 et comprenant les dispositions pertinentes de la convention collective antérieure (2007-2010) qui était applicable pour l'année 2009-2010. Son tableau montre une évolution croissante du nombre de dérogations octroyés de même que du nombre de professeurs d'année en année. Mme Demers dépose également les extraits des conventions collectives 2003-2007 et 2007-2010 contenant les textes concernant l'octroi de dérogations. L'employeur s'oppose au dépôt de ces documents, invoquant qu'il s'agit d'une preuve extrinsèque et qu'elle n'est donc pas admissible. J'en traiterai dans mes motifs.

REPRÉSENTATIONS DES PARTIES*Argumentation du syndicat*

[30] L'employeur est une organisation en pleine croissance qui n'a pas encore atteint son plein potentiel de développement. Cet objectif se réalise notamment par de la recherche.

[31] Il découle de l'examen des conventions collectives antérieures qu'il y a eu une évolution constante de l'octroi de dérogations, ceux-ci étant liés au nombre de professeurs qui est en croissance depuis le début des années 2000. Dans la convention collective 2003-2007, le nombre déterminé de dérogations par les parties était de 18 pour atteindre 27 sous l'égide de la convention collective de 2007-2010. Dans la convention collective 2010-2015, les parties ont décidé de faire évoluer le nombre de dérogations en proportion du nombre de professeurs et que ce serait 15 % de ce nombre. Cette clause n'amène pas une détérioration du nombre de dérogations, mais une amélioration qui s'explique par l'augmentation du nombre de professeurs. Cette évolution démontre l'importance que les parties accordaient à la recherche, ce qui est confirmé par la Politique.

[32] Ce n'est pas la vice-rectrice qui détermine quels professeurs se méritent des dérogations, mais le Comité en se fondant sur les Normes. L'interprétation de l'article 10.13 doit donc se faire en tenant compte de celles-ci et de la Politique. La phrase principale qui doit guider le Tribunal dans son interprétation de l'article 10.13 est la toute première. Or, il se dégage clairement de celle-ci que son but n'est pas de sauver des coûts, mais de favoriser la recherche. En décidant de donner 26 dérogations au lieu des 37 autorisés par la Commission et le Comité, l'employeur a économisé 11 cours qui auraient autrement été donnés par des chargés de cours, pour un total de 132 000 \$. Or, l'objectif de sauver des coûts n'est pas dans la Politique. Les restrictions budgétaires sont devenues plus importantes que la recherche.

[33] L'argument de l'employeur concernant les mots « jusqu'à concurrence de 15 % » qui voudraient dire qu'il peut octroyer seulement 2 % ou 7 %, s'il le voulait, ne tient pas.

Il n'y a qu'à regarder la façon dont la clause est libellée, notamment lorsqu'elle prévoit l'arrondissement des nombres à la décimale près. Si les parties l'ont précisé, c'est parce qu'elles ont voulu obtenir la pleine réalisation du 15 %. C'est d'ailleurs l'interprétation commune des parties qui est appliquée depuis le début, car elles ont toujours maximisé ce pourcentage. L'intention des parties n'était certainement pas de permettre à l'employeur d'octroyer moins de 15 %.

[34] Les dérogations octroyées par l'employeur en 2018-2019 sont moindres que ceux qu'il avait octroyés en 2010. Ça ne tient pas la route, le syndicat aurait négocié une clause en pensant favoriser la recherche, mais en donnant un pouvoir discrétionnaire à l'employeur de diminuer comme bon lui semble le nombre de dérogations alors que le nombre de professeurs augmente. L'interprétation de l'employeur et sa façon de faire sont abusives et qu'elles ne reflètent pas la volonté qu'ont eue les parties jusqu'en 2018.

[35] L'employeur plaide que le mot « pourra » du 3^e paragraphe de l'article 10.13 lui permet de dire qu'il « pourra ne pas le faire » au lieu de « pourra le faire s'il reste des tours ». Cela fait en sorte que c'est la vice-rectrice qui décide alors que c'est le rôle du Comité. Elle va décider que le professeur, qui, par exemple, possède le 14^e meilleur dossier n'aura pas de dérogation de recherche. Or, cela va à l'encontre de l'interprétation que les parties ont donnée au cours des dernières années à l'article 10.13 de la convention collective, de la Politique, des Normes et du Comité.

[36] De plus, l'interprétation de l'employeur va à l'encontre du fait que les parties ont prévu la mécanique du 2^e tour à l'article 10.13. En bref, ce que l'employeur dit, c'est que le 2^e tour devient inutile supposément en raison de la discrétion qu'a la vice-rectrice qui ne favorise plus la recherche, mais les restrictions budgétaires. On ne plaide pas un estoppel, mais une interprétation claire en lien avec les conventions collectives antérieures.

Argumentation de l'employeur

[37] Les textes des conventions collectives antérieures constituent une preuve extrinsèque qui requiert une ambiguïté à la clause. Oui, il y a eu une évolution du texte, mais c'est dans la convention collective 2010-2015 qu'on a décidé de répartir jusqu'à 15 % de dérogations par département. Avant, les textes étaient différents et ne faisaient pas référence à un pourcentage, mais contenaient des nombres fixes de dérogations. Les conventions collectives antérieures ne sont d'aucune utilité, car elles ne traitent que du 1^{er} tour, le 2^e tour étant apparu dans la dernière convention collective. De plus, la preuve extrinsèque ou la preuve de pratique passée n'est pas recevable dans le cas de l'exercice par l'employeur d'un pouvoir discrétionnaire. Or, de toute façon, l'employeur appliquait tout simplement la clause telle que rédigée.

[38] Le syndicat doit prouver une contravention à la convention collective. Le Tribunal n'est pas là pour décider de l'opportunité de la décision de l'employeur, mais de sa légalité. Or, il n'y a pas eu de contravention à la convention collective dans la présente

affaire parce que l'employeur a respecté le 15 % maximum de déagements par département. Les mots « jusqu'à concurrence de » du premier paragraphe supposent un plafond qui pourrait ou pas être atteint, par exemple s'il n'y avait aucune demande une année, il n'y en aurait donc aucune d'accordée. Donc, en effet, l'interprétation de cette disposition fait en sorte qu'il soit possible que ce soit zéro.

[39] Au 3^e paragraphe de l'article 10.13, les mots « pourra allouer » expriment clairement un pouvoir discrétionnaire. L'obligation de l'employeur découle plutôt du 2^e paragraphe de l'article 10.13, où il doit octroyer jusqu'à la cible du 15 % du nombre de professeurs par département. Par exemple, si la cible dans le département des relations industrielles est de trois et qu'il y a eu trois recommandations de professeurs de ce département, on doit accorder trois déagements, on ne peut en accorder moins, cela découle du 1^e tour qui est prévu au 2^e paragraphe de l'article 10.13.

[40] Si le nombre de demandes avait été égal au nombre ciblé dans chaque département, elles auraient toutes été accordées, mais ce n'est pas ce qui est arrivé. Les demandes dans certains départements étaient inférieures à la cible de 15 % et c'est pour cette raison qu'il n'y a eu que 26 déagements octroyés plutôt que 40. Bref, une fois que la cible de 15 % est atteinte dans chaque département, le 2^e tour est discrétionnaire, c'est ce que dit le 3^e paragraphe de l'article 10.13. Ce pouvoir discrétionnaire n'a pas de lien avec le mérite du dossier.

[41] Il n'est pas question dans le grief du mérite des dossiers, mais il est important de noter que les demandes de déagements ne sont pas automatiques, puisqu'elles sont données sur la base d'un concours et les demandes sont analysées par le Comité. Ensuite, c'est au niveau du décanat que la décision est prise d'attribuer les déagements en application de la convention collective.

[42] Il s'agit d'un dossier d'application stricte de la convention collective. La question en litige est celle de déterminer si le 3^e paragraphe de la clause 10.13 confère ou non une discrétion à l'employeur. Or, si la recherche est importante, on doit prioriser parfois d'autres enjeux, comme la situation budgétaire. D'ailleurs, il est à noter qu'il y a d'autres déagements prévus dans la convention collective, notamment aux articles 10.12, 10.13 et 10.14 dont les coûts totaux sont assez élevés.

[43] En conclusion, la pratique ne peut servir dans un cas où l'employeur exerce un pouvoir discrétionnaire puisque ce n'est pas parce qu'il ne l'a pas appliqué dans le passé qu'il y a renoncé. D'autant plus ici que l'employeur a avisé le syndicat lors du renouvellement de la convention collective qu'il entendait exercer sa discrétion et que les représentants du syndicat n'ont eu aucune réaction et n'ont pas non plus manifesté leur désaccord. La convention prévoit que le nombre de déagements n'est pas déterminé, si les parties avaient voulu que l'octroi se fasse selon un nombre entier immuable, elles l'auraient écrit. Au contraire, elles ont écrit que c'était « jusqu'à concurrence de ».

Réplique du syndicat

[44] Si du second paragraphe découle une obligation pour l'employeur, il en va de même pour le premier paragraphe. Aussi, l'expression « jusqu'à concurrence de » équivaut à un nombre précis dans la mesure où le Comité est le seul qualifié pour décider de la qualité des demandes et qu'il a déterminé que 37 d'entre elles étaient recevables. Il n'y a pas de discrétion, c'est selon les demandes qui sont faites et recommandées. L'expression « jusqu'à un maximum de » emporte aussi une obligation.

[45] Si l'employeur a raison de dire que le mot « pourra » signifie qu'il pourra ne pas le faire, cela revient à invalider le premier paragraphe de la clause. En effet, l'employeur ayant octroyé 26 dérogations au lieu de 37, cela signifie qu'il a octroyé 10 % et non 15 %. Par conséquent, il a donc modifié le premier paragraphe de la clause.

Supplique de l'employeur

[46] Si on retient l'interprétation du syndicat, on enlève tout effet utile au 3^e paragraphe. Les paragraphes 1 et 3 doivent se lire ensemble selon les règles d'interprétation.

LE DROIT

[47] Voici l'extrait de la disposition de la convention collective (2010-2015) en litige dans le présent grief :

10.13

Afin de favoriser le développement de la recherche ou de la création, l'Université accorde à chaque année des dérogations d'enseignement pour fins de recherche ou de création jusqu'à concurrence de 15% du nombre de postes de professeurs pour l'année subséquente tel que déterminé à la clause 8.07. L'arrondissement du nombre total de dérogations se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieure à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas.

Ces dérogations d'enseignement pour fins de recherche ou de création sont répartis entre les départements proportionnellement au nombre de postes de professeurs jusqu'à un maximum de 15% des postes tel qu'établi par la répartition des postes de professeurs par département pour l'année subséquente. L'arrondissement du nombre total de dérogations se fera à l'entier supérieur si la partie fractionnaire est égale ou supérieur à 0,5 et à l'entier inférieur dans les autres cas. Si la somme des dérogations ainsi obtenus par département dépasse le total des dérogations accordés annuellement, la règle de l'arrondissement ne sera pas appliquée.

Les dérogations sont alloués par le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en fonction de la politique préparée par la commission des études. Dans l'éventualité où le nombre de dérogations ainsi alloués est inférieur au nombre total de dérogations accordés, le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche

pourra allouer les dégagements excédentaires, sans égard au département d'appartenance, conformément à la politique préparée par la commission des études.

(...)

MOTIFS ET DÉCISION

L'admissibilité en preuve des textes antérieurs traitant des dégagements

[48] Je dois avant tout décider de l'objection de l'employeur à l'admissibilité en preuve des textes des conventions collectives antérieures traitant de l'octroi des dégagements. J'accueille cette objection puisque j'estime, avec égard pour l'opinion contraire, que l'article 10.13 n'est pas ambigu, en ce qu'il n'est pas susceptible de plusieurs interprétations. Les textes des conventions collectives antérieures constituent une preuve extrinsèque qui n'est pas admissible dans les circonstances.

[49] De plus, ces textes ayant été modifiés dans la convention collective dont je suis saisie, ils ne sont d'aucune utilité pour interpréter l'article 10.13. En effet, la répartition selon un pourcentage du nombre de professeurs et appliquée par département est nouvellement introduite dans la convention collective 2010-2015.

L'interprétation de l'article 10.13

[50] La question en litige se résume ainsi : l'employeur avait-il l'obligation, en vertu de l'article 10.13 de la convention collective, d'octroyer les 37 dégagements recommandés par le Comité pour l'année scolaire 2018-2019?

[51] Je réponds à cette question par la négative. En effet, je suis d'avis que l'employeur a bel et bien une discrétion d'octroyer ou non les dégagements, une fois que toutes les demandes recommandées par le Comité sont accordées dans tous les départements. Ci-après mes motifs.

[52] Il appert que le premier paragraphe de l'article 10.13 énonce de façon générale l'obligation de l'employeur en matière d'octroi de dégagements, faisant référence à la formule prévue à l'article 8.07 pour déterminer le nombre de postes de professeurs et précise que les dégagements seront octroyés jusqu'à concurrence de 15 % de ce nombre. Cette expression « jusqu'à concurrence de » exprime, à l'évidence, un maximum. Elle ne peut, comme le syndicat le suggère, emporter une obligation d'atteindre le 15 % et n'équivaut pas davantage à un nombre précis.

[53] Aussi, le fait que les parties aient prévu l'arrondissement du nombre obtenu en calculant le 15 % ne peut non plus avoir pour effet d'attribuer à l'employeur une obligation d'octroyer ce nombre, celles-ci ayant utilisé la formule « jusqu'à concurrence de ». Ces termes sont clairs et ne souffrent pas d'interprétation. Les parties auraient très bien pu préciser un nombre fixe, mais ce n'est pas ce qu'elles ont fait.

[54] Le deuxième paragraphe de cet article précise l'obligation de l'employeur, définissant que les dégagements sont « répartis entre les départements proportionnellement au nombre de postes de professeurs jusqu'à un maximum de 15 % des postes tel qu'établi par la répartition des postes de professeurs par département pour l'année subséquente ». Autrement dit, l'employeur est tenu de donner tous les dégagements demandés et recommandés par le Comité dans chacun des départements jusqu'à ce que la cible de 15 % du nombre de postes dans ce département soit atteinte. Il s'agit d'une répartition proportionnellement par département. D'ailleurs, les Tableaux des quotas annexés à la lettre de la vice-rectrice chaque année scolaire établissaient cette cible par département. Incidemment, le fait que ce tableau n'ait pas été joint à la lettre de la vice-rectrice faisant état de l'octroi des dégagements pour l'année 2018-2019 n'y change rien.

[55] Enfin, le 3^e paragraphe de l'article 10.13 prévoit que lorsque le nombre de dégagements alloués par département est inférieur au nombre total de dégagements accordés pour atteindre la cible du 15 % dans le département, le vice-recteur pourra allouer des dégagements excédentaires, sans égard au département d'appartenance. C'est ce que les parties ont toujours appelé le 2^e tour. Non seulement Mme Demers et M. Lepage ont témoigné dans ce sens, mais les Tableaux des recommandations fournis chaque année par le vice-rectorat, depuis l'introduction dans la convention collective de cette nouvelle façon de faire, étaient explicites à cet effet. De fait, ils indiquaient que le 1^{er} tour était effectué en fonction du quota départemental et que le 2^e tour l'était « en fonction des dégagements non utilisés au quota départemental (1^{er} tour) ». D'ailleurs, les Tableaux des recommandations des années antérieures démontrent que c'est ainsi que l'employeur procédait, avec l'aval du syndicat, c'est-à-dire d'abord avec un premier tour pour atteindre la cible départementale et ensuite avec un deuxième tour qui était appliqué en fonction du rang et des dégagements « non utilisés » lors du 1^{er} tour.

[56] Or, le texte de ce 3^e paragraphe est limpide. Le terme « pourra » utilisé par les parties fait nettement référence à un pouvoir discrétionnaire. Les parties ont toujours agréé à un fonctionnement selon deux tours d'octroi de dégagements. Le 2^e tour étant celui qui se dégage du 3^e paragraphe de l'article 10.13. La preuve à cet effet n'est pas contestée, le syndicat reconnaissant que la mécanique du 2^e tour est celle découlant du paragraphe 3 de l'article 10.13. Or, je le répète, les termes convenus entre les parties à ce paragraphe sont clairs et la seule interprétation possible est que l'employeur conserve un pouvoir discrétionnaire pour ce 2^e tour.

[57] Ce n'est donc que pour l'atteinte des quotas dans chaque département qu'il n'a aucune discrétion, dans la mesure où les demandes de dégagements sont recommandées par le Comité, il doit les octroyer, ceci, en vertu du 2^e paragraphe de l'article 10.13.

[58] Le syndicat a insisté sur l'interprétation commune des parties de l'article 10.13, s'appuyant sur le fait que le vice-rectorat avait toujours, depuis l'introduction de cette notion de répartition par département, octroyé le maximum du 15 %. Or, cette façon de

faire de l'employeur ne peut avoir pour conséquence de modifier l'article 10.13 qui énonce clairement que l'employeur a une discrétion dans l'attribution du 2^e tour. Ce n'est pas parce que l'employeur a toujours exercé sa discrétion de la même manière qu'il ne peut l'exercer autrement maintenant.

[59] Le syndicat a aussi invoqué que la nouvelle interprétation de l'employeur qui utilise les mots « jusqu'à concurrence de » afin de s'attribuer un pouvoir discrétionnaire fait en sorte qu'il refuse des dossiers jugés par ailleurs valables par le Comité. Je ne peux avaliser cette façon de voir les choses à la lumière des dispositions à interpréter, notamment en raison du libellé du 3^e paragraphe de l'article 10.13. De plus, nulle part dans cet article les parties n'ont référé au fait que l'employeur devait nécessairement donner suite à toutes les recommandations du Comité. Il ressort d'ailleurs des Normes que le Comité n'a pas de voie au chapitre de l'octroi des dégagelements puisque son rôle y est clairement campé et c'est celui de faire des recommandations.

[60] En conclusion, comme l'employeur l'a plaidé, si je retenais l'interprétation suggérée par le syndicat, j'enlèverais tout effet utile au 3^e paragraphe. Or, s'il y a un principe bien connu en interprétation, c'est celui selon lequel les parties ne parlent pas pour ne rien dire. Je peux comprendre la déception du syndicat face à la décision de l'employeur, mais l'arbitre de grief ne peut ignorer ce dont les parties ont convenu dans la convention collective et il ne peut davantage la corriger ou la compléter en y ajoutant des intentions qui n'en ressortent pas.

DISPOSITIF

[61] Par ces motifs, le Tribunal rend la décision suivante :

REJETTE le grief 2018-04 du syndicat.



Me Nathalie Massicotte, arbitre et
membre du Barreau du Québec

Pour le syndicat : Me Alain Brouillard
Fédération des professionnels – CSN

Pour l'employeur : Me Isabelle Carpentier-Cayen
RPGL Avocats

Date d'audience : 22 novembre 2018