

TRIBUNAL D'ARBITRAGE

CANADA

PROVINCE DE QUEBEC
DISTRICT DE QUEBEC

No de dépôt : 2013-9861

CÉGEP DE VICTORAVILLE

ET

**SYNDICAT DES ENSEIGNANTES ET ENSEIGNANTS DU
CÉGEP DE VICTORAVILLE**

GREFFE :	2015-000084-1110, 2015-0000105-1110 et 2015-0000125-1110
NATURE DES GRIEFS :	Reconnaissance de l'expérience
PLAIGNANTS :	Mme Gabrielle Boucher, M. Mikhael Kowalak et M. Francis Bernard (collectif)
POUR L'EMPLOYEUR :	Me Valérie Biron
POUR LE SYNDICAT :	Me Matthew Gapmann

Québec, le 10 octobre 2013

PRÉLIMINAIRES

[1] Lors d'une audience tenue à Victoriaville le 16 septembre 2013, l'arbitre soussigné a été saisi de trois (3) griefs, deux (2) individuels et un (1) collectif, réclamant la reconnaissance de l'expérience pendant un congé de perfectionnement sans salaire.

[2] On a convenu des admissions d'usage sur la constitution du tribunal et la compétence de l'arbitre sous réserve d'une objection patronale relativement à la prescription des griefs de Mme Boucher et M. Mikhael Kowalak de même que ceux de Mmes Audrey Royer et Mélissa Comtois. Cette objection est cependant gardée en suspens jusqu'à une décision sur le mérite du litige.

[3] Toujours en conférence préparatoire, les procureurs ont déposé des admissions de faits avec les pièces afférentes dont il sera fait état plus avant dans le texte. Il fut aussi convenu qu'on présentait trois (3) cas couvrant l'ensemble des plaignants et que la conclusion recherchée était la même pour tous.

PREUVE

Admissions de faits

Sous réserve des objections préliminaires relatives à la prescription de certains griefs et des représentations relativement au quantum des réclamations, les parties soumettent conjointement les admissions suivantes :

Généralités

1. L'Employeur est un collège d'enseignement général et professionnel;
2. Le Syndicat est accrédité pour représenter le personnel enseignant qui travaille pour l'Employeur;

3. En tout temps pertinent, les parties sont liées par la convention collective FEC-CSQ 2010-2015, dont copie est jointe comme pièce **S-1**;

4. Le congé de perfectionnement sans salaire prévu à la convention collective est utilisé par certains enseignants pour effectuer des études ou participer à des activités d'apprentissage en lien avec leur discipline d'enseignement;

5. L'Employeur n'a jamais reconnu le personnel enseignant en congé de perfectionnement sans salaire à temps complet ou à temps partiel comme étant réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience;

6. L'Employeur reconnaît la scolarité additionnelle, le cas échéant, acquise durant le congé de perfectionnement sans salaire aux fins de la rémunération conformément à l'article 6-3.00;

7. L'Employeur reconnaît l'ancienneté accumulée pendant le congé de perfectionnement sans salaire selon l'article 5-3.00;

Les parties soumettent à l'arbitre les cas types suivants et s'entendent pour que les conclusions de l'arbitre sur le droit s'appliquent, sous réserve des objections préliminaires et du quantum, à tous les cas visés par les griefs soumis à l'arbitre :

Grief no 2015-0000125-1110 (collectif)

M. Francis Bernard

8. En tout temps pertinent au grief, le plaignant, M. Bernard, est un enseignant non permanent à temps complet auprès de l'Employeur;

9. La discipline d'enseignement de M. Bernard est les mathématiques et il enseigne au sein du Département de mathématiques;

10. M. Bernard fait l'objet d'un premier engagement à la session hiver 2011 et l'Employeur lui octroie ensuite d'autres charges d'enseignement durant l'année scolaire 2011-2012;

11. Au début de juin 2012, M. Bernard avise l'Employeur de son intention de prendre un congé de perfectionnement sans salaire aux sessions automne 2012 et hiver 2013, tel qu'il appert de la lettre datée du 7 juin 2012 annexée aux présentes comme pièce **S-2**;

12. L'Employeur lui accorde le congé demandé, tel qu'il appert de la lettre datée du 12 juin 2012 annexée aux présentes comme pièce **S-3**;

13. Conformément à sa priorité d'emploi, l'Employeur octroie également à M. Bernard, pour l'année scolaire 2012-2013, un poste d'enseignement à temps plein (1,00 équivalent temps complet), tel qu'il appert du contrat d'engagement pour l'année 2012-2013 annexé aux présentes comme pièce **S-4**;

14. M. Bernard s'absente pour la totalité des sessions automne 2012 et hiver 2013 en congé de perfectionnement sans salaire et n'enseigne donc pas chez l'Employeur;

15. Ses activités, durant son congé de perfectionnement, consistent à poursuivre ses études de maîtrise en mathématiques;

16. À la fin de l'année 2012-2013, M. Bernard remet à l'Employeur son relevé de notes et l'Employeur lui reconnaît la scolarité additionnelle acquise durant le congé de perfectionnement selon l'article 6-3.00 aux fins de sa rémunération pour l'année 2013-2014, tel qu'il appert du contrat d'engagement pour l'année 2013-2014 annexé aux présentes comme pièce **S-5**;

17. Par contre, l'Employeur ne reconnaît aucun cumul d'expérience aux fins de rémunération en lien avec le congé de perfectionnement sans salaire susmentionné;

18. Le Syndicat dépose alors le grief no 2015-0000125-1110, tel qu'il appert du grief annexé aux présentes comme pièce **S-6**;

Mme Émilie Boissonneault

19. En tout temps pertinent au grief, la plaignante, Mme Boissonneault, est une enseignante non permanente à temps complet auprès de l'Employeur;

20. La discipline d'enseignement de Mme Boissonneault est les mathématiques et elle enseigne au sein du Département de mathématiques;

21. Mme Boissonneault fait l'objet d'un premier engagement à la session hiver 2012;

22. À la fin mai 2012, Mme Boissonneault avise l'Employeur de son intention de prendre un congé de perfectionnement sans salaire à la session automne 2012, tel qu'il appert de la lettre datée du 25 mai 2012 annexée aux présentes comme pièce **S-7**;

23. L'Employeur lui accorde le congé demandé, tel qu'il appert de la lettre datée du 12 juin 2012 annexée aux présentes comme pièce **S-8**;

24. Conformément à sa priorité d'emploi, l'Employeur octroie également à Mme Boissonneault, pour l'année scolaire 2012-2013, une charge d'enseignement à temps plein (1,00 équivalent temps complet), tel qu'il appert du contrat d'engagement pour l'année 2012-2013 annexé aux présentes comme pièce **S-9**;

25. Mme Boissonneault s'absente pour la totalité de la session automne 2012 en congé de perfectionnement sans salaire et n'enseigne donc pas chez l'Employeur;

26. Ses activités durant son congé de perfectionnement consistent à poursuivre ses études de double baccalauréat en mathématiques et enseignement des mathématiques;

27. En mars 2013, Mme Boissonneault remet à l'Employeur son relevé de notes et l'Employeur lui reconnaît la scolarité additionnelle acquise durant le congé de perfectionnement sans salaire selon l'article 6-3.00 aux fins de sa rémunération pour l'année 2013-2014, tel qu'il appert du contrat d'engagement pour l'année 2013-2014 annexé aux présentes comme pièce **S-10**;

28. Par contre, l'Employeur ne reconnaît aucun cumul d'expérience aux fins de rémunération en lien avec le congé de perfectionnement sans salaire susmentionné;

29. Le Syndicat dépose alors le grief no 2015-0000125-1110, tel qu'il appert du grief S-6;

Mme Lyne Houde

30. En tout temps pertinent au grief, la plaignante, Mme Houde, est une enseignante non permanente remplaçante auprès de l'Employeur;

31. La discipline d'enseignement de Mme Houde est l'anglais et elle enseigne au sein du Département des langues modernes;

32. Mme Houde fait l'objet d'un premier engagement à la session hiver 2011 et l'Employeur lui octroie d'autres charges pendant l'année scolaire 2011-2012;

33. En août 2012, Mme Houde avise l'Employeur de son intention de prendre un congé de perfectionnement sans salaire aux sessions automne 2012 et hiver

2013, tel qu'il appert de l'échange de courriels des 14 et 15 août annexés aux présentes, en liasse, comme pièce **S-11**;

34. L'Employeur lui accorde le congé demandé, tel qu'il appert du même échange de courriels;

35. Conformément à sa priorité d'emploi, l'Employeur octroie également à Mme Houde, pour l'année scolaire 2012-2013, une charge d'enseignement de remplacement à temps plein (1,00 équivalent temps complet), tel qu'il appert du contrat d'engagement pour l'année 2012-2013 annexé aux présentes comme pièce **S-12**;

36. Mme Houde s'absente pour la totalité des sessions automne 2012 et hiver 2013 en congé de perfectionnement sans salaire et n'enseigne donc pas chez l'Employeur;

37. Ses activités durant son congé de perfectionnement consistent en une immersion complète en milieu anglophone et à assumer une tâche d'enseignement dans un établissement autre que celui de l'Employeur;

38. Le 14 août 2012, Mme Houde remet à l'Employeur une attestation d'expérience pour l'année 2012-2013, tel qu'il appert de l'attestation annexée aux présentes comme pièce **S-13**;

39. L'Employeur reconnaît, aux fins de rémunération, l'expérience d'enseignement acquise pendant le congé de perfectionnement sans salaire, tel qu'il appert au courriel du 30 août 2013 annexé aux présentes comme pièce **S-14**;

40. Hormis ce qui est mentionné au paragraphe précédent, l'Employeur ne reconnaît aucun autre cumul d'expérience aux fins de rémunération en lien avec le congé de perfectionnement sans salaire susmentionné;

41. Le Syndicat dépose alors le grief no 2015-0000125-1110, tel qu'il appert du grief S-6.

[4] Aux pièces jointes aux admissions, le procureur du Syndicat a ajouté les deux (2) suivantes, soit :

S-15 : le grief de Mme Gabrielle Boucher

S-16 : le grief de M. Mikhael Kowalak

ARGUMENTATION

[5] Le procureur syndical réitère, à l'aide de la pièce S-6, grief collectif, que tous les griefs ont la même portée et portent sur le congé sans salaire prévu à la convention collective. Il précise que la revendication ne vise pas la mesure mais la reconnaissance de l'expérience en tenant compte du statut du salarié et la situation.

[6] En principal, le procureur soutient que tout congé de perfectionnement sans salaire devrait recevoir une reconnaissance d'expérience conforme à la charge comme si l'enseignant était demeuré en poste; c'est-à-dire qu'il y a assimilation à l'enseignement. Subsidiairement, l'expérience devrait être comme une expérience professionnelle tel que prévu à la convention collective.

[7] Pour analyser la question, il faut bien situer le contexte, soit celui du régime de la rémunération, le chapitre VI de la convention collective, et le régime du perfectionnement prévu au chapitre VII. Le premier est basé sur l'expérience et la scolarité; en l'espèce, l'expérience est celle d'enseignement réel, effectif qui peut aussi, par fiction, être assimilée en certains cas, comme le congé de maternité ou encore l'expérience pertinente.

[8] Pour le second, le régime de perfectionnement, on y prévoit un congé avec ou sans salaire et dans le présent cas, on traite du congé sans traitement. Durant ce congé, on procède à des études universitaires ou à un apprentissage en lien avec la discipline d'enseignement.

[9] Ainsi, dans les admissions, on retrouve trois (3) cas types. Le premier, celui de M. Bernard, enseignant à temps plein, qui possède un contrat en 2012-2013, ce qui maintient son lien d'emploi. Dans son cas, on a reconnu sa maîtrise pour fins de scolarité mais pas pour l'expérience.

[10] Le second, celui de Mme Boissonneault, est similaire au premier, alors que le troisième est quelque peu différent. En effet, Mme Houde a enseigné ailleurs, en anglais, et son expérience d'enseignement a été reconnue.

[11] Les dispositions conventionnées en l'espèce applicables, rappelle le procureur, sont pour la rémunération, la règle de base prévue à la clause 6-1.01,

les échelles de traitement à 6-4.00 et à l'annexe VI-I; le calcul de l'expérience se fait selon 6-2.00 pour l'enseignement (paragraphe a) à e)) et pour l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente (paragraphe f)).

[12] Les règles de cumul selon les congés sont stipulées à 6-2.02 et l'évaluation et la reconnaissance de scolarité aux fins de la rémunération à 6-3.00. Enfin, on traite du congé de perfectionnement sans salaire à 7-3.00.

[13] Le procureur fait remarquer qu'on utilise aussi le concept d'expérience en plusieurs occasions tout en mentionnant les clauses 5-3.03 (liste d'ancienneté), 5-4.06 et 5-4.07 (mise en disponibilité), 8-6.03 (formation continue). En principal, le procureur soutient que l'enseignant devrait voir son expérience reconnue comme s'il était au travail puisque, pendant son congé, certains droits sont protégés. Il fait alors une analogie avec le congé avec salaire. Ainsi, les clauses 7-2.01 à 7-2.08 prévoient les modalités applicables surtout celles reliées à la rémunération; de plus, l'enseignant peut exercer sa priorité d'emploi et cumule son ancienneté.

[14] Pour le congé de perfectionnement sans salaire, les conditions applicables se retrouvent à l'article 7-3.00. La clause 7-3.01 stipule les conditions d'application du régime d'assurance. Il peut, lui aussi, exercer sa priorité d'emploi et continue de cumuler son ancienneté toujours en vertu de la clause 5-3.04.

[15] Par contre, souligne le procureur, on se doit aussi de considérer la clause 6-2.02, plus particulièrement son dernier paragraphe :

« Sauf stipulation expresse à l'effet contraire, l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie d'un autre type de congé accumule l'expérience d'enseignement correspondante à sa charge au Collège et l'expérience pertinente conformément au présent article. »

[16] Donc, on a précisé d'abord les conditions applicables au congé avec salaire au premier paragraphe de cette clause et pour le sans traitement on doit se référer à l'« autre type de congé » mentionné aussi à 6-2.02. Il est fait mention d'une expérience correspondante à sa charge mais, toujours selon le procureur, le cumul est équivalent même sans charge effective puisque ce congé est fonction du statut; ainsi, il y a une protection proportionnelle au statut de la personne.

[17] Pour tout congé de perfectionnement, il y a cumul d'expérience selon le statut de l'employé et non le type de congé. Pour les autres types de congés, argue le procureur, la règle générale est énoncée à 6-2.02 bien que des modalités particulières sont précisées pour certains congés (mi-temps, sans solde, MED). Pour tous les autres congés, on applique l'équivalence de la charge en vertu du dernier paragraphe de 6-2.02.

[18] Le procureur fait aussi référence à d'autres types de congés où on fait état des conditions applicables comme les congés parentaux 5-6.00, pour une charge publique (5-8.05), pour une retraite progressive (5-20.06), pour un prêt de service (5-15.03), pour une réduction du temps de travail (5-17.12) et en cas d'invalidité (5-5.59). Certains congés prévoient la reconnaissance de l'expérience et d'autres non mais, à son avis, tous les autres congés sont visés par la règle générale. Sinon, le texte du paragraphe n'aurait aucun sens puisqu'on parle comme s'il y avait une charge; on ne peut donc accorder moins de protection pour les autres congés. On ne peut ainsi restreindre le sens du libellé de la règle générale et on ne peut nier la protection puisqu'il s'agit d'une activité pertinente (congé de perfectionnement) donc ce serait encore plus pertinent que bien d'autres congés.

[19] Dans tous les cas, on applique le régime de reconnaissance de la scolarité; est-ce que pour un congé d'études, il y aurait double reconnaissance scolarité et expérience? Si on répond oui à la question, le procureur soutient qu'elle n'est pas interdite et qu'il y a interaction.

[20] Dans le cas du congé avec salaire, il y a reconnaissance comme si au travail bien qu'on apporte certaines nuances dans l'application des deux (2) régimes. De plus, des activités acceptables comme perfectionnement n'apportent pas plus de scolarité comme le cas d'immersion où il n'y a pas double reconnaissance. Il cite aussi le cas possible de double reconnaissance, soit celui d'études de maîtrise combinées à un travail pertinent. Ainsi, donc, il n'y a pas de position de principe qui l'empêche.

[21] Si tel argumentaire n'était pas retenu, le procureur du Syndicat prétend que l'expérience acquise devrait à tout le moins être reconnue comme expérience professionnelle pertinente. Selon lui, la notion décrite dans le Petit Robert est assez large pour y englober le perfectionnement incluant les cours universitaires.

[22] Une activité professionnelle est une activité de travail dans son domaine, en l'espèce l'enseignement, et pour qu'il y ait perfectionnement, ce lien doit exister. Cependant, il ne s'agit pas nécessairement d'études créditées, il peut aussi s'agir de techniques, stages ou recherche; on fait alors mention du cas de Mme Houde pour qui l'activité a été créditée comme ce devrait l'être dans le cas d'études universitaires pertinentes qui constituent des activités professionnelles.

[23] Enfin, le procureur reconnaît que la jurisprudence existante ne porte que sur une certaine interprétation des textes et que les arguments apportés par le Syndicat y répondent. Il souligne qu'il n'existe pas de décision contraire et que les dispositions actuelles méritent d'être analysées. Il demande au tribunal de conserver juridiction pour les objections et la détermination du quantum.

[24] La procureure du Collège réfère d'abord le tribunal aux dispositions conventionnées. D'abord, le régime de calcul de l'expérience est prévu à l'article 6-2.00 de la convention collective. L'article 6-2.01 précise aux alinéas a) à e) ce que constitue une année d'expérience. Par la suite, l'article 6-2.01 f) précise qu'un enseignant peut se faire reconnaître de l'expérience autre qu'en enseignement s'il s'agit d'expérience professionnelle ou industrielle pertinente dans un autre domaine que l'enseignement.

[25] À l'article 6-2.02, il est précisé que l'enseignante ou l'enseignant qui bénéficie 1) d'un congé, d'une absence ou d'une libération pour activités syndicales (article 3-2.08), 2) d'une assignation provisoire (article 5-11.00), 3) d'un congé pour activités professionnelles (article 5-7.00) ou de perfectionnement avec salaire (7-2.00) est réputé enseigner aux fins du calcul de l'expérience.

[26] Les parties ont spécifiquement prévu que le congé de perfectionnement avec salaire donnait droit à une année d'expérience d'enseignement. Il s'agit d'une fiction négociée, car l'enseignant dans cette situation n'enseigne pas au cégep, il se perfectionne. Or, les parties ont convenu que pour ce type de congé de perfectionnement avec salaire et d'autres congés bien spécifiques, on accorderait de l'expérience en plus de la scolarité additionnelle, s'il y a lieu.

[27] Le Syndicat demande que la période où l'enseignant est en congé de perfectionnement sans salaire soit considérée comme générant de l'expérience d'enseignement et subsidiairement, de l'expérience professionnelle pertinente. Or, pour en arriver à une telle conclusion, il faudrait ajouter à la convention collective et en dénaturer la portée négociée.

[28] En effet, l'analyse des dispositions de la convention collective dans son ensemble permet d'établir que pour qu'on accorde de l'expérience d'enseignement :

- 1) Il faut enseigner. Les règles de reconnaissance et de calcul sont en effet édictées à l'article 6-2.01.
- 2) À défaut d'enseigner, il existe des situations qui donnent lieu à une fiction juridique : les parties ont convenu que l'enseignant est réputé enseigner, même si dans les faits, il n'enseigne pas. L'article 6-2.02

contient une telle fiction pour 3 situations spécifiques : lors d'un congé, d'une absence ou d'une libération pour activités syndicales (article 3-2.08), lors d'une assignation provisoire (article 5-11.00) et lors d'un congé pour activités professionnelles (article 5-7.00) ou de perfectionnement avec salaire (article 7-2.00).

Le congé de perfectionnement sans salaire n'est pas nommé dans cette liste. Les parties ont pris la peine de préciser que c'est le congé de perfectionnement avec salaire qui donne lieu à la fiction. Prétendre que le congé de perfectionnement sans salaire est visé dénature la portée et le sens de l'énumération.

- 3) Les parties ont précisé à plusieurs endroits que, malgré le fait que l'enseignant n'enseigne pas, son expérience continue de s'accumuler.
- 5-6.57 : Durant le congé de maternité prévu à la clause 5-6.08 et les six (6) premières semaines de la prolongation prévue à la clause 5-6.11, durant les congés de paternité prévus aux clauses 5-6.22 et 5-6.23 et durant les congés pour adoption prévus aux clauses 5-6.30, 5-6.31 et 5-6.32, l'enseignante ou l'enseignant bénéficie, si elle ou il y a normalement droit, des avantages suivants : (...) accumulation de l'expérience.
 - 5-6.59 : En ce qui a trait au calcul de l'ancienneté aux fins des modalités de la sécurité d'emploi et de l'expérience, la période de congé prévue aux clauses 5-6.08, 5-6.23, 5-6.32, 5-6.40 et 5-6.45 est comptée comme si l'enseignante ou l'enseignant était au travail.
 - 5-10.07 : absences et congés pour raisons familiales. Durant les absences et congés prévus aux clauses 5-10.05 et 5-10.06, l'enseignante ou l'enseignant : accumule son ancienneté et son expérience.
 - 5-17.12 : Pendant la durée de sa participation au programme de réduction volontaire du temps de travail, l'enseignante ou l'enseignant se voit reconnaître l'expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme.
 - 5-20.06 : L'enseignante ou l'enseignant continue d'accumuler son ancienneté et son expérience comme si elle ou il ne participait pas au programme de retraite progressive.

[29] Tout en invoquant le principe de l'effet utile, la procureure soumet que les parties n'ont pas parlé pour rien dire. Il faut donner un sens et une portée aux dispositions négociées. La doctrine et la jurisprudence citée en annexe en font foi.

[30] Une analyse de l'ensemble des dispositions de la convention collective permet d'établir que quand les parties ont voulu que l'expérience continue de s'accumuler pendant un congé, elles l'ont prévu. Donc, quand la convention collective ne le prévoit pas alors qu'on a pris la peine de le préciser pour plusieurs cas, il faut raisonnablement conclure que les parties ont choisi de ne pas permettre l'accumulation d'expérience.

[31] La procureure propose ensuite d'analyser spécifiquement ce que prévoit la convention collective pour le congé de perfectionnement. Tout d'abord, l'article 7-2.00 traite du congé de perfectionnement avec salaire.

« 7.2-01 : L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire est considéré à l'emploi du Collège avec les droits et les avantages prévus aux présentes stipulations.

7-2.08 : L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire, conformément au présent article, est considéré à l'emploi du Collège avec tous ses droits, ses obligations et ses privilèges pendant la durée de ce congé, sous réserve des clauses 5-2.02 et 5-2.09. »

[32] Ensuite, l'article 7-3.00 traite spécifiquement du congé de perfectionnement sans salaire.

« 7-3.01 : L'enseignante ou l'enseignant en congé de perfectionnement sans salaire est considéré à l'emploi du Collège. Elle ou il continue à participer au régime de base d'assurance-maladie en versant la totalité des primes. Cependant, pour continuer à bénéficier des avantages découlant des autres régimes d'assurances collectives et des autres bénéfices provenant de plans de groupe, y compris le régime de retraite, l'enseignante ou l'enseignant en assume le coût total, à la condition que les contrats cadres ou les régimes de retraite le permettent. »

[33] On constate donc que l'enseignant en congé de perfectionnement avec salaire conserve tous ses droits et privilèges durant son congé, alors que lors d'un congé de perfectionnement sans salaire, on précise seulement qu'il demeure à l'emploi du Collège, sans lui accorder tous les droits et privilèges.

[34] Les parties ont traité ces deux congés de façon différente en leur accordant, autant dans les articles spécifiques sur le calcul de l'expérience que dans les modalités propres à ces congés, des bénéfices bien distincts et précis.

[35] Les parties ont convenu, pour le cumul de l'ancienneté, des dispositions suivantes :

a) Durant une absence, une libération ou un congé prévu à la convention collective, à moins de dispositions à l'effet contraire. (article 5-3.04)

[36] Le Collège calcule donc l'ancienneté durant le congé de perfectionnement sans salaire sur la base du contrat octroyé à l'enseignant qui se prévaut d'un congé.

[37] Au regard de l'argument subsidiaire du Syndicat, la procureure souligne que l'expérience professionnelle ou industrielle pertinente est définie à l'article 1-2.18 comme en relation avec la discipline enseignée. Elle soutient que les expériences de perfectionnement sont déjà régies par l'article 6-3 de la convention collective. Pour le Collège, le seul fait de se perfectionner ne constitue pas une expérience professionnelle ou industrielle pertinente, mais bien une scolarité additionnelle si l'enseignant obtient des crédits additionnels lui donnant droit à de la scolarité additionnelle. Il faut distinguer expérience et scolarité; de plus, l'ancienneté basée sur la charge s'applique pour l'exercice de la priorité d'emploi mais il n'y a pas d'automatisme pour la reconnaissance de l'expérience.

[38] Aucun des enseignants qui réclament la reconnaissance d'expérience pour la durée de leur perfectionnement sans salaire n'a enseigné au Collège. Par contre, Mme Houde a déposé une attestation d'expérience d'enseignement et le Collège lui a reconnu cette expérience effectuée durant son congé de perfectionnement sans salaire. Il n'y a pas eu d'automatisme : comme elle n'était pas réputée enseigner, elle a donc dû le démontrer.

[39] En l'espèce, il n'y a pas eu de demande de reconnaissance d'expérience professionnelle, sauf pour Mme Houde. La procureure réitère que le dernier paragraphe de 6-2.02 vise les charges à temps partiel puisque le premier et le quatrième paragraphes touchent les charges à temps complet. On ne peut donc

prétendre qu'on vise le congé sans salaire alors qu'on l'aurait fait erronément partout.

[40] Ces clauses n'ont pas été modifiées depuis trente (30) ans, souligne la procureure, et si les parties avaient voulu le faire, il leur était tout à fait loisible de le faire. Donc, une telle interprétation ajouterait à la convention collective, ce que les parties n'ont pas voulu faire.

[41] Elle rappelle que l'article 6-2.00 prévoit des conditions bien précises pour les congés à temps complet, ce qu'on s'est abstenu de faire à l'article 7-3.00 traitant des congés de perfectionnement sans salaire. Il faut donc donner un sens à ces dispositions, car si on avait voulu leur en donner un autre, on l'aurait écrit, de même pour le paragraphe cinq (5) de la clause 6-2.02.

[42] Enfin, il est clair que les parties ont voulu distinguer les congés avec et sans salaire, de même que les conditions applicables; à titre d'exemple, la procureure cite le congé pour charges publiques où on l'a spécifié même s'il ne s'agit pas d'enseignement.

[43] Pour toutes ces raisons, elle réclame le rejet des griefs, sinon de conserver juridiction pour que le Collège puisse faire valoir ses objections dont il a été fait mention en conférence préparatoire.

LA DÉCISION ET SES MOTIFS

[44] Sous réserve de la présentation d'objections soulevant la recevabilité des griefs, on a demandé au tribunal de rendre une décision au regard des dits griefs réclamant la reconnaissance de l'expérience pour un congé de perfectionnement sans salaire.

[45] À partir d'une série d'admissions établissant les faits, les parties ont convenu de présenter trois (3) cas tout en précisant qu'on recherchait la même conclusion pour tous les griefs qui avaient donc tous la même portée y incluant le grief collectif.

[46] Cette question ayant déjà fait l'objet de quelques décisions arbitrales concluant unanimement au rejet de tels griefs, le procureur du Syndicat soutient qu'il répondra à tous ces arguments et qu'il faut donc analyser la question sous ce nouvel angle.

[47] Ainsi, son argument principal est à l'effet que tout congé de perfectionnement sans salaire devrait engendrer la reconnaissance d'une expérience conforme à la charge comme si l'enseignant était en poste; on assimile ainsi le congé à l'enseignement. Subsidiairement, on devrait à tout le moins reconnaître une expérience professionnelle telle que définie à la convention collective.

[48] Tout en faisant un parallèle avec le congé de perfectionnement avec salaire pour lequel on reconnaît spécifiquement à la convention collective une expérience correspondante, le procureur prétend que le congé de perfectionnement sans salaire devrait aussi permettre telle reconnaissance puisque ce congé permet des études universitaires ou apprentissages en lien avec la discipline d'enseignement.

[49] Pour ce faire, il réfère le tribunal aux dispositions de la convention collective qui confèrent certains droits aux employés durant ces congés comme l'exercice de la priorité d'emploi et le cumul d'ancienneté. En l'absence d'une disposition spécifique pour reconnaître l'expérience dans le cas d'un congé de perfectionnement sans salaire, le procureur invoque l'article 6-2.00, plus particulièrement la clause 6-2.02, dernier paragraphe.

[50] Ainsi, pour l'enseignant à temps complet en congé de perfectionnement avec salaire, il y a reconnaissance en fonction de son statut et on n'a pas à utiliser la clause 6-2.02 dernier paragraphe. Cependant, pour l'employé en congé de perfectionnement sans salaire, il n'y a pas de prévision spécifique à cet égard et c'est pourquoi on doit se référer à ce paragraphe de la clause 6-2.02 qui traite des « autres types de congé » et qui devient la règle générale pour tout congé de perfectionnement. On doit donc considérer le statut de l'enseignant et le congé doit être nécessairement pertinent à la tâche.

[51] Pour illustrer sa position, le procureur syndical a cité plusieurs clauses de la convention collective traitant de certains congés et des droits et avantages afférents à ces congés comme les congés parentaux, les prêts de service, l'invalidité et bien d'autres. Il y a donc des modalités particulières pour ces congés, mais, selon lui, la règle générale de la clause 6-2.02 (dernier paragraphe) s'applique aux autres congés.

[52] Toujours selon le procureur, on ne peut restreindre le sens et la portée de cette clause et accorder moins de protection que les autres congés. Le congé de perfectionnement constitue une activité pertinente et même plus que bien d'autres congés. De plus, en aucun temps la convention collective n'interdit telle reconnaissance et il n'y a pas de position de principe qui l'empêche à telle enseigne qu'on pourrait avoir double reconnaissance dans le cas des études de maîtrise combinées à un travail pertinent.

[53] Le tribunal convient qu'il faut considérer cette nouvelle approche en analysant justement ces dispositions conventionnées. Sans faire l'analyse exhaustive de tous ces congés et leurs modalités, on doit se questionner sur le sens et la portée de la clause ici invoquée. En effet, avant de lui conférer une portée générale comme le voudrait le Syndicat, il faut bien analyser son libellé et y déceler l'intention des parties.

[54] En telle matière, le tribunal doit se laisser guider par deux (2) règles fondamentales dans l'interprétation des textes et la portée qu'on leur accorde. En effet, on ne peut ignorer que les parties ne parlent pas pour ne rien dire et qu'il faut donc donner un sens utile à leurs propos et, en second lieu, il est bien clair que, dans l'exercice de sa compétence, un arbitre ne peut modifier un texte ni ajouter à la convention collective.

[55] En l'espèce, il faut reconnaître que chaque fois que les parties ont voulu établir des droits et avantages à l'égard de certains congés, elles l'ont fait expressément et on peut évidemment le constater par tous les exemples fournis par le Syndicat. Il est donc logique de croire que si on avait voulu le faire pour d'autres congés ou absences, on aurait poursuivi dans la même veine, c'est-à-dire qu'on l'aurait sûrement mentionné. A contrario, une disposition générale applicable à toutes les situations aurait été énoncée.

[56] En ce sens, il est plutôt difficile de penser que les parties aient voulu ainsi utiliser ces deux (2) façons de faire. Avant de donner une portée aussi générale à un paragraphe de la clause 6-2.02 comme le soutient le Syndicat, il faut situer ce paragraphe dans l'ensemble de la clause 6-2.02.

[57] L'article 6-2.00 prévoit les règles de reconnaissance et de calcul de l'expérience. La clause 6-2.02 énonce trois (3) situations spécifiques, soit une libération pour activités syndicales, une assignation provisoire et un congé pour activités professionnelles ou de perfectionnement avec salaire.

[58] Comme le souligne la procureure patronale, il n'est nullement fait mention du congé de perfectionnement sans salaire. Alors pourquoi, en même temps, décider de l'ignorer et vouloir donner une portée aussi générale au texte pour pouvoir le couvrir? La réponse peut se retrouver dans toutes les autres dispositions où les parties ont spécifiquement convenu des modalités, conditions et avantages applicables.

[59] Le soussigné ne peut, à l'instar de tous les arbitres ayant eu à disposer d'un tel litige, conclure que les parties auraient voulu agir comme le prétend le Syndicat alors que tout démontre que si elles avaient eu le désir de reconnaître l'expérience pour un congé de perfectionnement sans salaire, elles l'auraient spécifiquement énoncé comme elles l'ont fait dans tous les autres cas, tels la

maternité, les congés familiaux et plusieurs autres dont le congé de perfectionnement avec salaire.

[60] Malgré le fait qu'on puisse établir certaines similitudes entre le congé de perfectionnement avec ou sans salaire, il n'en demeure pas moins que le tribunal se doit de constater l'intention évidente des parties, de par la rédaction des textes et leur libellé, de ne pas reconnaître l'expérience lors d'un congé de perfectionnement sans salaire.

[61] À cet égard, plusieurs arbitres, dont les décisions sont citées en annexe, ont invoqué le principe de « *expressio unius est exclusio altereius* » dont, entre autres, M. François Hamelin :

« En supposant que les parties sont logiques et n'ont pas parlé pour ne rien dire, on peut normalement déduire des termes expressément formulés certaines conclusions raisonnables et vraisemblables dont celle qui nous est inspirée la maxime « *expressio unius est exclusio altereius* ». En effet, si l'article 13.02 mentionne spécifiquement un élément d'un ensemble et pose à son sujet une règle précise, à savoir que le congé de deuil d'une journée doit se prendre le jour même des funérailles, on doit présumer logiquement que cette règle ne s'applique pas à l'égard des autres éléments où elle a été omise (et même remplacée au profit d'une autre comme dans le cas de congés de deuil de trois ou cinq jours). »

[62] Subsidièrement, le Syndicat demandait la reconnaissance d'une expérience professionnelle ou industrielle pertinente puisque le perfectionnement n'est pas uniquement constitué d'études universitaires mais peut aussi inclure les techniques, les stages et même la recherche. À cet égard, il rappelait la reconnaissance de l'expérience pour une des plaignantes, Mme Houde.

[63] Il est vrai que la notion définie à la convention collective est assez large tout comme celle qu'on retrouve au Petit Robert. Cependant, encore là, les parties n'ont pas explicitement reconnu telle expérience lors d'un congé de perfectionnement sans salaire. De plus, la convention collective prévoit les règles applicables, soit un travail continu avec un début et une fin d'emploi dont doit faire mention l'attestation de service.

[64] En aucun temps, l'Employeur n'a reconnu une expérience professionnelle lors d'études et pour ce faire, il faudrait que la convention collective y pourvoie

donc qu'elle soit modifiée pour y ajouter telle disposition. Dans le cas de Mme Houde, il a été démontré qu'elle avait enseigné et c'est pourquoi on a reconnu son expérience. Il n'est pas dans les pouvoirs de l'arbitre d'ajouter à la convention collective, seul privilège des parties négociantes.

[65] Pour toutes les raisons précédemment invoquées, plus particulièrement en vertu des dispositions de la convention collective et leur libellé, l'arbitre soussigné ne peut souscrire aux prétentions syndicales.

[66] En conséquence, après avoir analysé la preuve et l'argumentation, considéré la doctrine et la jurisprudence, en conformité avec la convention collective et la Loi, le tribunal

- **Rejette les griefs soumis et identifiés en première page.**

En foi de quoi, j'ai signé à Québec, le 10 octobre 2013.

Pierre A. Fortin, arbitre

Annexe

ANNEXE

Documentation citée et consultée

1. *Syndicat des professeurs de la région de Chicoutimi et Collège de Chicoutimi*, S.A.E. 2403
2. *Syndicat des professeurs et professeurs de la région de Jonquière et Collège de Jonquière*, S.A.E. 2974
3. *Syndicat international des travailleurs de la boulangerie, confiserie et du tabac, section locale 55 et Boulangeries Weston ltée.*, D.T.E. 84T-718 (T.A.)
4. *Syndicat des enseignants des Vieilles-Forges et Commission scolaire de Trois-Rivières*, S.A.E. 2119
5. *Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9324 et Compagnie Sorevco inc.*, AZ-50192753 (T.A.)
6. *Syndicat canadien de la fonction publique et Centre hospitalier Beauce-Etchemin*, AZ-00145070 (T.A.)
7. CÔTÉ, P-A., *Interprétation des lois*, 4^e édition, Montréal, Éditions Thémis, 2009, p. 316-320