
**ARBITRAGE DE GRIEF
SELON LA LOI DE 1995 SUR LES RELATIONS DE TRAVAIL - ONTARIO
(L.O 1995, c. 1 Annexe A)**

ENTRE:

L'UNIVERSITÉ LAURENTIENNE
(« L'UNIVERSITÉ » ou «L'EMPLOYEUR»)

ET:

L'ASSOCIATION DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
DE L'UNIVERSITE LAURENTIENNE
(« L'ASSOCIATION » ou «L'APUL»)

ET :

MARIE BERNIER
(«LA CANDIDATE» ou «LA PLAIGNANTE»)

Demande de permanence

SENTENCE

Tribunal:	François Bastien, arbitre unique
Procureur de l'Association:	M ^e Vaino Poysa, Green & Chercover Assisté de: M. Anis Farah, Prés. APUL et M ^{me} Linda St-Pierre, Agent principal de griefs
Procureur de l'Université:	M ^e Marc Huneault, Weaver, Simmons Assisté de: M ^{me} Lisetta Chalupiak, conseillère en ressources humaines
Lieu de l'audience et dates :	Sudbury (Ont.), les 18-19 août, 14-15-16 septembre 2010, ainsi que les 12-13, et 17-18-19 janvier 2011
Date de la sentence:	le 16 mars 2011

**ANTEA INC.
1004-15 (OX)
S/A-84-11(OX)**

I **INTRODUCTION**

[1] Le grief dont traite la présente sentence porte sur le refus de l'Université (« l'Employeur » ou « l'Université ») d'accorder la permanence au professeure Marie Bernier (« la candidate » ou « la plaignante »). L'Association qui la représente soumet que sa demande répondait aux exigences énoncées dans la convention collective. À son avis, la recommandation du comité mandaté à cette fin (« comité du corps professoral de la Faculté », ou le C.C.P.F ou, dans sa forme abrégée utilisée à l'audience et retenue ici, « le CPF ») de lui refuser sa permanence, et la décision subséquente du vice-recteur de confirmer ce refus, sont empreintes de nombreuses erreurs procédurales et qu'elles violent les dispositions de la même convention collective.

[2] L'Université réplique que le refus de sa demande de permanence est le résultat d'un processus rigoureux d'évaluation de sa candidature et que toutes les étapes prévues par la convention collective ont été pleinement suivies.

[3] Dans le grief déposé au nom de la candidate le 28 mai 2009, l'Association définit ainsi les circonstances et l'objet de sa contestation :

M. Bernier has applied for tenure in September, 2008. A letter from the Vice-President Academic, dated April 15, 2009, is denying tenure to M. Bernier. The Vice-President Academic claims to have based his decision upon the letters of evaluation from the Faculty of Humanities Personnel Committee (FPC), from the Dean and from the Department.

Due to the insufficient number of tenured professors in her department, part of her evaluation was done by two Full professors from other departments (History and Philosophy) as per an MOA between the University and LUF.A.

While the Department and the Dean recommended in favour of granting tenure to M. Bernier, the FPC recommended unanimously against it. Contrarily to previous practice, the Vice-President has not only reversed the Dean's recommendation, but not even sent back the file to the FPC.

It is our opinion that, through his letter dated March 16, 2009, the FPC had committed several procedural mistakes, particularly by making assertions that are not based on evidence, contrarily to 5.50.6 (i), including: 1) a grave error of judgment by ignoring the statistical evidence from the teaching evaluations of Dr. Bernier, 2) misreading the research section of her file by ignoring evidence of her most important contributions (completion of the Ph. D., followed by engaging into on-going research projects and publications), and 3) ignoring evidence about her contributions to the University through committee work.

Further, due to the delay in implementing the 2008-2011 Collective Agreement, M. Bernier was not made aware of the full new provisions of Article 5.50 and, therefore, did not know she was allowed to respond to comments made in the letter of assessment from the Department and did not respond in writing to such comments; as a result, the FPC went on remarking that her absence of a response was evidence of her unwillingness to give more details on her collaborative research work.

[4] Après avoir indiqué que les articles 5.50, 5.60, et tous les autres susceptibles de s'appliquer sont ceux visés, le grief définit ainsi le remède qu'il recherche aux violations alléguées :

Grant tenure to Dr. Bernier upon due consideration of the evidence contained in her file given that such evidence corresponds to what is reasonably required in the Faculty of Humanities for tenure, and as recommended by both her Dean's and her department's evaluations.

[5] J'ai reçu le mandat d'agir en qualité d'arbitre unique à l'égard de l'audition de ce grief le 12 avril 2010. Aucune question n'a été soulevée quant au respect de la procédure de grief ou de la compétence de l'arbitre à trancher les questions permettant d'en disposer.

[6] Les audiences concernant ce grief ont eu lieu à Sudbury, Ontario, les 18-19 août, 14-15-16 septembre 2010, ainsi que les 12-13, et 17-18-19 janvier 2011.

[7] Les procureurs y sont allés de remarques préliminaires avant la présentation de leur preuve respective. Il n'y a pas lieu de les reprendre ou de les résumer ici sinon que pour éclairer ou compléter, le cas échéant, certains des arguments formulés lors des plaidoiries.

II

LES FAITS

[8] La preuve documentaire comprend, entre autres, tout le dossier de candidature à la permanence de la plaignante (curriculum vitae, évaluations de cours par ses étudiants, les syllabus de cours, les évaluations du département et de la doyenne, etc.), la liste des membres du CPF, la lettre de recommandation du CPF suggérant le refus de sa demande et la lettre du vice-recteur acceptant cette dernière recommandation.

[9] La preuve testimoniale comprend, du côté de l'Association, les témoignages du Dr Marie Bernier et de l'ex-président de l'Association M. James Christopher Ketchen et, du côté de l'Université, les témoignages du Dr Patrice Sawyer, vice-recteur à la recherche et à l'enseignement (Affaires francophones) et de M. Lionel M. Bonin, président du CPF chargé du dossier de la candidate.

[10] Au terme d'échanges survenus entre les parties à la suite d'une objection de l'Employeur à la demande syndicale de dépôt des évaluations de cours d'autres professeurs par leurs étudiants, les parties ont convenu des trois admissions suivantes :

- 1- *Les évaluations des étudiants de 1^{ère} année ont tendance à être plus basses que celles de niveau supérieur.*
- 2- *Les évaluations des étudiants de cours obligatoires ont tendance à être plus basses que celles de cours optionnels.*
- 3- *Les évaluations des étudiants pour les cours obligatoires qui tombent en dehors de leur domaine d'études ont tendance à être plus basses que celles de leur domaine d'études.*

[11] *Cadre institutionnel et procédure entourant une demande de permanence.* Le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (Affaires francophones) M. Patrice Sawyer et le Dr James Ketchen, le président de l'Association à l'époque pertinente, expliquent et commentent le déroulement du processus entourant l'examen d'une demande de permanence à l'Université, notamment le rôle et le fonctionnement du comité départemental et le comité du corps professoral de la faculté (« le CPF »), deux groupes importants chargés d'évaluer un dossier de candidature. L'un et l'autre ont une solide expérience non seulement du fonctionnement du processus au sein de l'Université mais aussi de son évolution au fil du temps.

[12] Embauché d'abord à contrat en 1994 et devenu professeur titulaire en 2003, le Dr Sawyer a été tour à tour directeur du département de mathématiques et d'informatique, doyen de la faculté des Sciences et génie et, en 2008, vice-recteur intérimaire jusqu'à ce qu'il le devienne en plein titre en décembre 2009. Le 1^{er} novembre 2010, son titre est modifié et devient *Vice-recteur, Affaires francophones, recherche et études supérieures*. Il a été membre du conseil de l'Association pendant deux ans et, également, président d'un CPF mais autre que celui des Humanités.

[13] Il indique que les nominations d'un professeur à l'Université sont de deux types. L'un est une embauche chaque année sans aucune obligation de renouvellement de contrat; l'autre, une embauche à l'essai moyennant un

contrat de cinq (5) ans qui débouche sur la permanence. Ce contrat doit être renouvelé toutefois au cours de sa 3^e année à la demande de son détenteur.

[14] Avant le 30 septembre de l'année de renouvellement, la candidate doit fournir à cette fin aux divers comités ou organismes d'évaluation (département, doyen, CPF et vice-recteur) des preuves telles que son dossier académique, ses travaux d'érudition et les lettres du doyen relatives à son dossier. Les membres du CPF peuvent prendre connaissance de tous ces renseignements avant la réunion d'évaluation proprement dite. Les lacunes relevées au cours de cette évaluation sont communiquées aux candidats et, si leur rendement est jugé satisfaisant, leur contrat est renouvelé. À compter de cette date, il leur reste deux ans pour obtenir leur permanence.

[15] Un CPF existe pour chaque faculté, pour la gestion et pour les bibliothèques, en plus d'un autre, entièrement francophone, pour les professeurs qui veulent être évalués par des collègues francophones et qui en font la demande. M^{me} Bernier n'a pas fait une telle demande. Un CPF est constitué de sept (7) membres et d'un membre suppléant en cas d'absence de l'un des premiers, et il doit compter au moins trois professeurs titulaires. Ceci n'est pas une contrainte importante pour les grandes facultés, note le vice-recteur, car elles en comptent normalement sept.

[16] Les membres du CPF reçoivent des instructions sur le processus d'évaluation et sur leurs responsabilités à cet égard lors d'une rencontre présidée par le président de l'Association et le vice-recteur et tenue généralement avant l'amorce de ses travaux. Le Dr Sawyer indique que tel fut le cas en l'espèce. Accompagné du Dr Ketchen, il a mis l'accent à cette occasion sur l'importance d'éviter les conflits d'intérêt ou les vues biaisées. Un candidat éprouvant des craintes à cet égard peut s'adresser au président du CPF pour demander une récusation.

[17] Pour le président Ketchen, quatre sujets retiennent surtout l'attention lors de telles rencontres : les conflits d'intérêts, les partis pris, la nature de l'exercice dans lequel ils sont engagés et dont l'essentiel consiste à déterminer les raisons de leur décision, et le besoin de respecter les dispositions de la convention collective.

[18] À cet égard, le souci principal de l'Association, confie-t-il, est de veiller à doter la présidence des CPF de toute l'autorité nécessaire puisque les membres de ces comités sont aussi les siens, une situation qui rend leur travail difficile lors de l'examen de questions aussi importantes que la permanence. D'autant plus que le recrutement de membres intéressés à y siéger sur des CPF demeure toujours un défi. L'Association les invitait donc à être très vigilants à l'égard du respect des dispositions de la convention collective pour éviter de donner prise à des griefs si les choses tournaient mal.

[19] Il ajoute que, lors de la négociation de 2008, l'Association a révisé d'ailleurs, de façon importante, les clauses entourant le rôle du département et du doyen dans le processus d'évaluation d'un dossier de permanence. On jugeait important de démarquer le rôle du doyen et du président du CPF, ce dernier étant celui à qui revenait la responsabilité de guider et de diriger tout le processus en cause alors qu'il n'avait pas été impliqué dans les éléments essentiels du dossier.

[20] Il en allait de même du rôle du vice-recteur parce que c'est à lui que revient ultimement la responsabilité de décider du sort d'un dossier. Ainsi, dans les directives qu'elle donne aux membres d'un CPF, l'Association insiste beaucoup sur le besoin pour le vice-recteur de considérer les quatre éléments en cause dans chacun des dossiers, soit la lettre du doyen, la lettre du département, le dossier individuel et l'évaluation du CPF, pour être en mesure de fournir une décision pleinement motivée.

[21] La procédure d'évaluation au sein d'un département a été modifiée de façon importante au fil des ans. Le principal changement, selon le Dr Ketchen, touche à l'élimination de la pratique antérieure en vertu de laquelle la lettre d'évaluation était transmise sous le couvert de l'anonymat. Pour éviter la possibilité de règlement de comptes («*taking a stab or gang up on somebody*»), ou simplement des problèmes d'interprétation, les parties ont convenu au terme d'un long processus et tout en réservant au vice-recteur la décision finale, de régler ce problème en modelant cette étape sur celle du CPF, c'est-à-dire sur une analyse approfondie du dossier, et un processus de révision et de vérification de la lettre de recommandation.

[22] Ainsi envisagée, la tâche est confiée au comité d'évaluation du département sur lequel doivent siéger, selon la convention collective, au moins quatre (4) professeurs détenant la permanence et dont est exclu un professeur du département s'il est membre du CPF. En raison d'un nombre insuffisant de membres éligibles au sein du département d'études françaises, les représentants de l'Université et de l'Association ont signé le 11 novembre 2008 un protocole d'accord désignant M^{me} Carolle Gagnon et M. Gratien Allaire, professeurs au département de philosophie de l'Université de Sudbury et d'histoire respectivement.

[23] Ce comité reçoit le dossier de candidature d'un aspirant à la permanence, lequel comprend généralement sa lettre de demande décrivant son contenu, le *curriculum vitae* de forme habituelle, les activités d'enseignement (syllabus de cours, matériels connexes et évaluation des étudiants), les réalisations de recherche ou travaux d'érudition (souvent des copies d'articles), les évaluations annuelles du doyen, et tout autre document de nature à appuyer la demande. À l'exception de la rétroaction de la doyenne qui, elle-même, ne reçoit pas la lettre du département lors de sa propre évaluation et, bien sûr, sa lettre à venir, c'est le même dossier que celui transmis au CPF.

[24] À la demande du directeur du département, les membres du comité se réunissent pour discuter du dossier, après quoi ils votent. Un membre absent fournit une lettre avec son vote. Le directeur ou la directrice rédige ensuite une lettre qu'il ou elle circule auprès des membres pour leur approbation. La directrice transmet la version finale de cette lettre au président du CPF indiquant la recommandation du comité et ses raisons et, le cas échéant, la position dissidente. S'il arrive que la lettre ne reflète pas cette dernière, un membre peut lui-même transmettre sa dissidence au président du CPF avec copie à la candidate.

[25] À l'étape du CPF, l'essentiel de cette procédure est répété. Avant la rencontre convoquée par le président, les membres ont l'occasion de prendre connaissance du dossier de candidature, enrichi maintenant des lettres d'évaluation du doyen et du département et que le président met à leur disposition dans une pièce adjacente au bureau du doyen.

[26] Lors de la rencontre, le candidat est invité à se présenter à une entrevue et à répondre aux questions des membres. Il peut y faire une courte présentation. À la fin de cette entrevue, les membres discutent entre eux des points forts et des points faibles de la candidate. On leur remet ensuite un formulaire standard sur lequel ils inscrivent leur recommandation et qui comporte des espaces pour noter les raisons pour chacune des catégories d'évaluation (enseignement, recherche et service à la communauté). Tout se déroule dans la même salle. Le président prépare ensuite une lettre décrivant la recommandation avec les raisons correspondantes. Cette lettre est circulée auprès des membres pour obtenir leur accord. Finalisée, la lettre du président est envoyée au vice-recteur avec copie à la candidate pour lui donner l'occasion de la commenter, comme dans le cas de la lettre du département.

[27] Les membres du CPF votent en remplissant un formulaire. Cinq (5) votes sur sept (7) sont nécessaires pour accueillir une demande de permanence, contrairement à une demande de renouvellement qui n'exige que la majorité simple. La réponse du comité est adressée à la candidate et au vice-recteur. Ce dernier reçoit à ce titre tous les documents constituant le dossier de candidature, incluant les évaluations mentionnées, les recommandations du département et du CPF, ainsi que toutes les lettres de la candidate. Il fait son propre examen de ce dossier dans les délais prévus à la convention, sans quoi il y a renouvellement automatique du contrat pour l'année suivante mais qui ne donne pas ouverture à une 2e demande de permanence.

[28] Selon le vice-recteur, le CPF évalue les travaux d'érudition à partir de l'information de base contenue dans le curriculum et de tous les autres documents pertinents présentés (articles, actes des congrès, etc.). Un article évalué à l'externe est celui acheminé à une revue scientifique pour publication et examiné par des évaluateurs. Une façon de valider les travaux d'érudition et, à ses yeux, un élément fort important d'un dossier, un article arbitré accepté assure de plus une dissémination plus grande de la connaissance. En l'absence de tels articles, la candidate doit faire ressortir l'impact et la valeur de sa recherche et soumettre des copies d'articles pour permettre aux membres d'en évaluer la valeur. Ce sont à son avis des articles produits ou en instance de l'être.

[29] Le Dr Ketchen souligne qu'en matière d'évaluation des travaux d'érudition définis à l'article 5.15.21, l'ordre de priorité demeure fonction des tâches envisagées et répond au besoin de flexibilité d'équilibrer les éléments du dossier tel que l'envisage la clause 5.60.3 (c) (v), notamment à l'égard de l'enseignement qui constitue un moyen de disséminer les connaissances acquises par la recherche. Il revient au candidat, par tous les moyens qu'il juge appropriés, de démontrer dans son dossier portant sur ce sujet la nature et l'étendue de ses activités en matière de travaux d'érudition.

[30] Il estime par ailleurs que le parachèvement et la soutenance de thèse constitue un travail d'érudition au sens de la convention collective. En raison des difficultés de recrutement, ce n'est nullement une anomalie à cette université que de travailler à sa thèse tout en enseignant. Il précise que lui-même a été embauché sans avoir son doctorat et qu'on l'a considéré à ce titre subséquemment.

[31] Une fois le dossier de candidature arrivé à son niveau, le vice-recteur Sawyer explique qu'il procède à son examen tout en prenant connaissance, le cas échéant, des représentations de la candidate sur les évaluations précédentes. Au terme de cet examen, il peut accepter la recommandation, la rejeter, ou encore référer à nouveau au CPF si des questions se soulèvent quant à leurs raisons. M. Sawyer reconnaît qu'elle a reçu et pris connaissance en l'occurrence de tous les documents mentionnés précédemment.

[32] Référant à ces options, le Dr Ketchen précise que, s'il accepte la recommandation, le vice-recteur doit faire sa propre analyse et fournir ses propres raisons tout en prenant en compte les remarques du CPF. S'il la refuse, il doit émettre sa propre décision. Enfin, si la recommandation n'est pas claire à ses yeux, il doit renvoyer le dossier. Les raisons pour ce faire peuvent être nombreuses : aucune raison n'est fournie par le comité, des disparités d'analyse subsistent pour lesquelles on demande des explications, ou encore des différences d'un dossier à un autre.

[33] Le renvoi d'un dossier au CPF est chose assez fréquente selon lui, la chose s'étant produite cinq (5) fois environ durant son mandat. Dans les trois cas survenus, les raisons déjà mentionnées étaient en cause, précise-t-il. Le vice-recteur a de plus le pouvoir de prolonger la période d'essai en vertu de la clause 5.60.3 (a) même si le CPF ne le recommande pas, surtout si des questions se soulèvent quant à la recommandation reçue. Le CPF peut

toutefois le recommander lui-même s'il juge que la candidate mérite une autre année probatoire.

[34] Lors de son contre-interrogatoire, le vice-recteur convient qu'il relève de son rôle de s'assurer que le processus d'évaluation menant à la permanence décrit à l'article 5.50.6 soit suivi et que, conformément au paragraphe (i) de ce même article, les recommandations en résultant soient fondées sur des preuves. Il comprend également que toutes les décisions rendues en vertu de ce processus doivent l'être à partir de critères appropriés, lesquels incluent en enseignement l'exigence de tenir compte de la nature et de l'envergure des cours, ainsi que des gestes posés par un candidat en vue d'améliorer les problèmes identifiés (clause 5.60.3 (c) (i)).

[35] *La demande de permanence du professeure Bernier.* Lors de son premier contrat d'emploi au département d'études françaises à l'Université qu'elle signe le 23 juin 2003, M^{me} Marie Bernier détient une maîtrise de l'UQUAM en linguistique et didactique des langues. Ce contrat est d'une durée de dix (10) mois et relié au remplacement d'une personne en congé sabbatique.

[36] Dans la lettre qu'elle adresse le 17 mars 2003 au directeur du département, Donald Donnie, pour postuler cet emploi, elle décrit dans les termes suivants l'expérience acquise comme professeure de français au niveau universitaire :

(...) j'assure depuis trois ans, au sein d'une équipe dynamique de professeur/es de français, le cours de Mise à niveau en français écrit pour les étudiants au baccalauréat en éducation, cours très exigeant qui oblige à une adaptation constante à une clientèle diversifiée et exigeante. Ce cours a recours au logiciel WebCT et notre équipe a développé plusieurs exercices, annexé plusieurs sites, tant théoriques que pratiques, dédiés à l'apprentissage et/ou à l'amélioration du français écrit.

De plus, comme l'indique mon curriculum vitae, je suis titulaire d'une maîtrise en linguistique appliquée, concentration didactique des langues. Mon mémoire porte sur la convivialité des interfaces dans des outils pédagogiques multimédias. Dans le cadre de mes études doctorales, mes recherches portent sur l'utilisation de la communication médiée par ordinateur dans l'apprentissage des langues étrangères.

[37] Son parcours professionnel subséquent à cette embauche à l'Université est bien résumé par le doyen de la Faculté, John Isbister, dans la lettre de recommandation de renouvellement de son contrat qu'il adresse à la présidente du CPF des Humanités, Huguette Blanco, le 6 décembre 2006. Il souligne en effet en introduction :

(...) M^{me} Bernier a eu un contrat d'un an en 2003 puis un autre en 2004. En 2005, elle a été candidate à un poste menant à la permanence au Département de français et a été nommée chargée de cours, nomination assortie de la condition qu'elle serait promue professeure adjointe si elle terminait son doctorat au cours de l'année scolaire. Elle a eu une nomination de deux ans à un poste menant à la permanence et, étant donné qu'elle a répondu aux exigences de son diplôme au printemps 2006, sa nomination à titre de professeure adjointe a été rétroactive à juillet 2005. Lors de sa dernière nomination, elle a appris qu'il était question de renouveler son contrat à l'automne 2006, ce qui explique sa demande actuelle.

[38] À noter que M^{me} Bernier a soutenu sa thèse de doctorat le 19 mai 2006. Intitulée Les mécanismes de l'intercompréhension entre interactants de langues/cultures différentes en contexte de clavardage, cette thèse est acceptée le même jour par le jury d'examen de l'Université de Montréal. Dans une note consignée dans son rapport définitif, le jury classe cette thèse dans les 10% des meilleures de la discipline. Il en recommande également « *la publication sous forme d'articles* ».

[39] Le doyen Isbister formule ainsi ses raisons dans sa lettre de recommandation du renouvellement de son contrat pour la période subséquente :

(...)

À ma connaissance (d'autres pourront le dire mieux que moi), elle a apporté d'importantes contributions aux activités et à l'auto-gouvernance de son département.

Elle a un rendement satisfaisant en enseignement, même s'il peut être amélioré. Les évaluations de ses cours par le corps étudiant semblent contradictoires et inégales. De toute évidence, elle répond aux attentes de certains mais peut-être pas à celles d'autres. Il semble qu'elle ait volontiers accepté des surcharges au besoin, même si cela retardait la préparation de sa thèse. Quoique je déteste voir des membres du corps professoral candidats au doctorat dans cette situation, il demeure important de reconnaître leurs contributions quand on leur demande de faire un sacrifice personnel pour le bien du programme en général.

En ce qui concerne la recherche, presque toutes les activités de M^{me} Bernier ont jusqu'à présent visé l'achèvement de sa thèse. Rien à redire à ce sujet. Mais il est maintenant temps de changer le fusil d'épaule. Je m'attends que, d'ici quelques années, elle posera sa candidature à un poste de permanence. À ce moment-là, l'Université devra alors déterminer s'il est probable que M^{me} Bernier aura une carrière scientifique productive.

Deux facteurs permettent de donner une réponse positive à cette question : (1) Certaines études menées dans le cadre de sa thèse ont atteint le stage de la publication dans des revues à comité de lecture et (2) elle s'est engagée dans un domaine de recherche qui dépasse les limites de sa thèse. Le point 2 sera important, car, comme nous le savons, les travaux de thèse sont supervisés, et l'Université devra voir qu'elle peut effectuer des recherches productives de sa propre initiative et sans supervision.

(...)

[40] Le CPF a examiné cette demande de renouvellement de contrat le 24 janvier 2007. Indiquant que le comité a tenu compte du curriculum vitae, du dossier préparé par la candidate, du sommaire des évaluations faites par cinq membres de l'APUL, ainsi que de la recommandation du doyen, la présidente,

Huguette Blanco, avise le vice-recteur, Harley d'Entremont, le 31 janvier que celui-ci a voté à six contre un en faveur du renouvellement du contrat de la candidate.

[41] Telles que résumée dans la lettre de M^{me} Blanco, l'évaluation de la demande par le comité est la suivante :

Le comité a noté que madame Bernier a enseigné plusieurs cours, et ce, à différents niveaux. Elle a obtenu une surcharge et a créé un nouveau cours obligatoire de première année. Les évaluations des étudiants aux cours de troisième et quatrième années sont bonnes, toutefois, elles sont plus faibles pour les cours de première année. Le comité a aussi noté que madame Bernier a terminé sa thèse de doctorat avant le délai requis par son contrat et qu'elle a fait une présentation à l'ACFAS-Sudbury.

Le comité a jugé que, bien que madame Bernier ait participé à certains comités dans son département, sa contribution à l'Université et à la communauté est dans l'ensemble faible.

[42] Le sommaire des évaluations des membres du comité, un document portant la date du 17 janvier 2007 et déposé avec la lettre précédente ainsi que le protocole d'entente permettant d'avoir un nombre suffisant de membres qualifiés au sens de la convention collective, contient un ensemble de remarques sur chacun des trois critères fondamentaux visés par la convention collective donne une bonne idée de la teneur de leurs remarques. L'échantillon des commentaires suivants est largement représentatif de leur teneur générale:

Enseignement

The candidate teaches at all undergraduate levels, and is actively involved in the development of a Masters program. According to her syllabi, she is a careful course planner. According to student evaluations, some students in lower year courses find her rigour problematic; however, upper year students appreciate her attention to the discipline. This trend is appropriate.

Travaux d'érudition

La candidate a surtout été occupée à compléter sa thèse de doctorat, qui semble très bonne. Elle a raison d'insister sur le fait qu'elle s'est acquittée de cette tâche tout en ayant une charge complète d'enseignement (et même, pour la durée d'un trimestre, une charge supplémentaire). J'espère que le travail doctoral débouchera maintenant sur la publication d'articles, en attendant que la candidate étende son expertise. La publication annoncée d'actes de colloques est un signe positif.

Gouvernance

It is normal that the candidate has not yet participated very much in university administration. The candidate has, however, acted as first-year coordinator and participates in program development at both the undergraduate and graduate levels. This administrative record is adequate.

[43] Le 1^{er} mars 2007, sous la signature de M^{me} Susan Silverton et M. Harley d'Entremont, vice-recteurs à l'enseignement et à la recherche, Affaires anglophones et Affaires francophones respectivement, l'Université avise l'intéressée que sa nomination à l'essai est renouvelée du 1^{er} juillet 2007 au 30 juin 2009. On lui rappelle que les membres bénéficiant de telles nominations doivent normalement commencer à se soumettre à une évaluation officielle en vue de la permanence menée par le CPF au plus tard le 30 septembre de la dernière année de la période probatoire, en précisant que, dans son cas, « *la permanence sera par conséquent étudiée pendant l'année scolaire 2008-2009* ». On ajoute que, si elle n'est pas accordée, sa nomination se terminera à la fin de l'année scolaire 2008-2009 (30 juin 2009) et, dans le cas contraire, son entrée en vigueur sera le premier jour de l'année scolaire suivante (1^{er} juillet 2009).

[44] Le 25 septembre 2008, M^{me} Bernier transmet à la doyenne par intérim, Linda Ambrose, une demande de congé sabbatique en y joignant en annexe une description détaillée (5 pages) du projet de recherche en cours. Se disant heureuse d'appuyer cette demande, la doyenne présente ainsi le projet dans la note qu'elle adresse le 2 décembre 2008 au vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, Patrice Sawyer :

M^{me} Bernier a l'intention de poursuivre son programme de recherche dont elle a commencé en collaboration avec M^{me} Renée Corbeil pendant l'automne 2007 au sujet du profil métalinguistique des étudiants et des étudiantes francophones de l'année universitaire des Facultés sciences humaines et des sciences sociales de l'Université Laurentienne quant aux connaissances morphosyntaxiques, syntaxiques et de grammaire textuelle. Elle propose que le résultat concret de ce congé soit deux articles et une communication potentielle.

[45] Le vice-recteur Sawyer avise M^{me} Bernier le 15 décembre 2008 que sa demande de congé sabbatique, qui « *repose sur l'obtention de la permanence avant l'entrée en vigueur de ce congé* », est approuvée pour la période commençant le 1^{er} juillet 2009 et se terminant le 30 juin 2010. Il y précise que la « *décision est basée sur votre programme de congé sabbatique et sur la recommandation de la doyenne qui a jugé que votre plan était valable* ».

[46] Ce plan portait sur la réalisation des volets 1, 3 et 4 d'un projet de recherche conçu après la soutenance de sa thèse et intitulé *Le profil métalinguistique des étudiantes et des étudiants francophones de 1^{ère} année universitaire des Facultés des sciences humaines et des sciences sociales de l'Université Laurentienne quant aux connaissances morphosyntaxiques, syntaxiques et de grammaire textuelle.* Tels qu'exposés dans l'annexe précitée, les objectifs du plan étaient multiples : « *Connaître la nature des raisonnements métalinguistiques des élèves francophones du Nord de l'Ontario au sortir du cours secondaire. Mieux cerner leurs besoins signifie ajuster nos interventions dans le but de les outiller adéquatement pour la poursuite de leurs études* ».

[47] Les éléments méthodologiques suivants, aussi tirés de la même annexe, donnent un bon aperçu de la portée de ce plan de recherches :

RECHERCHE 1 : analyse des erreurs, quantitative, à l'entrée en première année universitaire (mesure 1) et à la fin de la première

année universitaire (mesure répétée) suite au cours de mise à niveau LANG 1005 :

- ◆ *dans des productions écrites, comme partie du cours de mise à niveau LANG 1005 ;*
- ◆ *dans des productions écrites spécialisées (travaux des cours), comme partie des cours des disciplines spécifiques des Facultés des sciences sociales et des humanités, c'est-à-dire la langue écrite appliquée au domaine spécifique d'études d'une partie des sujets ;*

RECHERCHE 3 : analyse qualitative des réflexions métalinguistiques de sujets volontaires à partir de tâches grammaticales.

RECHERCHE 4 : identification des erreurs dans un court texte truffé d'erreurs de tous types.

[48] *Demande de permanence de la candidate.* Le 28 août 2008, M^{me} Bernier amorce le processus en vue de l'obtention de sa permanence. Sa demande doit être formulée avant le 30 septembre selon les exigences de la convention collective de 2005-2008 et tel que l'indique le formulaire qu'elle complète d'abord à cette fin. Elle écrit ensuite à la doyenne par intérim, Linda Ambrose, le 25 septembre 2008 pour lui soumettre et justifier sa demande de permanence. Après avoir rappelé son parcours professionnel depuis son arrivée à l'Université et la soutenance de sa thèse « *tout en assumant une pleine charge d'enseignement, ayant de plus accepté une surcharge* », la candidate présente un tableau détaillé de ce qu'elle a accompli « *entre mon arrivée à la Laurentienne en 2003 et le mois de septembre 2008* ».

[49] Les activités qui y figurent sont regroupées dans un tableau autour des trois critères retenus par la convention collective pour l'acquisition de la permanence. Étant donné que les précisions qui les accompagnent résument fort bien nombre des explications fournies par la candidate au cours de son témoignage et qu'elles constituent le cœur de son dossier de candidature tel qu'examiné par le CPF et le vice-recteur, le texte du tableau extrait de sa lettre de demande vaut d'être reproduit intégralement (à noter : le souligné des titres d'article ou de travaux est le mien).

[50] Le texte de ce tableau est le suivant :

I. ENSEIGNEMENT

Conformément à l'article 2.00 (1) (A) de la Convention collective, j'ai rencontré les objectifs quant au volet enseignement en donnant 8 cours différents pendant cette période :

1. Tâches d'enseignement

1.1. En français, langue première

- a) FRAN 1805 : Grammaire française (1 fois), 2003*
- b) LANG 1005 : Initiation à la grammaire contemporaine (3 fois), 2005-2007*
- c) LANG 1005: Grammaire appliquée à la rédaction (nouvel intitulé à partir de 2008)*
- d) LANG 2006: Grammaire du texte : (3 fois), 2005-2007*
- e) LANG 2007: Transformation de texte (nouveau cours, hiver 2009)*
- f) LANG 3006 : Français et médias (nouveau cours, automne 2008)*

1.2. En français, langue seconde :

- a) FREN 1505: Le français oral et écrit appuyé par la technologie (3 fois), 2003, 2004, 2005*
- b) FREN 2816 : Éléments de linguistique générale (1 fois), 2004*
- c) FREN 3516 : Explication de texte II (2 fois), 2004, 2005*
- d) FREN 3517 : Syntaxe du français contemporain (2 fois), 2004, 2005*
- e) FREN 4545 : Produits culturels d'expression française (1 fois), 2004*

1.3. Création de deux cours en conformité avec le nouveau programme de langue du Département :

- a) LANG 1005, cours de première année, obligatoire pour tous les étudiants des Facultés des Sciences sociales et des Humanités, et qui représente une réelle innovation dans l'enseignement de la grammaire française. J'en ai été nommée coordonnatrice, et chargée de former une équipe dans le but d'uniformiser la pratique pédagogique (incluant contenus et calendrier).*
- b) LANG 2006, comme suite logique au précédent, cours de 3 crédits de 2e année, obligatoire pour les étudiants et étudiantes qui choisissent le cursus langue, linguistique et littérature.*

- 1.4. *Pour chaque cours enseigné, les objectifs, la méthode et l'évaluation sont clairement décrits dans les plans de cours, conformément aux descriptifs de l'annuaire.*
- 1.5. *Tâche supplémentaire de 6 crédits en remplacement de maladie pour cause de situation d'urgence au Département (cela, même si j'étais en rédaction finale de thèse (sans dégrèvement pour la thèse) et que la soutenance était prévue pour le printemps suivant).*
Vous trouverez les plans de ces cours dans la suite du dossier.

2. Évaluation

Vous trouverez, dans la suite du dossier, les évaluations de chaque cours, par année, évaluations qui sont dans l'ensemble satisfaisantes aux termes de la Convention collective.

Comme on peut le constater, les évaluations du cours LANG 1005 (1805 transformé) sont moyennes. Ceci se comprend aisément : les étudiantes et étudiants francophones entrant à l'Université ont souvent une difficile prise de conscience à faire quant à leur compétence en français écrit. Ce cours, obligatoire, se veut une mise à niveau en français écrit et est dense et difficile. La marche est bien haute pour les étudiantes et étudiants et cela explique les évaluations : c'est souvent selon leurs résultats qu'ils jugent le, la professeur(e).

J'attire votre attention sur le fait que, plus les cours sont spécialisés, meilleures sont les évaluations.

II. TRAVAUX D'ERUDITION

Conformément à l'article 2.00 (1) (B) de la Convention collective, j'ai accompli certains travaux d'érudition pendant cette période.

1. Publications

1.1. Articles

a) Articles publiés

- Thèse de doctorat — Les mécanismes de l'intercompréhension entre interactants de langues/cultures différentes en contexte de clavardage - traite d'un champ nouveau de recherche en pragmatique linguistique exploitant les nouvelles technologies en enseignement des langues. (fin de rédaction et soutenance comme*

condition sine qua non à mon embauche. Soutenue le 19 mai 2006. Deux articles ont découlé de cette thèse.

- Article « Obstacles à la communication dans une situation de communication exolingue en contexte de clavardage » publié dans les Actes de la 13^e Journée Sciences et Savoirs, ACFAS-Sudbury, 2006.

b) Articles soumis

- Article « Quelques procédés discursifs d'intercompréhension en conversation interlingue en contexte de clavardage » soumis à la Revue des Sciences de l'éducation (à comité de lecture). Soumis en décembre 2007, revu et corrigé, soumis de nouveau en juin 2008 et en attente de publication.

c) Articles en cours

- Article « Le profil métalinguistique des étudiantes et étudiants francophones de 1^{ère} année universitaire du Nord de l'Ontario ». Prévu pour 2009.

1.2. Coédition

- a) Actes de la 13^e Journée des Sciences et Savoirs de l'ACFAS-Sudbury, 2006, publié 2007
- b) Actes de 14^e Journée des Sciences et Savoirs de l'ACFAS-Sudbury, 2007, publié 2008

2. Projets de recherche

Projet de recherche en collaboration avec Renée Corbeil

Le profil métalinguistique des étudiantes et des étudiants francophones de 1^{ère} année universitaire des Facultés des sciences humaines et des sciences sociales de l'Université Laurentienne quant aux connaissances morphosyntaxiques, syntaxiques et de grammaire textuelle.

En quatre volets, ci-après nommés RECHERCHE + no.

2.1. Projets accomplis

a) RECHERCHE 2 —

Les habitudes de consultation des ressources informatisées d'aide à la rédaction des étudiant(e)s francophones de 1^{ère} année universitaire du Nord de l'Ontario. Recherche menée en collaboration avec Renée Corbeil. Débutée automne 2007, terminée printemps 2008.

2.2. Projets en cours

a) RECHERCHE 1 —

Le profil métalinguistique des étudiantes et étudiants francophones de 1^{ère} année universitaire du Nord de l'Ontario. Recherche menée en collaboration avec Renée Corbeil. Débutée automne 2007 ; fin prévue printemps-été 2009.

b) RECHERCHE 3 —

Le discours métalinguistique des étudiantes et des étudiants francophones du Nord de l'Ontario de 1^{ère} année universitaire, afin de cerner leur profil linguistique en début de parcours universitaire. Recherche menée en collaboration avec Renée Corbeil. Début prévu hiver 2009 ; fin prévue été-automne 2010.

c) RECHERCHE 4 —

L'identification d'erreurs dans un court texte. Recherche menée en collaboration avec Renée Corbeil. A débuté à l'hiver 2009 (collecte de données) ; fin prévue 2009-2010.

1.1. Subventions

- a) Subvention de départ de 4 000 \$, 2007.
- b) Subvention de recherche 3 000 \$, FRUL, 2008.

2. Communications

2.1. Communication ACFAS-Sudbury - Comment des interactants de langues/cultures différentes arrivent-ils à se comprendre en contexte de clavardage ? Présentée à La 13^e Journée des Sciences et Savoirs de l'ACFAS- Sudbury, Sudbury, 2006.

2.2. Communications ACFAS — Québec, 2008

- a) Le profil linguistique des étudiantes et étudiants du Nord de l'Ontario à leur entrée à l'université (Université Laurentienne, Ontario)
- b) Les habitudes de consultation des ressources informatisées des étudiantes et étudiants de 10^e année universitaire (Université Laurentienne, Ontario).

Ai agi en tant que responsable de session à l'intérieur du domaine 502 Apprentissage au 76^e Congrès de l'ACFAS à la demande du Comité scientifique.

2.3. Vidéoconférence L'analyse en arborescence — Méthode Bernier, pour Le Conseil du Nord de l'Ontario. Atelier de grammaire contemporaine à distance Sudbury, Ottawa, Hearst. Sudbury, mai 2008.

III. GOUVERNANCE

Pour ce qui concerne la participation à la régie et à l'administration de l'Université tel que voulu par la Convention collective (article 2.00 (1) (C), voici mes activités :

1. Affaires départementales

- 1.1. Présidente du Comité Mémoire, 2006. Révision règles et modalités de rédaction et de présentation d'un essai de spécialisation (mémoire de fin de baccalauréat).*
- 1.2. Membre du Comité des programmes du Département. Refonte du cursus langue.*
- 1.3. Collaboration au nouveau cours LANG 1005. Ateliers de formation au plan des contenus, planification et uniformisation des contenus et de l'évaluation, 2005. Bilans annuels, (2005-2008).*
- 1.4. Coresponsable du laboratoire de langue à sa première année d'opération, 2005.*
- 1.5. Personne-ressource pour l'élaboration des séances de laboratoire et du Guide de l'étudiant pour le cours LANG 1005.*
- 1.6. Membre du Comité d'implantation de la maîtrise en langues, 2007-2008.*
- 1.7. Membre du Comité d'organisation du souper de la francophonie, 2005 (service à la collectivité).*

Pour l'année en cours :

- Comité de l'essai de spécialisation - LILA 4105 F*
- Comité de la maîtrise en études françaises*

2. Affaires facultaires

- 2.1. Membre du Conseil des Humanités, 2006-2008.*
- 2.2. Membre du Comité Teaching and Learning, à l'invitation du Doyen, 2007-2008.*

Ceci complète le résumé de mes activités comme professeure au Département d'études françaises de l'Université Laurentienne, en conformité avec ce qui est édicté dans la Convention collective de 2005-2008.

(...)

[51] Tel que le souligne la candidate à la fin de sa lettre, elle joint à celle-ci les pièces ou documents suivants relatifs aux éléments précédents : « *curriculum vitae, plans de cours, évaluations par les étudiants et étudiantes, preuve de soutenance de ma thèse de doctorat, articles, publiés et soumis, fonds de*

recherche accordés ». Les plans de cours mentionnés sont présentés dans leur dernière version.

[52] Le *curriculum vitae* (le « curriculum ») de M^{me} Bernier reprend évidemment la plupart des renseignements déjà mentionnés mais y ajoute ou les complète à l'occasion. C'est le cas pour la rubrique *Travaux d'érudition/publications universitaires* où elle appose au sien le nom de ses deux coéditrices pour les Actes de la 13^e et 14^e Journée des Sciences et Savoirs de l'ACFAS- Sudbury (2006 et 2007) publiés 2007 et 2008, soit celui de M^{mes} Julie Boissonneault et Renée Corbeil respectivement.

[53] Outre la Communication, ACFAS-Sudbury (2006) sur Les mécanismes de l'intercompréhension entre interactants de langues/cultures différentes en contexte de clavardage, son curriculum précise également la nature de sa participation et celle de sa collègue Renée Corbeil au 76^e Congrès de l'ACFAS à Québec en 2008 dans les termes suivants :

Autres activités savantes représentant une contribution à la discipline Participation à des conférences universitaires

2008 - BERNIER, Marie et Renée CORBEIL « La consultation des ressources linguistiques informatisées des étudiants francophones de milieu minoritaire en 1^{ère} année universitaire de l'Université Laurentienne en Ontario », 76^e congrès de l'ACFAS, Québec, 2008

- BERNIER, Marie et Renée CORBEIL, « Le savoir métalinguistique des étudiant(e)s francophones de milieu minoritaire à leur arrivée en 1^{ère} année universitaire à l'Université Laurentienne en Ontario ». 76^e congrès de l'ACFAS, Québec, 2008

[54] Parmi les renseignements additionnels fournis par la candidate lors de son témoignage sur les éléments du tableau précédant ou, encore tirés des documents s'y rapportant, il y a lieu de retenir les suivants.

[55] Elle a inclus toutes les évaluations de cours par ses étudiants, sauf une concernant le cours FREN 3517 donné en 2003-2004 et qu'elle dit n'avoir jamais reçue. Hasardant l'explication qu'elle a mêlé peut-être les tâches et les rapports annuels, elle a omis d'inclure cependant dans son dossier de candidature quatre (4) des cinq (5) évaluations annuelles des doyens à la suite du dépôt de ses rapports annuels d'activités pour les années universitaires 2005 à 2009. Le département, qui a noté la chose, ne lui a adressé cependant aucune demande de renseignements à ce sujet.

[56] La candidate inclut également dans ce dossier, à l'attention des membres du CPF, une note explicative sur WebCt, un outil pédagogique dont elle dit qu'il constitue pour elle « *l'une des façons les plus dynamiques de compléter le travail au laboratoire de langue* » et dont elle a raffiné la pratique d'utilisation au cours des ans. Elle en explique ainsi la nature et l'utilisation:

Depuis plusieurs années déjà, chacun de mes cours est inscrit au site WebCt, ce qui permet une gestion rigoureuse de mon enseignement. Les étudiantes et étudiants de mes cours prennent rapidement l'habitude de référer au site de leur cours où elles, ils trouvent toutes les informations pertinentes au cours, qu'il s'agisse d'informations factuelles via le calendrier (à consulter régulièrement), de documents relatifs au cours, d'aspects plus particuliers tels la présentation de documentaires, tout ce qui constitue le «hors classe» y étant déposé. Ainsi savent-elles, ils ce qui sera «au menu» du prochain cours, les dates importantes, les avis de toutes sortes, parfois des notes de cours complémentaires, les informations concernant les travaux pratiques, etc.

L'une des fonctions les plus intéressantes de WebCt est incontestablement la fonction courriel : je peux ainsi communiquer avec mes étudiantes et étudiants, que ce soit de façon collective ou personnelle, ce que je fais en général chaque semaine, les avertissant, par exemple, que des documents ont été déposés dans telle ou telle rubrique et la préparation à faire pour le prochain cours.

[57] De taille modeste, le département d'études françaises de qui relève M^{me} Bernier offre des programmes de littérature, linguistique et langue. Il accueille des étudiants désireux de poursuivre leurs études en français au sein de la

faculté des sciences sociales et sciences humaines. Affectée à des cours de langue, sa spécialité, elle enseigne des cours obligatoires de français à ses étudiants de 1^{ère} année. Le cours FRAN 1805 était à son arrivée l'un de ces cours et livré, selon elle, sans grande uniformité car les professeurs y donnaient ce qu'ils voulaient.

[58] Ce cours est remplacé par le cours LANG 1005 lors de la refonte du cursus du département en 2005 ou 2006. Selon ses explications, ce cours est une adaptation faite par elle d'un cours qu'elle avait créé à Montréal avec deux collègues et qu'elle avait enseigné pendant trois (3) ans. Il s'articule autour de la grammaire nouvelle enseignée à partir d'un nouveau paradigme qui reflète un courant théorique et épistémologique nouveau inspiré des pays européens.

[59] Intéressée par ses recherches dans ce domaine et désireuse d'avoir des cours de première année plus uniformes au sein du département, la directrice du département Renée Corbeil demande de former ses collègues à cet effet. Ce qu'elle a fait en conduisant des ateliers et en mettant à la disposition de ses collègues tous les documents utilisés à Montréal. Les multiples rencontres tenus ont mené à la création du cours LANG 2005, suite logique du précédent et cours donné en collaboration. Ces deux cours ont été approuvés au terme d'un long processus par les instances décisionnelles.

[60] Référant aux évaluations « moins bonnes » du doyen Isbister relativement à certains cours, la candidate indique l'avoir rencontré à la suite de sa lettre d'évaluation du 6 décembre 2006 pour lui expliquer le problème particulier que posaient les cours de langue FRAN 1805 (grammaire française pour étudiants francophones) et son successeur LANG 1005.

[61] Elle explique que ces cours, qui s'adressent à tous les étudiants de la Faculté des Sciences sociales et des humanités, ont pour objet la mise à niveau des connaissances de la grammaire et la revue des notions principales, et qu'ils

sont difficiles pour eux qui arrivent souvent du secondaire surévalués. Ils reçoivent une mauvaise image de leur français alors qu'on leur demande de développer une expertise en écriture savante et la capacité d'écrire une dissertation. Référant à la bonne évaluation reçue pour le cours LANG 1005 en 2005 par rapport à l'année d'après même si le programme et les outils sont les mêmes, elle estime que le groupe d'étudiants est un autre facteur influant les évaluations reçues.

[62] Pour son programme de recherche à multiples volets, elle explique que c'est au cours de l'année universitaire 2006-07, celle qui a suivi la soutenance de sa thèse, que se sont amorcés ses travaux à titre de chercheure principale en collaboration avec Renée Corbeil sur *Le profil métalinguistique des étudiantes et étudiants francophones de 1^{ère} année universitaire du Nord de l'Ontario*, un projet mentionné dans sa demande de permanence et son rapport annuel d'activités cette année-là. Avisé par le vice-recteur Harley d'Entremont le 1^{er} novembre 2006 qu'elle avait droit comme professeur adjoint à titre d'essai initial à une subvention de démarrage, elle l'a utilisée aux fins de ce projet.

[63] Les noms de Marie Bernier et Renée Corbeil, le sien à titre de chercheure principale, figurent en page frontispice du descriptif du projet daté Hiver 2007. Elle précise qu'elle a, elle-même, planifié et élaboré le projet auquel Renée Corbeil lui a demandé de se joindre par la suite. Il a alors été convenu, dit-elle, qu'elle-même demeurerait chercheure principale puisque sa collègue avait beaucoup d'autres activités.

[64] Ce projet, dont la recherche était déjà planifiée à l'automne 2006, comprenait la définition des objectifs, la méthodologie, les hypothèses de travail, l'architecture de recherche de même que les ressources requises (temps et argent). Nullement lié à sa thèse, ce projet l'intéressait puisqu'elle se passionne pour le travail en laboratoire de langues et comptait utiliser ses observations découlant de son enseignement en laboratoire. Elle lui a consacré

également la subvention de 3 000\$ du FRUL (Le Fonds de recherche de l'Université Laurentienne) reçue au cours de l'année universitaire 2007-08.

[65] L'objectif d'ensemble y est de décrire les pratiques des étudiants, leurs connaissances, leurs méthodes de réflexion et les manières dont ils utilisent les ressources disponibles. Une fois établi le portrait, la recherche entend se concentrer sur la syntaxe et, comme toujours, sur la connaissance langagière d'étudiants vivant en milieu minoritaire mais à majorité francophone.

[66] L'intérêt de cette recherche ou la valeur pour l'Université est, à son avis, de lui fournir des éléments pour déterminer les besoins de ses cours de mise à niveau et l'uniformisation, lui apporter une meilleure connaissance des étudiants et de leur milieu et cibler les interventions. L'objectif ultime est d'arriver à une qualité de français écrit pour les étudiants universitaires, surtout que ces étudiants sont censés être les meilleurs.

[67] Le projet comprend plusieurs volets. La recherche 1, la plus longue, traite de la production écrite des étudiants et comprend une grille de correction complète. Les recherches 1 et 4 ont été effectuées l'an dernier, soit à l'automne hiver 2009-2010. Pour la recherche 3, adaptée d'une recherche faite au Québec et le « *cœur de l'ensemble* », une partie de la collecte de données a été réalisée par elle et sa collègue Renée Corbeil.

[68] Elle a poursuivi ce volet l'an dernier incluant la collecte des données dont l'une des méthodes consiste à filmer en laboratoire des sujets au moment où ils réfléchissent à voix haute. Le projet s'est buté à un défi technique car sa collègue, malencontreusement et par pur accident, a enregistré par-dessus. Il lui a donc fallu refaire une nouvelle base de données.

[69] La recherche 4 utilise les mêmes données que la recherche 2 (le groupe témoin – comment les étudiants peuvent utiliser les ressources en arrivant

sans formation préalable – ce qu'ils connaissent, comment ils l'utilisent) mais on y injecte une nouvelle variable, soit une formation donnée au départ.

[70] L'article soumis à la *Revue des sciences de l'éducation*, une publication importante dans la francophonie et reconnue comme très rigoureuse, a été rédigé à partir de sa thèse et après la soutenance de celle-ci. L'évaluation externe de cet article a pris deux ans, un délai normal pour ce genre de publications.

[71] Comptant le faire publier plus tôt, elle l'avait soumis à une autre revue à la fin de l'été 2006 qui lui avait été retourné avec des demandes de modifications majeures. L'article, retravaillé, a été soumis pour relecture et envoyé à la revue mentionnée le 23 juin 2008. Le rédacteur en chef de la *Revue des sciences de l'éducation* l'a avisée le 21 avril 2010 que « *votre texte pourra être intégré dans une prochaine programmation, à condition que les corrections demandées par les professionnels de la revue soient respectées de manière stricte* ». Il termine en indiquant « *Je me réjouis à l'avance de votre contribution à la revue... »*

[72] Le 20 avril 2009, elle a soumis un article à la *Revue du nouvel Ontario* : *Les outils informatisés d'aide à la rédaction: la panacée au défaut de savoir métalinguistique?* Elle le décrit dans sa note au rédacteur en chef Yvon Gauthier, comme « *issu d'une recherche menée en collaboration par Renée Corbeil et moi-même sur le profil des étudiants* ». Cet article aurait dû être présenté plus tôt, ajoute-t-elle, mais, en raison de contraintes personnelles, elles ont convenu de le reporter après la session, soit trop tard pour le CPF. M^{me} Corbeil organisait alors le « gros » Concours de français de l'Ontario et était débordée; elle-même se trouvait ralentie par un cas de maladie grave.

[73] Modifié à la demande de la revue, l'article a été resoumis le 17 juillet 2009. M. Gauthier l'a envoyé en évaluation externe et devait avoir des nouvelles en novembre. Dans l'intervalle, la direction de la revue a changé mais on l'assure : « on attend les évaluateurs ».

[74] La rédaction des Actes de l'ACFAS, effectuée en collaboration avec ses collègues Julie Boissonneault et Renée Corbeil, est un travail qui exige d'être fait par deux. Il consiste à recevoir les textes, les relire, les renvoyer pour relecture et corrections de fond et linguistiques. Elles ont reçu beaucoup de textes (19) pour lesquels elles ont assumé le travail de réécriture en multipliant les rencontres et les corrections. C'est fort de cette expérience qu'elle a proposé des consignes aux auteurs de textes.

[75] Plusieurs raisons expliquent, selon elle, le manque relatif d'articles publiés au moment de sa demande. La tâche d'enseignement des langues implique de nombreuses corrections en raison des travaux qui sont donnés aux étudiants à chaque semaine, la pratique régulière étant la seule façon de progresser dans l'apprentissage des langues. Les cours de première année sont aussi plus exigeants en raison de groupes beaucoup plus nombreux. Le recours à des ateliers plutôt qu'à des cours magistraux, et l'utilisation de WebCt, s'avèrent des moyens efficaces mais exigent eux aussi plus de temps.

[76] Rédiger des articles s'avère plus difficile, estime-t-elle, car il faut réduire de beaucoup l'expression alors que dans une thèse on peut s'étendre. Chaque revue a des consignes propres auxquelles il faut s'adapter. Elle trouve l'exercice plus facile maintenant ayant « appris de ses erreurs » et profitant des commentaires très formateurs des relecteurs.

[77] La permanence lui ayant été refusée, M^{me} Bernier n'a pu bénéficier du congé sabbatique approuvé antérieurement. Elle témoigne avoir continué néanmoins sa recherche pour les volets 3 et 4 du projet. Quant au volet 1, le

travail a été suspendu temporairement en raison des difficultés de collaboration entre les deux chercheuses. De façon générale, elle dit avoir fait l'année suivante, tout en enseignant, ce qu'elle se proposait de faire dans sa demande de congé.

[78] Concernant le critère de gouvernance, M^{me} Bernier souligne que le *Comité d'implantation de la maîtrise en langues* mentionné dans son rapport annuel 2006-07 visait à définir le type de maîtrise dont on voulait se doter. Le travail impliquait de regarder ce qui se faisait ailleurs et a nécessité 3 ou 4 réunions au cours de l'année. À titre de membre du Comité Teaching and Learning en 2007-2008, elle a participé à 2 ou 3 rencontres durant l'année et discuté avec des gens de divers horizons des moyens d'intéresser davantage les étudiants et faciliter leur apprentissage.

[79] *Évaluation de la doyenne Linda Ambrose.* La doyenne transmet sa lettre d'évaluation au président du CPF des humanités le 5 décembre 2008. Elle se dit heureuse d'appuyer la demande de permanence et rappelle que la candidate a soutenu sa thèse en mai 2006 et satisfait ainsi à l'une des conditions de son contrat initial.

[80] Portant sur chacun des critères en cause, son évaluation du rendement de la candidate s'articule ainsi :

À mon sens, M^{me} Bernier est une bonne enseignante. Selon les évaluations de rendement que lui ont faites les étudiants en années supérieures, elle se classe régulièrement sur une échelle allant de « Bien » à « Très bien ». Pour les cours de quatrième année, elle jouit d'une cote bien meilleure passant de « Très bien » à « Excellent ». En revanche, pour les cours de première année, LANG 1005 et FREN 1505, le bilan est plutôt contrasté bien que satisfaisant, compte tenu des explications que donne M^{me} Bernier, et que j'accepte, à savoir que les étudiants en première année trouvent difficile la rédaction universitaire en français et ont du mal à satisfaire aux exigences. Dans ces conditions, ils donnent du professeur une évaluation à l'instar de leurs résultats personnels.

Sur le plan des travaux d'érudition, M^{me} Bernier a fini sa thèse de doctorat durant la période d'engagement à l'essai, ce qui représente une réalisation majeure. De plus, elle a publié un article (2006) dans les Actes de la 13^e Journée Sciences et Savoirs, ACFAS-Sudbury, 2006. Un deuxième article, revu par un comité de lecture et soumis à nouveau en juin 2008 après révision, paraîtra prochainement dans la Revue des sciences de l'éducation. Elle a été corédactrice des actes du congrès de l'ACFAS en 2006 et 2007.

Un professeur d'université, qui demande la permanence, se distingue par son programme de recherches en cours. À ce sujet, M^{me} Bernier a fait ses preuves. Elle compte quatre projets; certains sont terminés, d'autres en cours ou au stage de la planification. Elle a reçu deux subventions du FRUL, en 2007 (4 000 \$) et en 2008 (3 000 \$), et a donné quatre communications sur la formation linguistique, son domaine de spécialisation, particulièrement français langue première et français langue seconde.

Mme Bernier a siégé à divers comités du Département et a participé à de nombreuses activités. Elle a été membre du Conseil de la Faculté des humanités (2006-2008) et du Comité de l'enseignement et de l'apprentissage (2007-2008).

[81] Concernant les explications auxquelles réfère cette lettre quant aux évaluations des étudiants, M^{me} Bernier indique qu'elle n'a pas rencontré elle-même la doyenne à ce sujet. Elle estime qu'elles proviennent sans doute des remarques contenues dans sa lettre de demande de permanence du 25 septembre 2008. Il s'agit d'un sujet, ajoute-t-elle, qu'elle avait déjà abordé avec le doyen Isbister lors d'une rencontre.

[82] *Évaluation départementale du dossier.* Outre les professeurs Carole Gagnon et Gratien Allaire extérieurs au département et mentionnés plus tôt, le comité d'évaluation du département est formé de sa directrice de l'époque Renée Corbeil et de la professeure Julie Boissonneault. M^{me} Bernier dit des membres extérieurs qu'elle les connaissait et leur faisait entièrement confiance, même si elle n'avait rien à voir avec leur sélection. Elle avait eu l'occasion de

travailler quelques fois avec la première et avait croisé le second à plusieurs reprises.

[83] Signée par tous ses membres, le comité départemental transmet sa lettre d'évaluation du dossier de la candidate le 2 février 2009 au président du CPF Lionel Bonin qui, trois jours plus tard, la transmet lui-même à la candidate. On y précise avoir analysé sa demande à partir de son dossier universitaire et de ses lettres d'évaluation.

[84] Sa décision, y souligne-t-on, est basée sur les éléments suivants :

ENSEIGNEMENT:

1.1 Niveau de l'enseignement :

Madame Bernier enseigne sous le volet LANGUE dans le programme d'études françaises et dans le programme de langue et civilisation françaises (français langue seconde). Elle a donné des cours de première, de deuxième et de quatrième années au niveau du premier cycle.

1.2 Langue d'enseignement :

En français

1.3 Élaboration de nouveaux cours :

Étant nouvelle professeure, Madame Bernier a enseigné plusieurs nouveaux cours.

1.4 Variation par rapport à la charge normale :

Madame Bernier a été dégrevée d'un demi cours et d'une surcharge d'un cours lors de sa première année.

1.5 Attitude envers les membres de la population étudiante.

Lors de l'examen des évaluations des cours de Madame Bernier, le Comité a noté qu'il y a eu une amélioration entre celles de la première année d'enseignement et celles de la dernière année. Les étudiants et étudiantes indiquent dans celles-ci que ses cours sont bien organisés et bien structurés, ce que confirment les plans de cours qu'elle a joints à son dossier de candidature.

Madame Bernier a aussi fait preuve d'initiative dans ses cours en utilisant le WebCt.

Toutefois, le Comité s'interroge sur le fait qu'il n'y ait qu'une seule lettre d'évaluation de la part du Doyen alors que Madame Bernier est

professeure depuis cinq ans. Les membres du Comité auraient aimé prendre connaissance des lettres des autres années ou recevoir une explication justifiant leur absence.

TRAVAUX D'ÉRUDITION :

Madame Bernier a respecté l'exigence de l'obtention de son doctorat durant les deux premières années de son contrat. Par la suite, elle a publié un article dans une revue non arbitrée et soumis deux articles dans une revue arbitrée.

Elle a participé à trois communications et a obtenu deux subventions internes de recherche.

PARTICIPATION À LA RÉGIE ET À L'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ :

Madame Bernier a participé à la régie du Département et a participé à deux comités au sein de l'Université. Sa participation s'avère acceptable.

ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES HORS DE L'UNIVERSITÉ :

Madame Bernier a donné un atelier pour le Conseil du Nord de l'Ontario.

SERVICE À LA COLLECTIVITÉ :

Rien à signaler.

AUTRES ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES Sans objet

Le Comité regrette néanmoins que Madame Bernier passe sous silence le nom de ses collaboratrices à l'élaboration du cours LANG 1005- Grammaire appliquée à la rédaction. Ce projet a été complété en équipe avec l'étroite collaboration de collègues du Département, entre autres, mesdames Chantal Chivot, Amélie Hien et Renée Corbeil. De plus aucune personne n'était d'office de ce travail d'équipe et aucune coordonnatrice n'a été nommée et reconnue comme tel par le Département.

Bien que le Comité évalue ses publications comme étant satisfaisantes, il déplore le manque de transparence et de respect professionnel envers ses collaborateurs en omettant de fournir leurs noms, notamment pour ce qui est des communications des

conférences à l'ACFAS-Québec, la direction des Actes de l'ACFAS-Sudbury et les subventions de recherche.

Étant donné le rendement de Madame Bernier quant à l'enseignement, les travaux d'érudition et la participation à la régie et à l'administration de l'Université, les membres du comité d'évaluation trouvent que la performance de Madame Bernier est acceptable. Ils recommandent qu'on lui accorde la permanence.

[85] M^{me} Bernier dit d'abord ne pas se souvenir du moment où elle a reçu les évaluations de la doyenne et du département. Son calendrier des événements est plutôt confus, confie-t-elle, puisqu'on lui a révélé à la fin de janvier 2009 qu'elle était atteinte d'un cancer. Puis, plus loin dans l'examen de son contenu, elle mentionne avoir reçu la lettre du département le 5 février, soit au moment où elle est sortie de l'hôpital. Retournant enseigner, elle n'a lu que le dernier paragraphe en se disant que « c'était OK ». Cette évaluation s'est effectuée, selon elle, à partir du même dossier de candidature que celui transmis à la doyenne Ambrose.

[86] Elle a relue cette lettre avant son entrevue. Elle y note que, contrairement à la doyenne, cette évaluation ne mentionne pas son projet de recherche parmi les travaux d'érudition. Elle reflète bien cependant, dit-elle, sa participation à la régie et à l'administration de l'Université.

[87] En prenant connaissance des deux paragraphes de la dernière page, elle a réalisé que le délai pour les commenter était écoulé. Elle dit avoir reçu les remarques de ses collègues comme une « trahison », et que ce sujet demeure encore très sensible pour elle. Elle a toujours pris pour acquis l'entente entre elle et eux, et personne ne lui a jamais fait part de rien. À l'entrevue, le CPF n'a retenu de l'évaluation départementale que la seule omission des noms des collègues.

[88] Au sujet de l'absence de reconnaissance de la participation de ses collègues à l'élaboration du cours LANG 1005 qu'on lui reproche, elle souligne qu'il est évident qu'on « *a travaillé en collaboration pour ce cours* ». Il n'est pas moins évident cependant que « *ce cours était mon cours* », comme elle l'a indiqué au CPF lors de son entrevue.

[89] La collaboration dont parlent ses collègues s'est amorcée réellement à partir de 2005 ou 2006 où le nouveau sigle 1005 a été apposé après être passé par les étapes de l'approbation départementale et du Conseil des humanités. C'est dans le cadre de cette modification que trois (3) ateliers de trois heures ont été offerts à ses collègues et qu'ils ont commencé à travailler en équipe, elle contribuant à leur compréhension du contexte du cours et de son origine. Sa collègue Chivot est celle avec qui elle a travaillé étroitement pendant cinq (5) ans pour ce cours, car Renée Corbeil ne l'enseigne pas. Elle soumet qu'elle connaît peu de personnes du département qui ont donné leurs cours ou encore de la formation aux collègues.

[90] Touchant le reproche de manque de transparence et l'omission de fournir les noms des collègues pour ses publications, il est clair de son curriculum que M^{me} Corbeil était sa collaboratrice, son nom figurant d'ailleurs à plusieurs endroits. Si elle a probablement oublié de le répéter, il est en évidence sur les deux livres publiés et aussi noté quant à sa participation à l'ACFAS-Québec 2008. Tel qu'elle l'a expliqué au CPF, le nom de sa collègue Julie Boissonneault figure également sur les Actes, et même avant le sien, ce qu'elle a accepté de faire même si cette dernière s'est occupée d'aspects surtout administratifs, et que l'usage est de faire apparaître les noms selon un ordre alphabétique.

[91] Elle reconnaît par ailleurs le constat du département d'une seule évaluation annuelle du doyen à son dossier. Soulignant avoir fait l'erreur de confondre tâches et évaluations, elle précise que les évaluations du doyen

Donald Dennie du 18 mai 2005 et du 25 mai 2006 produites à l'audience n'étaient sûrement pas défavorables. Elle juge également que, malgré les remarques de tenter de « s'améliorer » ou de « découvrir les problèmes » qu'elles contiennent, les évaluations du doyen Isbister des trois (3) années suivantes sont satisfaisantes.

[92] Se disant exigeante envers elle-même et ses étudiants, elle s'efforce de toujours mettre les efforts nécessaires pour améliorer le cours et le rendement des étudiants. Sa tâche principale est de leur apprendre à écrire de façon savante et elle travaille d'arrache-pied en ce sens. Il y eu des améliorations, estime-t-elle, tout en remarquant que les étudiants jugent davantage leurs résultats que le professeur.

[93] Faire de son mieux, comme le doyen le suggère dans ses évaluations, est ce qu'elle fait à chaque année, notamment pour le cours compliqué LANG 1005 qu'elle et M^{me} Chivot ont passé des heures à améliorer. De plus, des évaluations régulières sont faites pour ce cours, les travaux hebdomadaires étant corrigés et remis aussitôt aux étudiants de façon à pouvoir suivre leur progrès de semaine en semaine.

[94] Dans ce contexte, elle ne s'étonne pas que la doyenne Ambrose mentionne dans son évaluation de l'année 2008-2009 que seulement cinq (5) des quatorze (14) étudiants recommanderaient ce cours à d'autres personnes. Les évaluations le concernant ne peuvent être comparées aux autres, ou aux cours de 2^e ou 3^e année pour lesquels elles sont satisfaisantes et, pour LANG 2006 et LANG 3006, même très bonnes. Ceci dit, elle estime que le doyen lui accorde toujours un rendement satisfaisant même s'il parle de résultats mixtes.

[95] *Composition et examen du CPF incluant une entrevue avec la candidate.* Le 26 novembre 2008, M^{me} Linda Brisson au nom de M. Lionel Bonin, président du Comité du corps professoral de la faculté des humanités ou CPF avise la

candidate que le comité sera formé des sept (7) membres suivants et d'un membre substitut* :

<i>Norman Cheadle</i>	<i>Langues modernes</i>
<i>Hoi Cheu</i>	<i>English</i>
<i>Diana Iuele-Colilli</i>	<i>Langues modernes</i>
<i>Kapele Kapanga</i>	<i>Études françaises</i>
<i>Charlotte Neff</i>	<i>Droit et justice</i>
<i>Ali Reguigui</i>	<i>Études françaises</i>
<i>Philippa Spoel</i>	<i>English</i>
<i>*Roger Nash</i>	<i>Philosophie</i>

[96] Conformément à l'option prévue à la convention collective et dont l'avis est cette note, M^{me} Bernier écrit à M. Bonin le 5 décembre 2008 pour l'informer de l'« inconfort » que lui cause le choix de son collègue Kapanga et pour demander sa récusation. Elle y indique que ce dernier l'a insultée et rabaissée à plusieurs reprises lors de réunions parce qu'elle ne partageait pas ses vues sur des affaires académiques ou de gouvernance départementale. Elle conclut que « *cette personne ne peut être habilitée à juger de mes compétences professionnelles en étant déjà convaincue de « mon peu de jugement » et de ma supposée « lenteur à digérer la chose intellectuelle », selon ses propres termes* ». Sa demande a été acceptée et M. Kapanga a été remplacé par M. Roger Nash.

[97] À l'exception de ses collègues du département et de M. Cheadle qu'elle connaît de nom, ces personnes ou leur niveau de bilinguisme lui sont inconnus. À la suite de son entrevue, elle dira qu'elle croit que le professeur Nash est unilingue anglais, que Spoel parle bien français et qu'elle ne sait pas pour les autres.

[98] Le président du comité Lionel Bonin est un habitué du travail d'un CPF ayant occupé la présidence de l'un deux à chaque année au cours des douze (12) dernières. À sa retraite en 2009 quelque 35 ans après avoir servi et occupé divers postes au sein du service de la bibliothèque de l'Université, il en était le directeur depuis 1996. Il faisait partie à ce titre de

l'équipe des doyens chargé de voir au fonctionnement des CPF des diverses facultés.

[99] Chargé du dossier de M^{me} Bernier, le CPF qu'il préside en 2008-2009 a tenu une rencontre préalable à son examen avec le président de l'Association Jim Ketchen et le vice-recteur Sawyer au cours de laquelle ils ont fourni aux membres des renseignements sur la procédure d'examen d'une demande de permanence. Décrivant son propre rôle comme celui consistant surtout à s'assurer que tous autour de la table puissent donner leurs réactions à leur lecture du dossier, que les documents soient disponibles et que le déroulement du processus soit suivi, il demeure neutre et il ne vote pas.

[100] Au sujet de la composition du comité, il précise qu'il comprenait trois (3) professeurs titulaires avec une expérience de plusieurs années à l'Université et des membres ayant tous siégé au sein de CPF les années précédentes et qui, pour plusieurs d'entre eux, provenaient de départements axés sur les langues dont M. Reguigui de celui des études françaises. Il admet volontiers qu'il est important que des membres connaissent les critères d'évaluation relatifs à l'enseignement des langues.

[101] Tel qu'il ressort du calendrier des rencontres du CPF de la Faculté des humanités et de la Faculté des sciences sociales déposé par M. Bonin et de son témoignage, le comité a pris sa décision finale touchant le dossier de M^{me} Bernier lors de la rencontre du 6 mars 2009. Cette dernière faisait suite cependant à une première rencontre tenue le 27 février à laquelle la candidate a été conviée à une entrevue, puis ajournée pour lui permettre de fournir au comité l'information la plus récente sur l'article soumis à une revue pour évaluation extérieure.

[102] Conformément à la pratique en usage, les membres avaient pu prendre connaissance au préalable du dossier de candidature dans une petite pièce du

bureau du doyen. Ce dossier est constitué de la demande de la candidate adressée à la doyenne Ambrose et des autres documents que la candidate y insère, tels le curriculum, les évaluations, etc., de même que des lettres d'évaluation de la doyenne et du département qu'il reçoit lui-même d'abord en sa qualité de président. Lors de la rencontre, le dossier est transporté dans la salle réservée à cette fin.

[103] La discussion s'amorce avec l'expression d'opinions quant à savoir si le rendement est satisfaisant ou non, les plus expérimentés répondant à des questions que le dossier soulève. L'objectif est, selon le président du comité, de tenter d'arriver à une connaissance maximale du dossier. Si des éclaircissements sont indiqués, des doutes soulevés ou des questions irrésolues, on demande à la candidate à la fin de se présenter en entrevue pour lui donner la chance de s'expliquer.

[104] Les divers échanges tenus lors de l'examen du dossier de M^{me} Bernier sont résumés de la sorte par M. Bonin. Les membres ont trouvé faible son dossier d'enseignement mais celui-ci a donné lieu à de longues discussions en raison des évaluations un peu discordantes des doyens. M. Dennie et Isbister l'avaient jugé satisfaisant mais le dernier avec des réserves puisqu'il s'attendait à voir des améliorations qui ne se sont pas matérialisées. Il y avait là un problème, dit M. Bonin.

[105] La doyenne Ambrose lui avait accordé la mention satisfaisante après avoir accepté ses explications quant à l'évaluation faible des étudiants des cours de 1^{ère} année, explications reprises lors de l'entrevue de la candidate mais que les membres n'ont pas trouvé « convaincantes ». Ils estimaient que tous ont à donner de tels cours et qu'il revient au professeur de trouver les moyens de répondre à de tels défis.

[106] Le président du comité réitère que les avis étaient fort partagés au départ et les discussions soutenues puisque l'enseignement constitue un critère de permanence fort important. Renvoyant aux lettres des 19 juin 2007 et 11 juin 2008 du doyen Isbister revues par le comité, il note que celui-ci s'y montre plus insistant quant à l'amélioration recherchée dans son enseignement. Les membres ont jugé que cette évaluation laissait présager un problème à l'avenir et qu'il valait mieux terminer l'engagement à ce stade de sa carrière à l'Université. Ceci dit, M. Bonin réitère qu'il s'agissait d'une décision difficile pour le comité qui n'arrivait pas à une décision unanime. Le vote sur son enseignement était, précise-t-il, partagé.

[107] Pour les travaux d'érudition, le comité cherche généralement la preuve que la candidate a atteint un certain niveau de performance. Le critère le plus important pour juger de leur qualité est, en l'occurrence, des articles ou des travaux évalués à l'externe par des experts dans le domaine visé. Des travaux jugés satisfaisants seront publiés généralement par des revues sous forme d'articles ou, encore, de chapitres de livres. En l'espèce, le comité considérait « regrettable » l'absence de tout article évalué à l'extérieur, notant que les publications mentionnées n'étaient pas passées par un comité externe et qu'il s'agissait là d'une « *lacune importante* ».

[108] Les membres se sont intéressés à la mention dans sa lettre de demande de l'article soumis à la *Revue des sciences de l'éducation*, et lui ont demandé si elle pouvait contacter la revue pour s'enquérir de l'état de cet article, plus spécifiquement s'il avait été accepté. Dans l'attente d'une réponse, ils ont retardé de prendre une décision, ce qui fut fait quand ils ont été avisés que tel n'était pas le cas.

[109] Quant à la thèse de doctorat, elle ne posait pas de problème selon M^{me} Bernier, les membres jugeant que ça réglait la question des conditions de travail. Ignorant le sujet de celle-ci, il indique en contre-interrogatoire que

l'évaluation de sa thèse n'a rien à voir avec le travail du comité, d'autant plus que la majorité des personnes embauchées ont déjà leur doctorat. Ils n'ont donc pas posé de questions là-dessus ou de son lien avec l'article soumis à l'évaluation externe.

[110] Les membres du CPF ont pris connaissance en outre de l'évaluation du département. Ils ont considéré factuels les renseignements touchant les travaux d'érudition en plus de discuter brièvement de l'amélioration dans l'enseignement noté au point 1.5 de la lettre. M. Bonin souligne à ce sujet que les membres ont dit pas voir d'amélioration en regardant les évaluations des étudiants. Il ne se rappelle pas que des membres aient commenté par ailleurs qu'il n'y avait au dossier qu'une seule évaluation du doyen, ou qu'ils avaient « vu ça comme un problème ».

[111] Les membres ont discuté davantage toutefois des remarques sur le défaut de souligner la contribution de collègues, trouvant regrettable cette lacune. D'où leurs commentaires sur l'intégrité du curriculum et les doutes qu'il soulevait quant à l'intégrité intellectuelle de la candidate. Ils étaient d'avis qu'un curriculum qui circule à l'extérieur de l'Université et la représente se doit de souligner une contribution. Son dossier n'était pas clair à cet égard aux yeux de certains.

[112] M. Bonin croit que trois (3) ou quatre (4) questions ont été posées à M^{me} Bernier lors de son entrevue, incluant celle sur l'article soumis pour publication. S'il avait d'abord estimé à environ une (1) heure la durée de cette entrevue, il concède qu'elle ait pu durer plutôt de 15 à 20 minutes comme l'a indiqué M^{me} Bernier lors de son témoignage.

[113] Une question lui a été posée au sujet des évaluations des étudiants lors de cette entrevue de la candidate. La candidate a répondu en invoquant la difficulté de motiver des étudiants lorsque des cours sont obligatoires. Une

autre de ces questions, croit-il, portait sur son programme de recherches tel qu'elle le décrit dans sa demande de congé sabbatique. Il souligne toutefois que l'évaluation du comité se penche sur les résultats et « *davantage sur ce qui est accompli que sur ce qui est en marche* ». Pour le comité, ce n'était pas suffisant d'avoir des projets. En ce sens, il estime que la demande de permanence était peut-être prématurée.

[114] Il n'y a eu cependant, selon M. Bonin, aucune discussion au comité sur la possibilité de prolonger la période d'essai, admet-il, expliquant que c'est là la prérogative du vice-recteur. Le comité n'a pas à agir en ce sens et sa décision ne résulte pas en une action immédiate. Ce qu'on lui demande, c'est une recommandation sur la qualité du dossier.

[115] Pour sa part, M^{me} Bernier garde de son entrevue avec le CPF du 27 février 2009 le souvenir suivant. D'une durée de 15 minutes environ, l'entrevue s'est avérée difficile. Se sentant « *très nerveuse et mal en point* », elle venait de subir une chirurgie et tenait à ce que ça ne paraisse pas pour ne pas faire intervenir cet élément. Personne, dit-elle, n'était au courant de sa condition sauf une collègue qui l'a accompagnée à cette occasion.

[116] L'entrevue s'est amorcée sans remarques préliminaires. Le président du comité a d'abord présenté les membres ; puis, en réponse à la question d'un membre, elle a indiqué qu'elle désirait une entrevue en français. La première question a porté, croit-elle, sur sa contribution ou celle de ses collègues au cours LANG 1005 et de la collaboration de ses collègues. Elle a répondu en reprenant les explications déjà mentionnées sur le cour de français 1005.

[117] Elle affirme n'avoir pas posé elle-même de questions sur les évaluations mentionnées dans la lettre de recommandation du comité départemental. S'agissant de sa première expérience, elle entendait se limiter à répondre aux questions qu'on lui poserait, et aucune ne lui fut adressée à ce sujet. Elle a

mentionné par contre avoir donné 18 cours et fourni 17 évaluations et souligné au président qu'elle n'avait pas reçu l'évaluation manquante. Le comité ne lui a posé aucune question sur les autres évaluations d'étudiants. Aucune question ne lui a été posée non plus sur sa thèse et elle-même n'en a pas parlé.

[118] On l'a interrogée cependant sur l'article soumis à l'évaluation externe. Après avoir indiqué qu'elle n'avait pas eu de nouvelles récentes à ce sujet et que l'article était entre les mains de la *Revue des sciences de l'éducation*, elle explique que le processus d'évaluation est toujours très long pour des raisons de format, de changements, etc.

[119] À la demande du comité, elle est allée aux renseignements auprès de la revue en indiquant qu'elle ne savait pas qu'on pouvait ainsi communiquer avec les responsables. La coordonnatrice à la rédaction Geneviève Falaise l'avise au téléphone, et confirme par la suite par courriel le 27 février 2009, qu'il manque toujours « *la réponse d'un évaluateur avant que le rédacteur en chef, Gilles Raïche, puisse prendre une décision quant à l'acceptation ou non de votre article* ». Elle ajoute que les évaluateurs sont « *tous débordés en cette période de l'année et il est normal que ce soit un peu plus long* ». M^{me} Bernier a transmis ensuite ces renseignements au CPF par l'entremise de Linda Brisson du bureau du doyen.

[120] La candidate ajoute qu'il y a eu une question – et c'était sans doute la seule à ce sujet, sur son projet de recherche et, plus spécifiquement sur la date probable de publication de l'article sur le profil métalinguistique des étudiants. Elle a voulu expliquer alors que cette recherche comportait plusieurs volets, qu'elle était menée en collaboration et que le volet 3 du projet était déjà en cours. Elle n'est pas sûre que la personne de qui provenait cette question ait bien saisi sa réponse.

[121] Elle ne croit pas qu'on lui ait posé des questions sur ses communications à l'ACFAS ou encore sur sa contribution à l'Université et à la collectivité. À nouveau, elle entendait répondre aux questions des membres sans rappeler elle-même les remarques de la doyenne sur ces points.

[122] Conformément à la procédure habituelle, les membres ont enregistré leur vote en remplissant sur place le bulletin reçu à cette fin à la rencontre du 6 mars. Ainsi, ils ont répondu d'abord à la question de savoir si la candidate a rempli les conditions stipulées dans son contrat d'embauche et, dans l'affirmative, se sont prononcés sur les trois critères prévus par la convention collective (enseignement, travaux d'érudition et gouvernance). Ils ont inscrit dans une quatrième d'autres commentaires avant de voter oui ou non au bas du formulaire en basant leur décision finale sur l'ensemble du dossier. Le vote s'est avéré unanime (7-0) quant au rejet de la permanence de M^{me} Bernier, résultat qui lui a été communiqué immédiatement par téléphone.

[123] À la suite de ce résultat, M. Bonin a rédigé et transmis aux membres du comité une première ébauche de la lettre de recommandation. Il l'a finalisée et signée après y avoir ajouté les commentaires des membres et obtenu leur approbation finale.

[124] Le texte intégral de cette lettre qu'il transmet le 16 mars 2009 au vice-recteur Patrice Sawyer est le suivant :

Le CPF des Humanités s'est réuni le 6 mars, 2009 et il a évalué la demande de permanence de Marie Bernier. Le Comité a voté et recommande à l'unanimité de ne pas accorder la permanence à la professeure Marie Bemier.

À sa réunion du 27 février 2009, le Comité a évalué le dossier de la professeure Bernier et a interviewé la candidate, mais il a décidé d'attendre de recevoir de la candidate une précision concernant un article de revue soumis pour publication. La candidate a soumis quelques jours plus tard les renseignements fournis par la revue.

Avant de voter, les membres du Comité ont aussi étudié les documents suivants: le curriculum vitae, le dossier soumis par la professeure Bernier, la lettre des collègues et la lettre de la doyenne Linda Ambrose.

La décision est fondée sur les critères suivants :

- 1) L'enseignement: l'enseignement de la professeure Bernier a été évalué de pas satisfaisant à satisfaisant. Les évaluations récentes des étudiantes et étudiants ne démontrent pas une amélioration dans l'enseignement. Il faut préciser que la candidate n'a fourni qu'une sélection d'évaluations des étudiantes et étudiants et non toutes les évaluations.*
- 2) Travaux d'érudition: les membres du Comité ont souligné le fait que la candidate n'a pas encore de travaux parus dans des publications où les articles sont soumis à l'évaluation par des pairs. L'article le plus avancé à répondre à ce critère a été soumis il y a plus d'un an, a été révisé deux fois depuis, mais n'a toujours pas été accepté. Les membres du Comité ont jugé son dossier de recherche et de publications faible.*
- 3) Contributions à l'Université et à la collectivité: les membres du Comité ont noté peu d'implication dans la vie de l'Université et une absence de contribution à la vie de la collectivité.*

Autres facteurs: les membres du CPF ont noté de l'ambiguïté et de la non transparence quant à la part des contributions de la candidate et les contributions des collègues. La lettre des collègues a noté ce fait. Les membres du CPF ont trouvé regrettable que la candidate n'a pas fourni par écrit des précisions quant à la contribution de chacun dans les ouvrages en collaboration lorsqu'elle a reçu une copie de la lettre du Département. Les membres du Comité ont soulevé le fait que deux des quatre personnes qui ont évalué le dossier au niveau de l'Unité de font pas partie du Département des études françaises. Lors de l'interview, la candidate a expliqué et elle a apporté des exemples pour démontrer la reconnaissance de la contribution des collaborateurs, mais aucune mesure n'a été prise par la candidate pour éliminer les ambiguïtés dans son dossier. Quelques membres du Comité mettent en doute l'intégrité du dossier de la professeure Bernier alors que d'autres trouvent qu'elle a des problèmes de collégialité. Ces facteurs n'ajoutent rien de positif à un dossier déjà considéré faible.

Dans l'ensemble, Marie Bemier ne répond pas aux critères de la Convention collective relatifs à la permanence et le Comité recommande de ne pas lui accorder la permanence le 1^{er} juillet 2009.

Tel que précisé dans l'article 2.60,4,c de la Convention collective: "Le Membre peut présenter ses observations par écrit au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle le CPF/CPB envoie au Membre une copie de sa décision telle qu'il l'a transmise au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche".

[125] Les commentaires de M. Bonin à l'audience sur cette évaluation sont les suivants. Au volet enseignement, il a choisi d'inscrire les deux extrêmes – satisfaisant et non satisfaisant, sans autre qualificatif, les opinions étant partagées 50-50%. Pour ce qui est de la « sélection » alléguée des évaluations, il explique que certains membres en ont fait le compte et constaté que leur nombre était moindre que les cours enseignés. Ils trouvaient important de l'indiquer au vice-recteur.

[126] En contre-interrogatoire, il précise que les membres ont dit à ce sujet « où sont les autres » sans trouver d'explications. Il ajoute toutefois que personne n'a posé la question du nombre d'évaluations manquantes et il ignore si cet aspect a pu influencer le vote. Lui-même, admet-il, n'a pas vérifié s'il en manquait. Sans avoir entendu l'idée que l'omission d'inclure toutes les évaluations étaient intentionnelle, les membres ont voulu retenir selon lui le vocable « sélection » pour décrire cette situation. Il ne pense pas enfin que les membres ont demandé à la candidate de fournir l'évaluation manquante.

[127] Pour les travaux d'érudition estimés faibles, un article évalué à l'extérieur était, aux yeux du comité, « la barre » à franchir. Ceci aurait fourni une preuve à ce sujet alors qu'ils estimaient n'en avoir aucune. On s'attend, dit-il, lors d'une telle demande qu'il y ait au moins un tel article de publié.

[128] Après avoir consulté son dossier de gouvernance, les membres estimaient, dit-il, que ce critère ne posait pas de problème et que le rendement y était satisfaisant. Des commentaires négatifs ont été émis par certains touchant le volet de la contribution à la collectivité et sur son niveau d'implication au sein de divers comités mais sans les empêcher de trouver le dossier satisfaisant dans l'ensemble. Il n'est pas sûr que des questions aient été adressées à la candidate sur ce point. Les commentaires contenus dans la lettre sont ceux inscrits par les membres dans l'espace de justification sur leur bulletin de vote.

[129] La partie *autres facteurs* de la lettre du CPF, dont M. Bonin affirme n'être pas l'auteur, est le résultat des commentaires de membres qui ont voulu étoffer (« beef up ») la conclusion du comité. Les « ambiguïtés » reprochées tenaient au fait que certains renseignements ne correspondaient pas aux preuves fournies, et qu'il était important qu'elles soient corrigées sur son curriculum. Tout en soulignant que tel n'était pas le but de l'exercice, il concède que ces éléments aient pu prédisposer les membres appelés à le comparer avec d'autres dossiers et présentations, et que de tels commentaires défavorables de collègues n'aidaient certes pas, à voter en faveur. Les dernières lignes du paragraphe, à nouveau, nullement les siennes, proviennent de commentaires d'un des membres qui désirait retenir cette formulation, après quoi ses collègues se sont dits d'accord.

[130] Tout en reconnaissant que M^{me} Bernier a fourni lors de son entrevue des documents portant sur la reconnaissance de la contribution des collègues dont l'omission est qualifiée de « regrettable » par le CPF, M. Bonin précise, toujours en contre-interrogatoire, que certains membres jugeaient que des ambiguïtés demeuraient et gardaient l'impression qu'elle n'avait pas pris de mesure pour corriger cette situation. Il reconnaît que ce manque de reconnaissance n'apparaît pas dans le curriculum mais vise surtout la préparation des cours. Pressé sur ce point, il ne sait pas, à part la lettre du département, d'où a pu

venir la lacune reprochée quant à cette reconnaissance des collègues et des ambiguïtés relevées.

[131] Dans le rapport annuel émis par le comité pour l'année 2008-2009, toutes les demandes reçues et examinées durant cette période y sont indiquées ainsi que décisions prises à leur endroit et la répartition des votes. Des trois (3) demandes de permanence reçues, celle de M^{me} Bernier est la seule qui a été refusée, les deux autres recevant la totalité des votes positifs, soit l'inverse du résultat de la première.

[132] Appelé à commenter la lettre du CPF dans le présent dossier, le Dr Ketchen souligne d'abord que les trois premiers facteurs retenus sont pertinents. Il ajoute que lorsque leur évaluation de l'un de ces facteurs diffère de celle formulée par le doyen ou le département, on s'attend normalement à une explication, notamment dans le cas de travaux d'érudition dont la portée est définie par la convention collective.

[133] Pour la rubrique de la lettre intitulée *autres facteurs*, il dit n'avoir jamais vu auparavant de commentaires semblables. Se référant aux articles 5.15.9 et 5.15.23 sur la reconnaissance à accorder à la contribution d'étudiants ou de collègues à des recherches, il soumet que le CPF n'est pas le forum approprié pour traiter de telles questions. Celles-ci relèvent plutôt du bureau de la recherche ou du doyen. Il se demande d'ailleurs où insérer normalement semblable reconnaissance. Il ajoute qu'on le fait généralement au moyen de notes infrapaginales et, dans le cas d'un cours donné avec un collègue, une indication des deux noms.

[134] Enfin, les deux reproches formulés dans cette lettre sur l'intégrité du dossier et le manque de collégialité de la candidate ne sont pas, à ses yeux, des considérations pertinentes au sens de la convention collective.

[135] *Réponse de la candidate à l'évaluation du CPF.* Le 23 mars 2009, M^{me} Bernier écrit au vice-recteur à la suite de cette évaluation pour « *protester vigoureusement contre le contenu de cette lettre* » du CPF et le prier « *instamment de bien vouloir donner une suite favorable à ma demande de permanence sur la foi de mon dossier et des faits qu'il contient...* » et conformément à l'évaluation du département et à la recommandation de la doyenne. Elle ajoute qu'elle serait ravie de le rencontrer en compagnie de son représentant syndical pour approfondir son dossier.

[136] Estimant qu'on avait ignoré beaucoup de choses dans son dossier, elle formule ainsi dans cette lettre les reproches spécifiques qu'elle adresse au CPF :

Sur les trois domaines d'activité, la lettre du CPF reste vague et ne se base pas sur le contenu du dossier qui, en résumé, contient :

- 1. Des évaluations d'enseignement qui ont été toujours jugées satisfaisantes par les doyens Dennie et Isbister, de même que par la doyenne Ambrose dans sa recommandation de la permanence.*
- 2. La preuve de travaux d'érudition comprenant l'obtention de mon doctorat tout en assumant une pleine tâche, doublée d'une surcharge de 6 crédits exigée par une situation d'urgence à mon département; la coédition de deux recueils savants, les Actes de l'ACFAS-Sudbury; ma participation à deux communications arbitrées et la rédaction de deux articles, dont un est en processus de révision et d'évaluation — toutes preuves ayant été relevées par la doyenne Ambrose dans sa lettre d'appui à ma permanence et ayant fait l'objet de mention dans les lettres d'évaluation annuelles des doyens précédents. Il faut aussi noter — ce qui est passé sous silence - que j'ai un programme de recherche en cours, en collaboration avec R. Corbeil, qui se décline en trois recherches concomitantes, programme appelé à donner des résultats tangibles durant mon congé sabbatique 2009-2010, lequel, comme vous le savez, a été approuvé par le Département et par la doyenne.*
- 3. Les preuves de mes contributions annuelles à plusieurs comités du Département, au Conseil des Humanités pendant 2 ans, et à d'autres comités comme celui de l'Enseignement et*

Apprentissage où j'ai siégé suite à une requête du doyen Isbister, preuves également notées par la doyenne Ambrose dans sa lettre de soutien à ma demande.

Je m'insurge de surcroît contre le paragraphe intitulé «Autres facteurs», comportant des affirmations gratuites, non fondées sur les faits, vérifiables, contenus dans mon dossier.

[137] Commentant la partie *autres facteurs* de l'évaluation du CPF lors de son témoignage, elle ne voit toujours pas en quoi la reconnaissance de la contribution de ses collègues ou « l'ambiguïté ou la transparence » constituait un problème puisqu'il était clair des documents fournis qu'ils parlaient de collaboration. Elle a de plus apporté à l'entrevue les deux livres sur l'ACFAS dont la page couverture présentait le nom des deux auteurs et un résumé, en plus de souligner que le nom de Mme Corbeil était partout ailleurs. Elle n'a pas référé spécifiquement sur ce point à sa lettre à la doyenne Ambrose puisque les membres du comité avaient accès à ces documents. Elle n'a pas souvenir que ces derniers aient évoqué des mesures propres à éliminer les ambiguïtés alléguées.

[138] Quant à la référence à deux personnes venant de l'extérieur du département, sans doute Allaire et Gagnon présume-t-elle, elle affirme n'y être pour rien car elle n'a été impliquée d'aucune façon dans leur sélection. Elle ne comprend pas enfin ce que signifie la remarque du comité sur « l'intégrité de son dossier ». S'il s'agit de l'idée qu'elle aurait inventé des choses, tel n'est assurément pas le cas assure-t-elle. On ne lui a pas posé de questions d'ailleurs à ce sujet, ni commenté la chose.

[139] M^{me} Bernier n'a reçu aucun appel du vice-recteur Sawyer à la suite de sa lettre. Elle reçoit cependant sa réponse le 14 avril 2009 dans laquelle il confirme, dans les termes suivants, le refus de sa demande de permanence :

Suite à l'analyse des éléments de votre dossier de demande de permanence, y compris la lettre du Comité du personnel de la faculté,

la lettre collective d'évaluation de votre unité et la lettre de la doyenne, j'ai le regret de vous annoncer que votre demande de permanence n'a pas été accordée.

J'ai aussi tenu compte de la lettre (en date du 24 mars 2009 que vous m'avez envoyée suite à la recommandation du CU. J'ai basé ma décision sur les critères de l'enseignement, les travaux d'érudition et les contributions à l'université.

Selon l'article 2.2.2.1 de la convention collective, étant donné que la décision vous a été communiquée après le 1^{er} mars, vous resterez en poste pour l'année universitaire 2009-2010. En effet, votre contrat se terminera le 30 juin 2010.

[140] *Examen du dossier par le vice-recteur et sa décision.* Les explications du Dr Sawyer sur son évaluation du dossier et les raisons de sa décision peuvent être résumées ainsi. Un élément fort, qu'il note d'emblée dans le rapport du CPF qu'il reçoit est, dit-il, le vote unanime et très clair des membres. Les choses se seraient présentées autrement à son avis si le vote avait été de 4 à 3. Il assure par ailleurs qu'il a considéré la lettre que lui a transmise la candidate sur la recommandation du comité. Il n'a eu toutefois aucune communication avec elle ou encore avec le CPF avant de rédiger sa lettre.

[141] À son avis, les évaluations des étudiants étaient « bonnes ou assez bonnes » pour la 1^{ère} et 2^e année d'enseignement, sauf pour le cours 1805 et le cours 1505 pour chacune de ces années. Pour la 3^e année, qui semble correspondre à l'introduction du cours de grammaire nouvelle, l'évaluation est moins bonne mais, contrairement à la suggestion du procureur syndical, il ne conclut pas qu'on puisse la relier au fait que le cours 1005 est nouveau. Que M^{me} Bernier ait terminé sa thèse, ou qu'elle ait accepté une surcharge au cours de cette année-là, ne sont pas non plus des éléments qu'il estimait devoir prendre en compte à cet égard de cette évaluation. Il reconnaît toutefois que les doyens Dennie et Isbister avaient effectivement conclu à un enseignement satisfaisant.

[142] Il dit avoir pris connaissance également de la recommandation de la doyenne et de sa conclusion que la candidate était une bonne enseignante et tenu compte de la nature et de l'envergure des cours enseignés et des difficultés mentionnées. N'ayant pas assisté aux délibérations du CPF, il comprend que les membres ont porté attention sans doute à sa conclusion plutôt qu'aux éléments sur lesquels elle se fonde. Il n'a pas renvoyé cette question au CPF. Le statut intérimaire de la doyenne Ambrose n'était pas pour lui un élément de son appréciation de sa lettre.

[143] Il admet n'avoir pas cherché de clarification du comité quant à sa décision de ne pas tenir compte de l'évaluation du département selon laquelle il y avait eu amélioration dans son enseignement. Il ajoute toutefois qu'il était « confortable » avec l'examen du CPF en raison de la présence de plusieurs professeurs titulaires qui prennent au sérieux l'évaluation de leurs collègues et que la preuve au dossier soutenait leur conclusion. En contre-interrogatoire, il admet que, si le CPF est constitué des pairs de la candidate aux fins d'une évaluation, c'est aussi le cas du comité départemental. Il concède aussi que la clause 5.60.3 (c) (i) impose au CPF l'obligation de voir s'il y a eu des gestes posés par un candidat en vue d'améliorer les problèmes identifiés.

[144] Si les évaluations doivent aussi considérer, selon la clause 5.50.2, le caractère bilingue de l'Université puisque cette disposition renvoie à la capacité de l'institution de répondre aux besoins de la communauté francophone en instaurant des programmes à la mesure de ceux-ci, le vice-recteur ne croit pas que le cours de grammaire nouvelle, dont il ne pense pas qu'il était dispensé auparavant, est relié directement à cette mission de l'Université. Il est normal, conclut-il, que les professeurs amènent leur bagage de connaissance à l'Université.

[145] Après avoir vérifié à l'audience, à la suggestion du procureur syndical, le nombre d'évaluations des étudiants au dossier et qu'il avait sans doute

constaté lors de son propre examen, il reconnaît qu'il n'y a pas de « *manque évident* », et que l'absence d'une seule de ces évaluations n'appuie pas l'interprétation du CPF d'une « sélection » de celles-ci. Il n'a pas cherché cependant des clarifications à ce sujet.

[146] En matière de travaux d'érudition, il constate du curriculum de la candidate qu'il ne contient aucun article publié. On y mentionne parmi les activités savantes la présentation au 76^e congrès de l'ACFAS mais il s'agit d'une communication et non d'un article arbitré. L'implication de la candidate dans le travail d'édition des actes de l'ACFAS est une contribution valable à l'Université admet-il d'emblée, cet organisme s'adressant à la communauté francophone et offrant aux étudiants l'occasion de présenter et de publier des articles. Il reconnaît que cet aspect est absent de l'évaluation du CPF même s'il est l'un des éléments à considérer selon la clause 5.60.3 (c) (ii). Il n'est pas en mesure de savoir si cet élément a été considéré par le CPF, ce qui l'empêche « d'être confortable avec la décision du CPF ».

[147] Les travaux effectués en collaboration sont certes utiles à son avis mais ils soulèvent la question d'évaluer adéquatement la contribution de chacun. À cet égard, le vice-recteur admet que le curriculum de la candidate reconnaît la contribution de ses collègues aux articles mentionnés, estimant que le manque de transparence reprochée lui venait sans doute d'autres documents. Cet élément, important certes, n'a pas pesé dans sa décision puisqu'il n'est pas au nombre des trois critères importants visés par l'article 5.15. Il ne l'a pas soulevé pourtant auprès du président du CPF.

[148] Quant à la référence dans la lettre du CPF au besoin « *d'éliminer les ambiguïtés dans son dossier* », elle laisse supposer en effet que la candidate devait prendre des mesures pour y remédier, laquelle se limitait vraisemblablement à parler au CPF. Il n'a pas cherché de clarifications du CPF sur ce point.

[149] S'il n'est pas en mesure de porter un jugement sur le calibre de la *Revue des sciences de l'éducation* à laquelle la candidate a soumis un article, le vice-recteur soumet que les membres du CPF sont généralement en mesure d'évaluer ça, la question survenant souvent à ce niveau. On peut aussi lui poser des questions à ce sujet. Il est aussi raisonnable de penser, admet-t-il, que les collègues du département sont aussi en mesure d'apprécier le calibre d'une telle publication. Il ne nie pas qu'il puisse s'écouler des mois et même une année entre la soumission d'un article et sa publication.

[150] Ceci dit, les candidats ont cinq (5) ans pour faire leurs preuves, soumet-il, et on s'attend que ces preuves soient concrètes et non seulement des projets. Il convient que la notion de tels travaux est large dans la convention collective mais qu'il revient à la candidate de convaincre le CPF de la nature des travaux en cours.

[151] Le manque de collaboration noté dans l'évaluation départementale ne l'a pas étonné outre mesure car, dit-il, on trouve toutes sortes de choses dans ces évaluations. S'étant aligné sur les trois (3) grandes catégories, il ne s'agit pas là pour lui d'un élément prépondérant dans sa décision et ne l'a pas affectée.

[152] Les projets subventionnés par l'entremise du FRUL sont assurément une évaluation par ses pairs, admet-il. Le plan de recherche de la candidate, décrit en annexe de sa demande de congé sabbatique qu'il a lui-même approuvé est aussi une évaluation par ses pairs et elle comporte effectivement l'obligation de soumettre des articles durant la période visée. Il n'ignore pas non plus que la directrice du département et sa collaboratrice au projet Renée Corbeil le trouvait méritoire.

[153] La thèse de doctorat est elle aussi une évaluation par ses pairs et elle implique une évaluation par un examinateur externe, convient-il en réexamen.

Il ne se rappelle pas la remarque du jury que la thèse de la candidate comptait parmi le 10% des meilleures, un bon résultat, reconnaît-il, mais qui demeure tributaire de l'évaluateur et du nombre de thèses en cause. Il ajoute que l'obtention de ce niveau est souvent une exigence en matière de permanence, mais qu'il revient au CPF, autrement, de déterminer quelle est la norme ou quel est le standard approprié puisque ça varie d'une faculté à l'autre. Quant au congé sabbatique, sa demande n'est pas évaluée aux fins de la permanence et elle est conditionnelle à l'obtention de celle-ci.

[154] S'il convient que des projets de recherche sont des travaux d'érudition permettant d'apprécier si le candidat a fait preuve de progrès dans ses recherches au sens de la dernière partie de la clause 5.60.3 (c) (ii), le vice-recteur estime que ce sont les résultats qui comptent. Il reconnaît également que la planification de tels projets est un élément à considérer pour évaluer le « progrès » mentionné à la clause précitée, et que la lettre d'évaluation du CPF n'en fait aucune mention, ou qu'elle ne contient aucune indication suggérant qu'ils ont considéré cet aspect dans leur analyse des travaux d'érudition de la candidate. Il n'a pas communiqué avec le comité toutefois à ce sujet.

[155] Le critère de gouvernance est évalué pour sa part à partir des activités de la candidate au département, à la faculté et à l'Université au complet. Nombre de ces activités se situent largement au niveau départemental, quelque chose d'assez normal pour quelqu'un en début de carrière. Au niveau facultaire, le Conseil des humanités est un important forum de discussion et il est normal que les professeurs y participent. Le dossier de M^{me} Bernier n'est pas spectaculaire à cet égard mais « correct », estime-t-il, et sa contribution au service de la collectivité « adéquate, sans plus ». Il ajoute qu'il n'aurait pas été surpris de retrouver dans les évaluations une note soulignant une amélioration possible au niveau de la faculté et de l'Université.

[156] Le Dr Sawyer admet que la remarque du CPF touchant la présence de deux personnes extérieures au département de français lors de son évaluation n'a rien à voir avec la candidate elle-même, l'entente à cet effet n'étant pas rare et qu'elle n'est nullement un facteur. Il n'a pas eu de contact avec le CPF à ce sujet. Quant aux remarques portant sur « intégrité » de la candidate, il croit qu'elles réfèrent sans doute au manque de transparence notée plus tôt.

[157] Il est clair, reconnaît-il, que les dispositions de l'article 5.50.6 sur les évaluations imposent qu'elles soient faites en tenant compte des éléments mentionnés et que son rôle tel que précisé aux paragraphes (o) et (p) du même article n'est pas simplement d'approuver la recommandation du CPF. La présence d'éléments non pertinents dans l'évaluation du CPF peut être une raison pour lui d'exercer l'une de ses options, soit de lui demander des clarifications.

[158] Il est au courant aussi de l'option prévue par la clause 5.60.3 (a) de prolonger d'un an la période de probation d'une candidate. Cette option, ajoute-t-il, est ouverte, au CPF et au vice-recteur. Il aurait référé toutefois cette question au CPF s'il l'avait retenue.

[159] *Contre-preuve syndicale*. Expliquant la difficulté de faire paraître un article découlant de sa thèse avant la soutenance de celle-ci, M^{me} Bernier indique que son directeur de thèse ne favorisait pas cette pratique. Sollicité en ce sens au départ, il préférerait que toute la recherche soit complétée avant la parution d'un tel article.

[160] Elle indique avoir eu depuis l'automne 2009 deux (2) articles évalués. Le premier dans les Actes du *Colloque international Grammaire en francophonie* de l'Université de Toulouse en février 2010; le deuxième dans la *Revue du Nouvel Ontario*, soit l'article mentionné précédemment et soumis trop tard pour l'inscrire à son curriculum. M^{me} Boissonneault du département l'a avisé au

début de janvier 2011 de la décision de la revue de le publier. Elle a soumis de plus en décembre 2009 un article conformément à son plan initial de recherche. Elle rédige actuellement deux articles, toujours à partir de ce plan.

III
LES DISPOSITIONS LÉGALES
ET CONVENTIONNELLES PERTINENTES

Loi de 1995 sur les relations de travail

(L.O. 1995, CHAPITRE 1
ANNEXE A)

CONTENU DES CONVENTIONS COLLECTIVES

(...)

48. (1) *Chaque convention collective contient une disposition sur le règlement, par voie de décision arbitrale définitive et sans interruption du travail, de tous les différends entre les parties que soulèvent l'interprétation, l'application, l'administration ou une prétendue violation de la convention collective, y compris la question de savoir s'il y a matière à arbitrage. 1995, chap. 1, annexe A, par. 48 (1).*

(...)

(12) *L'arbitre ou le président d'un conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir :*

- a) d'exiger qu'une partie fournisse des détails avant ou pendant une audience;*
- b) d'exiger qu'une partie produise, avant ou pendant l'audience, des pièces ou des objets pouvant être pertinents;*
- c) de fixer la date de commencement des audiences et les dates où elles doivent se poursuivre;*
- d) d'assigner des témoins, de les contraindre à comparaître et à témoigner sous serment, oralement ou par écrit, de la même manière qu'une cour d'archives en matière civile;*
- e) de faire prêter serment et de faire faire les affirmations solennelles,*

et l'arbitre ou le conseil d'arbitrage, selon le cas, a le pouvoir :

- f) de recevoir la preuve orale ou écrite qu'il estime, à sa discrétion, utile, qu'elle soit admissible ou non devant une cour de justice;*

- g) de pénétrer dans un local où les employés accomplissent ou ont accompli un travail ou dans lequel l'employeur exploite son entreprise, ou dans lequel se produisent ou se sont produits des événements relatifs à tout différend soumis à l'arbitre ou au conseil d'arbitrage, d'inspecter et d'examiner tout ouvrage, matériau, appareil, article ou toute machinerie qui s'y trouvent et d'interroger quiconque à ce sujet;
- h) d'autoriser quiconque à exercer les pouvoirs énumérés à l'alinéa g) et de lui en faire rapport;
- i) de rendre des ordonnances provisoires concernant des questions de procédure;
- j) d'interpréter et d'appliquer les lois ayant trait aux droits de la personne ainsi que les autres lois ayant trait à l'emploi, malgré toute incompatibilité entre ces lois et les conditions de la convention collective. 1995, chap. 1, annexe A, par. 48 (12).

CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 5.15 – DROITS, OBLIGATIONS ET RESPONSABILITÉS DU PERSONNEL ENSEIGNANT ET DES BIBLIOTHÉCAIRES PROFESSIONNELS

5.15.1 *Les Membres à temps plein de l'unité de négociation ont des droits, obligations et responsabilités qui découlent de leur emploi d'enseignants/bibliothécaires professionnels et chercheurs au sein de la communauté universitaire, et qui reflètent les attentes raisonnables des Membres et de la communauté universitaire, ainsi que les attentes contractuelles de l'Employeur. Dans le présent article, le terme Membre désigne les Membres à temps plein, sauf indication contraire.*

5.15.2 *Les Membres ont le droit de s'adonner aux activités suivantes :*

Priorité un –

**A) Enseignement / Exercice de la profession de bibliothécaire /
Gestion des archives**

B) Travaux d'érudition

Priorité deux –

C) Participation à la régie et à l'administration de l'Université

Priorité trois –

D) Activités professionnelles hors de l'Université

E) Service à la collectivité

Priorité quatre –

**F) Autres activités rémunérées
(correspondant à la clause 5.15.38)**

5.15.3 Les Membres ont des responsabilités en ce qui concerne les activités A), B) et C) et on s'attend à ce qu'ils y participent activement mais pas nécessairement à toutes les trois (3) au cours d'une (1) même année. Les responsabilités du Membre par rapport à l'activité A) sont les tâches d'enseignement ou de bibliothéconomie que lui attribue le Doyen/Bibliothécaire en chef en conformité avec l'article 5.40 – Charge de travail universitaire. Les responsabilités du Membre par rapport aux activités B) et C) sont inhérentes à son statut d'universitaire et en découlent donc naturellement. Certaines fonctions précises reliées aux activités B) et C) peuvent également être attribuées par le Doyen/Bibliothécaire en chef à titre spécial dans le but d'assurer le fonctionnement harmonieux de l'Université. Le Membre assume volontairement des responsabilités reliées aux activités D), E) et F).

5.15.4 Quelques caractéristiques des responsabilités universitaires sont énumérées dans les paragraphes suivants.

Priorité un –

A) Première partie – Enseignement

5.15.5 Les Membres sont tenus de développer et de maintenir leur compétence et leur efficacité de savants et d'enseignants dans leur domaine de spécialisation. Ils doivent informer leurs étudiants de la méthode d'évaluation qui sera appliquée, celle-ci ayant été approuvée par le Département/l'École et par le Doyen, conformément aux directives du Sénat. Ils doivent

également informer leurs étudiants de leur méthode pédagogique; ils ne peuvent pas, sans avoir obtenu l'assentiment préalable du Département/de l'École et du Doyen, apporter des modifications importantes aux méthodes pédagogiques qui nécessiteraient une hausse significative dans les coûts ou un changement de la ligne d'action établie du Département/de l'École : par exemple, la transformation d'un cours basé sur les conférences en un cours basé sur un programme de lecture.

- 5.15.6 *Malgré la nécessité de consulter autant que possible le Membre et le Département/l'École au sujet de l'attribution des cours, le Membre est tenu, une fois l'attribution effectuée de façon équitable par le Doyen, d'enseigner les cours dont il est chargé, aux étudiants qui s'y sont inscrits, à l'heure et à l'endroit fixés par le Doyen. L'enseignement doit refléter l'aire du domaine faisant l'objet du cours sanctionné par le Département/l'École conformément à la description du cours se trouvant dans l'annuaire. Un Membre ne peut pas déléguer ses responsabilités d'enseignement à une autre personne, hormis un conférencier invité à l'occasion. L'attribution des cours à enseigner doit se conformer aux dispositions de l'article 5.40 – Charge de travail universitaire. Le professeur, conformément à l'article 5.40 – Charge de travail universitaire, se tient raisonnablement à la disposition des étudiants qui veulent le consulter sur place.*
- 5.15.7 *Un Membre ne peut pas être tenu de partager sans son consentement l'enseignement d'un cours avec un autre Membre.*
- 5.15.8 *Les Membres se conforment à tous les règlements dûment établis par l'Université et qui ne contredisent pas la présente Convention collective. Ils doivent accepter de participer au fonctionnement de l'Université y compris l'orientation scolaire, les inscriptions et la surveillance attribuées de façon appropriée par le Département/l'École, le Doyen, ou le Secrétaire général, conformément à la pratique établie par le Sénat. Pendant les examens, seul le surveillant en chef est un professeur. Le surveillant en chef est choisi au hasard parmi les professeurs à temps plein membres de l'APPUL, puis le nom des personnes qui ont rempli ce rôle est enlevé de la liste jusqu'à ce que tous les Membres aient été sélectionnés. Les noms des Membres dont les examens ne sont pas organisés par le bureau du Secrétaire général ne sont pas inclus dans la liste pour la période d'examens en question.*

- 5.15.9 *Les Membres sont tenus d'agir de façon éthique et juste envers étudiants et collègues en ce qui touche leur propre enseignement. Un comportement éthique et juste envers les étudiants et les collègues implique le respect de la « Politique pour un milieu respectueux de travail et d'étude » de la Laurentienne. Les membres doivent également faciliter le libre échange d'idées en permettant la considération d'opinions divergentes, éviter toute discrimination, garder le secret professionnel sans préjudice de l'exécution de leur fonction au sein de l'Université, et reconnaître ce que doit leur enseignement aux étudiants et aux collègues.*
- 5.15.10 *Chaque Membre peut se réclamer de la liberté de discussion devant sa classe. En jouissant de cette liberté cependant, il doit se soumettre aux contraintes usuelles quant à l'introduction de sujets n'ayant aucun rapport avec sa matière ou sa discipline.*
- 5.15.11 *Les Membres sont libres d'organiser et de structurer les activités en classe et les travaux de laboratoire et de faire en sorte que soit maintenue une atmosphère bien ordonnée et propre à l'étude. Ils décident si les étudiants ont le droit ou non d'employer des appareils électroniques tels que les enregistreuses, les calculatrices et les ordinateurs portables en classe, au laboratoire ou dans toute situation d'enseignement. Nonobstant cette autorité décisionnelle des Membres, les étudiants identifiés par le Bureau des besoins spéciaux ont accès aux appareils électroniques autorisés par le Bureau des besoins spéciaux. Les Membres sont informés de cette autorisation et au besoin, ils peuvent consulter le Bureau des besoins spéciaux en vue d'obtenir des modifications potentielles.*
- 5.15.12 *Sauf dans des conditions exceptionnelles, les Membres ne peuvent pas changer ou annuler un cours qui a été prévu dans l'horaire sans avoir obtenu au préalable la permission du Directeur du Département/de l'École. Une telle permission ne doit pas être refusée sans raison. Les deux Parties s'engagent à faire leur possible pour prévenir les étudiants intéressés. Les modifications à l'emploi du temps de nature permanente nécessitent la permission préalable du Doyen. Les absences sont régies par l'article 7.20 – Absences - Généralités.*
- 5.15.13 *Les Membres disposent de quatorze (14) jours civils après l'examen final pour soumettre les notes finales, ou de quatorze (14) jours civils après la dernière journée d'enseignement dans le cas des cours ne comportant pas d'examen final.*

(...)

B) Travaux d'érudition

5.15.19 *Les Membres ont le droit et le devoir de consacrer une partie raisonnable de leur temps aux travaux d'érudition.*

5.15.20 *Il est entendu que, pour les fins de la présente Convention collective, le "travail d'érudition" signifie :*

- (a) la recherche en vue de contribuer au savoir et la diffusion de ses résultats; et / ou*
- (b) la participation aux travaux intellectuels qui contribuent à l'élargissement, à la création et à la diffusion du savoir;*

et / ou

- (c) Les activités créatrices et professionnelles qui constituent un apport à la discipline.*

5.15.21 *Il est entendu que les travaux d'érudition peuvent comprendre les acceptions suivantes sans nécessairement s'y limiter, mais dans chaque cas, le Membre doit démontrer que le travail est de bonne qualité et compatible avec la contribution au savoir décrite à la clause 5.15.2 ci-dessus. Il est entendu que cette liste ne suppose pas d'ordre de priorité. Il est également convenu que les formes suivantes de travaux d'érudition n'ont pas forcément la même importance ni le même rôle dans chaque discipline lorsque le Membre est évalué en vue d'une augmentation annuelle, d'une augmentation au mérite, de la permanence ou d'une promotion. Lors de ces évaluations, lorsque la preuve ne repose pas sur des publications évaluées à l'extérieur, toute autre preuve de travaux d'érudition est prise en considération, mais le fardeau de la preuve incombe au candidat.*

- (a) La rédaction en chef et la publication de livres, manuels pédagogiques, revues spécialisées et articles.*
- (b) L'obtention d'autres titres universitaires ou professionnels appropriés.*
- (c) Les travaux de recherche sous contrat.*
- (d) La rédaction d'études de cas.*
- (e) L'innovation en matière de méthodes ou matériaux d'enseignement ou de bibliothèque qui ont un champ d'application plus vaste que ceux que le Membre a pratiqués jusqu'ici.*

- (f) *La compilation et la publication de bibliographies savantes ou d'œuvres littéraires.*
- (g) *La traduction et la publication de travaux d'érudition ou d'œuvres littéraires.*
- (h) *Les travaux littéraires et artistiques appropriés à sa discipline, y inclus les enregistrements et les performances publiques.*
- (i) *Une position d'éminence dans le domaine de la formation professionnelle, y compris la mise sur pied d'ateliers.*
- (j) *L'application innovatrice de connaissances existantes par des activités de consultation ou des ateliers.*

5.15.22 *Les Parties conviennent que, normalement, les travaux d'érudition ne comprennent pas la recherche directement reliée à la préparation immédiate et habituelle des cours.*

5.15.23 *Le Membre est tenu de reconnaître dans ses publications, à l'endroit convenable, son affiliation à l'Université et de remercier, s'il y a lieu, les étudiants ou collègues à qui il doit le succès de ses recherches.*

5.15.24 *Les Parties encouragent tous les Membres de l'unité de négociation à déposer à la bibliothèque de l'Université un (1) exemplaire signé de leurs publications. L'Université s'engage à payer les frais encourus par le Membre pour mettre ses écrits à la disposition de la bibliothèque, pourvu que les frais encourus soient raisonnables.*

5.15.25 *Les Membres ont le droit de participer aux activités des associations professionnelles ou sociétés savantes ou autres groupements analogues pourvu que de telles activités n'entrent pas en conflit avec l'exercice raisonnable des fonctions dont ils sont chargés.*

Priorité deux –

C) Participation à la régie et à l'administration de l'Université

5.15.26 *Sans préjudice de la nécessité de pourvoir à leurs responsabilités d'enseignant ou de bibliothécaire et de savant, les Membres sont tenus de contribuer à la régie de l'Université en faisant partie des organismes appropriés. Il est entendu qu'aux fins du présent article, le service offert au Syndicat des professeurs/bibliothécaires équivaut à la participation aux comités du Département/de l'École ou du Sénat.*

- 5.15.27 *En s'acquittant de leurs responsabilités exécutives ou administratives les Membres s'engagent à agir avec éthique envers les autres employés de l'Université et envers les étudiants, en écartant tout parti pris, toute injustice ou discrimination dans leurs délibérations, par exemple, dans l'évaluation du rendement de tout employé ou étudiant. Les Membres ne doivent pas entraver la liberté d'expression de leurs collègues universitaires ou des étudiants, ni violer le secret professionnel à cet égard.*
- 5.15.28 *Afin d'assurer que tous aient des chances égales de participer à la direction de l'Université, l'Employeur s'engage à faire circuler auprès de tous les Membres éligibles, au moins deux (2) semaines avant l'échéance d'une vacance, un avis de tout poste à combler dans les organismes universitaires au-dessus du niveau du Département/de l'École/de la Bibliothèque. En tant qu'organisme universitaire, le Syndicat s'engage à faire circuler au moins deux (2) semaines avant la date où le poste doit être comblé, l'avis des postes vacants permettant aux Membres de servir leurs collègues.*
- 5.15.29 *Du fait que le bilinguisme est nécessaire pour prendre part à la régie de l'Université, les Parties conviennent que dans le cas des Membres ayant un contrat à l'essai, les cours d'apprentissage de la langue seconde indiqués à l'article 3.30 – Bilinguisme sont pris en compte en tant que régie de l'Université en vertu du présent article.*

Priorité trois –

D) Activités professionnelles hors de l'Université

- 5.15.30 *Les deux Parties encouragent les Membres à se livrer à des activités professionnelles hors de l'Université.*
- 5.15.31 *L'envergure et la nature de toutes activités professionnelles d'importance, qu'elles soient payées ou non, doivent être signalées par écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef dans le compte rendu annuel des Membres. Néanmoins, une activité contractuelle entreprise au cours d'un semestre où le Membre enseigne ou exerce comme bibliothécaire professionnel, et qui l'occuperait régulièrement pendant plus d'une demi-journée (1/2) par semaine du lundi au vendredi, doit être signifiée par écrit, avant la conclusion du contrat ou le commencement du travail, au Doyen/Bibliothécaire en chef. Ce dernier peut exiger que le Membre n'entreprenne pas cette activité, ou en diminue le rythme, pour la raison que, vu le temps requis, elle risque de*

nuire à l'exécution de ses responsabilités universitaires telles que définies dans la présente Convention collective. Le Membre dispose d'un délai raisonnable pour se conformer à cette décision. Le bien-fondé de la décision du Doyen/Bibliothécaire en chef en pareille matière peut faire l'objet d'un grief et d'une procédure d'arbitrage.

5.15.32 En entreprenant des activités professionnelles hors de l'Université, les Membres conservent les droits et les obligations qui se rattachent à la liberté d'expression en milieu universitaire.

5.15.33 Si les activités professionnelles du Membre hors de l'Université nécessitent l'emploi de fournitures, de services ou d'installations universitaires, l'autorisation nécessaire doit être obtenue de l'Administration compétente par écrit ou par courriel. La demande ne doit pas être refusée sans raison. Dans ces conditions, le Membre paie les services en question au taux en vigueur d'usager interne à moins d'être exonéré par écrit en tout ou en partie, des frais encourus.

E) Service à la collectivité

5.15.34 Les Parties encouragent les Membres à offrir leurs services à la collectivité.

5.15.35 Les droits et les obligations des Membres qui se mettent au service de la collectivité sont pareils à ceux dont jouissent les Membres qui participent à des activités professionnelles hors de l'Université, compte tenu de la modification introduite à la clause 5.15.36 ci-dessous.

5.15.36 Si les services offerts par le Membre à la collectivité nécessitent l'usage des installations, de fournitures ou de services de l'Université, l'autorisation nécessaire doit être obtenue de l'Administration compétente par écrit ou par courriel. Cette permission ne peut être refusée sans raison. Dans ces conditions, le Membre paie les services en question au taux en vigueur d'usager externe à moins d'être exonéré par écrit, en tout ou en partie, des frais encourus.

Priorité quatre –

F) Autres activités rémunérées

5.15.37 *Les Membres du corps professoral ont le droit de se livrer à d'autres activités rémunérées.*

5.15.38 *Les conditions se rattachant à ces activités sont spécifiées à la clause 5.15.31 ci-dessus, mais les Membres sont libres de présenter ou non un compte rendu annuel de ces activités.*

ARTICLE 5.20 – NOMINATION ET RENOUELEMENT DE CONTRAT

Nomination des Membres de l'unité de négociation –

(...)

Nomination à l'essai et nomination avec permanence –

5.20.17 *Les nominations à l'essai sont définies de la façon suivante : nominations ayant une durée de cinq (5) ans au plus pendant lesquels l'Employeur et l'Employé ont l'occasion de s'évaluer mutuellement.*

5.20.18 *La mention « à l'essai » ne signifie pas que l'Employeur accorde automatiquement la permanence à l'expiration de la période probatoire mais qu'il envisagera sérieusement de l'accorder.*

5.20.19 *Si un Employé qui a reçu un contrat à durée limitée désire poser sa candidature à un poste à l'essai, sa demande doit être considérée avec toutes les autres demandes et en procédant de la façon usuelle. S'il est nommé à l'essai, il peut, s'il le désire, faire réduire sa période à l'essai du nombre d'années pendant lesquelles il a servi avec un/des contrat(s) à durée limitée, jusqu'à un maximum de trois (3) ans.*

5.20.20 *Les Membres du personnel enseignant ou du personnel de bibliothèque nommés à l'essai servent pendant une période probatoire maximale établie en fonction du rang auquel ils sont nommés. Les rangs de Chargé d'enseignement ou de Bibliothécaire général et de Professeur adjoint ou de Bibliothécaire adjoint comportent une période probatoire de cinq (5) ans; ceux de Professeur agrégé ou de Bibliothécaire agrégé et de Professeur titulaire ou Bibliothécaire titulaire comportent une période probatoire de trois (3) ans. Dans le cas d'une nomination au rang de Professeur titulaire ou de Bibliothécaire titulaire, l'Employeur peut accorder la permanence dès la nomination initiale. Exceptionnellement et sur recommandation du Département/de l'École et du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, lorsqu'un Membre est nommé au rang de Professeur agrégé ou de Bibliothécaire agrégé, l'Université peut*

accorder la permanence dès la nomination initiale, à condition que le nouveau Membre possède déjà la permanence dans une autre université reconnue.

5.20.21 Un Professeur ou Bibliothécaire agrégé ou titulaire avec un minimum de trois (3) ans de service à l'Université et qui est candidat à un poste à l'essai est considéré pour un tel poste en tenant compte des critères décrits à l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence. S'il est nommé au poste, il s'agit d'une nomination à l'essai d'un (1) an et menant à la permanence, l'évaluation en vue de la permanence commençant le 30 septembre de la même année.

5.20.22 Les rangs de Chargé d'enseignement ou Bibliothécaire général et de Professeur adjoint ou Bibliothécaire adjoint comportent d'abord une période probatoire de trois (3) ans.

- (a) Tous les Membres ayant un contrat initial menant à la permanence sont informés dans la lettre initiale de nomination du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, ainsi que par les Doyen/Bibliothécaire en chef dans la lettre annuelle d'évaluation, que leur évaluation par le Comité du corps professoral de la faculté (CCPF) ou le Comité du corps professoral de langue française (CCPLF) ou le Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels (CBAP) en vue du renouvellement de leur contrat commencera au plus tard le 30 septembre de l'année finale du contrat initial menant à la permanence.*
- (b) A la suite d'un rendement satisfaisant tel que décrit à l'alinéa 5.20.22 (c) ci-dessous, le contrat initial menant à la permanence est suivi d'un autre contrat de deux (2) ans à l'essai, l'évaluation en vue de la permanence ayant lieu la dernière année de la seconde nomination, ou en vertu de l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence.*
- (c) La décision d'offrir ou de ne pas offrir un second contrat de deux (2) ans se base sur une évaluation de rendement satisfaisant selon la façon de procéder indiquée à l'article 5.45 – Compte rendu annuel des Membres, l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence et l'article 8.20 – Mécanisme d'obtention ou de refus de l'augmentation progressive au même rang.*
- (d) Lors de l'évaluation du rendement du Membre en vue d'atteindre les exigences de la permanence aux alinéas 5.60.3 (d) et (e) de l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, le CCPF/CCPLF/CBAP commente*

chaque aspect des critères indiqués. Le CCPF/CCPLF/CBAP se prononce sur la progression du rendement réalisé pendant la période initiale d'essai. Si le CCPF/CCPLF/CBAP considère que le rendement est non satisfaisant, il lui est possible de recommander de ne pas offrir une seconde nomination menant à la permanence.

5.20.23 Les rangs de Professeur agrégé ou Bibliothécaire agrégé et de Professeur titulaire ou Bibliothécaire titulaire comportent un contrat initial probatoire de trois (3) ans avec une évaluation en vue de la permanence au cours de la dernière année du contrat, sans préjudice des stipulations de la clause 5.20.20 ci-dessus.

5.20.24 L'évaluation en vue de la permanence doit se conformer aux stipulations de l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, et doit nécessairement être suivie d'une décision. Si celle-ci est positive, la permanence est accordée; sinon, le contrat est résilié.

(...)

ARTICLE 5.50 – ÉVALUATION DES SERVICES RENDUS

5.50.1 Lorsqu'il fait une évaluation, l'organisme concerné tient compte du rendement du Membre dans les domaines précisés par l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

5.50.2 L'organisme concerné peut prendre en considération à titre de facteurs atténuants :

- (a) Le caractère bilingue et triculturel de l'Université Laurentienne;*
- (b) Pour les bibliothécaires, le temps dont ils disposent pour les travaux d'érudition.*

5.50.3 Les jugements touchant la compétence du Membre en matière d'enseignement sont fondés sur :

Les évaluations de cours approuvées par le Sénat et le dossier annuel d'enseignement du Membre.

- (a) Durant chaque semestre de l'année universitaire, l'Employeur administre les évaluations de cours approuvées par le Sénat de l'Université Laurentienne. Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche est responsable de la distribution et de la collecte des questionnaires. Il est convenu que les Membres auront accès aux résultats des évaluations de cours avant que l'Université s'en serve.*

Dans le cas des cours enseignés avec un autre professeur, les dispositions suivantes s'appliquent :

- (i) Pour les cours enseignés successivement par deux (2) professeurs, les évaluations se font séparément pour chaque professeur avant la fin de la partie du cours qu'il enseigne.*
 - (ii) Pour tout autre cas de cours coenseigné, les renseignements au CPF indiqueront que l'évaluation est sujette à caution.*
- (b) Il incombe aux Membres de tenir leur dossier annuel d'enseignement. Pour chaque cours, le dossier annuel doit comprendre au moins les documents suivants :*
- (i) Le plan du cours et une documentation suffisante pour permettre l'évaluation de la matière du cours, du processus d'enseignement et d'apprentissage et des moyens prévus pour évaluer le rendement des étudiants.*
 - (ii) Une documentation suffisante pour permettre l'évaluation de la compétence du Membre en matière d'enseignement telle que perçue par les divers groupes, notamment les diplômés, les collègues ou les étudiants.*
 - (iii) Le dossier doit aussi contenir toute autre documentation qui, de l'avis du Membre, a rapport à sa fonction dans l'enseignement.*
 - (iv) Dans le cas de cours coenseignés, le Membre inclut dans le dossier une indication des parties du cours pour lesquelles il a assumé la responsabilité de la préparation de cours, des classes à l'horaire, du temps en laboratoire et aux travaux dirigés avec les étudiants, de l'évaluation des étudiants et de l'administration du cours.*
- (c) Les comités autorisés à utiliser dans leurs délibérations les résultats de ces évaluations de cours et la documentation versée au dossier d'enseignement recevront du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche des lignes directrices appropriées touchant leur utilisation et leur interprétation.*

Si un Membre est d'avis qu'un cours ne devrait pas être soumis au processus d'évaluation approuvé, il doit en communiquer les raisons au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avant la fin de la première semaine d'enseignement du cours en question. Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche fait connaître sa décision

touchant la demande avant la date prévue pour l'évaluation de cours.

5.50.4 Nonobstant les priorités en matière d'enseignement ou d'exercice de la profession de bibliothécaire ou de travaux d'érudition prévues dans les divers articles de la présente Convention collective, les Parties admettent que l'Université profite grandement de contributions appréciables du Membre dans de nombreux domaines, y compris la gestion des études et de la recherche, l'administration de l'Université, la participation continue à une société professionnelle ou savante ou à une activité communautaire directement reliée à la mission de l'Université. Les Parties conviennent de tenir compte particulièrement de telles contributions du Membre qui peuvent contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine.

Nonobstant les priorités en matière de travaux d'érudition prévues dans les divers articles de la présente Convention collective, les Parties admettent que l'Université profite grandement des contributions des Membres qui sont des professeurs exceptionnels. De telles contributions du Membre qui peuvent contrebalancer un rendement moindre dans un autre domaine seront prises en considération particulièrement. Dans le cas des bibliothécaires, les services professionnels et la compétence en administration de bibliothèque correspondent à « l'enseignement ».

5.50.5 Tous les organismes d'évaluation présentent leurs recommandations ou leurs décisions par écrit en indiquant leurs conclusions et les motifs de la recommandation ou de la décision afin qu'un Membre puisse connaître les éléments qui ont influé sur la recommandation ou la décision.

5.50.6 Dans tous les cas où il s'agit du renouvellement (compris dans l'article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat), de la permanence (article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence), de la promotion (article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion) et des augmentations pour qualifications supplémentaires (article 8.25 – Augmentation au mérite), le processus d'évaluation qui suit s'applique :

(a) Le candidat soumet son dossier universitaire au Doyen/Bibliothécaire en chef, qui met un exemplaire à la disposition du Département/de l'École. Les Membres du Département/de l'École qui sont des participants

admissibles à l'évaluation ont accès au dossier du candidat.

- (b) *Les critères d'éligibilité d'un Membre au vote et à la participation pour l'évaluation des demandes de renouvellement, de permanence, de promotion et d'augmentation au mérite sont précisés respectivement dans chacun des articles de procédure auxquels renvoie la clause 5.50.6 ci-dessus. Les Membres éligibles qui sont absents en raison de congés sabbatiques ou autres, à l'exclusion des congés non rémunérés autorisés ou les congés d'invalidité de longue durée, conservent leur droit de vote et participent au processus d'évaluation.*
- (c) *Au moment opportun et avec un préavis suffisant, le Directeur du Département/de l'École ou son mandataire convoque une réunion des Membres éligibles pour évaluer le dossier universitaire du candidat. Les Membres éligibles se réunissent aussi souvent qu'il le faut afin de rédiger une lettre d'évaluation unique et conjointe. La demande fait l'objet d'un vote enregistré. La lettre d'évaluation unique et conjointe éventuelle est transmise au candidat.*
- (d) *Les délibérations ont lieu à huis clos. Il est entendu que le présent article n'empêche aucunement un Membre de discuter avec le Syndicat de préoccupations ayant trait à des possibilités que la Convention collective soit violée.*
- (e) *En des circonstances exceptionnelles, quand un Membre éligible n'est pas en mesure de participer aux réunions du comité d'évaluation, le Membre peut soumettre au comité à titre individuel une lettre d'évaluation avec sa recommandation et son vote, qui sont tous les deux intégrés dans la lettre d'évaluation unique et conjointe du Département/de l'École. La lettre d'évaluation présentée à titre individuel de même que la recommandation et le vote sont fournis et lus au comité d'évaluation du Département/de l'École au cours de ses délibérations.*
- (f) *La lettre d'évaluation unique et conjointe exprime la recommandation, les raisons et les preuves à l'appui de la recommandation, les votes en faveur, les votes contre, les abstentions et les noms des Membres qui participent au processus d'évaluation. La lettre d'évaluation unique et conjointe inclut les recommandations de la majorité et de la minorité des Membres et les raisons à l'appui des différentes recommandations lorsque des Membres l'exigent. Avant de soumettre leur lettre d'évaluation unique et conjointe, tous les participants au processus d'évaluation l'examinent et l'approuvent quant à son exactitude. Un participant qui n'approuve pas la lettre d'évaluation unique*

et conjointe peut soumettre par écrit une lettre signée dans laquelle il se prononce sur l'exactitude de la lettre d'évaluation unique et conjointe et sa lettre est annexée à la lettre d'évaluation unique et conjointe.

- (g) Une copie de la lettre d'évaluation unique et conjointe et de toute pièce jointe décrite à l'alinéa 5.50.6 (f) ci-dessus constitue l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation. Le Directeur du Département/de l'École fait suivre l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation simultanément au candidat et au Président du CCPF/CCPLF/CBAP. Le candidat a le droit de répondre par écrit à l'évaluation dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception. Le cas échéant, le candidat envoie sa réponse directement au Président du CCPF/CCPLF/CBAP.*
- (h) Lorsqu'il évalue un candidat, le Doyen/Bibliothécaire en chef ne voit pas les lettres d'évaluation interne ou externe avant de soumettre indépendamment sa propre lettre d'évaluation. Le Doyen/Bibliothécaire en chef fait suivre sa propre lettre d'évaluation indépendante du candidat simultanément au candidat et au Président du CCPF/CCPLF/CBAP. Le candidat a le droit de répondre par écrit à la lettre d'évaluation indépendante du Doyen/Bibliothécaire en chef dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception. Le cas échéant, le candidat envoie sa réponse directement au Président du CCPF/CCPLF/CBAP.*
- (i) Toute lettre d'évaluation interne de l'Université est signée et les recommandations sont fondées sur des preuves.*
- (j) Dans les Départements/Écoles où il y a moins de quatre (4) collègues éligibles hormis le candidat, le Doyen/Bibliothécaire en chef du candidat, en collaboration avec le Département/l'École et avec l'approbation du Syndicat, ajoute des Membres éligibles provenant d'autres Départements/Écoles pour atteindre le minimum de quatre (4) Membres éligibles.*
- (k) Dans le cas où le candidat est nommé à plus d'un (1) Département ou plus d'une (1) École, le Département/l'École où il est en nomination conjointe soumet une évaluation écrite des contributions du candidat au Département/à l'École où il est en nomination conjointe, conformément aux dispositions des clauses 5.20.32 et 5.20.33 de l'article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat. Le CCPF/CCPLF/CBAP pondère l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation du Département/de l'École où il a ses responsabilités principales et l'évaluation écrite du Département/de l'École où il est en nomination*

conjointe de façon à refléter la proportion des responsabilités du Membre dans chacun des Départements/Écoles. Le candidat a le droit de répondre par écrit à l'évaluation du Département/l'École où il est en nomination conjointe dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent sa réception. Le cas échéant, le candidat envoie sa réponse directement au Président du CCPF/CCPLF/CBAP.

- (l) Toute lettre d'évaluation externe requise conformément à l'article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion est envoyée directement au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui la révisé à la seule fin d'assurer l'anonymat des évaluateurs externes. Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche transmet ensuite les lettres d'évaluation externe simultanément au Président du CCPF/CCPLF/CBAP et au candidat. Le candidat a le droit de répondre par écrit aux évaluations dans les cinq (5) jours ouvrables qui suivent leur réception.
- (m) Le Président du CCPF/CCPLF/CBAP met le dossier universitaire du candidat à la disposition du CCPF/CCPLF/CBAP et envoie simultanément au CCPF/CCPLF/CBAP et au candidat l'évaluation complète du candidat par le/s comité/s d'évaluation, la lettre d'évaluation indépendante écrite par le Doyen/Bibliothécaire en chef, toute lettre de réponse du candidat et toute lettre d'évaluation externe.
- (n) Quand le CCPF/CCPLF/CBAP a complété son examen et ses délibérations en conformité avec ses responsabilités indiquées à la clause 5.55.6 de l'article 5.55 – Comité du corps professoral et comité des bibliothécaires et archivistes professionnels, il envoie sa lettre de recommandation portant sur la demande du candidat, y compris les raisons de sa recommandation, au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et une copie au candidat. Le paragraphe suivant figure dans toute lettre de recommandation portant sur une demande d'un candidat : « Le Membre peut répondre par écrit au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le CCPF/CCPLF/CBAP a fait parvenir au Membre une copie de sa lettre de recommandation portant sur la demande d'un candidat au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. »
- (o) Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche confirme ou rejette la recommandation du CCPF/CCPLF/CBAP ou la renvoie au CCPF/CCPLF/CBAP en demandant des précisions supplémentaires sur des questions spécifiques. Dans le cas d'un renvoi, le comité est tenu de se pencher de

nouveau sur les questions soulevées par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et d'y répondre.

- (p) Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche communique sa décision définitive au Membre par écrit, raisons à l'appui et envoie une copie au Syndicat. Le CCPF/CCPLF/CBAP et le Doyen/Bibliothécaire en chef reçoivent une copie de la lettre envoyée au Membre. Pour prendre la décision définitive, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche tient compte des soumissions écrites qu'il a reçues du candidat conformément à l'alinéa 5.50.6 (n) ci-dessus. Dans un cas de renvoi, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche prend la décision finale en tenant compte de la réponse du CCPF/CCPLF/CBAP aux questions spécifiques qu'il a soulevées.*
- (q) Le calendrier et les procédures spécifiques à respecter en ce qui concerne le renouvellement, la promotion et l'augmentation au mérite sont indiqués aux articles 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat, 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence, 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion et 8.25 – Augmentation au mérite, selon le cas.*

ARTICLE 5.55 – COMITÉS DU CORPS PROFESSORAL ET COMITÉ DES BIBLIOTHÉCAIRES ET ARCHIVISTES PROFESSIONNELS

5.55.1 Structure du CCPF/CCPLF/CBAP

- (a) Il devra y avoir dans chaque faculté un Comité du corps professoral de la faculté (CCPF) composé de sept (7) Membres élus et d'un suppléant. Un Doyen/Bibliothécaire en chef nommé par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche préside les réunions mais n'a pas le droit de vote. Tous les Membres du CCPF doivent être des permanents. Il ne devra pas y avoir plus de deux (2) Membres appartenant au même Département/à la même École. À l'exception des stipulations de l'alinéa 5.55.1 (c) ci-dessous, au moins trois (3) Membres doivent être des professeurs titulaires de la faculté. On encouragera fortement la mise en candidature de femmes professeures.*
- (b) Il y a également un Comité du corps professoral de la langue française (CCPLF) composé de huit (8) Membres, deux (2) Membres provenant de chacune des quatre (4) facultés existantes. Le membre élu avec le nombre de voix le moins élevé est le membre suppléant. Un Doyen/Bibliothécaire en chef désigné par le Vice-recteur à l'enseignement et à la*

recherche (Affaires francophones) préside le comité et n'a pas le droit de vote. Tous les membres du CCPLF ont la permanence et sont considérés comme francophones, c'est-à-dire qu'ils ont enseigné ou doivent enseigner un cours en français à l'Université Laurentienne. Sous réserve des stipulations de l'alinéa 5.55.1 (d) ci-dessous, trois (3) des membres sont professeurs titulaires. Les candidats possibles sont désignés par le bureau du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (Affaires francophones). On encourage fortement la candidature de femmes professeures.

Lorsqu'un Membre souhaite que son cas soit examiné par le Comité du corps professoral de langue française, il est tenu d'indiquer son intention par écrit lors de la demande; autrement sa demande sera examinée par le CCPF approprié. Les demandes sont adressées au Doyen approprié qui les fait parvenir au Président (sans droit de vote) du Comité du corps professoral de langue française. Une fois que le Membre a choisi un comité, il n'est plus libre de changer de comité pendant l'année universitaire, ni pendant l'année universitaire suivante si sa demande n'a pas abouti.

- (c) A la bibliothèque, il devra y avoir un Comité des bibliothécaires et des archivistes professionnels (CBAP) composé de cinq (5) membres élus et d'un (1) suppléant. Un Doyen nommé par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche préside les réunions mais n'a pas droit de vote. Tous les membres du CBAP doivent être des permanents et, à l'exception de ce que stipule l'alinéa 5.55.1 (d) ci-dessous, deux (2) Membres doivent être des professeurs/bibliothécaires titulaires. Il doit y avoir au moins deux (2) Membres de la bibliothèque et au moins deux (2) Membres d'une faculté de l'extérieur de la bibliothèque. Au cas où un Membre de la bibliothèque souhaite que son cas soit examiné par le Comité du corps professoral de langue française, les Parties s'entendent sur la composition du comité par lettre d'entente.*
- (d) Au cas où il serait impossible de se conformer aux exigences indiquées aux alinéas 5.55.1 (a), (b) ou (c) ci-dessus, il faudrait régler la question du manque de Membres à un rang donné en demandant d'abord aux Membres de cette faculté ou de la bibliothèque de nommer des Membres d'une autre faculté ou de la bibliothèque classés au rang voulu. La deuxième priorité serait de demander aux Membres de cette faculté ou de la bibliothèque de nommer des Membres de la même faculté ou de la bibliothèque classés au rang immédiatement inférieur.*

(e) Dans la Faculté de gestion, il y a un Comité du corps professoral (CCP) composé de cinq (5) Membres élus et un (1) Membre remplaçant. Un Doyen, nommé par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, est président du comité sans droit de vote. Tous les Membres de ce CCP ont obligatoirement la permanence, et sauf dans le cas prévu à l'alinéa 5.55.1 (d) ci-dessus, deux (2) Membres sont des professeurs/bibliothécaires titulaires. Deux (2) Membres appartiennent à l'École de commerce et d'administration, un (1) Membre à l'École d'administration des sports, et deux (2) Membres appartiennent obligatoirement à une Faculté autre que la Faculté de gestion. Tout effort est fait pour rechercher la nomination de membres du sexe féminin.

5.55.2 **Élection des membres des CCPF/CCPLF/CBAP**

- (a) Le Secrétaire du Sénat dirige les élections des membres des CCPF/CCPLF/CBAP avant le 15 octobre de chaque année. L'Employeur et le Syndicat nomment un (1) scrutateur pour les élections.
- (b) Les Membres de chaque faculté et de la bibliothèque participent aux nominations et élisent respectivement les Membres de leur propre comité. Les Membres considérés comme francophones peuvent voter à l'élection des représentants siégeant au CCPF/CCPLF/CBAP. Les élections ont lieu dans le bureau du Secrétaire du Sénat par vote secret préférentiel. Sauf tel qu'il est indiqué à l'alinéa 5.55.1 (b) ci-dessus, le suppléant sera la personne non-élue ayant reçu le plus grand nombre de votes.
- (c) Tout Membre ayant la permanence peut devenir membre du CCPF/CCPLF/CBAP, étant entendu que :
- (i) Aucun Vice-doyen ne peut faire partie du comité.
 - (ii) Le Président du Syndicat et le Délégué en chef du Syndicat ne peuvent devenir membres du Comité.
 - (iii) Un Membre élu ne peut avoir plus de deux (2) mandats consécutifs.
 - (iv) Un Membre ne peut pas faire partie du Comité pendant l'année universitaire où il bénéficie d'un congé sabbatique.
 - (v) Aucun Membre ne peut faire partie de plus d'un (1) CCPF/CCPLF/CBAP pendant la même année universitaire.
- (d) Si des sièges au CCPF/CCPLF/CBAP n'ont pas été pourvus par le mode d'élection indiqué, le Doyen/Bibliothécaire en chef ou dans le cas du CCPLF, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (Affaires Francophones) et une personne nommée par le Conseil du Syndicat chercheront, pendant cinq (5) jours ouvrables, un ou des

candidats acceptables pour les deux Parties et dont les noms seront présentés pour siéger au Comité.

5.55.3 *Durée du mandat et sièges vacants*

- (a) Les Membres du CCPF/CCPLF/CBAP sont élus ou nommés pour deux (2) ans à partir du 16 octobre suivant l'élection. Les mandats sont décalés de façon à assurer la continuité.*
- (b) Un Membre de Comité qui dépose une demande de promotion ou qui, pour toute autre raison, fait l'objet d'une évaluation du CCPF/CCPLF/CBAP est présumé avoir démissionné de ce Comité.*
- (c) Si des remplacements sont nécessaires, le Doyen/Bibliothécaire en chef ou dans le cas du CCPLF, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (Affaires Francophones) et une personne nommée par le Conseil du Syndicat chercheront (sous réserve de la clause 5.55.1 ci-dessus) un candidat ayant la permanence acceptable pour les deux Parties et dont le nom sera présenté pour siéger au Comité.*

5.55.4 *Scrutin, consignation des débats et rapport du comité*

- (a) La totalité des Membres constitue le quorum. Le suppléant peut remplacer tout membre élu lorsque cela est nécessaire pour obtenir quorum.*
- (b) Le Membre suppléant doit agir en l'absence d'un Membre régulier afin d'obtenir quorum. Un Membre régulier qui ne peut assister aux réunions doit en informer le président. Celui-ci doit inviter formellement le suppléant à venir remplacer le Membre régulier. Le Membre suppléant doit être informé des réunions et des démarches du Comité. Le Membre suppléant doit se tenir au courant des questions discutées.*
- (c) Toutes les décisions du Comité doivent être consignées. Afin d'établir les facteurs déterminants des décisions, le CCPF/CCPLF/CBAP doit exposer ses conclusions et les raisons de ses décisions. Celles-ci doivent être à la disposition des Membres du Comité au bureau du Doyen/Bibliothécaire en chef et dans le cas du CCPLF au bureau du Doyen approprié. Les Membres du comité prennent leur décision de manière à se conformer à la Convention collective. Le candidat doit recevoir une copie des décisions dont chacune doit comporter le paragraphe suivant : « Le Membre peut présenter ses observations par écrit au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les dix (10) jours ouvrables suivant la date à laquelle le CCPF/CCPLF/CBAP envoie au Membre une copie de sa décision telle qu'il l'a transmise au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. »*
- (d) Les décisions du CCPF/CCPLF/CBAP en matière de renouvellements de contrats sont prises par vote majoritaire. Les décisions du*

CCPF/CCPLF excluant celle du CCPF pour la Faculté de gestion sur la permanence et la promotion requièrent cinq (5) votes positifs. Les décisions du CBAP et du CCPF de la Faculté de gestion sur la permanence et les promotions requièrent quatre (4) votes positifs.

Les membres du Comité doivent utiliser un bulletin de vote officiel portant leur nom et écrire une opinion raisonnable à l'appui de leur vote. Le président doit s'inspirer de ces opinions pour rédiger la décision du Comité. Les membres revoient cette décision avant sa transmission au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Les personnes désireuses d'ajouter une opinion minoritaire peuvent l'inscrire, la signer et la joindre à la décision majoritaire. Les bulletins officiels sont conservés jusqu'à ce que toutes les procédures y compris l'arbitrage aient été épuisées.

- (e) *Avant la fin de chaque année universitaire (le 7 avril), les présidents des CCPF/CCPLF/CBAP présentent au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche leur rapport annuel où ils résumant les activités et les décisions de leur comité. Ce document indique également toutes les décisions retournées aux CCPF/CCPLF/CBAP par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. Une copie de ce rapport annuel est également envoyée au Président du Syndicat.*

5.55.5 Fonctionnement

Les Présidents des CCPF/CCPLF/CBAP veilleront à ce que tous les membres du comité connaissent bien la politique en matière d'équité d'emploi avant d'entreprendre les évaluations en vue d'une promotion ou de la permanence.

- (a) *Aucun membre d'un CCPF/CCPLF/CBAP ne peut participer au processus d'évaluation des Membres au niveau des Départements/Écoles.*
- (b) (i) *Un candidat peut demander qu'un membre du CCPF/CCPLF/CBAP se récuse dans son cas particulier en alléguant qu'il existe un conflit d'intérêts ou une crainte raisonnable de partialité, conformément à l'Annexe J – Comité conjoint pour examiner les craintes raisonnables de partialité. Le candidat en expose les raisons par écrit au Président du comité. Le président rend sa décision et les motifs de celle-ci au candidat et au Membre en question si ce dernier est récusé. Même en l'absence d'une demande du candidat, le président du CCPF/CCPLF/CBAP peut exiger la récusation d'un Membre pour un (1) de ces deux (2) mêmes motifs. Un Membre peut se récuser de sa propre volonté.*
- (ii) *Dans le contexte de la prise de décision collégiale, les antécédents de service dans le même Département ou la*

même École, le service commun dans un comité de l'Université ou du Syndicat ou d'autres relations normales ne constituent pas nécessairement des raisons de présumer qu'il y a conflit d'intérêts ou partialité.

(c) Avant de prendre toute décision ou de formuler toute recommandation touchant un Membre en particulier, le CCPF/CCPLF/CBAP doit :

- (i) Inviter le Membre à rencontrer le CCPF/CCPLF/CBAP. Le Membre peut être accompagné par un collègue de son choix.
- (ii) Tenir compte des éléments suivants, sans toutefois s'y limiter :

Les éléments du dossier personnel du Membre qui se rapportent au sujet discuté. Le Membre reçoit une liste des documents de son dossier personnel qui sont étudiés et qui n'accompagnaient pas sa demande.

Les évaluations par les Membres du Département/ de l'École et par le Doyen/Bibliothécaire en chef.

Tout document pertinent spécifié dans la lettre de demande du candidat ou dans le curriculum vitae du candidat. Le candidat doit fournir, dans la mesure du possible, une copie conforme de tout document qu'il souhaite faire examiner.

L'exposé oral et/ou écrit du candidat.

Toutes autres données factuelles nécessaires pour comprendre les pièces présentées.

(d) Une fois que le CCPF/CCPLF/CBAP a commencé l'examen d'un cas, c'est la responsabilité du CCPF/CCPLF/CBAP de terminer l'examen du cas, même si le processus se prolonge pendant plus d'une (1) année universitaire. Au cas où des remplacements seraient nécessaires, le Doyen/Bibliothécaire en chef et une personne désignée par le Conseil du Syndicat (compte tenu de la clause 5.55.1 ci-dessus) recherchent un (ou plusieurs) Membres acceptables par les deux Parties et ayant la permanence pour faire partie du Comité.

5.55.6 Responsabilités du CCPF/CCPLF/CBAP

(a) Formuler et faire parvenir les décisions au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche au sujet des Membres du corps professoral ou de la Bibliothèque qui ont posé leur candidature en vue de :

- (i) Un renouvellement de contrat à l'essai selon l'article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat

- (ii) *La permanence selon l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence*
 - (iii) *Une promotion selon l'article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion*
 - (iv) *Augmentations au mérite selon l'article 8.25 – Augmentation au mérite*
- (b) *Soumettre, sur demande, des propositions sur les questions de mise à pied à la suite d'une suppression de poste ou à cause de restrictions budgétaires.*
- (c) *Conseiller sur toute autre question à la demande de l'Université ou suivant les stipulations de la présente Convention collective.*

5.55.7 Dates limites

Si un CCPF/CCPLF/CBAP est incapable de se conformer à toute date limite prévue dans la présente Convention collective en raison de son impossibilité d'atteindre le quorum, toutes les dates limites subséquentes de la procédure en question sont reportées selon le délai dont le CCPF/CCPLF/CBAP a besoin pour atteindre le quorum et formuler sa décision ou sa recommandation.

ARTICLE 5.60 – MÉCANISME D'ÉVALUATION EN VUE DE LA PERMANENCE

5.60.1 La communauté universitaire et la société en général profitent de la liberté d'opinion et de l'indépendance de jugement sanctionnées par la permanence, qui constitue pour cette raison une partie intégrante de la liberté académique établie à l'article 3.10 – Liberté académique.

5.60.2 Le terme « permanence » désigne la permanence d'emploi. Un des facteurs suivants peut entraîner la résiliation d'un contrat : démission, retraite, congédiement pour cause à la suite d'une procédure en règle, poste faisant double emploi ou contraintes financières reconnues selon les termes de la présente Convention collective, ou pour toute autre cause prévue dans la Convention collective. La permanence comporte pour la durée de l'emploi le droit à la liberté académique et à la considération équitable pour ce qui est des augmentations de responsabilité et de traitement et de la promotion aux rangs suivants.

5.60.3 Évaluation en vue d'obtenir la permanence

- (a) *Normalement, le Membre nommé à l'essai entre dans le processus officiel d'évaluation en vue de la permanence menée par le CCPF/CCPLF/CBAP au plus tard le 30 septembre de l'année probatoire finale. Cependant, le Membre peut demander la permanence un (1) an avant la dernière année de probation. La demande de permanence anticipée ne peut pas entraîner la*

cessation de la nomination. Le Membre ayant demandé la permanence à la fin de la période normale d'essai peut l'obtenir ou se la faire refuser, ou, s'il n'a pas déposé de demande anticipée, sa période de probation peut être prolongée d'une (1) année au cours de laquelle il sera évalué une dernière fois en vue de la permanence. Un Membre ne peut pas être considéré pour la permanence plus de deux (2) fois.

(b) Tous les Membres nommés à l'essai entrent dans le processus officiel d'évaluation en vue de la permanence menée par le CCPF/CCPLF/CBAP au plus tard le 30 septembre de l'année finale de la période d'essai.

(i) Toutefois, en reconnaissance du fait que des Membres doivent composer avec des responsabilités personnelles anormalement lourdes ou des circonstances extraordinaires que la majorité des autres Membres n'ont pas à assumer, un Membre a la possibilité de demander un sursis d'un maximum de deux (2) ans pour l'évaluation en vue de la permanence. Les Membres qui souhaitent repousser l'évaluation finale de la permanence sont tenus d'en faire la demande par écrit au Doyen/Bibliothécaire en chef approprié avant le 1^{er} août de l'année finale de leur nomination à l'essai, en décrivant les circonstances spéciales justifiant un sursis de l'évaluation en vue de la permanence, le domaine particulier de leur rendement qui serait renforcé par le sursis et les mesures que le Membre a l'intention de prendre pour remplir les conditions de la permanence pendant la période de sursis. Après en avoir discuté avec le Département/l'École ou les Départements/Écoles concernés, le Doyen/Bibliothécaire en chef fait parvenir une recommandation au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui prend une décision avant le 8 septembre. Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche peut autoriser un sursis d'évaluation de la permanence d'un maximum de deux (2) ans. Si le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche n'autorise pas le sursis de l'évaluation en vue de la permanence, cette évaluation a lieu. La décision du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en cette matière ne peut pas être soumise à la procédure de grief et d'arbitrage.

(ii) Le Membre qui, pendant la période à l'essai, a pris un congé de maternité, un congé parental ou un congé d'adoption en vertu de l'article 7.60 – Congés de maternité, congés parentaux et congés d'adoption a la possibilité de repousser les évaluations obligatoires menant à la permanence (que ce soit l'évaluation en vue du renouvellement du contrat à l'essai, ou l'évaluation

finale en vue de la permanence) d'une (1) année pour chaque période de congé.

(c) En ce qui concerne le personnel enseignant, le CCPF/CCPLF fait ses recommandations en fonction des critères suivants :

(i) Un dossier d'enseignement satisfaisant au cours des années qui précèdent la permanence, attesté par le dossier d'enseignement et les évaluations de cours approuvées conformément à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels et la clause 5.50.2 de l'article 5.50 – Évaluation des services rendus. L'évaluation du Membre tient compte de la nature et de l'envergure de ses activités antérieures en enseignement. Si le candidat a connu des problèmes en enseignement, le CCPF/CCPLF cherche des indications que le candidat a reconnu les problèmes, qu'il a posé des gestes en vue de s'améliorer et qu'il a apporté certaines améliorations.

(ii) Un dossier de travaux d'érudition satisfaisants tel qu'indiqué à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le candidat doit faire preuve de progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatives.

(iii) Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de tâches administratives telles qu'indiquées à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.

(iv) Le candidat a atteint les exigences éducationnelles ou professionnelles du rang de professeur adjoint et les exigences en matière de bilinguisme telles qu'indiquées à l'article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires, à la clause 3.30.5 de l'article 3.30 – Bilinguisme et dans la lettre de nomination, en conformité avec la Convention collective.

(v) Le CCPF/CCPLF fait preuve de flexibilité en opposant l'évaluation de la performance plus forte dans certains domaines à la performance plus faible dans d'autres domaines, tel qu'énoncé à la clause 5.50.3 de l'article 5.50 – Évaluation des services rendus. Toutefois, dans aucun cas ne recommande-t-il d'accorder la permanence à un candidat s'il juge que son rendement en enseignement est largement insatisfaisant ou si le candidat n'a pas entrepris un programme de travaux d'érudition.

(d) Pour le personnel des bibliothèques, le CBAP/CCPLF fait ses recommandations en fonction des critères suivants :

(i) Un dossier en bibliothéconomie/gestion d'archives satisfaisant au cours des années antérieures à la permanence, appuyé par

- le dossier universitaire tel que défini à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels et l'article 5.50 – Évaluation des services rendus. Si le candidat a connu des problèmes en bibliothéconomie/gestion d'archives, le CBAP/CCPLF cherche des indications que le candidat a reconnu les problèmes, qu'il a posé des gestes en vue de s'améliorer et qu'il a apporté certaines améliorations.*
- (ii) Un dossier de travaux d'érudition satisfaisant tel qu'indiqué à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels. Le candidat doit faire preuve de progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatives.*
 - (iii) Un dossier de contributions à la gouvernance de l'Université et de responsabilités administratives tel qu'indiqué à l'article 5.15 – Droits, obligations et responsabilités du personnel enseignant et des bibliothécaires professionnels.*
 - (iv) Le candidat a atteint les exigences éducationnelles/professionnelles/linguistiques du rang de bibliothécaire adjoint ou d'archiviste adjoint et les exigences en matière de bilinguisme telles qu'indiquées à l'article 5.10 – Lignes directrices touchant les titres universitaires, à la clause 3.30.5 de l'article 3.30 – Bilinguisme et dans la lettre de nomination, en conformité avec la Convention collective.*
 - (v) Le CBAP/CCPLF fait preuve de flexibilité en opposant l'évaluation de la performance plus forte dans certains domaines à la performance plus faible dans d'autres domaines, tel qu'énoncé à la clause 5.50.3 de l'article 5.50 – Évaluation des services rendus. Toutefois, dans aucun cas ne recommande-t-il d'accorder la permanence à un candidat s'il juge que son rendement professionnel en bibliothéconomie/gestion d'archives est largement insatisfaisant ou si le candidat n'a pas entrepris un programme d'activités d'érudition.*
- (e) Lorsqu'il fait ses recommandations dans les cas de demande de permanence, le CCPLF/CCPLF/CBAP mène son évaluation de la demande du candidat conformément à l'article 5.50 – Évaluation des services rendus, sous réserve des dispositions suivantes :*
- (i) Seuls les Membres du Département/de l'École ou des Départements/Écoles appropriés qui ont la permanence sont éligibles comme participants à l'évaluation de la demande du candidat, à l'exception des circonstances prévues à l'alinéa 5.50.6 (j) de l'article 5.50 – Évaluation des services rendus. Au plus tard le 15 octobre, chaque Membre ayant la permanence a la responsabilité de participer au processus d'évaluation, à*

l'exception de ceux qui sont en congé sabbatique ou en d'autres types de congés.

- (ii) Le Directeur du Département/ de l'École envoie au président du CCPF/CCPLF/CBAP le dossier universitaire et l'évaluation complète du candidat par le comité d'évaluation au plus tard le 20 octobre. Le Doyen/Bibliothécaire en chef envoie au président du CCPF/CCPLF/CBAP sa lettre d'évaluation indépendante du candidat au plus tard le 20 octobre.*
- (iii) Le président du CCPF/CCPLF/CBAP met à la disposition du CCPF/CCPLF/CBAP le dossier universitaire du candidat et envoie simultanément au CCPF/CCPLF/CBAP et au candidat l'évaluation complète du candidat par le/s comité/s d'évaluation, la lettre d'évaluation indépendante écrite par le Doyen/Bibliothécaire en chef, toute lettre de réponse du candidat et toute lettre d'évaluation externe au plus tard à la fin du deuxième (2e) jour ouvrable qui suit la date limite du 20 octobre, tel qu'indiqué au sous-alinéa 5.60.3 (e) (ii) ci-dessus.*
- (iv) Le CCPF/CCPLF/CBAP doit recevoir le candidat en entrevue.*
- (v) Le CCPF/CCPLF/CBAP soumet sa lettre de recommandation portant sur la demande du candidat, y inclus les justifications de sa recommandation, au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et il envoie une copie au candidat au plus tard le 30 novembre de l'année universitaire dans laquelle l'évaluation a lieu. Le paragraphe suivant figure dans toute lettre de recommandation portant sur une demande d'un candidat : « Le Membre peut répondre par écrit au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche dans les dix (10) jours ouvrables à compter de la date à laquelle le CCPF/CCPLF/CBAP a fait parvenir au Membre une copie de sa lettre de recommandation portant sur la demande d'un candidat au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. »*

5.60.4 Dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la réception de la décision du CCPF/CCPLF/CBAP, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche confirme ou rejette la recommandation, ou la renvoie au CCPF/CCPLF/CBAP en lui demandant de clarifier davantage des points spécifiques. Dans le cas de renvoi, le Comité est tenu de se pencher de nouveau sur les points soulevés par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche et se prononcer dans un délai de vingt et un (21) jours ouvrables.

5.60.5 La décision finale du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, qui offre ou qui n'offre pas la permanence, est communiquée au Membre par écrit, raisons à l'appui, et une copie est envoyée au Syndicat au plus tard le 25 février de l'année universitaire dans laquelle la demande de permanence du Membre est étudiée. Le

CCPF/CCPLF/CBAP et le Doyen/Bibliothécaire en chef reçoivent une copie de la lettre envoyée au Membre. Pour prendre la décision finale, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche tient compte des soumissions écrites qu'il a reçues du candidat conformément au sous-alinéa 5.60.3 (e) (v) ci-dessus. Dans un cas de renvoi, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche prend la décision finale en tenant compte de la réponse du CCPF/CCPLF/CBAP aux questions spécifiques qu'il a soulevées. Si la décision n'est pas communiquée au Membre avant le 1er mars, le Membre se voit garantir un emploi pour la prochaine année universitaire. Dans tous les cas, le fait de ne pas avoir respecté les échéances n'entraîne pas l'attribution de la permanence.

5.60.6 Tous les Membres de l'unité de négociation ayant la permanence à la date du 1er juillet 1980 continuent d'avoir la permanence.

5.60.7 Tous les bibliothécaires professionnels à temps plein faisant partie de l'unité de négociation et ayant été évalués en vue d'un poste permanent à l'Université sont considérés comme détenteurs de la permanence à partir du 1er juillet 1980.

GRIEF ET ARBITRAGE

ARTICLE 11.10 – PROCÉDURE DE GRIEF

(...)

11.10.8 Les Parties en cause sont tenues d'appliquer au plus tôt toutes les décisions rendues à la suite de la procédure décrite dans le présent article.

11.10.9 Applicabilité des procédures de griefs

(a) Les décisions suivantes ne peuvent pas faire l'objet d'un grief :

- (i) Non-renouvellement d'une nomination à durée limitée selon l'article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat;
- (ii) Attribution d'une augmentation au mérite selon l'article 8.25 – Augmentation au mérite.

(b) Les décisions suivantes peuvent faire l'objet d'un grief dans l'un ou l'autre des cas suivants seulement : allégations de violations de la liberté académique, irrégularités importantes dans les procédures ou discrimination.

- (i) Non-renouvellement d'un contrat probatoire lorsque le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche confirme une recommandation négative du CCPF/CCPLF/CBAP.
- (ii) Rejet d'une première demande de promotion à un rang particulier (et le rejet d'une deuxième lorsque les deux (2) demandes sont déposées dans des années consécutives)

lorsque le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche confirme une recommandation négative du CCPF/CCPLF/CBAP.

(iii) Refus par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche d'une demande anticipée de permanence et confirmant la recommandation négative de CCPF/CCPLF/CBAP.

(iv) Décision du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche en matière de charge de travail universitaire en vertu de l'alinéa 5.40.6 (d) de l'article 5.40 – Charge de travail universitaire.

(c) Les griefs touchant le renouvellement selon l'article 5.20 – Nomination et renouvellement de contrat; la permanence selon l'article 5.60 – Mécanisme d'évaluation en vue de la permanence; et la promotion selon l'article 5.65 – Mécanisme d'évaluation en vue d'une promotion doivent être soumis directement à l'arbitrage tel qu'indiqué dans l'article 11.15 – Procédure d'arbitrage.

(d) Les griefs touchant le renvoi selon l'article 5.80 – Suspension et renvoi passent directement à l'Étape 2 – Procédure formelle de grief tel qu'établit dans le présent article.

(...)

ARTICLE 11.15 – PROCÉDURE D'ARBITRAGE

(...)

11.15.3 Le conseil d'arbitrage n'est pas autorisé à prendre des décisions qui ne sont pas conformes aux provisions de la présente Convention collective, non plus à adapter, à modifier, à ajouter ou à amender quelque partie que ce soit de la présente Convention collective.

11.15.4 Une question qui n'a pas franchi adéquatement toutes les étapes prescrites de la procédure de grief établie dans l'article précédent ne peut pas être soumise à l'arbitrage, sauf si les Parties en conviennent par écrit.

11.15.5 Les Parties aux présentes assurent que les procédures du conseil d'arbitrage se feront de façon expéditive et la décision de la majorité, ou du président s'il n'y a pas de décision majoritaire, est définitives et lie les parties et l'Employé ou les Employés visés.

11.15.6 Chacune des Parties aux présentes assume les frais de la personne qu'ils ont nommée et les Parties partagent également les honoraires et les frais, le cas échéant, du président du conseil d'arbitrage.

11.15.7 Partout où cette Convention collective fait mention du « conseil d'arbitrage » dans la présente Convention collective, les Parties

aux présentes peuvent convenir par écrit de remplacer le conseil d'arbitrage par un arbitre acceptable aux deux Parties au moment de se prévaloir du processus d'arbitrage, en quel cas les autres provisions visant le conseil d'arbitrage s'appliquent à juste titre.

IV
ARGUMENTATION

L'Association

[161] L'Association soumet que le dossier de la candidate, envisagé dans son ensemble, répond aux critères fixés par la convention collective pour l'obtention de la permanence. Si le tribunal devait juger que tel n'est pas le cas en raison de tous les critères et autres éléments en cause, elle soumet qu'il devrait conclure toutefois que l'Université n'a pas accordé à M^{me} Bernier une chance équitable d'obtenir cette permanence. Le procureur souligne à ce propos que l'Université l'a embauchée alors qu'elle savait que cette dernière devait prendre trois (3) ans de sa période probatoire pour compléter sa thèse, puis elle a refusé de considérer cette thèse à titre de travaux d'érudition en violation de la convention collective.

[162] La preuve démontre clairement, selon l'Association, que l'Université lui a refusé la permanence en s'appuyant sur des facteurs non pertinents, tout en ignorant les facteurs pertinents expressément énoncés par la convention collective. Le grief vise à la fois la décision du CPF et du Vice-recteur, décision qui enfreint dans les deux cas la convention collective.

[163] Tel que l'énonce le 4^e paragraphe du grief, le CPF a commis de nombreuses fautes procédurales en formulant des recommandations qui ne sont pas appuyées sur des preuves et en ignorant les facteurs qu'il était tenu de considérer. Les deux plus importants de ces facteurs sont d'une part, la soutenance de sa thèse et, de l'autre, le programme de recherche qui l'a suivie. Étant donné les preuves au dossier de la plaignante, le CPF est arrivé à des recommandations manifestement déraisonnables.

[164] La décision du Vice-recteur d'accepter cette recommandation est elle-même manifestement déraisonnable étant donné les responsabilités qui sont les siennes d'assurer le respect de la procédure prévue à la convention collective et le fait qu'il a ignoré que le Comité n'avait pas considéré tous les facteurs pertinents. L'Association est d'avis que la preuve entendue confirme les allégués du grief et démontre qu'on n'a nullement accordé à la candidate une chance raisonnable d'atteindre les normes ou les standards de la permanence.

[165] Selon M^e Poysa, on doit répondre aux trois questions suivantes pour résoudre ce grief :

1. *Est-ce que la candidate atteint les standards fixés par la convention collective pour obtenir la permanence ?*
2. *Dans la négative, lui a-t-on accordé une chance raisonnable d'atteindre ces standards, ce qui comprend les allégations que le CPF et le Vice-recteur ont négligé de suivre les exigences de la convention collective ?*
3. *Si tel est le cas, quel est le remède approprié?*

[166] Les articles pertinents de la convention collective sont ici fort nombreux. Ils comprennent, entre autres, la procédure d'évaluation des services rendus (5.55), incluant le rendement dans les domaines des travaux d'érudition visés par les articles 5.15.20 et 5.15.21, l'obligation faite à tous les organismes d'évaluation de fournir par écrit les motifs de leurs recommandations ou décisions (5.50.5), la procédure de demande de la permanence (5.50.6 et son sous-paragraphe i) exigeant que les recommandations soient fondées sur des preuves) et, enfin, l'évaluation propre à la demande de permanence et les critères sur lesquels les recommandations formulées doivent reposer (5.60.3, en particulier son paragraphe c) et ses sous-éléments).

[167] Les critères clés sont un enseignement satisfaisant, des travaux d'érudition de bonne qualité incluant des programmes de recherche, et une contribution à la gouvernance de l'Université. L'Association estime que la candidate répondait à tous ces critères, et que le vice-recteur se devait à cet égard de s'assurer non seulement que le CPF suive la procédure mais qu'il ne retienne que les critères pertinents et appropriés, conformément au rôle qu'il a reconnu être le sien lors de son témoignage. Telle que la résume son procureur, la preuve sur chacun de ces critères est la suivante.

[168] *Enseignement.* L'enseignement n'est pas le principal critère à l'origine du refus d'accorder la permanence. Avant l'intervention du CPF, tous les organismes d'évaluation avaient jugé cet enseignement satisfaisant. La doyenne l'avait qualifiée de bonne enseignante et ses évaluations de cours supérieurs étalées sur une échelle de *bien* à *excellent*.

[169] Seuls quelques membres du CFP ont conclu que son enseignement était insatisfaisant. Même si la clause 5.60.3 c) i) impose de considérer la nature et l'envergure des cours visés, la preuve ne démontre pas qu'on l'ait fait à l'endroit des cours enseignés par la candidate. Au contraire, les membres du CPF qui ont jugé son enseignement insatisfaisant n'ont pas accepté, selon M. Bonin, les explications de la candidate ayant trait aux cours obligatoires de la première année ou en dehors du domaine d'études.

[170] La doyenne se conforme par contre à cette exigence comme le démontre sa lettre d'appui à sa candidature qu'elle adresse à M. Bonin (pièce A-49) le 5 décembre 2008. Qu'une pareille exigence doive être considérée dans l'examen d'une candidature est confirmée en outre par le vice-recteur. Qui plus est, les parties ont reconnu dans l'admission citée à ce sujet en introduction que les évaluations des étudiants portant sur les cours obligatoires de première année ou hors du domaine d'études sont, dans l'ensemble et quelque soit le domaine, inférieures à celles portant sur les autres cours. C'est un aspect que le CPF se

devait de considérer et la preuve n'offre aucune indication que ses membres l'aient fait.

[171] M^e Poysa ajoute qu'il convient de noter à ce propos que les charges d'enseignement assignées à M^{me} Bernier pendant les trois premières années de sa période probatoire comportent une part relativement élevée de ce type de cours. L'Université explique cette situation par son expertise en la matière, ce qui est vrai mais qui n'autorise en rien le CPF de s'en servir pour aller à l'encontre de toutes les autres évaluations et ignorer par le fait même le critère de la nature et de l'envergure des cours que lui impose la convention collective. Il est de sa responsabilité, comme de celle du vice-recteur, de s'assurer que de tels critères soient considérés. Ne pas le faire en l'espèce signifie simplement à son avis qu'on accepte de la « punir » en raison de son expertise dans un secteur fondamental pour l'Université.

[172] L'Association juge en outre n'avoir reçu aucune explication satisfaisante du CPF quant à sa conclusion qu'il n'y avait eu chez la candidate aucune amélioration de son enseignement alors que le département avait reconnu le contraire. Il revient au vice-recteur de voir à ce que les recommandations qu'il reçoit de ce comité reposent sur des preuves et, si tel n'est pas le cas, il doit exercer le pouvoir que lui donne la convention collective de renvoyer au CPF la recommandation pour qu'il la clarifie.

[173] Le vice-recteur Sawyer admet lui-même que le renvoi d'une recommandation pour clarification survient généralement lorsqu'une recommandation en contredit une autre, ou quand il estime que le CPF n'a pas considéré des critères pertinents ou retenu d'autres qui ne l'étaient pas. Il s'est dit « confortable » avec la recommandation reçue mais, selon le procureur, n'aurait pas dû l'être étant donné les éléments retenus sur l'enseignement et sur les autres volets et, plus encore, ceux ignorés tels pour le premier l'absence de considération de la nature et de l'envergure des cours enseignés et le constat d'amélioration du département.

[174] En dépit de tous ces « drapeaux rouges », le vice-recteur n'a pas cru bon de renvoyer la recommandation au CPF pour clarification. Selon le procureur, il y a eu de sa part abdication de ses responsabilités d'assurer le respect des exigences de la convention collective, notamment en ce qui a trait au critère d'un enseignement *satisfaisant*, le seul expressément stipulé, ainsi que celui de la nature et de l'envergure des cours donnés. Il rappelle à ce sujet le témoignage de la candidate sur les circonstances entourant les évaluations des cours obligatoires.

[175] *Travaux d'érudition*. La convention collective donne à l'article 5.15.21 une longue liste de ces travaux après avoir posé comme conditions qu'ils soient de bonne qualité et qu'ils contribuent au savoir au sens de l'article précédent. La liste qu'en dresse la candidate sur son curriculum vitae (CV) comprend, selon le procureur, la grande majorité de ceux-ci. Constituée d'articles, des Actes de l'ACFAS, de communications et autres travaux (pièces A-24, A-30, et A-32 à A-41), sa production est fort importante malgré sa soutenance de thèse au cours de cette période.

[176] Or, il s'avère que l'évaluation de ce critère par le CPF repose presque exclusivement sur le manque d'un article évalué par ses pairs, M. Bonin parlant de ce genre d'articles comme de la « barre » à franchir pour un candidat pour obtenir sa permanence. Ce n'est pas toutefois ce qu'exige la convention collective ou le langage qu'utilisent l'article 5.15 et toutes les autres dispositions sur le sujet, soumet le procureur. C'est aussi ce que révèle le témoignage non contredit du Dr Ketchen qui affirme avoir lui-même obtenu sa permanence sans avoir eu un (1) seul article évalué à l'extérieur.

[177] En outre, le sous-paragraphe b) de la clause 5.15.21 établit clairement que l'obtention d'autres titres universitaires ou professionnels appropriés doit être considérée comme des travaux d'érudition. Ainsi qu'il ressort du témoignage même de M. Bonin, le CPF a considéré plutôt cet élément comme une exigence ou condition d'emploi et, après avoir vérifié qu'elle était remplie, il

a mis la thèse de côté. Embauchée en 2003 sans avoir son doctorat, la candidate a soutenu sa thèse en mai 2006, soit avant les délais prescrits par l'Université dans son contrat. L'Université savait donc que les trois premières années de sa période probatoire seraient passées à compléter sa thèse, ce qui représente 60% de la période qu'on doit considérer pertinente aux fins de l'évaluation de sa demande de permanence.

[178] S'il est vrai que le doctorat constituait une condition d'emploi, il demeure que, dans les circonstances en cause, la thèse représentait également un travail d'érudition très important. La convention collective le reconnaît mais pas le CPF. Tel que l'a précisé M^{me} Bernier, le sujet et les éléments de recherche entourant sa thèse ne se prêtaient pas à la publication d'articles de façon parcellaire. Le commentaire de M. Bonin selon qui elle avait du rattrapage à faire est vrai si l'on considère qu'il ne lui restait que les deux dernières années de sa période probatoire pour se livrer à des travaux d'érudition.

[179] Le CPF se devait de considérer de plus, conformément aux dispositions de la clause 5.60.3 c) ii), si la candidate avait fait « *preuve de progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatrices* ». Pour le procureur, son programme de recherche, la lettre de la doyenne précitée, ainsi que la décision de la chef du département de français de se joindre à son programme de recherches sont autant d'éléments qui démontrent qu'elle avait fait cette preuve.

[180] Il convient d'ajouter à ceci l'approbation conditionnelle par le vice-recteur de sa demande de congé sabbatique, laquelle contient dans l'Annexe l'accompagnant la description détaillée du projet de recherche en cours (pièce A-43). On sait en outre que ces recherches ont mené à la soumission d'articles en 2009 et qu'ils ont été acceptés subséquentement. Le CPF n'a pas réellement considéré ce programme de recherches au point où on doit se demander, à partir du témoignage de M. Bonin, s'il l'a considéré du tout.

[181] Interrogé à ce sujet, ce dernier affirme avoir noté le programme mais sans relever aucun article en découlant et précise aussitôt que le Comité se penchait surtout sur les résultats. Pour l'Association, la convention collective ne limite pas l'examen de ce critère à « ce qui est produit », et la considération exclusive de cet aspect constitue une violation de celle-ci. La lettre du doyen Isbister du 6 décembre 2006 sur le renouvellement du contrat de la candidate, dans laquelle il note certaines études reliées à sa thèse et son engagement dans des domaines de recherche étrangers à sa thèse, démonte que la norme à appliquer n'est pas celle-là.

[182] Avalisé par le vice-recteur lors de l'approbation de la demande de congé sabbatique et générateur d'articles qui ont été publiés en 2009, le programme de recherche présenté était méritoire comme le souligne à l'évidence la volonté de la chef de département d'y participer. Il est difficile de justifier dans ce contexte l'accent exclusif mis sur les résultats. Il permet de mieux comprendre cependant la remarque de M. Bonin pour qui sa demande de permanence était « prématurée ».

[183] Sur ce point, M^e Poysa soumet que la clause 5.60.3 a) prévoit justement ce genre de circonstances puisqu'elle autorise de prolonger d'un (1) an la période probatoire d'un candidat à la permanence au cours de laquelle « il sera évalué une dernière fois ». Il semble, malheureusement, que le CPF ignorait qu'il avait ce pouvoir croyant que c'était là la seule prérogative du vice-recteur. Quant à ce dernier, il a témoigné ne pas avoir considéré cette option parce qu'il croyait que le CPF l'aurait recommandée s'il l'avait jugé prudent ou préférable. Pour le procureur, étant donné l'importance d'une telle décision sur la carrière de la candidate, pareil malentendu quant aux rôles respectifs des uns et des autres résulterait en une grave injustice à son endroit.

[184] Étant donné l'omission de M. Bonin de considérer le programme de recherche de la candidate et son opinion sur sa demande « prématurée », il est probable que, si le CPF avait compris ses responsabilités en vertu des

dispositions de la convention collective, la prolongation aurait sans doute été accordée. En négligeant de considérer cette option, le CPF a violé la convention collective selon le procureur.

[185] Quant au vice-recteur, sa décision de ne pas remettre ou de renvoyer le dossier au CPF alors qu'il connaissait le programme de recherche de la candidate et le calendrier d'articles en découlant est manifestement déraisonnable à son avis. D'autant plus, ajoute-t-il, qu'il savait au moment de rendre sa décision que M^{me} Bernier serait engagée l'année suivante. Il souligne à nouveau la grande injustice dont serait victime cette dernière si sa carrière devait tomber dans les mailles du filet en raison d'un manque de compréhension des rôles respectifs de chacun relativement à l'option prévue de lui accorder une chance équitable d'obtenir sa permanence.

[186] *Gouvernance*. En notant le « peu d'implication » de la candidate à ce titre dans sa recommandation, le CPF contrevient à l'article 5.50.6 i) de la convention collective qui exige que de telles évaluations soient « fondées sur des preuves ». Ce constat est d'ailleurs contredit par celui du vice-recteur qui souligne que sa contribution et son implication sont, à cet égard, ce qu'on attend d'une candidate à la permanence. Ne pas chercher une explication à ce sujet est, de nouveau pour le procureur, une abdication de responsabilités de la part de ce dernier pour ce qui est des preuves à fournir.

[187] M^e Poysa note que ce constat du vice-recteur ne lui est venu que lors de son témoignage et avant même de prendre connaissance de toutes les activités indiquées par la candidate dans son curriculum. Une enquête de sa part lui aurait permis de constater que le comité s'en était tenu sur ce point à des facteurs inappropriés. M. Bonin a indiqué pour sa part que les membres du comité avaient jugé satisfaisant le rendement de la candidate relativement à la régie et à l'administration de l'Université mais avait noté qu'il lui manquait la contribution à la communauté.

[188] Il s'agit pas là cependant, selon les articles 5.15.3 et 5.60.3 c) iii), d'un critère à considérer lors d'une demande de permanence. L'imposer constitue donc de la part du comité une violation de la convention collective et une raison additionnelle d'annuler sa recommandation. De fait, les témoins patronaux confirment que si seuls les facteurs pertinents avaient été considérés, la recommandation sur ce point aurait été satisfaisante, tout comme l'était celle de la doyenne et du département. Pour l'Association, la contribution de la candidate à la régie et à l'administration de l'institution répondait aux exigences de la convention collective en la matière.

[189] *Autres facteurs.* Le procureur estime que tout ce paragraphe de la recommandation du CPF représente une violation « *incroyablement évidente de la convention collective* ». Les membres du comité ont été influencés par ces facteurs comme l'a reconnu M. Bonin, et le vice-recteur a confirmé que ceux-ci ne sont pas pertinents. Ces facteurs n'auraient pas dû porter préjudice à la candidate mais l'ont fait.

[190] Il y a plus cependant selon M^e Poysa. Le CPF a soulevé des doutes sur l'intégrité de son dossier et relevé des ambiguïtés alors que ces remarques ne reposent sur aucune preuve et s'avèrent extrêmement préjudiciables à l'endroit de M^{me} Bernier. S'ils reconnaissent d'emblée que le curriculum vitae constitue le document le plus important en la matière, les témoins patronaux ont été incapables d'identifier dans celui-ci les lacunes relevées par le CPF dans son paragraphe sur les autres facteurs. Ils ont indiqué par la suite que ces problèmes étaient liés à la création d'un cours, manifestement le cours de langue 1005.

[191] Or, la preuve démontre qu'avant l'arrivée de la candidate, l'Université n'offrait aucun cours de grammaire nouvelle et que sa création est le produit des connaissances qu'elle apportait avec elle. Tel que l'a souligné l'ex-président de l'Association M. Ketchen, un professeur peut apporter avec lui toutes les connaissances acquises ailleurs en vue de créer un nouveau cours et, par la

suite, travailler avec des collègues en vue de le bonifier. Ceci ne change en rien cependant le fait que ce cours demeure le sien. Le Dr Sawyer confirme lui aussi que les enseignants universitaires arrivent à leur nouvelle institution avec leur bagage de connaissances.

[192] Le témoignage de la candidate sur la création de ce cours n'a pas été contredit et démontre clairement que les accusations dirigées à son endroit dans ce paragraphe de la recommandation du CPF ne reposent sur aucune preuve. M. Bonin confirme par ailleurs que les membres du comité n'ont trouvé aucune erreur dans les documents apportés par la candidate lors de son entrevue et portant sur la reconnaissance de la contribution de ses collègues. Malgré cela, ils ont décidé d'inclure les accusations que l'on sait dans ce paragraphe, un paragraphe qui, à lui seul, justifie d'annuler la recommandation du comité.

[193] *Jurisprudence*. Le procureur dépose et commente en détails les décisions suivantes : *Re Wilfrid Laurier University and Wilfrid Laurier University Faculty Association* (Grievance of Cheryl Harvey) [1993] O.L.A.A. No. 1253, (Ont. Lab. Arb.), Bernard Adell (Chairperson); *The Board of Governors of Laurentian University v. Laurentian University Faculty* (Edelgard Mahant Grievance), 1985 (Ont. Lab. Arb.), Victor Solomatenko (Sole Arbitrator); *Ryerson University v. Ryerson Faculty Assn.* (El-Bouri Grievance), [2008] O.L.A.A. No. 144 (Ont. Lab. Arb.), Louisa M. Davie (Sole Arbitrator); *Polymer Corp. Ltd., and Oil, Chemical & Atomic Workers*, (Collective Agreement Grievance) [1959] O.L.A.A. No. 1, (Ont. Lab. Arb.), B. Laskin, Q.C. (Chair); *Wilfrid Laurier University Faculty Assn. v. Wilfrid Laurier University* (Harvey Grievance) [1997] O.L.A.A. No. 568, (Ont. Lab. Arb.), Bernard Adell (Chairperson).

[194] Il rappelle au départ la norme d'équité très élevée qui doit s'appliquer à une décision aussi importante que celle de la permanence qui affecte le droit d'un professeur de continuer sa carrière, ainsi que le souligne la Cour suprême dans l'arrêt *Kane v. Bd. of Governors of U.B.C.*, [1980] 1 S.C.R. 1105. Il en

résulte qu'une institution se doit d'accorder à un professeur une chance équitable d'atteindre la permanence sans quoi son refus est déraisonnable. Le procureur est d'avis que le présent dossier satisfait aux exigences conventionnelles de la permanence mais précise que, dans l'alternative, les raisons invoquées pour lui refuser cette permanence démontrent que la candidate n'a pas obtenu la chance de satisfaire aux exigences fixées. En outre, la recommandation du CPF et la décision du vice-recteur de l'accepter violent en l'instance la convention collective.

[195] Dans la première affaire précitée, *Wilfrid Laurier* 1993, dans laquelle ne figurait aucun allégué de violation de la convention collective, le conseil arbitral a d'abord décidé que la plaignante ne répondait pas aux exigences requises pour la permanence en raison d'un manque de publications évaluées au cours de la période pertinente. Il a conclu unanimement par contre que la candidate n'avait pas obtenu une chance équitable de l'obtenir en raison notamment des tâches administratives et du travail de comités qui lui étaient confiés et pour lesquels l'employeur devait assumer sa part de responsabilités.

[196] En l'espèce, l'Université a embauché la candidate alors qu'elle savait qu'elle était sans doctorat et que ses trois premières années seraient consacrées à compléter et à soutenir sa thèse. Au cours de cette période, M^{me} Bernier a été aussi surchargée d'un cours et en a créé un autre au profit de l'Université. Concernant ses travaux d'érudition, le CPF n'a considéré que les articles dans une revue arbitrée en se limitant aux deux seules des cinq (5) années de la période et en ignorant toutes les autres activités considérées comme des travaux d'érudition, tels les actes de l'ACFAS et d'autres publications.

[197] De plus, le CPF a mis de côté sa thèse décidant d'en traiter comme une condition d'emploi plutôt que comme travail d'érudition, ce qui est une violation de la convention collective. Outre cet aspect, il n'a pas tenu compte non plus que la candidate Bernier ne disposait pas du temps nécessaire pour

produire de tels articles en raison des circonstances mentionnées plus tôt et du délai tout à fait normal entourant la publication d'articles découlant de sa thèse. Tout comme le Dr Harvey à Wilfrid Laurier, M^{me} Bernier n'a pas obtenu une chance équitable (« *a fair chance* »).

[198] Le comité n'a pas considéré non plus le programme de recherche de qualité présenté par la candidate. Ce programme, approuvé non seulement par la doyenne mais aussi par le vice-recteur quelques mois avant le refus de lui accorder la permanence, a donné lieu par la suite à des articles évalués. Selon le procureur, on ne saurait tirer de son dossier de candidature que M^{me} Bernier était incapable de réaliser des travaux d'érudition de qualité mais simplement qu'on ne lui a pas accordé le temps suffisant. Tel que noté par M. Bonin, le comité a jugé sa demande prématurée tout en ignorant qu'il avait le pouvoir de prolonger le délai en cause.

[199] M^e Poysa estime que le remède approprié dans un tel cas serait pour l'Université de reconsidérer la demande après deux années afin d'accorder une chance équitable à la candidate de répondre aux exigences en la matière. Le présent tribunal, à l'instar de celui dans *Wilfrid Laurier* (1993), possède tous les pouvoirs nécessaires, d'autant plus qu'il s'y ajoute ici une violation des dispositions de la convention collective.

[200] L'affaire *Board of Governors*, supra, traite du refus d'accorder une promotion à la plaignante, le CPF ayant jugé qu'elle ne répondait pas à l'exigence de la convention collective d'un engagement et de preuves quant à des travaux d'érudition originaux et de bonne qualité. Les dispositions conventionnelles auxquelles cette affaire renvoie (pages 9 à 11) sont semblables aux nôtres à cet égard, estime le procureur. Après avoir jugé que l'omission de considérer tous les facteurs constituait une violation de la convention collective, l'arbitre a décidé que la remise du dossier au comité constituait le remède approprié tout en notant qu'il disposait de l'autorité nécessaire pour substituer sa propre décision à celle du comité. Cette décision et la

jurisprudence qu'elle invoque démontrent, selon le procureur, que lorsque la convention collective définit les travaux d'érudition, le comité se doit de considérer tous les éléments de cette définition et de ne pas s'en remettre simplement aux publications évaluées.

[201] Les remarques de l'arbitre dans *Ryerson University*, supra, paragraphe 95, et la citation de l'arbitre Kennedy qu'il reproduit, sont au même effet selon le procureur. Elles font ressortir l'obligation pour un tel comité de considérer non seulement la quantité mais aussi la qualité d'autres travaux d'érudition, particulièrement lorsque ceux-ci s'annoncent prometteurs. C'est le cas ici du programme de recherche que le CPF a omis de considérer.

[202] La même décision confirme de plus l'étendue du pouvoir de l'arbitre qui ne se limite pas à examiner si la décision a été prise de bonne foi. Outre de constater que les exigences de la convention collective ne sont pas respectées, il a le pouvoir en effet de juger déraisonnable la décision du comité eu égard au mérite de la candidate et d'y substituer son propre jugement, un pouvoir que lui reconnaît l'article 48 de la Loi de 1995 sur les relations de travail afin de régler tous les différends découlant de l'administration et de l'interprétation des conventions collectives.

[203] Référant aux considérations émises sur le sujet par l'arbitre B. Laskin dans l'affaire *Polymer Corp*, supra, paragraphe 9, et à celles de la première affaire citée, M^e Poysa estime que l'article 11.15.3 de la présente convention collective n'empêche nullement le tribunal d'arbitrage d'accorder la permanence à M^{me} Bernier ou, à défaut, de lui accorder une prolongation pour présenter un nouveau dossier de candidature pour remédier au préjudice subi par la violation des dispositions pertinentes de la convention collective. À cet égard, l'Association est toujours d'avis que le dossier de la candidate répondait aux exigences stipulées par la convention collective pour obtenir la permanence. S'il ne peut accepter cette conclusion, le tribunal devrait lui

octroyer, selon elle, une 2^e opportunité, ce que prévoit d'ailleurs la convention collective.

[204] Le refus du vice-recteur de prolonger sa période probatoire d'une année lui semble manifestement déraisonnable étant donné que le CPF se demandait si l'article soumis à une revue extérieure serait accepté et que lui-même devait connaître la nature du programme de recherche de la candidate et du calendrier des projets qu'il comprenait. Déraisonnable également, ajoute le procureur, du fait que le vice-recteur savait, en l'avisant sur le tard, que M^{me} Bernier serait à l'emploi de l'université l'année suivante, un retard causé par l'ignorance qu'avait le CPF du pouvoir qu'il détenait de recommander la prolongation. Il serait fort injuste que la carrière de M^{me} Bernier prenne fin en raison d'une telle incompréhension des rôles des uns et des autres.

[205] Si le tribunal accepte la suggestion que la plaignante resoumette son dossier de candidature, l'Association suggère également que les parties se réunissent pour déterminer la composition des organismes d'évaluation (département et CPF). Dans l'hypothèse du rejet de la prolongation, l'Association demande au tribunal de remettre le dossier pour reconsidération selon les dispositions de la convention collective.

[206] M^e Poysa souligne enfin, à partir de la 2^e décision (1997) émise par le conseil arbitral dans l'affaire *Wilfrid Laurier* précitée, l'importance de donner l'occasion à une candidate visée par des commentaires négatifs d'y répondre. Contrairement au Dr Harvey privée de cette occasion, M^{me} Bernier a pu aviser par écrit le vice-recteur des sérieuses réserves qu'elle entretenait à l'égard des commentaires émis par les membres du CPF dans sa lettre de recommandation. Toutefois, malgré l'invitation de le rencontrer et les questions importantes qu'elle y soulevait, le vice-recteur n'a fait aucun suivi.

[207] Si ce dernier affirme n'avoir pas tenu compte des remarques consignées dans le paragraphe sur les *autres facteurs*, le procureur dit s'en inquiéter

puisqu'elles témoignent du fait que le comité s'était attardé à des éléments non pertinents, et que le vice-recteur n'a pris aucune mesure pour s'assurer que la démarche prévue par la convention collective avait été suivie correctement. Il note de plus que, dans la décision citée qui contient des clauses semblables aux présentes, le conseil arbitral s'attribue et exerce pleinement la juridiction qui est la sienne de rétablir la plaignante dans ses droits.

[208] M^e Poysa termine en soulignant que la candidate Bernier ne devrait subir aucune perte de salaire, ni l'Association privée de cotisation, en raison de la violation par l'Université de la convention collective, et/ou encore de la décision du CPF et du vice-recteur de lui refuser ou la permanence ou la prolongation de la période en cause.

L'Université

[209] Pour M^e Huneault il importe de bien saisir au départ ce qu'est la permanence, une question sur laquelle se sont penchés de nombreux tribunaux autant aux États-Unis qu'au Canada et que reprend, pour certaines d'entre elles, la décision *University of British Columbia v. University of British Columbia Faculty Assn.*, 2007 CarswellBC 1911, [2007] B.C.W.L.D. 5343 (B.C. Arb. Bd.), C. Taylor. Par delà les expressions différentes, les principes qui se dégagent de ces définitions sont, à son avis, les suivants : la liberté académique, la permanence d'emploi et la sécurité économique. Obtenir un tel poste est donc pour un professeur un privilège puisqu'il n'a pas à craindre de poursuivre librement ses études dans sa discipline pour le meilleur intérêt de la société en général.

[210] Comme le souligne la Cour suprême dans l'arrêt *McKinney v. University of Guelph*, [1990] 3 S.C.R. 229 (S.C.C.) dont la décision précédente reproduit un extrait, l'acquisition de cette permanence implique un processus rigoureux d'évaluation par ses pairs après une période probatoire allant jusqu'à cinq (5)

ans. Il ne s'agit donc pas de quelque chose qu'on octroie facilement ; il faut au contraire y mettre le temps pour s'assurer de la mériter.

[211] Comme le souligne la Commission dans *Kepron v. Brandon University Faculty Assn.*, 2004 Carswell Man 439, 103 C.L.R.B.R. (2d) 102, Manitoba Labour Board, paragraphe 62, le processus rigoureux d'évaluation lié à l'acquisition de la permanence exige d'un candidat qu'il puisse répondre à des critères prédéterminés et connus de lui d'avance. Il implique également des étapes au cours desquelles diverses instances ou organismes sont appelés à juger de la performance ou de son rendement et dont les jugements respectifs peuvent différer.

[212] En l'espèce, la candidate Bernier connaissait quels étaient ces critères négociés par les parties et quelles étaient toutes les procédures liées au traitement de son dossier. Toutes ces procédures ont été dûment suivies selon le procureur, et la candidate s'est prévaluée des occasions prévues de démontrer qu'elle avait les qualifications nécessaires et qu'elle satisfaisait aux critères définis par la convention collective. Citant la décision *A.P. U O. v. University of Ottawa* (1978), 78 C.L.L.C. 14,149 (Ont. Div. Ct.), paragraphe 63, reprise dans la décision de la Commission, il rappelle à ce sujet que le fardeau d'une telle démonstration revient au candidat à la permanence.

[213] Outre qu'elle constitue un privilège, la permanence sous-entend également l'idée d'une entente entre l'Université et la société par laquelle on garantit que la candidate sera en mesure de s'acquitter des fonctions essentielles reliées à sa discipline, telles la transmission de connaissances aux étudiants et l'avancement du savoir. Elle comprend de plus la notion de confiance ou de fiducie de haut niveau. Pour cette raison, l'octroi de la permanence ne peut reposer sur des normes ou des standards minimaux ou à la baisse.

[214] Les critères d'enseignement, de travaux d'érudition et de contribution à la régie de l'Université ne sont pas nettement définis par la convention collective et leur application soulève des questions difficiles. Si c'était un exercice facile, « *on ne serait pas en arbitrage* », remarque le procureur. C'est la raison pour laquelle une procédure est prévue et qu'elle a été fidèlement suivie.

[215] À l'étape départementale, avec l'accord de l'Association, deux membres de l'extérieur du département ont été ajoutés au groupe chargé d'évaluer sa candidature pour assurer l'équité nécessaire. La doyenne Ambrose, qui ne peut avoir accès à la lettre d'évaluation du département, doit effectuer sa propre évaluation. Privée de cet apport, elle n'avait pas non plus le privilège de solliciter la collaboration des collègues internes et externes pour formuler sa recommandation.

[216] Le CPF, chargé pour sa part de formuler une recommandation au vice-recteur, est formé de membres de l'Association élus pour deux ans. À ce titre, ils ont accès à tout le dossier de candidature et au dossier personnel de la candidate. Partie intégrante de cette procédure complexe, les éléments qu'ils doivent considérer sont ceux prévus par la convention collective, soit les dossiers d'enseignement, de travaux d'érudition et de contribution à l'Université et à la collectivité respectivement. Les exigences qui s'y rapportent ne sont pas minimales sans quoi elles ne seraient pas l'objet d'une démarche aussi complexe. Les standards sont donc élevés et leur application le résultat d'une évaluation rigoureuse s'exprimant dans des jugements.

[217] L'Université reconnaît d'emblée l'importance du CPF et l'expertise de ses membres. La convention collective fournit un cadre et un système pour procéder aux évaluations nécessaires, mais ce sont les membres du comité qui connaissent ce qui est requis dans leur discipline pour évaluer les normes ou les standards académiques autorisant l'octroi de la permanence. La

constitution d'un CPF pour chaque faculté, cours professionnels et bibliothécaires permet d'assurer qu'une évaluation d'une demande de permanence est faite par des pairs qui ont consacré temps et argent et de nombreux travaux à une discipline, et que les hauts standards exigés sont maintenus.

[218] Sous cette forme, un CPF est un tribunal, appelé à formuler à ce titre des jugements sur les qualifications requises, jugements dont on requiert qu'ils soient raisonnables comme le souligne la décision *Kepron* précitée. En l'occurrence, les membres du CPF étaient tous des spécialistes dans leur discipline, soit un membre du département d'études françaises, deux membres du département d'anglais et deux autres du département des langues modernes. Sauf un, tous étaient bilingues. Conformément à la convention collective, trois (3) d'entre eux étaient professeurs titulaires et, par conséquent, pleinement conscients de ce qu'était l'expérience de se présenter devant un CPF car il l'avait fait plus d'une fois aux fins d'une promotion. Tous ont conclu que le Dr Bernier ne satisfaisait pas aux critères de la permanence.

[219] Pour M^e Huneault, il importe d'accorder à un tel organisme une grande déférence, à l'instar de celle que la Cour suprême, dans l'arrêt *Dunsmuir v. New Brunswick*, [2008] 1 S.C.R. 190, recommande d'avoir à l'endroit des tribunaux spécialisés et à la norme d'une décision raisonnable qu'on leur applique. Autant l'opinion majoritaire (paragraphe 48) que minoritaire (paragraphe 161) de la Cour souligne l'importance de cette déférence à l'endroit des questions de faits et de droit dont ils ont à traiter.

[220] Le procureur est d'avis que le CPF est un tribunal spécialisé étant donné l'expérience et la compétence de ses membres à juger des qualifications propres à l'octroi de la permanence. Il rappelle que trois (3) d'entre eux sont des professeurs titulaires. Le présent tribunal devrait donc exercer à son endroit la

même déférence et le même respect envers sa recommandation que ceux recommandés par la Cour suprême.

[221] Passant ensuite en revue les principales dispositions de la convention collective en regard de la preuve présentée, le procureur souligne que l'Université s'y est conformée pleinement et que, dans certains cas, elle est même allée au-delà de leurs exigences. Conformément à l'article 5.55.1, le CPF était constitué de sept (7) membres et d'un (1) membre suppléant, nommés par les gens de leurs facultés et dont deux seulement provenaient du même département. Tous étaient permanents, dont trois (3) professeurs titulaires.

[222] À part du président, tous ces membres étaient aussi membres de l'APUL et élus à partir des règles précises énoncées à l'article 5.55.2 pour garantir un vote fiable et honnête. Un tel comité, constitué de professeurs agrégés et titulaires, est mis sur pied en vue de faire des recommandations et jouit d'un poids considérable. Le quorum exigé (article 5.55.4) est la totalité des sept (7) membres du comité et cinq (5) votes positifs sont requis pour octroyer la permanence.

[223] Ici, la nomination à l'essai de la candidate au rang de professeur adjoint donnait lieu à une période probatoire initiale d'une durée de trois (3) ans tel que prévu à l'article 5.20.22, suivie d'un autre contrat de deux ans à l'essai sous réserve d'un enseignement et de l'obligation d'être évaluée au plus tard le 30 septembre de l'année finale de ce même contrat. La seule exception de prolongement de la période probatoire totale de cinq (5) ans est celle prévue à la clause 5.60.3 a) si les membres du comité décident de le recommander.

[224] Une demande de la permanence doit satisfaire aux conditions énoncées au paragraphe c) et aux sous-paragraphe (i) à (v) de l'article 5.60.3, c'est-à-dire des évaluations réussies dans les trois dossiers d'enseignement, de travaux d'érudition et de contribution à la gouvernance de l'Université. Le

dossier d'enseignement doit être satisfaisant pour les cinq (5) années de la période probatoire. Le procureur souligne sur ce point que, contrairement à son collègue qui parle qu'on a réduit sa période d'évaluation à deux (2) ans, le CPF a tenu compte des évaluations de ses étudiants durant toute la période du contrat à l'essai.

[225] Pour ce qui est du dossier des travaux d'érudition et de l'argument de son collègue que l'on a pas tenu compte du programme de recherche de la candidate, il souligne que la notion même d'un dossier de travaux d'érudition sous-entend des résultats et des réalisations, non pas des plans pour l'avenir; en outre, la candidate doit faire preuve de progrès dans ses recherches autonomes. C'est à la candidate que, suivant l'article 5.15.21, revient le fardeau de démontrer que le travail est de bonne qualité et compatible avec la contribution au savoir décrite à la clause précédente. Aux yeux du CPF et suite à son examen du dossier, la candidate n'a pas réussi à s'acquitter de ce fardeau.

[226] Lorsqu'un dossier de candidature indique qu'un candidat a connu des problèmes, le CPF cherche à savoir si le candidat a reconnu le problème. Ici, le Dr Bernier a reconnu le problème relatif à l'enseignement mais elle n'a pas démontré qu'elle a posé des gestes ou encore apporté certaines améliorations. Il est admis d'emblée par l'Université (voir l'admission à ce sujet) que c'est plus difficile d'enseigner des cours obligatoires ou hors champ. Ceci ne dispense pas toutefois de fournir des efforts additionnels pour améliorer les choses et le CPF a jugé qu'il n'y avait aucune preuve d'efforts ou d'améliorations de sa part.

[227] Relativement à la gouvernance, M. Bonin a indiqué que tous les membres avaient regardé cet aspect et jugé que le Dr Bernier avait eu peu d'implication. Sa situation diffère nettement à cet égard de celle de la plaignante dans l'affaire *Wilfrid Laurier University* précitée, tel qu'il ressort de la longue liste d'activités

auxquelles elle avait participé. Sa contribution n'est donc pas supérieure à satisfaisante.

[228] Concernant les exigences professionnelles visées par le sous-paragraphe (iv) de la clause 5.60.3 c), le procureur est d'avis que la candidate avait déjà obtenu son doctorat et que ce dernier ne fait pas partie de l'évaluation d'un candidat. La demande de l'Association de considérer sa thèse reviendrait selon lui à ajouter à la convention collective puisque, sans doctorat, « *on n'arrive même pas à la porte de la permanence* ». Il est incorrect de dire que la thèse fait partie des travaux d'érudition.

[229] Enfin, l'exigence énoncée au sous-paragraphe (v) de la clause 5.60.3 c) de faire preuve de flexibilité en équilibrant la performance moins forte dans un secteur par celle plus forte dans une autre supposait que le CPF ait pu invoquer une performance excellente dans un des critères, ce qu'il a jugé ne pouvoir faire étant donné l'évaluation au dossier.

[230] Passant ensuite à la procédure détaillée d'évaluation du dossier de permanence décrit à l'article 5.50.6, M^e Huneault passe en revue et commente la preuve présentée touchant celui de la candidate Bernier. À commencer par la préparation de son dossier universitaire, étape fort importante puisqu'elle offre à la candidate la chance de parler au département, au doyen et au vice-recteur. Pour faire bonne impression et sachant qu'il sera examiné par des pairs, le dossier se doit donc d'être complet et de fournir des renseignements exacts et toutes les explications nécessaires.

[231] Or, le dossier de la candidate révèle à son avis plusieurs manques d'attention. Ainsi, la lettre d'évaluation du département, à laquelle ont collaboré deux collègues extérieurs à celui-ci mais approuvés par l'Association, note en effet qu'il n'y a qu'une seule lettre d'évaluation du doyen bien qu'elle enseigne depuis cinq (5) ans. Ses collègues Corbeil et Boissonneault qui ont

collaboré aux articles soumis y notent également le manque de transparence relativement à la création du cours de français LANG 1005. Ceci, estime le procureur, dénote un problème de confiance, soit une qualité importante pour l'octroi de la permanence comme le rappelle l'affaire *Kepron* précitée. Il ajoute que le fait s'en trouve souligné également lors de l'entrevue lorsque le Dr Bernier reconnaît leur contribution.

[232] La candidate Bernier avait le droit de répondre à cette lettre d'évaluation, comme l'en avise la lettre que lui transmet M. Bonin au nom du CPF le 5 février 2009. L'Université va au-delà ainsi de ce qu'exige la convention collective. M^{me} Bernier n'a pas exercé ce droit.

[233] Lors de sa propre évaluation du 5 décembre 2008, la doyenne Linda Ambrose, intérimaire note-t-il, n'avait pas accès à cette lettre conformément au paragraphe (h) de l'article 5.50.6, et n'avait pas l'option de discuter du dossier avec d'autres collègues de la discipline concernée. Elle a jugé son enseignement satisfaisant et accepté ses explications quant aux difficultés relevées. Elle émet une recommandation favorable mais n'a passé qu'une seule année avec la candidate.

[234] Conformément à l'article 5.55.5, l'Université, après avoir avisé la candidate de la composition du CPF, a donné suite à sa demande de remplacer l'un des membres désignés dont elle craignait le parti pris. Elle n'a nullement contesté la participation d'aucun autre des membres du comité. Quant à son président M. Bonin, maintenant à la retraite, il n'avait aucun intérêt dans l'issue de discussions du comité se contentant de veiller au respect de la procédure et des règles de fonctionnement du comité. Le procureur note que la décision de l'Association de ne pas produire les bulletins de vote et les courriels des membres du comité qu'elle avait demandé en cours d'examen de consulter confirme la fiabilité du témoignage de M. Bonin quant au déroulement de la

procédure et de la teneur des échanges et dont la mémoire remonte à 2 ou 3 ans.

[235] Il s'en dégage que les membres du comité ont reçu toutes les lettres de recommandation et ont eu l'occasion de consulter tout le dossier de candidature au bureau du doyen. Ils ont eu l'occasion de plus d'échanger entre eux leurs impressions et pris le temps nécessaire pour faire l'évaluation complète du dossier et d'en vérifier le contenu. On ne parle pas ici d'un exercice vite fait. En outre, avant leur décision, ils ont entendu la candidate et pris connaissance du contenu des documents qu'elle avait apporté pour cette entrevue.

[236] S'interrogeant sur l'étape atteinte pour son article soumis à une revue savante, ils n'ont pas voté ce jour-là pour lui donner la chance de mettre à jour les renseignements à ce sujet. Le Dr Bernier parle de « soumis et en attente » pour désigner cet article et d'autres contenus dans son curriculum vitae, une autre faute d'inattention et de manque de fiabilité selon le procureur, puisque les renseignements fournis suggèrent plutôt tel que ces articles étaient soumis à un processus d'évaluation.

[237] Suivant son témoignage, M. Bonin a préparé une ébauche de lettre de recommandation à laquelle les membres ont voulu ajouter d'autres commentaires. Ils ont voulu eux aussi noté un manque d'attention en soulignant qu'elle n'avait retenu pour le critère de l'enseignement qu'une « *sélection d'évaluations des étudiants et étudiantes et non toutes les évaluations* ». Ils ont noté également à la rubrique « autres facteurs » son manque de transparence. Ces facteurs ne portent pas sur les critères reconnaît le procureur, tout en précisant que le sous-paragraphe (ii) du paragraphe (c) de l'article 5.55.5 permet à un membre de ne pas se limiter à ces seuls critères. Le fait de pouvoir recourir à toutes autres données factuelles que permet cette disposition répond, à son avis, à l'argument syndical à ce sujet.

[238] En l'occurrence, les membres ont jugé que le manque de transparence, de confiance ou de crédibilité était un facteur important pour l'Université Laurentienne. Il ne s'agit donc pas d'une erreur ou d'une violation de la convention collective, et ces remarques proviennent de gens qui sont membres de l'Association. Le résultat du vote est d'ailleurs significatif puisqu'aucun des membres n'a voté en faveur de lui octroyer la permanence. Il faut retenir qu'il s'agit là d'un choix très clair selon le procureur qui ajoute que M. Bonin a souligné que le comité a tenté de voir tous les aspects positifs. Ils ont voté et rédigé la lettre de recommandation en conséquence.

[239] Selon l'article 5.60.4, les trois (3) options dont disposait le vice-recteur à l'endroit de la recommandation du CPF soumise en vertu de la clause 5.60.3 (e) (v), étaient soit de la confirmer, soit de la retourner au comité pour clarification ou, enfin, de la refuser et d'accorder la permanence à la candidate. De fait, le Dr Sawyer a évalué le dossier, incluant toutes les lettres de recommandation, et s'est dit en désaccord avec le comité relativement à ses remarques sur l'enseignement et la gouvernance qu'il jugeait satisfaisants.

[240] Il s'est dit d'accord toutefois sur leur constat quant au critère des travaux d'érudition, notamment qu'il s'agissait d'un dossier faible étant donné l'absence d'articles évalués à l'extérieur. Il n'y avait donc pas de raison, selon le procureur, qu'il retourne le dossier au CPF puisque cette évaluation était appropriée. Il a pris connaissance des résultats du vote et constaté que ce dossier ne justifiait pas l'octroi de la permanence. D'où la lettre qu'il a émise à cet effet.

[241] M^e Huneault commente ensuite la jurisprudence invoquée par son collègue et certains de ses arguments. L'affaire *The Board of Governors* (grief du Dr Mahant) traitait d'un grief de promotion et non de permanence et l'intervention du syndicat ne portait que sur les travaux d'érudition. On peut donc présumer de la lettre de recommandation que les autres critères n'étaient

pas en cause. D'autre part, en acceptant la suggestion du syndicat, l'arbitre appliquait la norme de 1985 de la décision correcte et des dispositions conventionnelles différentes de celles d'aujourd'hui.

[242] À son avis, cette norme est maintenant différente depuis l'arrêt *Dunsmuir v. New Brunswick*, [2008] 1 S.C.R. 190 dans lequel la Cour suprême privilégie nettement la déférence à accorder aux considérations de faits et de droit des tribunaux spécialisés. En outre, le vice-recteur a eu l'occasion de regarder et d'apprécier les points soulevés dans la lettre que lui adresse la candidate le 23 mars 2009, mais il a décidé d'accepter tout de même la recommandation du CPF. Aux yeux du procureur, tous ces éléments démarquent donc cette affaire de la nôtre.

[243] À l'encontre de l'argument de son collègue touchant le fait que le CPF n'a pas considéré l'option de prolonger la période d'essai, il soumet que la convention collective n'en fait aucunement une obligation. Il s'agit à proprement parler d'une option qui doit être exercée lorsqu'on estime qu'un candidat est près de satisfaire aux exigences en cause.

[244] Pour lui, ce n'était pas le cas du Dr Bernier dont la qualité de l'enseignement ne s'était pas améliorée selon le rapport annuel d'évaluation de 2008-2009 de la doyenne Ambrose et que les travaux d'érudition manquaient toujours, comme c'est toujours le cas aujourd'hui selon la lettre reçue le 21 avril 2010 du directeur de la *Revue des sciences de l'éducation*. Rien ne garantissait donc que la situation aurait été différente un an plus tard. De toute façon, ajoute-t-il, les autres candidats réussissent normalement à satisfaire à l'exigence de publication de tels articles à l'intérieur de la période de cinq (5) ans.

[245] Reprenant les remarques de la Cour au paragraphe 12 dans l'arrêt *A.P.U.O. v. University of Ottawa*, 1978 Carswell Ont 1238, 19 O.R. (2d) 271, 78

C.L.L.C. 14,149, 84 D.L.R. (3d) 576, M^e Huneault souligne que le fardeau de la preuve qui repose sur les épaules de l'employeur lors d'un renvoi ou d'un congédiement, se déplace du côté du professeur lorsqu'il s'agit d'un litige portant sur l'acquisition de la permanence et de l'application des dispositions de la convention collective s'y rapportant.

[246] Le paragraphe 80 de la sentence arbitrale dans l'affaire *T.U.F.A. v. Trent University*, 2009 Carswell Ont 8886, 188 L.A.C. (4th) 254, (Ont. Arb. Bd.) résume bien, selon le procureur la position de l'Université dans le présent dossier. Ici comme à Trent, les parties ont négocié en effet un code complet des étapes et de la procédure à suivre et tant que celles-ci seront suivies, il n'est pas approprié pour l'arbitre de chercher à appliquer des normes différentes. Le rôle du présent tribunal se limite donc à s'assurer que ces étapes ont été suivies, ce qui s'avère le cas.

[247] Le procureur note aussi la remarque de l'arbitre dans la décision citée selon laquelle les dispositions conventionnelles portant sur les critères de permanence étant très claires, contrairement à celles des décisions invoquées par le syndicat, il n'y a pas lieu de vouloir leur substituer une norme différente. Et cela, d'autant plus que la plaignante avait publié deux articles évalués à l'extérieur. C'était le cas également du Dr Harvey dans la décision *Wilfrid Laurier University* 1993 qui, en dépit de cette production, s'est vu refuser la permanence.

[248] N'ayant aucun article évalué à l'extérieur, le présent dossier offre certaines similitudes avec la situation du plaignant dans l'affaire *Ryerson* citée par son collègue syndical, estime le procureur. Soulignant les liens existant entre la qualité et la quantité de production d'articles savants, l'arbitre a conclu alors que la décision prise par les organismes responsables était raisonnable. Tel est, à son avis, le test approprié d'autant plus que le CPF a évalué ces deux aspects des travaux d'érudition de la candidate.

[249] M^e Huneault soumet d'autre part qu'il n'y a aucune preuve concernant l'allégué du 3^e paragraphe du grief selon lequel la décision du vice-recteur de renverser la recommandation de la doyenne et, surtout, de ne pas renvoyer le dossier au CPF, est contraire à la pratique passée. Il conclut que l'Université a suivi toute la procédure prévue à la convention collective, et que la recommandation formulée par les membres du comité, et acceptée par le vice-recteur, que la candidate ne méritait pas la permanence était raisonnable.

Réplique de l'Association

[250] Pour M^e Poysa, l'Association n'a aucune difficulté avec l'importance des clauses relatives à la permanence, ni avec la composition des organismes d'évaluation (départementale et CPF), ni même avec le processus suivi dans la mesure où « les gens ont reçu ce qu'ils devaient recevoir ». Il souligne toutefois que si les membres du CPF viennent de l'Association, son président ne l'est pas puisqu'il doit y avoir quelqu'un représentant l'administration. Élus en principe, ses membres ont été généralement nommés ces dernières années faute d'intérêt, comme l'a rappelé l'ex-président Ketchen lors de son témoignage.

[251] De l'avis du procureur, la question en litige n'est pas de déterminer si la procédure a été suivie mais si les critères d'évaluation du dossier de la candidate l'ont été. À cet égard, aucun des paragraphes de la recommandation ne démontre que les membres du CPF ont considéré tous les critères; au contraire, ces paragraphes démontrent qu'ils ont considéré des facteurs non pertinents. L'argument de son confrère touchant l'expertise des membres en matière de normes exigibles pour la permanence ne tient pas puisque ces normes ou ces exigences sont celles énoncées par la convention collective.

[252] Il en va de même de l'argument afférent que la permanence ne saurait être octroyée à partir de standards minimaux. L'Association est d'avis que le dossier de la candidate Bernier n'était pas minimal mais robuste quand on l'analyse à la lumière de tous les facteurs pertinents.

[253] S'il convient que la recommandation de la doyenne Ambrose était indépendante et, ce, en conformité avec la convention collective, M^e Poysa que le statut d'intérimaire qui était le sien au moment de la demande n'est en rien différent de celui du vice-recteur, lui aussi intérimaire au temps opportun. Que la doyenne Ambrose n'ait travaillé qu'un an avec la candidate n'empêche nullement qu'elle ait eu accès durant cette période à toutes les évaluations des étudiants et des professeurs de la faculté en plus des dossiers personnels.

[254] Il n'y a en outre aucune preuve sur « l'expertise des membres du CPF dans la discipline » ou sur celle des autres doyens ou doyennes appelés au fil des ans à formuler des recommandations. Si l'APUL reconnaît que les membres du CPF ont la permanence, la preuve demeure cependant muette quant au contenu de leur dossier lorsqu'ils ont passé par le processus. Le procureur souligne à ce sujet que l'article 5.20.6 permet à l'Université d'embaucher des professeurs en leur accordant la permanence.

[255] La norme de contrôle énoncée dans l'arrêt *Dunsmuir* ne s'applique selon lui qu'aux tribunaux administratifs créés par statut. Elle renvoie à l'intention de la législature de créer des tribunaux experts. Le CPF n'est pas un tribunal administratif mais plutôt une création de la convention collective.

[256] La clause 5.60.3 (b) (i) envisage la possibilité d'une période probatoire totale de sept (7) ans pour l'évaluation en vue de la permanence. Contrairement à l'argument patronal de résultats en matière de travaux d'érudition, ce qu'impose au candidat le sous-paragraphe (ii) du paragraphe (b) du même article c'est de « faire preuve de progrès dans ses recherches

autonomes ». La lettre du département et le témoignage du Dr Bernier démontrent qu'il y a eu progrès et l'article 5.15.21 prévoit qu'on doit considérer toute autre preuve de travaux d'érudition. Or, la conclusion du CPF d'un « dossier faible » est nettement insuffisante pour indiquer que les membres ont considéré d'autres éléments de preuve à cet égard.

[257] Le paragraphe (b) de ce dernier article, ainsi que le témoignage de l'ex-président Ketchen, démontrent que la thèse de doctorat doit aussi être considérée parmi les travaux d'érudition.

[258] La norme de rendement qu'établit la convention collective pour chacun des critères reliés à l'obtention de la permanence est celle de « satisfaisant » et réfute ainsi, soumet le procureur, l'argument patronal de l'exigence d'un dossier « excellent ». Ce qui est exigé par le texte conventionnel, c'est un enseignement satisfaisant, des travaux d'érudition de bonne qualité et, pour la gouvernance, un dossier de contribution.

[259] L'admission de son collègue que le Dr Bernier « travaillait fort » mais qu'elle a fait preuve d'inattention dans la préparation de son dossier est une chose, selon M^e Poysa; les observations fort préjudiciables des membres du CPF mettant en cause son intégrité sans aucune preuve à cet effet sont autre chose.

[260] L'expression « en attente » utilisée par la candidate pour désigner le statut des articles soumis et que lui reproche le procureur patronal, n'a fait l'objet d'aucun commentaire négatif de la part des témoins patronaux. On ne peut donc maintenant lui en faire le reproche. Le sens de l'expression est clair : l'article n'est pas encore accepté.

[261] Pour ce qui est de la remarque que la candidate a choisi de ne pas répondre à la lettre du département, le procureur renvoie aux circonstances

personnelles évoquées par elle lors de son témoignage. Il importe de souligner en même temps qu'elle s'est préparée pour l'entrevue en apportant cette lettre avec elle et témoigné qu'elle l'avait lue en entier.

[262] Enfin, le procureur soumet que, par delà le droit de répondre à cette lettre, l'opportunité la plus importante aurait dû être la lettre qu'elle a transmise au vice-recteur à la suite de la recommandation du CPF et la possibilité d'en discuter avec lui en raison des affirmations sans preuve contenues dans cette lettre. La convention collective permet certes au CPF de tenir compte d'autres éléments du dossier de candidature mais la clause 5.55.5 (c) (ii) en restreint la portée à « *toutes autres données factuelles* ».

[263] Contrairement à la prétention de son collègue, on ne peut rien conclure de la décision de l'Association de ne pas déposer les remarques des membres du CPF sur les bulletins de vote et les courriels afférents. Il y a absence de preuve quant à leur contenu.

[264] M^e Poysa souligne que les commentaires du vice-recteur sur son appréciation du dossier lors de son témoignage sont formulés post-facto. On ne peut en rien conclure de ce qu'il pensait sur aucun des critères applicables à la lecture de sa lettre à la candidate car il s'agit d'une lettre de forme. Son témoignage suggère qu'il avait une différence d'opinion avec le CPF sur certains éléments du dossier mais, précise le procureur, ses précisions à cet égard sont survenues seulement au moment du contre-interrogatoire et après que les preuves au dossier lui furent présentées.

[265] Ces différences exprimées sur le tard suggèrent, de l'avis du procureur, que le Dr Sawyer n'avait pas effectué ce type d'examen du dossier au moment où la recommandation lui a été transmise. Si tel n'est pas le cas et s'il était réellement en désaccord avec deux des trois critères pertinents et pleinement conscient que le CPF avait tenu compte de facteurs non pertinents et, pour au

moins un d'entre eux, fort préjudiciable à la candidate, alors son refus de renvoyer la demande au CPF est manifestement déraisonnable.

[266] Pour le procureur, l'argument de son collègue quant au fait que la prolongation de la période probatoire n'aurait rien donné, ou n'aurait pas assuré la production d'articles évalués à l'extérieur, est mal fondé. On ne peut présumer en effet des circonstances qui auraient pu survenir, ou des secteurs auxquels le Dr Bernier aurait consacré ses énergies dans l'hypothèse d'une prolongation. Il en va de même de la comparaison avec les autres dossiers examinés par le CPF et qui ont donné lieu à un vote unanime. Il n'y a aucune preuve du contenu de ces dossiers, la seule preuve étant à cet égard le témoignage du Dr Ketchen.

[267] Concernant la décision *Trent University* déposée et commentée par son collègue, le procureur estime d'abord que la norme de justice très élevée retenue par l'arbitre en raison de la grande importance de la permanence pour la carrière d'un universitaire rejoint pleinement le raisonnement suivi par l'arbitre Adell dans *Wilfridf Laurier*. Si l'arbitre Cummings a rejeté le grief dans la première affaire, c'est qu'elle a estimé que toutes les clauses pertinentes de la convention collective avaient été appliquées adéquatement. Elle ajoute que dans l'hypothèse contraire on n'aurait pas accordé à la plaignante le haut standard de justice requis. Or, ce que prétend ici l'Association, c'est que ces clauses n'ont pas été suivies, notamment mais non exclusivement 5.15.21, 5.60.3 (c) (i) et (ii), et 5.60.3 (a) sur la prolongation. Le procureur précise que les clauses dans l'autre affaire étaient différentes et les normes établies par le département de biologie, un domaine fort différent du nôtre.

[268] Contrairement à son collègue, M^e Poysa estime enfin qu'il y a pratique passée comme l'allègue le grief puisque le vice-recteur et le Dr Ketchen ont tous deux évoqué les circonstances dans lesquelles un dossier est retourné au CPF.

V
ANALYSE ET DÉCISION

[269] Par delà les conclusions différentes, la plupart des divers cas exposés dans la jurisprudence présentée et commentée de part et d'autre renvoient à la même question centrale, soit celle de savoir quel est le critère ou la norme que doit appliquer l'arbitre dans son examen d'une décision refusant à un professeur sa demande de permanence. Cet examen concerne en l'espèce la recommandation émise par le CPF à cet effet et la décision du vice-recteur de l'accepter.

[270] Il convient de noter en effet que, parmi les instances ou les organismes chargés d'évaluer le dossier de la candidate Bernier, les deux derniers sont les seuls dont le grief conteste à la fois la conclusion et la façon dont ils se sont acquittés de leur tâche à l'endroit de sa demande de permanence. Les recommandations de la doyenne et du comité du département, comme on le sait, lui étaient favorables.

[271] Après avoir revu avec soin l'ensemble de la jurisprudence mentionnée et les arguments invoqués par les deux procureurs, les questions principales que soulève le grief sont à mon avis les suivantes :

- a) *Quelle est selon la jurisprudence applicable la norme arbitrale à laquelle doit-être soumis l'examen d'un dossier de demande de permanence par les instances à qui cette tâche est confiée ?*
- b) *Selon la preuve, les instances d'évaluation visées par le grief, soit le CPF de la Faculté des Humanités et le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (Affaires francophones) ont-elles mené leur examen conformément aux exigences de la convention collective ?*
- c) *Dans la négative, quelle est la mesure de redressement appropriée ?*

[272] *Première question.* La jurisprudence déposée à laquelle on réfère reconnaît de façon unanime le niveau élevé de justice et d'équité qui doit s'appliquer aux décisions touchant l'octroi ou le refus de la permanence pour un professeur d'université. Cette reconnaissance s'inscrit bien sûr dans la foulée de l'arrêt *Kane* de la Cour suprême cité plus tôt. Elle découle naturellement des lourdes conséquences qu'une telle décision entraîne pour le professeur qui se voit refuser sa demande et qui doit repartir à neuf, comme le souligne l'arbitre dans l'affaire *Trent University*, paragraphe 79.

[273] On pourrait dire qu'elle traduit également le soin que, de façon générale, les parties mettent à élaborer les règles entourant l'examen d'une demande de permanence, comme on le constate aisément à la lecture des dispositions des conventions collectives visées par les affaires citées. Ce soin me paraît plus nettement accusé encore dans la présente convention collective lorsqu'on considère le grand nombre de clauses pertinentes qu'elle présente, de même que les nombreuses définitions ou précisions par lesquelles elle entend cerner les critères fondamentaux à appliquer. Les dispositions portant sur les travaux d'érudition sont particulièrement éloquentes de ce point de vue.

[274] Si la cause de la norme applicable paraît ainsi entendue, les choses se compliquent dès lors qu'on entend déterminer sa portée précise ou son aire d'application. Ainsi, doit-on la limiter seulement au processus lui-même, c'est-à-dire de vérifier si toutes les étapes ont été suivies effectivement par des instances d'évaluation constituées selon les règles prévues, ou doit-on aller au-delà de ces règles pour déterminer le caractère raisonnable des jugements portés sur les éléments clés d'un tel dossier ?

[275] Même ainsi articulée, l'opposition paraît plus théorique que pratique comme le signale par exemple l'argument patronal qui invoque, d'une part le fait que l'Université a suivi rigoureusement le processus décrit à la convention

collective et, de l'autre, la déférence qu'elle demande à l'arbitre d'accorder à sa décision de refuser la permanence au professeure Bernier à l'instar de ce que la Cour suprême enseigne dans l'arrêt *Dunsmuir* précité.

[276] Je m'empresse de préciser ici que, comme l'a souligné le procureur syndical, la déférence dont parle cet arrêt vise les tribunaux spécialisés statutaires et nullement des entités ou des instances décisionnelles comme le CPF ou le vice-recteur. L'examen des questions auxquelles se livrent ces deux instances est, en raison de leur nature, mandat et mode de fonctionnement, tout à fait différent de celui caractéristique des tribunaux spécialisés. Quoiqu'il en soit, la référence vaut dans la mesure où elle permet de mieux situer la question de l'approche appropriée à retenir aux fins de la présente décision.

[277] C'est là également un des mérites de la décision précitée *Trent University* dans laquelle l'arbitre reprend les termes du débat entre les tenants du respect des seules exigences de la convention collective et les tenants de l'application de la norme la plus élevée d'équité tirée d'une abondante justice arbitrale. La thèse des premiers est bien résumée dans la position de l'employeur décrite au paragraphe 80, et dont M^e Huneault affirme qu'elle correspond tout à fait à celle de l'Université. Ainsi, "*The provisions that the parties have negotiated (...), provide a complete code of the steps and procedures that must be followed and so long as those provisions were met, it was inappropriate for an arbitrator to impose a different or higher standard*".

[278] Confrontée à la question d'en décider, et tout en avouant pencher du côté de la thèse patronale, l'arbitre Mary Ellen Cummings choisit plutôt de ne pas y répondre en invoquant l'absence de réelle opposition entre les deux thèses lorsque le code dont se dotent les parties comprend déjà, à toutes fins utiles, cette norme de haut niveau d'équité. Son raisonnement, formulé au paragraphe 81 de la décision, est le suivant :

(...) I believe that the parties negotiated their detailed provisions with the goal of providing a complete code. So long as they comply with those provisions, it is not appropriate for an arbitrator to create a new process or impose a different procedural standard. But because I also believe that the parties' detailed provisions arise out of and are responsive to the concerns that arbitrators have raised in the case law, even if I were to apply an over-arching high standard of justice, I would find that the standard had been met. In other words, the parties have not just negotiated a complete code, they have negotiated a complete code that, when properly applied, would meet the high standard of justice imposed by arbitrators on tenure decisions. Consequently, it is not necessary for me, first, to determine if the University complied with the collective agreement and then go on to see if it also met the high standard of justice. I need only determine if it complied with the collective agreement in reaching its decision.

(le souligné est le mien)

[279] Ce raisonnement n'est pas sans parenté avec celui de la Cour supérieure de justice, appelée Cour divisionnaire de l'Ontario, dans l'affaire *University of Ottawa*, supra. La sentence arbitrale soumise à la révision judiciaire ne s'était attachée, à la demande des parties, qu'à la seule question de déterminer si l'Université avait refusé au candidat sa permanence de façon déraisonnable (par. 7 de la décision de la Cour). Même si elle traite d'abord dans sa décision du fardeau de preuve que le tribunal d'arbitrage avait fait reposer sur le candidat, à juste titre estime-t-elle, la Cour y dispose également de l'autre argument de l'appelant qui reprochait au tribunal d'arbitrage d'avoir substitué la norme de la décision raisonnable à celle édictée par l'ensemble des dispositions pertinentes de la convention collective (par. 16).

[280] Comme le démontre le paragraphe suivant, la Cour évite dans son raisonnement de durcir indûment la distinction entre le critère d'une décision raisonnable et celui d'une autre prise en fonction des règles énoncées dans la convention collective:

There is considerable doubt in my mind as to whether a party who has agreed to the very question considered by the Board, can later challenge the award on the basis that the Board addressed itself to the wrong question. In any event, we are satisfied that regardless of the form of question which the Board posed to itself, it is clear from its reasons and its conclusion (which I have quoted above), that the principle of the Canadian Food and Allied Workers Union was followed and the Board did not restrict itself solely to the consideration of whether or not the University acted reasonably in declining to grant tenure. The Board very carefully reviewed the provisions of Article 33 of the collective agreement and applying those provisions to the facts of the case as found by the Board concluded that the refusal to grant tenure was both reasonable and in accord with the terms of the agreement. In the result, the Board addressed itself to and resolved the proper issue between the parties.

[281] La même approche m'apparaît des plus indiquées à l'endroit du présent grief. Que les parties aient voulu se doter ici d'un code complet régissant le traitement d'une demande de permanence m'apparaît manifeste, autant par la nature et l'ampleur des éléments visés par ses multiples clauses (composition des comités, demande de récusation, droit de la candidate de commenter une évaluation, procédure de vote du CPF, etc.) que par l'objectif qui les sous-tend.

[282] L'économie du régime prévu par la convention collective en la matière repose, selon les explications de l'ex-président de l'Association Jim Ketchen, sur la notion de raisons ou de motifs à fournir à chaque étape du processus d'évaluation et de décision (« reason-giving exercise » pour reprendre sa propre expression). Cette dimension est reflétée pleinement dans la clause 5.50.5 qui exige des organismes ou instances d'évaluation qu'ils « *présentent leurs recommandations ou leurs décisions par écrit en indiquant leurs conclusions et les motifs de la recommandation ou de la décision afin qu'un Membre puisse connaître les éléments qui ont influé sur la recommandation ou la décision* ».

[283] Ce régime, explique encore le Dr Ketchen, a été bonifié lors de la dernière négociation pour éliminer la source possible d'arbitraire que constituait au

niveau départemental la pratique antérieure de transmettre la lettre d'évaluation sous le couvert de l'anonymat. Bref, le code négocié par les parties, dans la mesure où il est appliqué comme il se doit, offre de par sa nature même de solides garanties d'une norme élevée de justice et d'équité.

[284] À partir de cette même considération, le tribunal est d'avis qu'il n'est pas nécessaire de traiter distinctement de la 2^e question formulée par le procureur de l'Association au début de son argumentation, c'est-à-dire de se demander si l'Université, après avoir jugé que la plaignante ne remplissait pas les conditions stipulées par la convention en matière de permanence, lui avait donné une chance raisonnable de l'acquérir. C'était là aussi, comme on l'a vu, la 2^e question abordée par le tribunal d'arbitrage dans l'affaire *Wilfrid Laurier* (1993), supra, après qu'il ait jugé que la plaignante ne répondait pas aux exigences de la convention collective en matière de travaux d'érudition.

[285] Cette question, fort importante assurément, me paraît subsumée tout compte fait dans celle du respect des dispositions de la présente convention collective, dont la conception d'ensemble vise justement, entre autres, à permettre au professeur nommé à l'essai d'avoir une chance raisonnable d'acquérir la permanence recherchée. On peut mentionner de façon générale les dispositions qui permettent au candidat de commenter l'évaluation faite de son dossier par les organismes désignés et, de façon plus spécifique, les clauses 5.60.3 (a) et 5.60.3 (b) (i) qui envisagent des raisons de dossier ou des circonstances personnelles pouvant justifier de prolonger la période de probation habituelle.

[286] Dans ces conditions, répondre à la question du respect ou non des exigences de la convention collective revient à répondre, à toutes fins utiles, à celle de la chance équitable, ce que semble suggérer d'ailleurs la formulation de cette dernière question retenue par le procureur syndical en argumentation et reproduite à la section précédente. La tâche du tribunal s'avère donc en

l'instance de voir si les exigences de la convention collective ont été respectées par l'Université dans son examen du dossier de la plaignante et dans la décision qui en a résulté.

[287] *Deuxième question.* Aux fins de l'examen de celle-ci, il importe de cerner d'abord la portée exacte des allégués quant à la violation de la convention collective. Qu'il s'agisse du libellé du grief ou de la preuve qu'elle a présentée, l'Association, ne prétend pas que, de façon générale, le processus d'examen n'a pas été suivi. Au contraire, elle reconnaît d'emblée que le dossier de la candidate a cheminé de la façon prévue à la convention collective, qu'il a fait l'objet d'une évaluation à chaque étape par des personnes ou des instances pleinement autorisées à le faire, et qu'il a donné lieu aux recommandations ou décisions exigées d'elles tout en donnant l'occasion à la plaignante de les commenter.

[288] Le litige est ailleurs. L'Association reproche plutôt aux deux dernières instances, soit le CPF et le vice-recteur, d'avoir négligé d'appliquer dans leur examen les critères pertinents de la convention collective, et d'avoir retenu en même temps d'autres critères non pertinents tout en faisant intervenir des éléments nullement appuyés par des preuves. Ce sont donc ces critères et ces éléments qu'il s'agit maintenant de revoir à la lumière de la preuve pertinente.

[289] Avant d'y arriver, le tribunal estime important toutefois de tenter de décrire l'attitude qui doit normalement marquer l'exercice important de discrétion qu'accorde la convention collective aux deux instances visées par le grief dans l'évaluation qu'elles doivent faire des éléments d'un dossier et des critères qui doivent les guider. L'arrêt *Gilde de la marine marchande du Canada c. Gagnon et autre*, [1984] 1 R.C.S. 509, offre, par analogie un moyen de le faire.

[290] Dans cette affaire impliquant le refus du syndicat de porter à l'arbitrage le grief d'un membre contestant son congédiement et alléguant un droit à cet égard, la Cour suprême, après avoir jugé que le syndicat n'a pas manqué à son devoir de juste représentation, formule ainsi la nature et l'étendue de l'obligation qui était la sienne :

Cette juste représentation doit être réelle et non pas seulement apparente, faite avec intégrité et compétence, sans négligence grave ou majeure, et sans hostilité envers le salarié. Lorsque, comme en l'espèce, le droit de porter un grief à l'arbitrage est réservé au syndicat, le salarié n'a pas un droit absolu à l'arbitrage et le syndicat jouit d'une discrétion appréciable. Cette discrétion toutefois doit être exercée de bonne foi, de façon objective et honnête, après une étude sérieuse du grief et du dossier, tout en tenant compte de l'importance du grief et des conséquences pour le salarié, d'une part, et des intérêts légitimes du syndicat d'autre part. En somme, la décision du syndicat ne doit pas être arbitraire, capricieuse, discriminatoire, ni abusive. (p. 510)

(le souligné est le mien)

[291] Évidemment, le cadre dans lequel s'exerce le pouvoir discrétionnaire de l'Université est fort différent et plus complexe, ne serait-ce d'abord que parce qu'il implique, par l'entremise des comités d'évaluation du département et du CPF, une participation importante des membres de l'Association. Il s'en distingue également par la présence de nombreux critères, inscrits dans les différentes dispositions pertinentes de la convention collective, lesquels balisent nettement le chemin que doivent emprunter les organismes ou instances chargés des évaluations respectives du dossier.

[292] Ceci dit, l'esprit que reflète l'enseignement de la Cour dans cet arrêt m'apparaît être celui qui doit animer l'examen que les personnes, à titre individuel (la doyenne ou le vice-recteur) ou à titre de membres de comités (département et CPF), sont appelées à faire d'un dossier de permanence. Même encadré et dirigé par les nombreux critères qu'elles doivent leur appliquer, leur

pouvoir discrétionnaire en la matière demeure important et son exercice appelle une obligation correspondante.

[293] Pas plus que le syndiqué dans l'arrêt cité n'avait droit à l'arbitrage, un professeur nommé à l'essai n'a droit à la permanence. Le tribunal rejoint en ce sens l'argument du procureur patronal selon lequel la permanence est un privilège qui n'est accordé qu'au terme d'un processus marqué d'exigences élevées. Ceci dit, en raison des conséquences considérables qu'il entraîne (le congédiement du premier et la fin de carrière du second), un refus impose au décideur de s'assurer que sa décision résulte d'un examen honnête et objectif de tous les facteurs en cause, incluant en l'espèce les critères expressément prévus par la convention collective.

[294] Le degré de rigueur attendu d'un tel examen est assurément plus élevé quand un décideur ou un organisme dispose de ressources matérielles et intellectuelles significatives. Il est davantage marqué en outre quand on arrive à l'étape finale de l'examen, ses conséquences étant aussi importantes qu'immédiates. Enfin, ce degré de rigueur se trouve dicté ici plus particulièrement encore par le rôle particulier confié au président du CPF et au vice-recteur qui, en plus du travail d'évaluation proprement dit, se doivent de veiller tous deux à l'intégrité de toute la démarche.

[295] C'est à leur niveau en effet que tous les renseignements sont réunis et que le dossier de candidature est complété par l'ajout de l'évaluation du doyen et certains éléments du dossier personnel par exemple. Bref, ce sont eux qui disposent à ce stade de toute l'information pertinente et à qui revient la tâche de formuler une recommandation fondée sur des preuves au sens de la clause 5.50.6 (i), de réconcilier, comme en l'instance, des évaluations contradictoires à partir des critères pertinents de la convention collective, et à en tirer les conclusions appropriées.

[296] Que révèle maintenant la preuve, relativement à ces critères, sur l'examen du dossier de la candidate mené par le CPF tel que celui-ci ressort de sa lettre de recommandation et des renseignements sur son contenu fournis par son président lors de son témoignage? Le comité est resté partagé sur le critère de l'enseignement le qualifiant de « *pas satisfaisant à satisfaisant* », après avoir discuté longuement de la question, indique M. Bonin. Le reste du paragraphe fait cependant pencher la balance du côté du premier qualificatif, les membres invoquant à la fois le manque d'amélioration reflétée dans les évaluations récentes d'étudiants et la « sélection » de ces évaluations.

[297] Le premier de ces motifs est assurément l'un des critères qu'impose de considérer la clause 5.60.3 (c) (i) dans le cas d'un « *candidat (qui) a connu des problèmes en enseignement* ». Ce critère s'accompagne cependant de la considération du précédent qui exige que l'on tienne compte « *de la nature et de l'envergure* » de ses activités d'enseignement ou de ses cours si l'on veut. Or, les difficultés relevées dans les évaluations d'étudiants l'ont été généralement à l'endroit des cours obligatoires ou hors champ, lesquels donnent lieu généralement, selon l'admission des parties, à des évaluations moins bonnes.

[298] En même temps, la preuve ne fournit aucun indice suggérant que le comité a tenu compte de cet aspect en considérant les autres cours pour lesquels les évaluations sont bonnes et au sujet desquels le comité départemental avait noté les remarques des étudiants qu'ils étaient « *bien organisés et bien structurés* ». On comprend du témoignage de M. Bonin que le comité semble s'être limité plutôt aux seuls cours obligatoires puisque les membres ont refusé, contrairement à la doyenne Ambrose, d'accepter les explications de la candidate qui portaient expressément sur ceux-ci. La conclusion de la doyenne dans cette lettre d'évaluation, faut-il le rappeler, était que la candidate était « *une bonne enseignante* » comme le démontraient à son avis les évaluations des « *étudiants en années supérieures* ».

[299] Le CPF n'est pas tenu bien sûr de reprendre ou d'accepter les évaluations d'autres organismes sur l'enseignement de la candidate. Lorsqu'il s'en écarte ou, comme ici, n'en retient que certaines parties, on doit pouvoir comprendre toutefois qu'il l'a fait en considérant tous les critères appropriés et tous les éléments pertinents du dossier. L'exigence est d'autant plus forte quand les avis des membres sont partagés sur la question et qu'une conclusion claire s'avère impossible. Dans ces conditions, se demande-t-on, ne vaut-il pas mieux accorder un poids relativement important à l'avis du comité départemental dont l'évaluation, par des pairs elle aussi et plus près du terrain, rejoignait celle, semblable, de la doyenne? L'avis du comité était également qu'il y avait eu amélioration dans son enseignement.

[300] Pour expliquer sa position, le CPF a choisi d'invoquer plutôt, outre le manque d'amélioration, la « sélection » des évaluations qu'aurait fournies la candidate. Or, selon la preuve, il ne manquait qu'une seule de ces évaluations au dossier – la candidate ne l'avait pas reçue, et personne au sein du comité n'en a fait le décompte. L'utilisation d'un tel terme, lourd de sens en conviennent le président du CPF et le vice-recteur lors de leur témoignage, ne contribue en rien à rassurer quant à la rigueur de l'analyse menée par le comité sur le rendement de la candidate en enseignement. Qu'on l'ait retenu alors que c'est manifestement un élément non avéré indique par contre qu'il y a là un non respect de la clause 5.50.6 (i) qui exige qu'une recommandation soit fondée sur des preuves.

[301] Le dossier d'enseignement d'une candidate à la permanence doit être satisfaisant selon la convention collective. À sa lecture, la clause 5.60.3 (c) (i) démontre clairement que les parties n'ont pas voulu aller au-delà de ce degré de rendement. Elles ont envisagé au contraire que son dossier puisse faire état de problèmes mais qu'il sera toujours jugé satisfaisant si ces problèmes sont reconnus et donnent lieu à des gestes destinés à les résoudre. Témoignant

éloquemment de cette volonté, la clause 5.60.3 (c) (i), qui rappelle au CPF le besoin de faire preuve de flexibilité en calibrant les performances plus faibles et plus fortes dans un domaine ou un autre, stipule en outre que celui-ci ne lui accordera pas la permanence s'il juge largement insatisfaisant son rendement en enseignement (le souligné est le mien).

[302] Étant donné l'impossibilité du CPF de conclure que l'enseignement de M^{me} Bernier était satisfaisant ou insatisfaisant, il serait difficile de concevoir qu'il ait pu, à partir des facteurs pertinents du dossier, parvenir à un jugement aussi négatif que celui suggéré par cette dernière clause. Quoiqu'il en soit, il apparaît au tribunal que le CPF a omis de considérer dans son examen du dossier d'enseignement de la candidate Bernier tous les facteurs ou critères prévus à la convention collective en matière de rendement en enseignement.

[303] La preuve concernant les travaux d'érudition laisse peu de doute sur le fait que le CPF s'en est tenu largement à l'absence d'articles soumis à une évaluation externe pour justifier sa décision. Qu'il s'agisse là pour lui de l'aspect central de son examen est attesté à la fois par l'affirmation du président, pour qui c'était « la barre » à franchir et que la demande était en ce sens prématurée, et l'ajournement de son examen du dossier pour permettre à la candidate d'aller aux renseignements sur l'article soumis à la *Revue des sciences de l'éducation*.

[304] La lettre du comité semble d'ailleurs ne mettre en évidence que ce seul point. Certes, elle réfère aussi à un dossier faible de recherche et de publications, mais il y a peu dans le témoignage de M. Bonin sur les discussions, ou la teneur des questions posées à la candidate lors de son entrevue, pour permettre de croire que le comité s'est arrêté véritablement à d'autres éléments, tels sa thèse, son programme de recherche, ou d'autres articles. L'intérêt du comité portait sur des résultats et non sur des projets, précise-t-il.

[305] Pourtant, le sens qu'accorde aux travaux d'érudition l'article 5.15.21 n'est pas à ce point limitatif, notamment lorsque la preuve ne repose pas sur des articles évalués à l'extérieur, une situation qu'il envisage expressément. Les nombreux paragraphes de cet article énumèrent à cet effet le genre de travaux à considérer tout en imposant au candidat d'en faire la preuve.

[306] Les deux premiers exemples, la rédaction d'articles et l'obtention d'autres titres universitaires appropriés (le doctorat en l'espèce), figurent indubitablement sur la demande de permanence de M^{me} Bernier. Ils sont d'ailleurs reconnus à ce titre, à la rubrique appropriée, par le comité départemental et par la doyenne Ambrose dans leur lettre d'évaluation respective. Ainsi, celle-ci note la publication d'un article dans les Actes de la 13^e Journée Sciences et Savoirs, ACFAS-Sudbury, la co-rédaction des actes du congrès du même organisme en 2006 et 2007 et enfin l'achèvement de sa thèse de doctorat qu'elle qualifie de « réalisation majeure ».

[307] Outre ces travaux à la portée plutôt large, la clause 5.60.3 (c) (ii) requiert également du candidat qu'il fasse preuve de progrès dans ses recherches autonomes ou ses activités créatives. Le CPF n'a pas considéré, pour les raisons que l'on sait, ni les articles non soumis à l'évaluation, ni le projet de recherche fort élaboré de la candidate présenté en annexe de sa demande de congé sabbatique et approuvé subséquemment par le vice-recteur. Tout en admettant d'emblée qu'il ne remplace pas la publication d'articles, il est difficile de nier qu'un tel projet, présenté sous cette forme, déjà amorcé pour certaines de ses composantes, et auquel la directrice du département désire s'associer, puisse offrir, en plus des autres articles, un indice de progrès dans ses recherches créatives.

[308] Le tribunal doit donc conclure que le CPF a omis de considérer tous les facteurs pertinents mentionnés à la convention collective dans son examen des travaux d'érudition de la candidate.

[309] La difficulté que présente la preuve sur le critère de gouvernance est d'un autre ordre. Elle tient à la distance qu'il semble y avoir entre la conclusion du CPF telle que rapportée par M. Bonin et celle énoncée dans la lettre d'évaluation du comité. Pour qui s'arrête à la lecture du 3^e point de celle-ci, la conclusion apparaît largement négative en effet. En tout cas, elle se réconcilie mal avec le témoignage de M. Bonin qui affirme que ce critère ne posait pas de problème et que le rendement y était satisfaisant.

[310] Sans parler en soi dans ce cas de manquement spécifique à la convention collective, pareille confusion, si tel est le cas, est de nature à fausser quelque peu la démarche d'ensemble. En l'absence d'autres renseignements, que doit conclure par exemple le vice-recteur sur ce point lors de la réception du rapport du CPF, sinon que son dossier est insatisfaisant ?

[311] Le tort que cela risque de causer au dossier de la candidate se trouve d'ailleurs accru considérablement quand on passe à la lecture des *autres facteurs* mentionnés par le CPF. On comprend du témoignage de M. Bonin qu'il s'agit dans cette rubrique d'un nombre de remarques formulées par certains membres qui ont insisté qu'elles soient reproduites sous cette forme. Affirmant n'en être pas l'auteur et qu'elles visaient à l'étoffer, le président a reconnu cependant qu'elles « coloraient le dossier ».

[312] À part celles reprises du comité départemental sur le manque de reconnaissance de la contribution des collègues dans les ouvrages de collaboration, ces remarques sont plus étonnantes que fondées. Que l'on en juge, à commencer par la référence à la présence au sein du comité du

département de deux membres de l'extérieur, alors qu'il est admis que la candidate n'avait rien à voir avec cette situation.

[313] Après avoir mentionné que la candidate avait clarifié la question du manque de reconnaissance en apportant des exemples lors de son entrevue, on lui reproche de ne pas avoir éliminé les ambiguïtés de son dossier. À moins d'imaginer qu'elle ait pu resoumettre sa demande et son curriculum, lequel faut-il le rappeler indiquait clairement la contribution des mêmes collègues, où aurait-elle dû inscrire les modifications attendues et à qui aurait-elle dû les transmettre?

[314] Le doute sur l'intégrité de son dossier est un autre reproche. M. Bonin était en mal d'expliquer ce qu'il signifiait sinon, à nouveau, le manque de reconnaissance et l'importance d'un curriculum précis en la matière. Or, le curriculum mentionne la collaboration de collègues. Quant aux « problèmes de collégialité », on voit mal en quoi un tel élément est pertinent aux fins de l'examen du présent dossier.

[315] Bref, le tribunal est d'avis que toutes ces remarques consignées à la rubrique des autres facteurs tendent à soulever le doute plutôt qu'à étoffer la conclusion du CPF et l'examen qui l'a précédée.

[316] Qu'en est-il maintenant de l'examen par le vice-recteur du dossier de candidature de M^{me} Bernier qui, à ce stade final, inclut la lettre reçue de la candidate en plus bien sûr du rapport du CPF? Des plus laconiques, la lettre de décision qu'il lui transmet au terme de son examen ne lui fournit aucune précision quant aux raisons qui l'amènent à confirmer le refus de sa demande. Il faut donc s'en remettre à son témoignage.

[317] On comprend d'abord de celui-ci que le vote unanime du comité de refuser la demande a pesé lourd dans sa décision. Fort compréhensible, ceci

ne peut servir cependant à justifier de passer outre à l'examen d'un certain nombre de questions ou d'interrogations que soulevaient, comme on vient de le constater, le rapport lui-même et, encore davantage, la lettre de la candidate.

[318] Le Dr Sawyer a reconnu d'emblée à l'audience qu'il est de son rôle de veiller au respect de l'ensemble des critères et des facteurs applicables à une demande de permanence. Le tribunal n'est pas convaincu toutefois qu'il l'ait exercé pleinement à cette occasion, notamment à l'égard de l'option qui était la sienne de demander au comité de clarifier beaucoup de ses affirmations, elles-mêmes assez ambiguës par moments.

[319] Tout en affirmant que les *autres facteurs* du rapport n'étaient pas pertinents et qu'ils n'avaient pas influencé sa décision, le vice-recteur n'a pas cru bon de s'enquérir auprès du comité sur les raisons de les inclure et sur leur effet possible sur la recommandation. Il ne l'a pas fait non plus relativement aux critères de l'enseignement, objet d'un vote partagé, et de la contribution à la vie de l'Université dont il estimait que la candidate y répondait étant au début de carrière.

[320] Son analyse des travaux d'érudition rejoint en tous points celle du comité puisque, à toutes fins utiles, lui aussi considère des articles évalués à l'extérieur comme une condition *sine qua non*. Or, tel n'est pas ce qu'exige forcément la convention collective tel qu'indiqué précédemment. Le vice-recteur partage également l'analyse du comité sur l'enseignement et, plus spécifiquement, sur les évaluations sans tenir compte du facteur de la nature et de l'envergure des cours enseignés.

[321] Il importe de retenir cependant que là n'est pas la considération principale touchant la responsabilité du vice-recteur. On n'exige assurément pas de lui à ce stade qu'il revoie en détails tous les éléments du dossier. On attend cependant de son intervention qu'elle puisse soulever les questions

appropriées quant aux étapes précédentes d'évaluation, surtout quand celles-ci contredisent celle du CPF et que le rapport du CPF n'est pas toujours clair quant aux raisons retenues pour s'en écarter, ou encore aux critères utilisés ou omis.

[322] Le tribunal estime en conséquence que les clignotants rouges étaient assez nombreux en l'occurrence pour que le vice-recteur demande d'en savoir plus. En omettant de le faire, et sans vérifier davantage l'application de tous les critères pertinents, il n'a pas permis qu'opèrent pleinement les dispositions de la convention collective qui contribuent à donner à une candidate une chance équitable d'obtenir sa permanence.

[323] *Troisième question.* Indépendamment de la question du pouvoir dont il dispose à cet égard, il serait inapproprié que le tribunal décide lui-même du sort de la demande de permanence du Dr Bernier. Le code complet que se sont données ici les parties en la matière est celui au moyen duquel cette question mérite d'être résolue.

[324] Selon M. Bonin, qui a témoigné avec beaucoup de candeur et de spontanéité, le dossier de candidature de la candidate était prématuré. Son comité n'a pas recommandé l'option prévue à la convention de prolonger la période d'essai, une prérogative qu'il estimait être celle du vice-recteur. Ce dernier ne l'a pas retenue parce qu'elle ne lui a pas été recommandée par le CPF. Quoiqu'il en soit, cette option est ici soulevée parce qu'elle trace la voie pour la mesure de redressement appropriée.

[325] Ainsi, la candidate doit avoir l'occasion de se soumettre à nouveau au processus d'évaluation prévu par ce code, l'option de retourner le dossier au CPF n'étant pas appropriée étant donné la nature de certaines de ses observations.

[326] L'article 5.60.3 prévoit qu'une demande de permanence peut survenir au cours des deux dernières années de la période probatoire si l'on tient compte d'une demande anticipée. Comme l'avait fait le tribunal d'arbitrage dans *Wilfrid Laurier* (1993), supra, il y a donc lieu d'ordonner que l'Université considère à nouveau sa demande de permanence selon la procédure prévue à l'intérieur d'une période de deux (2) ans de la date de la présente sentence.

[327] Le tribunal laisse aux parties le soin de convenir des modalités précises de cette mesure de redressement, incluant la question de la compensation de la plaignante pour la rémunération perdue en raison du refus de sa demande, ainsi que celle de l'Association pour les cotisations perdues. Le tribunal réserve juridiction pour trancher tout litige lié à l'application de ces mesures.

Dispositif

[328] Pour toutes les raisons invoquées ci-dessus, le tribunal

- *accueille* le grief ;
- *annule* la décision du vice-recteur qui confirmait le refus de la demande de permanence du Dr Bernier;
- *ordonne* à l'Université de considérer, selon le processus prévu à la convention collective, une nouvelle demande de permanence de sa part qu'elle soumettra à l'intérieur d'une période de deux ans à compter de la date de la présente décision;
- *laisse aux parties* le soin de déterminer les modalités de la mesure précédente, incluant la question de la compensation à verser à la candidate et à l'Association pour la rémunération prévue et les cotisations respectivement;
- *conserve juridiction* pour trancher tout litige découlant de l'application de la présente sentence.

François Bastien

Ottawa, le 16 mars 2011

**ANTEA INC.
1004-15 (OX)
S/A-84-11(OX)**