

**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE SPÉCIALE**  
**Le mardi 2 octobre 2001 à 11 h 30**  
**au Grand Salon**

**Notes d'allocution ♦ Louise Mathieu, porte-parole,**  
**Comité de négociation du SPUL**

---

---

Notre convention collective est échue depuis le **30 novembre 1999**. Dans moins de deux mois, cela fera **deux ans**.

Dès **décembre 1999**, le SPUL prenait l'initiative d'amorcer les discussions avec la partie patronale à la table de négociation et s'y présentait avec le mandat de négociier.

**Le 20 juin 2000**, le SPUL déposait à la table de négociation son projet de convention collective massivement adopté par le Conseil syndical. Je tiens à rappeler que notre projet de convention collective est le fruit de plus d'un an et demi de travail par les instances du SPUL et qu'il repose sur une vaste consultation à laquelle ont participé une grande majorité de professeures et professeurs.

Notre projet de convention collective s'est élaboré en toute transparence et démocratiquement. Il nous garantit des conditions d'exercice de la fonction de professeur dans le respect de valeurs fondamentales telles que l'équité et la collégialité. Il nous garantit également des conditions de travail nous permettant de réaliser avec professionnalisme notre tâche et d'assurer ainsi une formation de qualité aux étudiantes et aux étudiants.

Ce n'est que **le 8 février 2001, soit huit mois après le dépôt de notre projet**, que l'Employeur fait enfin connaître l'ensemble de ses positions et qu'il complète le dépôt de son projet de convention collective. Ce projet décrit dans plusieurs *SPULTINs* et unanimement dénoncé par le Conseil syndical, va à l'encontre des objectifs de collégialité, de transparence et d'équité visés par le projet syndical et comporte un grand nombre de reculs sur l'actuelle convention collective.

Vous avez pu constater par vous-mêmes la profondeur du fossé qui sépare les deux projets. Vous avez reçu en même temps que l'avis de convocation à cette assemblée une synthèse des enjeux majeurs de la négociation. Une copie de ce texte vous a également été remise à l'entrée. Vous avez aussi reçu plusieurs *SPULTINs* consacrés à l'analyse de ces enjeux.

Il serait donc inopportun de refaire ici ces analyses détaillées. Je me limiterai donc à quelques enjeux clés des plus révélateurs de la négociation en cours, soit :

- la protection des ressources professorales,
- la charge de travail,
- le rôle des professeures et professeurs
- et la rémunération globale.

Depuis 1983, l'Employeur et le syndicat ont convenu que pour remplir sa mission, notamment en matière d'enseignement et de recherche, l'Université devait compter sur un nombre suffisant de professeures et professeurs. Le plancher d'emploi fixe le nombre minimum de professeures et professeurs nécessaires pour assurer une formation de qualité aux étudiantes et étudiants.

Le projet patronal qui convient que « *les ressources professorales constituent la base du développement de l'université* », écarte toutes les clauses relatives au plancher d'emploi. En l'absence de telles clauses, le nombre de professeures et professeurs de carrière continuera à diminuer de plusieurs centaines sans que nous puissions y faire quoique ce soit, sinon assumer la surcharge qui en résulterait. Les cinq dernières années, alors que la population étudiante s'est maintenue à un niveau stable et que le total de nos subventions de recherche a augmenté de près de 50 %, le nombre de professeures et professeurs a considérablement diminué.

Dans son contrat de performance, l'engagement de l'Employeur mènerait à une diminution du nombre de professeures et professeurs de l'ordre de 150.

Dans son projet de convention collective, l'Employeur refuse de garantir un nombre suffisant de professeurs pour assurer le développement de l'institution et la qualité de la formation. Si, et je cite un extrait du *Bilan des négociations* présenté par notre vice-recteur Samson au Conseil d'administration du 26 septembre dernier, la position de l'Employeur : « *ne signifie pas que l'Université veut sabrer dans le nombre de professeurs* », il faut néanmoins constater que notre administration prend tous les moyens pour le faire.

Le plancher d'emploi est le seul rempart face à l'alourdissement de notre charge de travail. Notre convention ne contient aucune autres balises comme un nombre d'heures normal pour la semaine de travail, un nombre de cours maximal, un maximum d'étudiantes et étudiants à qui nous sommes tenus d'enseigner ou dont nous devons superviser les recherches.

La réduction importante du nombre de professeures et professeurs a entraîné et entraînera un accroissement de la charge de travail. Ce n'est pas sans raison que dans le projet patronal, la ou le responsable d'unité puisse exiger de chaque professeure et professeur qu'elle ou qu'il donne des cours pendant les trois sessions de l'année universitaire ou encore les fins de semaine et les jours fériés, et cela, sans son consentement.

De plus, il est tout à fait inadmissible que la ou le responsable puisse unilatéralement et en tout temps modifier la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur. L'Employeur veut voir disparaître des balises inscrites à notre convention collective depuis 1976, balises qui préservent l'indissociabilité de l'enseignement et de la recherche de la fonction professorale et limitent l'arbitraire patronal lors de l'attribution des charges de travail. Balises, qui pourtant, ont permis aux professeures et professeurs de maintenir l'essentiel de la charge d'enseignement de l'Université et d'accroître considérablement le montant de leurs subventions de recherche. Balises qui n'ont assurément pas nui à la mission et au développement de l'Université Laval, bien au contraire.

Le projet patronal réduit considérablement le rôle de l'assemblée de l'unité et des professeures et professeurs. Dans la convention actuelle et dans le projet syndical, « *les fonctions universitaires relèvent des professeurs et professeures* », dans le projet patronal, « *les professeures et professeurs s'acquittent des fonctions universitaires* ». Soyons clairs ici, les professeures et professeurs s'acquittent et s'acquitteront consciencieusement de leurs fonctions. Le SPUL n'a aucun désir de défendre ceux et celles qui négligent leur travail. Mais là n'est pas le propos, à ce chapitre de la convention, il s'agit de définir les fonctions d'enseignement, de recherche, de participation et de préciser le rôle des professeures et professeurs dans l'institution.

Notre Employeur qui écrit : « *dans toutes les politiques, règlements, procédures touchant le développement ou la réalisation d'activités d'enseignement et de recherche, l'Employeur s'assure que les professeures et professeurs sont au cœur des opérations de développement et de réalisation, et que les processus de consultation permettent aux professeurs de jouer un rôle prépondérant* », est le même Employeur qui dépose des clauses de convention en dissonance avec ce principe. Procéder à une scission ou à une fusion d'unités lorsque la majorité des personnes qui devront vivre avec les conséquences de cette décision y sont opposées, ou encore nommer une ou un responsable d'unité qui n'obtient pas l'appui de la majorité des membres de l'unité, ne nous semblent pas des exemples de saine gestion respectueuse des professeures et professeurs.

Confier à des personnes extérieures au corps professoral, c'est-à-dire des chargés de cours, des professionnelles, des secrétaires ou autres, la direction de programme est une remise en question du rôle fondamental et prépondérant des professeures et professeurs dans la formation et l'encadrement des étudiantes et étudiants.

La ou le directeur de programme est garant des objectifs pédagogiques des programmes. Cette responsabilité relève éminemment des professeures et professeurs qui, par ailleurs, peuvent s'adjoindre des collaborateurs pour les tâches qui y sont reliées; encore faut-il leur fournir le soutien nécessaire.

Autour de cet enjeu majeur du rôle de l'assemblée de l'unité et des professeures et professeurs, on ne peut que constater l'abus de la langage utilisé par l'Employeur, notamment dans le texte : « *Bilan des négociations avec le SPUL, 26 septembre 2001* » présenté au Conseil d'administration de l'Université et que plusieurs d'entre vous ont reçu. Je cite : « *...il nous semble essentiel que les principales décisions en matière de déploiement et d'utilisation des ressources disponibles soient sous le contrôle des unités facultaires et départementales avec un minimum de contraintes conventionnées. (...) il est souhaitable que les assemblées de professeurs puissent elles-mêmes choisir d'engager plus ou moins de professeurs, d'accorder, au besoin une rémunération hors échelle ou de faire appel à d'autres types de personnel enseignant. L'Université veut remettre entre les mains des unités l'ensemble des ressources disponibles* ».

Mais enfin, de quoi parle-t-on ici? Il ne faut pas être dupe, les choix budgétaires de même que l'attribution des postes relèvent totalement du droit de gérance de l'Employeur.

Cet appel à la décentralisation à laquelle l'Employeur conviait le SPUL dès le début des négociations a été reçu avec ouverture par le Comité de négociation. Le 8 février 2000, nous déposons ce texte à la table : « *le SPUL est disposé à étudier de façon sérieuse la question de la décentralisation du pouvoir de décision et du budget vers les unités, unités définies au sens de la convention. Toutefois, le SPUL agirait de façon irresponsable s'il s'engageait dans cette voie sans en examiner au préalable les modalités et les conséquences prévisibles* ». À ce préambule était jointe une série de questions telles que : « *Pouvez-vous déposer à la table de négociation :*

*Les règles qui seraient utilisées pour attribuer les budgets aux unités ?*

*la liste des pouvoirs qui relèveraient dorénavant des unités ?*

*Les règles de procédures qui seraient utilisées par les unités pour exercer leurs nouveaux pouvoirs ? »*

*Une simulation de l'application de cette approche décentralisée sur le personnel enseignant et les budgets des unités ?*

Alors que nos vis-à-vis nous avaient eux-mêmes demandé de revoir les dispositions de la convention pour tenir compte de la décentralisation souhaitée, la réponse à cette ouverture et ces questions fut celle-ci : « *La décentralisation est une philosophie de gestion choisie par l'Employeur. Elle relève du droit de gérance de l'Employeur. Elle n'est pas objet de négociation* ».

Notre projet syndical cherche l'équilibre entre le droit de gérance de l'Employeur, les droits individuels et les droits collectifs. Il nous faut défendre les principes de collégialité, affirmer le rôle central des professeures et professeurs dans l'Université et assurer leur autonomie.

Un autre enjeu majeur de la négociation est la rémunération globale. Les principales composantes de la rémunération globale sont le traitement, la cotisation de l'Employeur au RRPPUL et la participation de l'Employeur au financement des assurances collectives. Comme rémunération globale, ce que l'Employeur offre, **c'est une réduction.**

Nous paierions une plus grande partie du coût des prévoyances collectives. Au plan salarial, pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 1999 au 30 novembre 2001 nous n'obtiendrions pas ce que prévoit l'actuelle convention collective et la lettre d'entente du 18 juin 1998. Pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2001 au 30 novembre 2003, les pourcentages d'augmentation des échelles proposés par la partie patronale varient considérablement selon les classes et les échelons. Dans un grand nombre de cas, les augmentations sont inférieures à ce que prévoit la convention actuelle et la lettre d'entente. Dans les autres cas, les augmentations sont légèrement supérieures à la convention actuelle. Au total, la plupart des professeures et professeurs, avec les offres patronales, subiraient une perte additionnelle de leur pouvoir d'achat, car celle subie entre 1992 et 1999, période pendant laquelle nos salaires ont été gelés, ne serait en aucune façon annulée. Nos demandes syndicales cherchent à limiter l'érosion de notre pouvoir d'achat.

Le projet patronal veut, de plus, réduire la rémunération globale de chaque professeure et professeur de 8,5 % par année pendant cinq ans sous la forme d'un congé de cotisation patronale au RRPPUL. En moyenne, c'est une somme de plus de 30 000 \$ dont chacune et chacun d'entre nous devrait consentir à se départir. **Que veut faire l'Employeur avec notre argent ?** Il propose de faire un saupoudrage discrétionnaire dans les budgets d'appoint des facultés afin que les doyennes et doyens puissent engager d'autres catégories de personnel enseignant et créer des primes de marché pour attirer des « stars » c'est-à-dire, et je cite le texte présenté au Conseil d'administration par le vice-recteur Samson : « *le genre de professeurs dont nous avons besoin pour demeurer compétitifs dans le groupe des grandes universités de recherche du Canada* ». Il faut comprendre que les sommes disponibles pour payer les professeures et professeurs font partie d'une enveloppe fermée et que l'attribution de primes entraîne nécessairement une réduction de la rémunération pour le reste du corps professoral.

**L'Employeur propose la mainmise de nos épargnes et la mise en place d'une caisse occulte gérée par le vice-recteur aux ressources humaines, selon son bon vouloir. Ce retour en arrière d'un quart de siècle est inacceptable.**

**Nous méritons certainement des augmentations de salaires décentes! Les réductions proposées par l'Employeur sont irrecevables!**

Revenons au processus de négociation. Dès le début des négociations, les enjeux que je viens de décrire se dégagent assez clairement des pourparlers à la table de négociation et, dès le début, le SPUL a manifesté son ouverture comme en fait foi la rencontre du 8 février 2000 portant sur la décentralisation que j'évoquais il y a un moment. Très tôt dans le processus, il est apparu que l'Employeur n'était pas pressé de négocier.

C'est pourquoi, désireux d'accélérer le processus de négociation et d'amener la partie patronale à entreprendre une véritable négociation, **le 9 mai 2001**, un an et demi après le début des négociations, le SPUL demandait **la conciliation**. Contrairement à ce qu'a voulu faire croire l'Employeur, cette demande de conciliation fut longuement réfléchie et nullement prématurée.

Nous avons déjà tenu **29 rencontres** à la table de négociation au cours desquelles les parties s'étaient bien expliqué leurs positions respectives. Nous avons passé en revue, chapitre par chapitre, le projet syndical et le projet patronal, avons discuté chacune des clauses de la convention collective. Nous avons à maintes reprises, lors de ces longs échanges, demandé à nos

vis-à-vis de parapher des clauses, ne serait-ce que celles avec lesquelles ils étaient en accord, ou encore d'explorer des pistes de compromis. La réponse fut toujours la même :

*« Nous n'avons pas le mandat de parapher. Ce que nous voulons c'est que vous compreniez bien la difficile situation financière de l'Université et que vous acceptiez notre demande de congé de cotisation au Régime de retraite. Nous comptons sur la générosité des professeurs pour réaliser un plan d'action qui s'inscrit dans une perspective de gestion budgétaire décentralisée permettant d'ajuster, avec souplesse et en fonction des besoins des unités, la taille de l'Université aux moyens dont elle dispose, de façon à assurer l'assainissement de sa situation financière »*

Voilà donc ce qui a servi de leitmotiv aux représentants patronaux pendant 18 mois à la table de négociation. Négocier, ce n'est pas ressasser les arguments et contre arguments abondamment développés aux cours de 90 heures de discussion, c'est accepter de parapher des clauses de convention collective, explorer des zones de compromis et se présenter à la table avec le mandat de négocier et une certaine marge de manœuvre.

De toute évidence, la partie patronale n'avait pas compris ou ne voulait pas comprendre ce qu'est négocier avec diligence et de bonne foi au sens du Code du travail du Québec. C'est pourquoi, en mai dernier, nous avons fait appel à la conciliation.

La présence de la conciliatrice à la table de négociation en mai et juin dernier, aura eu le mérite d'amener les représentants patronaux à confirmer leur accord formel ou désaccord sur un grand nombre de clauses. Ce n'est qu'à la fin d'août, suite à la création par notre Conseil syndical du Comité de grève, que nos vis-à-vis se sont mis en mode de négociation, — pour une brève période toutefois.

Au cours des rencontres des 28 et 30 août, les parties ont réussi à trouver des zones de compromis sur plusieurs clauses en litiges ou laissées en suspens et en sont arrivés à plusieurs accords formels. Malheureusement, nos vis-à-vis ont rapidement modulé et repris le ton de la « **non-négociation** ».

La semaine du 4 septembre, à la suggestion de la conciliatrice et contrairement à ce qui avait été convenu entre les parties, les représentants patronaux n'avaient rien préparé de nouveau pour faire avancer les discussions et n'ont fait que réitérer leurs demandes et présenter à nouveau leur offre salariale prétextant que nous n'avions pas bien compris leur position à cet égard. Pour notre part, nous avons fait de nouvelles

propositions relatives aux chapitres des prévoyances collectives et du budget de soutien à l'enseignement et à la recherche, propositions ayant le mérite de régler plusieurs clauses en litige et d'atteindre des objectifs visés par les deux parties. **Nous attendons toujours une contre-proposition de l'Employeur sur cette ouverture de notre part!**

Par ailleurs, nos vis-à-vis qui, à plusieurs reprises, se disaient impatients d'aborder les clauses à incidence financière et qui nous écrivaient **le 6 septembre** : « *je vous invite, madame Mathieu, à me faire savoir si votre équipe est disposée à discuter sérieusement d'un éventuel congé de cotisation et à recevoir des propositions de notre part au cours de la semaine prochaine* », nous annonçaient **le 18 septembre** qu'ils ne seraient pas en mesure de présenter leurs propositions avant « un certain temps » temps qui, et je cite monsieur Paradis, « *dépend de la célérité avec laquelle les discussions sur ces aspects pourront se faire auprès de nos instances* ». Ils nous annonçaient également par la même occasion que cela ne pourrait se faire avant d'avoir réglé tout le normatif.

Je tiens à préciser ici, qu'à maintes reprises, j'ai dit à M. Paradis à la table de négociation que la demande de congé de cotisation dans le cadre de la proposition déposée le 19 décembre 2000 ne serait pas acceptée de nos membres mais que nous étions prêts à discuter d'un éventuel congé de cotisation dans le cadre d'une autre proposition.

Par la suite, nos vis-à-vis ont déposé de nouvelles propositions sur le processus de sélection, chapitre qui avait été discuté à la rencontre précédente pour la dixième fois depuis le début des négociations. En effet, ce chapitre a fait l'objet de nombreuses et longues discussions au cours desquelles nous avons exploré plusieurs pistes de compromis et fait des propositions qui se rapprochent considérablement des demandes patronales. En réponse à de franches discussions et à des concessions de notre part, nos vis-à-vis ont déposé un texte sur le processus de sélection en recul sur le texte de leur dépôt initial du mois de février 2001.

Le vice-recteur Samson, dans le texte présenté au Conseil d'administration, discute ces propositions :

*« Chacun des comités de sélection et chacune des assemblées auraient pu établir non seulement la description du poste et les critères de sélection, mais également le calendrier de recrutement et les modalités même de recrutement (concours privé ou public, portée et longueur de la publicité, budget affecté au processus, etc...) »*



Là encore, le discours du vice-recteur est en dissonance avec les clauses déposées à la table. Le dépôt patronal laisse toute liberté au Comité de sélection, présidé par la ou le responsable de l'unité, il faut se le rappeler, pour décider si le concours est public ou privé. Les clauses stipulant que « *normalement le concours est public et que si un concours public ne paraît pas opportun au comité de sélection, le ou la responsable soumet la question à l'assemblée qui par un vote à la majorité des deux tiers, peut autoriser le comité à procéder autrement que par concours public* » ont été abrogées. La clause relative au budget affecté au processus a également été abrogée.

Pour ce qui est du calendrier de recrutement, l'unité pourrait effectivement décider des délais relatifs aux étapes qui la concernent mais ne pourrait fixer les délais des tâches qui relèvent du vice-recteur aux ressources humaines. Dans son texte, le vice-recteur dénonce la lourdeur des procédures de recrutement dues à la convention collective, ce qu'il omet de mentionner c'est que ce soi-disant « *manque de flexibilité* » vient dans les faits de la lenteur du vice-recteur aux ressources humaines à procéder.

Enfin, **le 21 septembre**, à la **50<sup>e</sup> rencontre** tenue à la table de négociation, les représentants patronaux ont confirmé ne pas être en mesure de réagir à nos propositions concernant les prévoyances collectives et le budget de soutien à l'enseignement et à la recherche. Ils ont annoncé une proposition nouvelle qui englobera toutes les clauses à incidence financière et inclura une demande de congé de cotisation patronale au RRPPUL de cinq ans. Ils ont également précisé que cela prendrait un certain temps, « *des semaines* » et qu'avant, il faudra que tout le normatif soit réglé. J'ai alors demandé à M. Paradis s'il avait une réponse à la proposition que nous avons faite plusieurs mois déjà de former un comité multipartite pour régler le problème relatif à la propriété intellectuelle. (Contrairement à ce que M. Samson écrit, cette proposition est venue du SPUL). Il n'était pas en mesure de me répondre. J'ai alors demandé à M. Paradis s'il y avait des points normatifs encore en litige pour lesquels il avait une certaine marge de manœuvre et un mandat de négociateur. Il m'a répondu qu'il avait très peu de marge de manœuvre. Je lui ai dit que nous étions prêts à faire certaines concessions l'incitant à me faire part du peu de marge de manœuvre dont il disposait. À ce moment, nos vis-à-vis ont souhaité faire un caucus.

À leur retour, ils nous annonçaient qu'ils ne poursuivraient pas les discussions prévues en après-midi et qu'ils communiqueraient avec nous afin de préciser les sujets qu'ils voudraient aborder à la prochaine rencontre.

Depuis, nos vis-à-vis ont annulé trois rencontres à la table de négociation. Aux dernières nouvelles, ils nous avisaient que le jeudi 4 octobre ils seraient en mesure de nous dire s'ils pourront être présents à la table, le vendredi 5 octobre, tel que prévu.

Le SPUL veut négocier et conclure une entente, mais jusqu'à maintenant, il est le seul à avoir manifesté une réelle volonté de compromis. Nos demandes n'ont rien d'exagéré et à maintes reprises nous avons tenu compte des préoccupations de l'Employeur, notamment en annonçant à nos vis-à-vis que les professeures et professeurs étaient sensibles aux difficultés financières de l'Université et que nous étions disposés à reconsidérer nos demandes salariales.

L'attitude de l'Administration conduit à l'impasse et les négociations piétinent depuis bientôt deux ans. Il est plus que temps que l'Administration fasse de cette négociation une des ses priorités et se mette à négocier sérieusement. Après mûre réflexion, le Comité de négociation du SPUL, en collaboration avec le Comité exécutif, le Comité d'appui et de stratégie et le Conseil syndical, en est venu à la conclusion qu'il fallait **solidairement** se donner les moyens d'amener l'Employeur à faire preuve de respect à l'égard des professeures et professeurs et à négocier avec diligence et de bonne foi. **C'est pourquoi nous sommes réunis aujourd'hui.**

Nous devons bien mesurer les conséquences de notre décision et réaliser que chacun et chacune d'entre nous est en quelque sorte à la table de négociation. Un rejet des demandes patronales et l'obtention d'un mandat de grève nous placera dans une position favorable pour la suite des négociations. Il nous faut envoyer un signal fort et clair à l'Administration et l'amener à négocier une convention collective dans le respect des valeurs fondamentales telles que l'équité et la collégialité.

**L'Employeur doit s'acquitter de ses fonctions, il se doit de négocier et de nous garantir des conditions de travail nous permettant de réaliser avec professionnalisme notre tâche et d'assurer ainsi une formation de qualité aux étudiantes et étudiants. Il en va de la survie de l'institution et de l'avenir de l'Université Laval comme « grande université ».**