

**SOMMAIRE**

	Page
D'un président...	1
À l'autre	5
Saviez-vous que... ?	5

D'UN PRÉSIDENT...

J'ai été élu président du SPUL le 29 mai 1991. Entre cette date et le 24 février 1995, trois ans et neuf mois se sont écoulés. Il s'agit là du séjour le plus long à ce poste dans l'histoire du SPUL. Il fallait bien y mettre un terme pour respecter la philosophie de notre syndicat. Personnellement, j'aurais préféré que cela se fasse plus tôt mais je vous dirais qu'il m'était guère acceptable que cela se fasse plus tard.

La raison est simple. En novembre 1996, notre convention collective vient à échéance et il importe d'activer, dès les prochains mois, tout le processus complexe de l'élaboration de notre plate-forme syndicale. Un tel travail nécessite des énergies neuves. Il fallait donc un changement à la présidence. Aussi, ai-je remis ma démission afin de le provoquer.

Comme il convient en de telles circonstances, voici le bilan des activités qui ont marqué, à mes yeux, mon séjour à la présidence du SPUL.

Un bilan

Lorsque j'ai accepté la présidence en mai 1991, j'avais en tête un nombre limité d'objectifs: 1) développer une approche syndicale susceptible de contribuer à valoriser le travail et le

statut des professeurs et professeures membres du SPUL; 2) améliorer, là où c'était possible, la convention collective de 1990-1993 mais, surtout, préparer la convention collective de 1993-1996; 3) assurer la relève en suscitant, chez les jeunes professeurs et professeures, un intérêt à l'égard du SPUL et de sa conception de l'activité universitaire; 4) revoir la position du SPUL au sein des organismes auxquels il est associé; 5) redéfinir les rapports entre le Comité exécutif, les personnes à l'emploi du SPUL et les divers comités du SPUL.

J'ai cherché à atteindre ces objectifs à l'aide d'activités diverses en mettant constamment de l'avant une conception des activités des professeurs et professeures d'université que j'estime partager avec la majorité des membres du SPUL. Cette conception, 1) affirme la nécessaire liaison entre les activités associées à l'enseignement et à la recherche, 2) fait de la relation « professeur/e/s-étudiant/e/s » le fondement même de la vie universitaire et 3) préconise une participation constante et responsable des professeur/e/s comme des étudiant/e/s aux décisions qui les concernent respectivement et collectivement.

Le genre de syndicalisme que nous pratiquons au SPUL a toujours été influencé par cette conception. Elle a d'ailleurs inspiré les modalités de notre présence comme professeurs et professeures au sein de la communauté universitaire. Au moment où j'ai accepté la présidence du SPUL, il m'est apparu important de renforcer l'influence de cette conception sur nos activités syndicales et de la faire valoir sur la place publique. À cette fin, je me suis entouré de personnes qui la partageaient et j'ai cherché à définir une action et une présence syndicales qui permettaient de la véhiculer. En quelque sorte, cette conception m'a animé tout au cours de mon mandat.

Après 181 réunions en Comité exécutif, 37 réunions régulières du Conseil syndical, 6 réunions spéciales de ce même Conseil, 4 assemblées générales et 3 assemblées générales spéciales, 4 référendums, 20 réunions du comité d'appui à la négociation et 30 réunions avec le comité de négociation en 1992-1993, plus de 40 déjeuners et petits déjeuners avec des jeunes professeurs et professeures en 1994-1995 et tout le reste, je pense avoir atteint, en partie, mes cinq objectifs. En cours de route, il s'en est ajouté d'autres, dont la soirée commémorative du 20e anniversaire de la création du SPUL. Mieux, il s'en est réalisé que je n'osais plus envisager: l'obtention du quorum lors de l'assemblée générale de 1994.

Premier objectif

Concernant le premier objectif que j'ai poursuivi, soit la valorisation du travail des professeurs et professeures, le SPUL devra toujours privilégier une approche syndicale qui ait cette cible en tête. Dès sa création, c'est ce qu'il fit. Au cours des dernières années, j'ai travaillé dans cette direction en mettant l'accent sur la dimension universitaire des activités professorales et en valorisant la participation des professeurs et professeures aux décisions qui les concernent. Cette participation est fondamentale. Elle est l'objet d'attaques constantes et fait l'envie des autres composantes de la communauté universitaire. En milieu universitaire, la participation des professeurs et des professeures est incontournable. Comme elle a été minimisée à l'Université Laval avec l'implantation du bicaméralisme, il importe de chercher à la renforcer. Dans la conjoncture actuelle, l'approche développée au SPUL, reprise depuis par la FQPPU, demeurera un des principaux fers de lance des professeurs et professeures des universités québécoises pour véhiculer leurs attentes et occuper la place qu'il leur revient.

Toujours sous l'angle de la participation des professeurs et professeures aux processus de décision, nous avons obtenu, en novembre 1992, un engagement du Recteur d'augmenter la représentation professorale au sein des instances suprafacultaires. Au Conseil universitaire de février 1995, cet engagement s'est matérialisé. Il s'agit là d'un début car cette augmentation est de loin en deçà de nos attentes. Le 15 mars 1995, le Conseil d'administration a

entériné cette décision. Par ailleurs, sous l'angle de la participation, les professeurs et professeures ont perdu du terrain avec l'adoption d'une nouvelle procédure pour la nomination des doyens et doyennes de faculté et des directeurs et directrices de département ou d'école. Nous avons réagi avec vigueur: 702 signataires contre cette nouvelle procédure, divers foyers de résistance, etc. Pour moi, ces réponses révèlent l'attachement des professeurs et professeures à des principes démocratiques.

En regard de la valorisation du travail des professeurs et professeures, certains gestes ont été posés. Je pense à l'enquête menée par le Comité des affaires académiques et institutionnelles du SPUL dont les résultats ont fait ressortir l'implication sociale des professeurs et des professeures. Je pense aussi à la position que j'ai mise de l'avant concernant l'évaluation de nos activités d'enseignement, position qui s'inspire d'une conception responsable de l'évaluation et d'une vision de l'université valorisant la relation entre les professeur/e/s et les étudiant/e/s.

Deuxième objectif

Mon deuxième objectif était associé aux conventions collectives de 1990-1993 et 1993-1996. Après avoir signé une version déséxisée et débarbarisée de la convention collective de 1990-1993, j'en ai signé une deuxième afin que soient intégrées diverses modifications. Ces modifications s'inscrivaient dans le cadre d'un protocole d'entente signé en avril 1992. Elles ont eu pour effets de créer un fonds de soutien aux activités académiques de 1 200 \$ par professeur, de transférer à l'Employeur les coûts du régime de prévoyance collective et de permettre une augmentation salariale. Pour le SPUL et l'Employeur, ces modifications permettaient de justifier des gains réciproques.

Mieux, en plus de ces modifications, nous avons signé, en 1992, une convention collective pour 1993-1996. Ce fut une première dans le monde du travail. Cette convention contient une clause stipulant que l'enseignement et la recherche sont des fonctions intrinsèquement liées dans la tâche de chaque professeur et chaque professeure. Elle garantit une augmentation de 30 nouveaux postes par année, augmentation assortie d'une indexation de ceux-ci. Elle prévoit des améliorations au régime de retraite et au dossier des prévoyances collectives, met en place un comité paritaire sur la qualité de

la formation et favorise l'accès de candidates aux postes de professeure.

Comme mon objectif était uniquement de préparer la convention collective de 1993-1996 – en mai 1991, je comptais faire un séjour de deux ans à la présidence du SPUL –, je crois l'avoir un peu débordé dans les circonstances. En août 1993, j'ai cru un instant que ce n'était pas le cas lorsque nous avons pris connaissance de la Loi 102. Nous avons agi rapidement pour sauver notre mise et éviter la coupure de 1% prévue dans l'ensemble de la fonction publique et parapublique. Une heure après la promulgation de la Loi, l'Employeur a reçu de notre part une offre de congé de paiement dans le régime de retraite pour l'équivalent de 1%, les surplus actuariels permettant de faire une telle offre. Il a fallu toutefois attendre trois mois pour avoir une réponse. Elle fut facilitée par la diffusion de la convention collective. Il fallait agir rapidement parce que notre convention collective pouvait être modifiée par la Loi 198. Avec cet ajustement à la Loi 102, nous sommes devenus le seul syndicat à voir ses effectifs à la hausse alors que, partout ailleurs, ce fut le contraire. Sans cette convention collective, il n'y aurait probablement jamais eu une interrogation aussi importante que celle en cours présentement à l'Université Laval sur le maintien d'un nombre élevé de professeurs-administrateurs et professeures-administratrices au sein d'une université qui a trop de facultés. En quelque sorte, cette convention est venue consolider notre conception de l'Université.

Troisième objectif

Mon troisième objectif concernait l'enracinement de cette conception. Il s'est concrétisé en pensant d'abord à la relève que doivent assurer les jeunes professeurs et professeures. Engagé à l'Université Laval un mois et quelques jours avant le déclenchement de la grève de 1976, j'étais peut-être prédestiné à jouer un rôle de transition entre les membres d'hier, ceux et celles d'aujourd'hui et ceux et celles de demain. Chose certaine, c'est ce que j'ai tenté de faire. Dès la fin de 1991 – début 1992, j'ai organisé des rencontres d'information pour les nouveaux professeurs et nouvelles professeures. Elles ont connu un certain succès. Entre avril 1992 et mai 1994, d'autres priorités ont vu le jour. Elles ont contrecarré nos plans. En août 1994, après la fête commémorative, nous sommes revenus à la charge. J'ai rencontré plus de 220 nouveaux professeurs et nouvelles

professeures en petit groupe. Ces rencontres ont permis d'établir plus qu'un contact. Avec elles, c'est la philosophie « spulienne » du syndicalisme et des relations de travail qui fut véhiculée. Je ne crois pas me tromper en affirmant que le niveau de satisfaction mutuelle fut très élevé pour une raison fort simple: ces rencontres nous ont permis de constater que nous partagions la même conception de l'activité des professeurs et professeures en milieu universitaire.

Déjà ces rencontres ont donné des fruits. Mais ce n'est pas uniquement sur elles que j'ai misé pour atteindre l'objectif recherché. J'ai accordé et demandé que l'on prête une attention particulière au recrutement des professeurs et professeures au sein des divers comités du SPUL afin d'assurer une relève. Cette attention est devenue une préoccupation constante. Aujourd'hui, le SPUL a, pour la première fois de son histoire, un exécutif composé majoritairement de personnes qui n'étaient pas là en 1976. À l'avenir, ce sera ainsi dans les autres comités. Et il faut qu'il en soit ainsi. Il faut que les jeunes professeurs et professeures s'approprient le SPUL et que l'on constate, comme l'ont fait récemment plusieurs personnes à l'occasion du 5 à 8 de janvier 1995, qu'il y a de plus en plus de jeunes figures au SPUL et qu'elles s'y sentent chez elles.

Quatrième objectif

Mon quatrième objectif avait trait aux relations entre le SPUL, l'Association canadienne des professeurs et professeures d'université (ACPPU) et la Fédération québécoise des professeurs et professeures d'université (FQPPU). Lorsque j'ai accepté la présidence, déjà le SPUL avait refusé d'intégrer la FQPPU et était en négociation avec la Caisse de défense de l'ACPU pour que des modifications soient apportées.

Dans le premier dossier, celui de la FQPPU, le SPUL s'est intégré au sein de cette fédération en 1992. Dès notre intégration, nous avons mis de l'avant un nouveau modèle de fonctionnement. Ce modèle privilégiait une autonomie syndicale en matière de relations de travail et une mise en commun de ressources pour: 1) faire valoir sur la place publique le travail des professeurs et professeures d'université; 2) permettre des échanges entre les syndicats sur des sujets qui préoccupent leurs membres; 3) fournir des informations appropriées aux syn-

dicats membres en vue de bonifier leurs conventions collectives réciproques. Adopté au Conseil fédéral de mars 1993, ce modèle n'a pas obtenu l'approbation des 2/3 des membres présents au Congrès de mai 1993. Par ailleurs, l'équipe que nous supportions, a été élue. Dans les circonstances, il s'agissait d'un changement important. Depuis, la FQPPU s'est manifestée avantageusement sur la place publique. Elle est néanmoins demeurée avec une structure de fonctionnement qui n'est pas, selon moi, la plus appropriée.

Quant au deuxième dossier, des représentations ont été faites auprès de la Caisse de défense de l'ACPPU pour réviser les règles de fonctionnement et faire de la Caisse un outil approprié. Dans ce dossier, nous avons véhiculé une vision en tous points conforme aux principes qui ont guidé nos actions syndicales: autonomie locale, alliance syndicale, support aux syndicats les plus démunis, équité et mise au point de règles qui privilégient un plafond dans l'accumulation des fonds de la Caisse. La position du SPUL, reprise à 95% par le Comité de planification et de politique de la Caisse, fut rejetée par les « trustees » lors d'une réunion historique tenue à Toronto. En mars 1993, le Conseil syndical décida que le SPUL devait se retirer de la Caisse de défense de l'ACPPU. Une entente fut signée à cet effet entre le SPUL et les dirigeants de la Caisse afin que le SPUL puisse avoir accès aux sommes accumulées en son nom.

Cinquième objectif

Mon cinquième objectif concernait le Comité exécutif et les relations du Comité exécutif avec les autres comités du SPUL et les personnes à l'emploi du SPUL. Dès les premières réunions du Comité exécutif, j'ai travaillé à changer progressivement sa façon de fonctionner en privilégiant un travail sur dossier et en déplaçant les discussions sur l'heure du repas. Il en a découlé une efficacité plus grande. Elle est maintenant devenue une routine. De plus, chaque membre du Comité exécutif a été associé à un ou deux, parfois trois ou quatre, comités du SPUL. C'est ainsi que tout ou à peu près tout ce qui bouge au SPUL est connu des membres du Comité exécutif. De la sorte, il y a un dialogue constant, ce qui évite des tensions inutiles. De fait, seules les vraies tensions peuvent s'exprimer et déboucher sur des prises de position constructives. Il y a néanmoins une zone grise: celle des rapports entre le Comité

exécutif, le Conseil syndical et les membres du SPUL élus au sein des comités paritaires. D'ici peu, elle sera balisée en vue d'assurer une plus grande cohésion.

Un tel objectif peut paraître anodin. Dans mon esprit, ce n'est pas le cas. L'efficacité et la cohésion permettent de contrôler un facteur fort important: le temps. Mieux, elles permettent d'en libérer, ce qui rend les professeurs et professeures impliqué/e/s dans les activités du SPUL davantage disponibles pour leur enseignement et leurs recherches. Sous ma présidence, cette approche s'est enracinée. Je pense qu'elle n'est pas indépendante du haut taux de participation au sein des comités et du Conseil syndical. Les libérations syndicales sont aussi définies dans cette perspective de telle sorte que les professeurs et professeures qui s'activent au SPUL ne se coupent jamais, comme le font plusieurs professeurs-administrateurs et professeures-administratrices, des activités de formation et de recherche.

Concernant les rapports avec les personnes à l'emploi du SPUL, je dois dire qu'à mon arrivée, il y avait une certaine amertume et un peu de tensions. Après quelques mois et un alignement de l'approche du SPUL en relation avec les principes que nous avons toujours valorisés en cette matière, il y a eu déblocage. Peut-être pas dans l'enthousiasme total. Mais sûrement dans la satisfaction mutuelle. Une complicité nouvelle a pris forme. Elle existe toujours. Je crois avoir aussi contribué, avec les autres membres du Comité exécutif, à l'établissement d'un climat de travail stimulant à la fois pour les personnes à l'emploi du SPUL et les membres avec qui elles sont en relation.

Les cinq objectifs auxquels je viens de faire référence ont été atteints grâce à l'appui et à la participation des professeurs et professeures au sein des différents comités du SPUL. Sous cet angle, j'ai été choyé et je tiens à les remercier tous et toutes. Dans l'accomplissement de ce travail, j'ai bénéficié du support et de la complicité des personnes à l'emploi du SPUL: Mesdames Gemma Trudel, Carmelle Ouellet, Carmelle Lépine et, depuis peu, madame Alberte Couture. Mais j'ai surtout tiré avantage de la connivence des personnes membres de l'actuel Comité exécutif, soit Michel Beauchamp depuis trois ans, James Pottier depuis deux ans et demi, Josiane Hamers et Clermont Dupuis, depuis deux ans et

Claire Deschênes depuis déjà six mois, comme de celles qui y ont consacré, entre 1991 et 1994, temps et énergies, soit Nicole Rousseau, pendant deux ans, Marius Pineau pendant un an et demi, Marcel Dupras, pendant quatorze mois, Jacques Faille et Christine Piette respectivement pendant une année. Je garde de ces personnes d'excellents souvenirs. Sans elles et sans l'appui des membres du Conseil syndical, le SPUL ne serait pas ce qu'il est devenu ces dernières années.

Retour vers le futur immédiat

Voilà pour le bilan. Je me permettrai d'ajouter un point avant de conclure. Il concerne le futur immédiat du SPUL. Plusieurs dossiers importants sont devant nous, la plupart étant déjà passablement bien cerné. Je pense à nos relations avec l'ACPPU, à l'offre de relocalisation que nous avons reçue, aux relations entre le Comité exécutif et les membres des comités paritaires, etc. De tous ces dossiers, celui de la préparation et de la négociation de la prochaine convention collective s'avère de loin le plus important. Une telle opération, on le sait, exigera beaucoup d'énergie. Aussi, faudra-t-il mettre de l'avant une approche qui assurera une participation active des membres grâce à la multiplication de contacts personnalisés. Si tel est le cas, les membres du SPUL atteindront leurs objectifs.

La raison est simple. Et je terminerai là-dessus. Le SPUL est en bonne santé. La participation comme l'implication des membres est à la hausse. Je dirais même que les errements de l'Employeur y contribuent. Et puis, nous sommes membres d'un syndicat qui a constamment réussi à faire valoir les intérêts de ses membres dans les moments difficiles. 1996 nous le rappellera d'ici peu. Enfin, au SPUL, il y a toujours de la connivence entre les membres. C'est probablement cette connivence qui fait que les personnes qui ont assumé la présidence cherchent à se dépasser et considèrent que leur séjour à ce poste marque leur vie. D'ici peu, il y aura la diffusion d'un journal commémoratif. Vous y trouverez un témoignage des présidentes et présidents du SPUL. Vous remarquerez qu'il y a des convergences à l'égard de leurs inquiétudes mais aussi des convergences quant à leur fierté d'avoir assumé ce poste, quant aux interrogations sur ce qui se déroule mais, surtout, quant à la confiance de voir les membres du SPUL relever les défis qui

s'annoncent. Pour moi, cette confiance est devenue une certitude.

Claude Bariteau

À L'AUTRE

Le 24 février 1995, le Conseil syndical m'a élu à la présidence du SPUL pour un mandat de 2 ans. J'ai accepté cette responsabilité avec plaisir tout en étant conscient du défi que cela représente dans le contexte actuel. Mais ce défi peut être relevé grâce à la participation active des membres du SPUL.

Comme vous le constaterez en prenant connaissance du bilan du président sortant, l'apport de Claude Bariteau fut pour le moins impressionnant lui qui, pendant trois ans et neuf mois, a dirigé de main de maître les activités du SPUL. Merci Claude pour ces années de travail et pour toutes ces réalisations. Merci Claude d'avoir fait en sorte que le SPUL soit en parfaite santé.

L'année 1995 ne sera pas marquée par un changement de cap au SPUL. De nouvelles idées seront élaborées. De nouveaux projets seront mis de l'avant, toujours en s'inspirant des lignes de conduite développées au SPUL depuis vingt ans déjà. Cela pourra se faire avec la participation des membres du personnel du SPUL, de l'Exécutif, du Conseil syndical, des comités du SPUL et de l'ensemble des membres.

Les priorités

Parmi les dossiers qui attireront notre attention plus particulièrement, notons: 1) la préparation de la prochaine convention collective, à compter de l'automne 95; 2) la participation des professeur/e/s aux décisions qui les concernent et la représentation des professeur/e/s aux différentes instances universitaires; 3) la protection des droits des professeur/e/s en particulier, dans un contexte de restructuration; 4) la réalisation des conditions de travail les plus appropriées pour permettre aux professeur/e/s de réaliser pleinement leurs activités universitaires; 5) le régime de retraite et le dossier des prévoyances collectives; 6) la localisation du SPUL; 7) les relations entre le SPUL, l'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université (ACPPU) et la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU).

L'année 1995 prépare cette année commémorative qu'est 1996. Nous ferons la preuve une fois de plus que le SPUL réussit à faire valoir les intérêts de ses membres, même et surtout dans les moments difficiles grâce à la participation et à l'implication de ses membres.

Clermont Dupuis,
président.

SAVIEZ-VOUS QUE... ?

Malgré leur âge certains textes gardent magnifiquement toute leur fraîcheur. Voici un bel exemple. Il est extrait du *Guide de l'association canadienne des professeurs d'université*, en date de septembre 1973, pages 129 à 132. (Dans le texte, c'est nous qui soulignons).

« L'Association canadienne des professeurs d'université (A.C.P.U.) estime que la charge de travail confiée aux professeurs doit, pour être appréciée de façon réaliste, être considérée au regard de l'engagement total du professeur vis-à-vis de l'université, et du rôle de l'Université dans le domaine de l'éducation. Ce rôle comprend l'enseignement aux étudiants, l'accroissement de la connaissance et le maintien et le renouvellement d'une fonction critique au sein de la société. Sans doute demande-t-on à des institutions d'enseignement d'autres types et d'autres niveaux de développer l'esprit critique de leurs élèves, mais c'est surtout aux universités qu'il incombe de produire et de renouveler les critiques de base, et de faire de la recherche fondamentale. En conséquence, l'Université compte sur ses professeurs pour accomplir une grande variété de travaux inscrits ou non au programme, travaux qui comprennent l'enseignement et les conseils aux étudiants, la recherche et l'effort de réflexion qu'elle nécessite et la participation aux travaux de nombreux comités responsables de la planification des études et de l'administration. Dans l'élaboration d'une politique relative à la charge de travail des professeurs, l'université doit donc se montrer réaliste et accorder à ceux-ci la possibilité de faire ce qui est exigé d'eux. Une telle politique doit tenir compte non seulement des cours, séminaires et séances de laboratoire prévus au programme, mais aussi des autres fonctions normalement dévolues aux professeurs : direction de thèse, travail individuel auprès des étudiants et fonctions administratives non rémunérées, découlant par exemple de la

participation à un comité ou de la direction d'un département.

[...] Le corps professoral devrait participer pleinement à l'élaboration de la politique touchant la charge de travail, tant au stade initial qu'à l'occasion de chaque révision. L'association des professeurs devrait négocier en cette matière avec l'administration, et s'efforcer d'en arriver à un équilibre raisonnable entre les divers départements et facultés. Une association de professeurs ne devrait jamais souscrire à une politique fondée seulement sur les heures d'enseignement prévues au programme. Elle devrait exiger que toute politique touchant la charge de travail tienne compte aussi des travaux non catalogués et des facteurs mentionnés ci-dessous.

[...] Une association de professeurs devrait savoir qu'une politique touchant la charge de travail peut être déterminée indirectement ou directement par le comité du budget de l'université, et devrait en conséquence veiller à ce que les professeurs soient suffisamment représentés au sein de ce comité et à ce que leur association ait accès aux informations budgétaires. Dans les cadres de la politique générale de l'université, les charges de travail des divers professeurs devraient être déterminées par le département ou l'unité pédagogique qui connaît le mieux les exigences de l'emploi. Au niveau du département, les politiques relatives à la charge de travail, devraient obliger les responsables des décisions à en rendre compte au département, et prévoir une procédure d'appel. On devrait revoir périodiquement la politique touchant la charge de travail, et tous les membres du corps professoral, mais surtout les nouveaux, devraient être officiellement informés de leurs obligations.

[...] L'A.C.P.U. reconnaît d'autre part qu'en réclamant les droits énoncés dans la présente politique, les professeurs s'engagent à s'acquitter consciencieusement et équitablement de leurs fonctions. Elle n'a aucun désir de défendre ceux qui négligent leur travail ou qui abusent autrement de leur situation. Elle tient à souligner toutefois que d'après les meilleures études statistiques, la semaine de travail du professeur moyen [...] est appréciablement plus longue que celle de la plupart des membres de la population active. »