



SPULTIN et publications

**Conseil syndical
Sections syndicales**

Comités internes

**Assemblée
générale**

Statuts

**Convention collective
Guide d'application**

**Régime de retraite
Prévoyances collectives**

Fédération et autres sites

LE SPULTIN

LE BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

10 septembre 2001 / volume 12 / No 17

SPÉCIAL NÉGO

Le mot du président : de grosses décisions

"Toute l'histoire du progrès des libertés humaines montre que toutes les concessions sont sorties de la lutte. S'il n'y a pas de lutte, il n'y a pas de progrès. Ceux qui prétendent défendre la liberté et déprécient l'agitation sont des hommes qui veulent les récoltes sans labourer le sol. Ils veulent la pluie sans le tonnerre et les éclairs. Ils veulent l'océan sans les terribles rugissements de ses eaux profondes. La lutte peut être morale, ou elle peut être physique, mais ce doit être une lutte. Le pouvoir ne cède rien si on ne l'exige pas. Il ne l'a jamais fait et ne le fera jamais."

Cette citation, extraite de l'ouvrage *Mémoires d'un esclave américain* que publiait Frederick Douglas en 1849, est tirée d'un petit livre paru cet été chez Lanctôt. Il s'agit de *La vraie vie : Ce que tout jeune devrait savoir sur le monde du travail et qu'on ne lui dit pas!*, écrit par Jacques Keable. Cet ouvrage rappelle un grand nombre de vérités fondamentales comme celle-ci : le pouvoir ne se cède ou ne se gagne qu'après une lutte. Ladite lutte peut prendre plusieurs formes mais elle est, malheureusement dirai-je avec plusieurs, trop souvent inévitable. La lecture de l'histoire du SPUL, relatée dans le petit livre distribué à tous nos membres depuis l'automne 1999, nous renseigne sur les moments où dans le passé, des équipes d'administrateurs ont forcé le recours à des moyens de pression, comme la grève sous diverses formes, à l'occasion de nos diverses négociations.

Devrons-nous exercer des moyens de pression " musclés " cette année? Difficile de le dire aujourd'hui même, mais les enjeux et les positions se cristallisent rapidement à la table de négociation et il nous faut être prêts.

Les grands enjeux de la présente négociation se dégagent de plus en plus nettement. Nous vous en faisons une présentation dans ce SPULTIN et les suivants. Nous continuerons à vous tenir informés de l'état de ces enjeux à mesure qu'ils évolueront. Cependant, les demandes patronales (rappelons-nous que, traditionnellement, les patrons devaient faire des offres!) et le comportement des représentants patronaux à la table de négociation ne laissent présager rien de bon.

Un exemple parmi d'autres : la demande de congé de cotisation patronale à notre régime de retraite. Les " négociateurs " de la partie patronale disent que l'obtention de ce congé est un incontournable. Nous vous avons déjà présenté leur demande, demande qui, il faut le dire, est complètement ridicule : nous leur donnons quelque 50 millions de dollars, ils en font disparaître la moitié dans leur processus budgétaire opaque et la quasi-totalité du reste s'en va dans le budget d'appoint dont l'utilisation est à la discrétion de la THA et des doyens. Chaque professeure et chaque professeur donnerait plus de 30 000 \$ à des gens qui considèrent qu'ils n'ont pas vraiment de comptes à nous rendre, pas plus à nous qu'au reste de la communauté universitaire. Et les rares professeures et professeurs qui verraient la couleur d'une partie de cet argent seraient les collègues que leur doyen déclarerait être des "stars" et qui, à ce titre, se mériteraient une prime dite de marché.

Le bouquet est que suite à notre refus d'une proposition aussi mal foutue, ils nous accusent de manquer de créativité. Les gens qui vivent dans des maisons de verre ne devraient pas lancer de pierres. Comme en témoignent tous les experts en la matière, le SPUL a fait preuve jusqu'ici d'énormément de créativité dans l'utilisation des surplus actuariels pour bonifier notre régime de retraite pour le plus grand bénéfice de TOUS, incluant les membres de la partie patronale. De plus, le projet syndical n'est certainement pas dépourvu de créativité; en fait il est plein de la créativité du grand

nombre de membres du SPUL qui y ont contribué dans l'esprit de collégialité qui NOUS caractérise. Les négociations seraient certainement plus faciles sans une telle attitude des représentants de l'Employeur, mais il faut féliciter Louise Mathieu et son équipe de leur capacité à faire abstraction de ce comportement détestable et à se concentrer sur l'objectif d'obtenir une convention qui rencontrera les objectifs et les attentes des membres du SPUL. Cependant, il est clair que si les "offres" de l'Employeur ne s'améliorent pas et si leur attitude arrogante demeure, il nous faudra nous-mêmes passer à un autre registre.

Il faut être prêt. Tout le monde au SPUL travaille très fort à la préparation de cet autre registre. Tout ce travail s'alimente aux valeurs fondamentales du SPUL et à la grande compétence des nombreux collègues qui mettent très volontiers l'épaule à la roue. Les propositions viendront au moment opportun. Il ne faut pas oublier que notre convention est échue depuis bientôt deux ans et qu'il y a eu une quarantaine de rencontres à la table de négociation. Les attitudes et les enjeux étant maintenant bien campés, il faudra prendre les décisions qui s'imposent.

Les pouvoirs et attributions des instances décisionnelles du SPUL étant bien spécifiés dans nos statuts, chacune sera appelée à la mobilisation requise pour faire progresser, et aboutir, la négociation. Des propositions mûries par les instances appropriées seront acheminées au Conseil syndical et à l'Assemblée générale mais, fondamentalement, le choix sera le même que celui auquel était confronté Frédéric Douglass et les gens qu'il défendait : sommes-nous prêts à la lutte face à l'Administration Tavenas, une administration qui, visiblement, ne nous fera pas de cadeaux? Les noirs américains, et leurs alliés, ont sans doute été très satisfaits d'avoir répondu à l'appel de Douglass et d'avoir dit oui à la lutte!

Les enjeux de la présente négociation

En cette rentrée de l'automne, il nous faut constater que, concrètement, la négociation pour le renouvellement de notre convention collective piétine toujours.

Rappelons que notre convention collective est échue depuis le 30 novembre 1999 et que notre Syndicat a travaillé avec diligence afin de consulter ses membres pour préparer et soumettre à la partie patronale un projet de convention collective. Le Comité de négociation et les autres instances du SPUL n'ont pas ménagé leurs efforts, réécrivant la très grande majorité des chapitres et produisant un texte clair, cohérent et adapté à la réalité universitaire de l'an 2000.

Il aura fallu attendre au 9 février 2001 pour que la partie patronale complète enfin le dépôt de ses " offres " à la table de négociation. Le projet de convention collective déposé par l'Employeur présente des reculs importants sur l'ensemble de la convention actuelle. Il a été unanimement dénoncé par le Conseil syndical. En bref, il est clair que l'Employeur nous demande de renoncer à l'actuelle convention collective pour faire place, à plusieurs chapitres, à l'arbitraire patronal le plus complet.

Alors que le SPUL est obligé de déposer grief après grief pour faire respecter l'actuelle convention, l'Employeur nous demande de lui faire confiance et de lui donner de "la marge de manœuvre". Il sollicite des concessions sous forme de chèques en blanc sur l'ensemble de notre contrat collectif. Pis encore, l'histoire récente nous montre qu'en matière de relations de travail, l'Employeur n'hésite pas à renier sa signature et qu'il préfère traîner et faire traîner devant les tribunaux, avec le gaspillage de deniers publics que cela comporte, plutôt que de respecter ses engagements ou de discuter avec les représentants des professeures et professeurs. Les exemples sont multiples. Rappelons le grief sur le plancher d'emploi 1999, accueilli favorablement par l'arbitre Gravel qui constatait la mauvaise foi de notre Employeur. Rappelons aussi qu'après avoir signé une lettre d'entente qui nous accorde les indexations salariales décrétées par le MEQ, l'Employeur désavoue sa signature et considère que nous ne méritons même pas les augmentations salariales obtenues par l'ensemble des travailleuses et des travailleurs du secteur public. Comment peut-on faire confiance à un Employeur qui renie avec autant de légèreté ce qu'il signe ?

Mais la présente négociation est bien plus qu'un simple bras de fer entre l'Employeur et notre Syndicat. Il en va de l'avenir même de l'Université Laval et de la place des professeures et professeurs dans notre institution. Quatre enjeux fondamentaux se dégagent dans la présente négociation :

Le rôle des professeures et professeurs dans l'Université

La protection des ressources professorales

La charge de travail

La rémunération globale

Nous reviendrons sur chacun de ces enjeux dans les deux prochains *SPULTINs*.

[Accueil](#) | [Spultin](#)

[Convention collective](#) | [Guide d'application](#) | [RRPPUL](#) | [Prévoyances collectives](#)

[Assemblée générale](#) | [Conseil syndical](#) | [Sections syndicales](#)

[Comités internes](#) | [Statuts](#) | [FQPPU et autres sites](#)

Pour tout renseignement supplémentaire, communiquez avec [Lucie Hudon](#)