

Le jeudi 5 juillet 2012

- **Négociation**

Après 53 rencontres, l'Employeur nous a avisés le 27 juin dernier qu'il avait effectué une demande de conciliation auprès du ministère du Travail. Pourquoi cette interruption brutale, sans préavis, d'un processus de négociation qui se déroulait normalement, même si l'on pouvait de part et d'autre commencer à trouver que sa longueur devenait préoccupante? Qu'est-ce qui se cache derrière cette demande?

N'oublions pas que c'est à la demande de l'Employeur que nous avons entrepris cette tâche considérable de réécriture de toute notre convention collective. Qu'il nous fallait, pour notre part, étudier dans le détail et scrupuleusement le document de l'employeur contenant plus de 80 demandes de recul totalement injustifiées, alors que le cahier de demandes syndicales en contenait relativement peu, qu'elles étaient très ciblées et en lien direct avec notre volonté de garantir une qualité d'enseignement optimale. Des demandes modestes et raisonnables qui auraient pu facilement être traitées en 4 ou 5 mois tout au plus.

Il nous semblait pourtant que, jusqu'à présent, le travail à la table s'était effectué avec sérieux, respect et dans une recherche continue de solutions raisonnables. Certes, il reste des questions plus difficiles que, d'un commun accord, nous avons mises de côté afin d'aller aussi loin que possible dans l'écriture du normatif avant de nous attaquer au monétaire.

Cette nouvelle façon de négocier des employeurs, qui consiste à présenter aux syndicats une avalanche de demandes dont l'objectif est clairement de réduire les acquis les plus significatifs dans nos conditions de travail est pour le moins inquiétante, et l'Université Laval est loin d'être la seule en ce cas. C'est un modèle néolibéral qui s'étend à toutes les industries, mais nous pensions que le milieu universitaire serait épargné. Elle est loin, l'époque où seuls les employés revendiquaient des améliorations dans leurs conditions de travail. L'Employeur veut aujourd'hui renverser les rôles et réduire à tout prix les droits et avantages acquis par ses employés, progression obtenue chèrement au prix de conflits souvent douloureux. Il refuse de comprendre la nature même des relations de travail de son personnel contractuel, travailleurs n'ayant aucune assurance de conserver durablement leur emploi. Il voudrait nous imposer des règles qui ne peuvent convenir qu'à du personnel permanent.

Nous avons bien constaté un changement d'attitude des représentants de l'Employeur à la table de négociation. La remise en question de principes comme la notion d'« un cours est un cours quelle que soit la formule pédagogique utilisée », que nous avons construite ensemble de bonne foi, s'est manifestée dernièrement. Nous

presentations que ces positions pouvaient toucher directement à notre statut d'enseignant et à la reconnaissance de nos compétences dès que nous aurions affaire à des unités voulant à tout prix faire des économies. Nous leur avons pourtant exposé nos points de vue sur ces sujets et les inquiétudes des membres concernés par ces questions, et il nous semblait qu'ils avaient compris les enjeux de ces préoccupations propres au monde enseignant.

Nous pouvons comprendre qu'il est difficile pour des gestionnaires de faire la part entre des impératifs de logistiques financières et l'obligation qu'ils ont comme employeurs de fournir des conditions de travail et un environnement satisfaisant pour que chacun puisse accomplir au mieux son travail d'enseignant universitaire. Nous savons que ces questions peuvent colorer sensiblement les orientations de leur travail à la table, mais de là à demander une conciliation alors que le travail de réécriture de la convention sur le plan normatif n'est même pas achevé, cela a de quoi choquer... Bien que l'on nous accuse de vouloir négocier sur la place publique, nous nous contentons d'informer de façon transparente nos membres. Nous sommes en droit de nous interroger sur l'influence que peuvent exercer sur la négociation, des unités qui concoctent des cours qui entrent en contradiction complète avec les notions d'« un cours est un cours quelle que soit la formule pédagogique utilisée ». Cela ébranle sérieusement la confiance dont nous avons besoin pour de saines relations de travail. Les cours à distance et les cours ateliers sont particulièrement visés par ces tentatives de morcellement et de dévalorisation.

Il semble enfin que l'Employeur n'apprécie pas, entre autres, la façon dont nous répercutons auprès de la communauté universitaire et à la table de négociation les préoccupations de nos membres au sujet du morcellement du contrat d'enseignement, de l'abandon de la balise du nombre maximum de cours qui peuvent être donnés par session et par année. Nos interlocuteurs ont pourtant été clairement informés que nous ne voulions pas négocier dans une ambiance de huit-clos et de diplomatie secrète. Certes, nous ne voulons pas négocier directement sur la place publique, mais nous n'avons rien à cacher et voulons que cela puisse continuer ainsi.

Le comité de négociation

- **Relations du travail**

Conciliation

Loin de rompre un processus de négociation qui jusque là s'est développé avec régularité, notamment en ce qui concerne la clarification que permet la réécriture intégrale de la convention, la conciliation en ouvre une nouvelle phase. Une phase qui s'inscrit dans le mouvement des échanges en cours depuis janvier 2011, et qui, dans l'histoire de notre syndicat, n'est pas chose inédite. En effet, la conciliation a déjà été demandée, par l'une et l'autre des parties, en 2004 et en 2007.

Rappelons que la conciliation est un service d'aide à la négociation offert par le ministère du Travail. Une personne conciliatrice est nommée par le Ministère pour

rapprocher les parties afin de faciliter la conclusion d'une convention collective. Tout au long de cette procédure, la négociation se poursuit en présence de la personne conciliatrice. La mise en marche de la conciliation, qui tend à pacifier les échanges, peut nous être utile, surtout si l'on tient compte du fait qu'à ce jour, nos prises de position ont été raisonnables et nos actions de mobilisation, pondérées et très limitées.

Arbitrages : cours hybrides et cours-ateliers

Lors du Comité paritaire de griefs du 22 juin dernier, nous avons avisé l'Employeur qu'étant donné nos divergences apparemment irréconciliables, nous allions porter deux griefs en arbitrage. Le premier concerne les cours présentés comme hybrides et rémunérés en partie en tâches liées à la direction générale de la formation continue (DGFC). Le deuxième porte sur les cours-ateliers en arts visuels. Nous avons avisé l'Employeur que nous voulions fixer des dates d'arbitrage assez rapidement, car une décision à ce sujet émanant d'un arbitre impartial pourrait nous sortir de l'impasse dans laquelle nous nous retrouvons à ce sujet à la table de négociation. Pour un des deux cas, l'Employeur ne peut fixer une date avant janvier 2013. Dans l'autre cas, nous espérons qu'il puisse faire plus rapidement. Nous croyons cependant qu'il n'est dans l'intérêt d'aucune des parties de laisser trainer les choses sur des sujets aussi cruciaux.

Rappel pour les jours fériés

Le lundi 2 juillet 2012 est un jour férié, chômé et payé pour tous les chargés de cours. Même si selon votre contrat, vous deviez travailler ce lundi, vous n'avez pas à rattraper les tâches ou les cours prévus pour le 2 juillet, à moins d'avoir un contrat couvrant les heures supplémentaires que ce travail génère. Si vous avez des questions, n'hésitez pas à contacter votre agent et vos agentes de relations du travail.

People Soft-RH

Le syndicat a fait parvenir au Vice rectorat aux ressources humaines une facture pour couvrir les frais liés aux nombreux cafouillages de l'implantation de *PeopleSoft-RH*. La facture couvre la période comprise entre le 4 janvier et le 27 avril 2012. Le SCCCUL a compilé les heures de réunions et de comités, le temps passé au téléphone et à répondre aux nombreuses questions soulevées par les chargées et chargés de cours en lien avec *PeopleSoft-RH* pour en arriver à présenter cette facture. D'autres factures suivront au besoin...

Rencontre des chargées et chargés de cours de l'ÉLUL

Ce jeudi, le 5 juillet, sur l'heure du diner, le Syndicat a rencontré les chargées et chargés de cours de l'ÉLUL et, plus particulièrement, celles et ceux qui n'enseignent que lors des sessions estivales.

Cette rencontre a permis d'échanger sur les questions qui les intéressent. Le Comité de négociation a, pour sa part, informé les membres présents sur les négociations qui se déroulent présentement pour le renouvellement de notre convention collective.

- **Intersyndicale**

Adoptez un Couche-Tard... c'est chouette!

Le 6 avril 2011, les travailleuses et travailleurs du dépanneur Couche-Tard situé au coin des rues Saint-Denis et Beaubien, à Montréal, a été fermé en représailles après la décision de ces 11 employées et employés de former un syndicat. Depuis lors, Couche-Tard multiplie les gestes antisyndicaux. Avec un chiffre d'affaires de plus de 16 milliards, Couche-Tard refuse toujours, entre autres, l'installation d'un simple bouton panique dans ses succursales. Pour soutenir les employés des Couche-Tard, vous pouvez adopter un Couche-Tard. C'est simple : vous vous inscrivez, vous choisissez un Couche-Tard près de chez vous... et, à intervalles réguliers, vous recevrez par courriel un trac à déposer au comptoir de votre Couche-Tard adoptif. Pour vous inscrire..., c'est [ICI](#).

Conseil fédéral spécial de notre Fédération, la FNEEQ-CSN

Le comité exécutif de la FNEEQ a convoqué un conseil fédéral spécial avant la rentrée scolaire de l'automne pour évaluer la situation et décider du comportement à adopter par rapport à la loi spéciale 12 (projet de loi 78). De plus, et conformément à la résolution adoptée lors du dernier Congrès, il y aura discussion sur la recommandation au sujet de la grève sociale. Cette rencontre aura lieu le 7 août. Quatre membres de l'exécutif du syndicat seront présents. Pour en savoir plus sur les implications de la loi 12, voir [ICI](#).

Un pavillon qui s'affiche...

Le Stade Télus Université Laval s'affiche! Voir [ICI](#).

- **Régime de retraite**

Le rendement de notre Régime complémentaire de retraite ([RCRUL](#)) depuis le 1^{er} janvier 2012 est de 0,45 % pour le Fonds régulier et de 0,91 % pour le Fonds conservateur.

Depuis janvier 2012, les participants peuvent transférer une partie ou la totalité de leur compte de retraite vers un Fonds conservateur de même que leurs cotisations des paies courantes. Ce Fonds est géré par la SSQ Investissement et retraite, plutôt que par le Fonds commun de placement des régimes de retraite de l'Université Laval. Cette option de placement peut être intéressante principalement lorsque l'âge de la retraite approche, quant on désire sécuriser une partie des sommes accumulées pour notre retraite des fluctuations des marchés ou si notre tolérance aux risques boursiers est faible. Il faut par contre s'attendre à ce que cette option de placement génère une performance moindre à long terme, car elle est moins risquée. Pour effectuer des changements à votre choix de placement, il faut remplir le formulaire disponible sur le site Web [ICI](#).

Pour en savoir plus sur votre régime de retraite et les critères d'admissibilité voir le document disponible [ICI](#).

- **Chapeau**

Le 19 avril dernier, lors du conseil de quartier de la Pointe-de-Sainte-Foy, Madame Nicole Blouin, chargée de cours au Département d'information et de communication, a été honorée pour son œuvre sociale et l'ensemble de ses actions communautaires et bénévoles auprès des gens du quartier de la Pointe de Sainte-Foy. Madame Blouin a été, entre autres, membre fondatrice et première présidente de la Coop. Elle a reçu le prix de reconnaissance « Les voisins remarquables ». Voir [ICI](#) la lettre de félicitations de l'Association des diplômés de l'Université Laval.

- **Fermeture du bureau**

Le bureau du Syndicat des chargées et chargés de cours (SCCCUL) sera fermé à compter du vendredi 6 juillet 16 h 30 jusqu'au lundi 6 août à 9 h.

L'Équipe du SCCCUL



[Rejoignez le SCCCUL sur Facebook !](#)