

## SPÉCIAL: AFFILIATION À L'ACPPU

### LA SITUATION ACTUELLE DU SPUL

Depuis sa fondation, le SPUL est un syndicat autonome qui n'est pas affilié à une centrale syndicale. Le SPUL a toutefois fait partie de divers regroupements de professeurs et professeures au cours de son histoire. La situation actuelle présente certains avantages principalement au point de vue financier, car nous n'avons pas à verser de cotisation pour faire partie d'un organisme externe. Nous n'avons pas non plus à nous soumettre à une quelconque ligne de parti dictée de l'extérieur. Il faut toutefois reconnaître que cette grande liberté comporte des inconvénients qui sont loin d'être mineurs. L'absence d'une affiliation signifie que le SPUL ne peut compter que sur ses propres moyens pour générer les services dont ses membres ont besoin. Bien que les services de première ligne comme ceux dispensés par le Comité d'information sur la convention collective et des griefs (CICCG) ne souffrent pas exagérément de notre isolement, il en est tout autrement pour des comités dont les activités touchent la négociation d'une convention collective et sa préparation. On peut par exemple souligner que les membres du Comité de négociation de la convention collective 2008-2012 se sont parfois sentis isolés face aux représentants de l'Employeur. Ce dernier semblait bénéficier d'informations que nous n'avions pas et une concertation avec les administrateurs d'autres universités semblait possible.

### PETITE HISTOIRE DES AFFILIATIONS PASSÉES DU SPUL

Depuis sa création, le SPUL a fait partie de divers regroupements de professeures et professeurs d'université. Ainsi, le SPUL a déjà été associé à l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU) de 1976 à 1994. Notre association à l'ACPPU, de l'aveu même d'un dirigeant actuel de cet organisme, a été à l'origine du mouvement de syndicalisation des professeures et professeurs des universités canadiennes. Notre retrait de l'ACPPU en 1994 a été précipité par des considérations budgétaires. En effet, le Comité exécutif de cette époque, confronté à une augmentation importante des frais juridiques de même qu'aux cotisations à la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), à l'ACPPU et au Fonds de défense professionnelle de l'ACPPU, a privilégié l'avenue du retrait de l'association avec l'ACPPU pour équilibrer son budget. Le résidu de prestations de la Caisse de défense de l'ACPPU dont bénéficie encore le SPUL date de cette époque.

Plusieurs membres du SPUL ont assisté comme observateurs à la réunion de création de la FQPPU le 16 mai 1991. La FQPPU succédait à l'IPUQ (Intersyndicale des professeurs des universités du Québec) et à la FAPUQ (Fédération des associations de professeurs des universités du Québec). Lors de sa fondation, la FQPPU regroupait 18

syndicats et associations de professeures et professeurs des universités québécoises dont l'objectif était de s'assurer que les professeures et professeurs des universités du Québec parlent d'une même voie. En dépit de sa participation à la réunion de création, le SPUL avait émis de sérieuses réserves sur plusieurs aspects des statuts et du fonctionnement de la FQPPU. Ce n'est qu'après une année de tractations que le SPUL devint membre de la FQPPU, le 10 avril 1992.

Comme le laissaient présager les réticences initiales soulevées lors de la première année d'existence de la FQPPU, les relations du SPUL avec la FQPPU n'ont pas toujours été harmonieuses et encore moins fructueuses. Notre participation à la FQPPU a été une source de nombreuses frustrations et de peu de résultats probants. La voix du SPUL a plus souvent été ignorée qu'écoutée et les bénéfices de cette participation n'étaient pas toujours évidents. Après plusieurs tentatives de réformer cette fédération, les représentants du SPUL ont finalement conclu qu'il valait mieux mettre un terme à notre participation à la FQPPU.

Lors de l'Assemblée générale de novembre 2004 et du référendum qui a suivi, les membres se sont prononcés pour la désaffiliation de la FQPPU. Au même moment, le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal s'est également retiré de la FQPPU. Depuis, le SPUL évolue sans affiliation à un organisme regroupant des professeures et professeurs d'université. La FQPPU, qui regroupe 4900 membres, demeure une organisation noyautée par les syndicats de professeurs des établissements du réseau des universités du Québec et le peu de services qu'elle est en mesure d'offrir rend une nou-

velle affiliation très peu profitable pour le SPUL.

La non-affiliation à un organisme externe a isolé le SPUL, qui ne peut maintenant compter que sur ses propres ressources. Les ressources humaines que le SPUL peut mobiliser sont toutefois restreintes, car ses membres sont sollicités intensivement par les diverses composantes de leur tâche universitaire. Il est illusoire de croire que nous pouvons, seuls, recueillir toutes les informations pertinentes à l'étude de tous les dossiers d'intérêt pour un syndicat comme le nôtre. Considérant que nous faisons partie d'une société où l'information circule extrêmement rapidement et que nous ne pouvons rester isolés et continuer à bien servir les membres, il apparaît judicieux d'étudier la possibilité d'une participation à un regroupement de professeures et professeurs d'université. Il faudrait toutefois que ce regroupement soit susceptible de répondre à nos besoins et que nos représentants puissent participer efficacement aux prises de décision.

### L'ASSOCIATION CANADIENNE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ (ACPPU)

L'ACPPU est une fédération d'associations de personnel académique, d'associations provinciales et d'associations fédérées qui regroupe maintenant plus de 65 000 membres (professeurs, bibliothécaires, chercheurs et autres universitaires). Tous les syndicats et associations de professeures et professeurs en dehors du Québec en font partie, de même que ceux des professeures et professeurs de l'Université McGill, de l'Université Concordia et de l'Université Bishop's. L'ACPPU offre une

panoplie de services, d'activités et de publications réalisés par un personnel d'une trentaine de personnes.

Selon ses statuts, l'ACPPU assume les fonctions de base suivantes :

- la défense de la liberté académique, de la permanence de l'emploi, de l'égalité et des droits de la personne;
- la prestation de services de négociation collective pour appuyer et aider les associations membres;
- le lobbying auprès du gouvernement fédéral et les relations publiques au profit du personnel académique et de l'enseignement postsecondaire;
- la collecte et l'analyse de données, et l'exploitation d'un centre d'échanges de renseignements relatifs à la situation sociale et économique du personnel académique et de l'enseignement postsecondaire;
- l'établissement et le maintien des relations internationales avec le personnel académique d'autres pays;
- et toutes autres fonctions centrales liées à l'accomplissement du mandat de l'Association que le Conseil peut déterminer.

En conformité avec ses statuts, l'ACPPU a institué des activités et des services pour les syndicats et associations membres dont les sections suivantes font une brève description<sup>1</sup> accompagnée de nos commentaires en italique.

#### 1. LES ACTIVITÉS DE RECHERCHE ET D'ANALYSE

Le service de la recherche de l'ACPPU recueille et analyse de nombreuses sources de données canadiennes sur l'enseignement postsecondaire et il mène des enquêtes sur des sujets d'intérêt pour ses membres. De plus, il publie annuellement une analyse du budget de chaque université canadienne.

1. Ces informations sont tirées d'un document de l'ACPPU: «Portrait de l'ACPPU».

L'ACPPU travaille également à la réalisation d'enquêtes nationales sur le stress et sur la charge de travail du personnel académique.

*Ces renseignements seraient évidemment d'une très grande utilité lors de la préparation et de la négociation de notre convention collective, car les informations que nous pouvons recueillir nous-mêmes auprès de syndicats sont plus fragmentaires et concernent principalement les syndicats québécois plus proches avec lesquels nous entretenons des relations informelles.*

*Les données sur le budget des universités seraient également d'une très grande utilité, car elles permettraient de comparer les priorités respectives des universités similaires à l'Université Laval et de jauger l'adéquation entre ces priorités et les besoins tels que perçus par les autres universités québécoises et canadiennes.*

*La possibilité de connaître les résultats de l'enquête en cours sur le stress et sur la charge de travail serait un atout important pour le SPUL; ce sont précisément les points qui font l'objet du plus grand nombre de consultations auprès du Comité d'information sur la convention collective et des griefs (CICCG). Le CICCG est en effet le comité du SPUL situé en première ligne. Ses membres sont constamment sollicités par les professeures et professeurs aux prises avec des problèmes découlant de la lourdeur de la tâche professorale. La possibilité d'être informé de ces problèmes dans les autres universités, des solutions suggérées et mises en application permettrait au CICCG d'adapter ses interventions et ainsi d'être plus efficace dans le suivi auprès des membres de notre Syndicat.*

## **2. LES ACTIVITÉS DE FORMATION DISPENSÉES PAR L'ACPPU**

Pour remplir les responsabilités découlant de ses statuts, l'ACPPU a institué une série de cours et de formations dispensés localement ou régionalement selon les besoins tandis que certaines activités plus ciblées sont organisées au niveau national.

### **A) Activités de formation s'adressant aux officiers des syndicats et associations membres**

- Un atelier d'une journée et demie, est offert localement aux membres de l'exécutif et aux délégués au conseil et aux personnes désireuses de prendre une part active aux activités du syndicat.

*Le rôle des délégués au Conseil syndical est d'une grande importance, car le Conseil régit notre Syndicat par délégation de l'Assemblée générale. Une telle formation permettrait aux nouveaux membres de mieux connaître leur Syndicat et de saisir l'importance du rôle que les membres de leur unité leur ont confié.*

- Un atelier s'adresse aux nouveaux présidents. Les objectifs principaux de cet atelier visent à : 1) examiner le rôle des présidents de syndicats et d'associations; 2) discuter de leurs responsabilités; 3) passer en revue les services et ressources que l'ACPPU met à la disposition des syndicats et associations membres; 4) fournir l'occasion de rencontrer des collègues qui sont également de nouveaux présidents et de se constituer un réseau.

*Le rôle primordial du président du Syndicat s'apprend dans les premiers mois qui suivent son élection. Le nouveau président a bien évidemment la possibilité d'avoir observé son prédécesseur s'il faisait partie du Comité exécutif et de le questionner au besoin, mais l'apprentissage est néanmoins un exercice d'autoformation. Il serait très avantageux que*

*les futures présidentes et futurs présidents puissent participer à un tel atelier afin d'accélérer leur apprentissage et d'éviter de commettre des erreurs qui pourraient nuire au Syndicat.*

- Finalement, chaque année l'ACPPU organise un forum pour les présidents des associations et syndicats membres. Ce forum permet de discuter des enjeux auxquels les associations et syndicats sont confrontés, d'examiner les récentes modifications stratégiques et législatives qui ont des répercussions sur le secteur de l'enseignement supérieur à l'échelle nationale et internationale, et de partager des idées et des informations.

*La participation à ce type de rencontre serait très appropriée pour résoudre le problème de l'isolement dans lequel se trouve le SPUL depuis quelques années. Présentement, les communications du SPUL avec d'autres syndicats sont informelles et se font par des contacts sporadiques avec des officiers de quelques syndicats ou associations sur des sujets très précis. Ces rencontres sont trop éparses pour qu'elles soient véritablement productives. Le Forum pour les présidents organisé par l'ACPPU pourrait devenir un lieu privilégié de communication avec d'autres syndicats.*

### **B) Activités de formation portant sur la négociation**

- Un atelier intitulé: «Initiation à la négociation collective» est offert aux membres des syndicats qui ont peu ou pas du tout d'expérience de la négociation. L'activité débute par un examen du cadre légal régissant la négociation et par une discussion des règles de l'interprétation contractuelle.

Un cours avancé sur la négociation collective est également offert

aux équipes de négociation qui se préparent aux négociations.

Finalement, un *Forum pour les négociateurs en chef* est offert annuellement. Dans ce forum, les négociateurs en chef ont l'occasion de discuter des enjeux courants de la négociation collective, d'examiner les ententes conclues récemment, de se pencher sur les tendances et d'étudier les stratégies de négociation.

*Les membres des comités de négociation, que le SPUL a mis sur pied au cours des 36 années de son existence, ont effectué un travail d'une très grande qualité, de telle sorte que notre convention collective est souvent prise en modèle par d'autres syndicats de professeures et professeurs et même par quelques administrations universitaires. Les professeures et professeurs qui se sont succédé dans ces comités n'étaient pas toutes et tous issus du milieu des relations de travail. Ces collègues ont donc effectué un travail remarquable pour s'approprier un domaine qui était parfois très éloigné de leurs préoccupations professionnelles. Les structures de notre Syndicat font en sorte que l'implication des professeures et professeurs auprès des instances du Syndicat est de nature éphémère. Tôt ou tard, les collègues désirent retourner à leurs activités professorales, ils ne sont donc plus disponibles à la négociation suivante. Par contre, les représentants de l'Employeur sont souvent de retour avec l'expérience des négociations antérieures. Les cours et ateliers offerts par l'ACPPU pourraient faciliter le travail des professeures et professeurs qui acceptent de s'impliquer dans les futures négociations de notre convention collective. Il nous apparaît souhaitable que les membres des futurs comités de négociation puissent bénéficier d'une formation qui leur permettrait d'être mieux préparés pour ce mandat.*

### C) Activité de formation pour les membres des comités de griefs

• Un atelier « *Règlement de griefs* » est offert localement pour les membres des comités de griefs. Cet atelier montre comment réagir aux plaintes des membres et comment déterminer si le dépôt d'un grief est la bonne ou la meilleure solution.

Un second atelier relatif à l'arbitrage initie à la présentation d'un grief à l'arbitrage. Le cours porte sur l'acquisition de compétences en recherche juridique, notamment sur la manière d'aborder et de défendre une cause, ainsi que sur l'acquisition de techniques pour les interrogatoires et les exposés préliminaire et final.

Un troisième atelier intitulé: « *Atelier pour les agents de grief* » passe en revue les principaux problèmes relatifs aux griefs, examine les récentes décisions arbitrales et judiciaires, et discute de méthodes de règlement efficace des griefs et de l'arbitrage.

*Le Comité d'information sur la convention collective et des griefs est le comité auquel s'adresse la professeure ou le professeur qui s'estime lésé. Comme tous les membres des comités du SPUL, les membres du CICCG participent aux activités de ce comité pendant une certaine période de leur carrière universitaire et ils retournent ensuite à leurs activités académiques. La très grande majorité des membres qui, dans le passé, ont pris du service auprès du CICCG n'avaient pas de formation spécialisée en relations de travail. Les cours et ateliers offerts par l'ACPPU auraient donc un rôle de formation très approprié pour les professeures et professeurs qui acceptent de servir leurs collègues. Les membres de l'Exécutif sont d'avis que ces cours et ateliers, couplés à la supervision par les membres plus expérimentés du comité et les avis de nos procureurs permettraient aux nouveaux membres de se sentir à l'aise*

*beaucoup plus rapidement dans leurs interventions et d'accroître l'efficacité de leurs interventions.*

### 3. LES PUBLICATIONS DE L'ACPPU

Pour atteindre ses buts, l'ACPPU publie de nombreux documents, certains de façon régulière et d'autres de manière plus ponctuelle. *Le Bulletin de l'ACPPU* qui constitue sa principale publication est publié dix fois par année et distribué à tous les membres des syndicats et associations membres. Il est également distribué aux responsables politiques clés, aux journalistes et à d'autres personnes intéressées par l'enseignement postsecondaire. Le Bulletin fait état des plus récents développements dans le secteur de l'enseignement supérieur et il présente le point de vue de l'association sur les questions d'intérêt pour ses membres.

Parmi les autres publications régulières de l'ACPPU, il faut noter particulièrement :

- *L'Almanach de l'enseignement postsecondaire au Canada* qui consiste en une compilation de statistiques sur l'enseignement postsecondaire;
- Le *Dossier en éducation de l'ACPPU* constitué des rapports de recherche sur les enjeux stratégiques importants dans le secteur de l'éducation postsecondaire;
- *La Revue de droit de l'ACPPU*, publiée plusieurs fois par année, cette revue contient des articles et des nouvelles portant sur les questions juridiques qui concernent le personnel académique;
- *L'Actualité en négociation de l'ACPPU* qui offre des conseils détaillés sur les questions de la négociation collective;
- *Faits et chiffres de l'ACPPU* expliquent les ententes intervenues dans le secteur postsecondaire et contient des articles intéressants les

négociateurs et les syndicats et associations de personnel académique;

- Le *Répertoire des liens entre les conseils des universités et collèges et des sociétés*, publié annuellement, renseigne sur les liens entre le secteur privé et les membres des conseils d'administration des universités et collèges.

*Les diverses publications de l'ACPPU constitueraient une source précieuse d'informations pour les membres du Comité exécutif, du Comité de préparation à la négociation et du Comité de négociation. Nous avons déjà mentionné le manque d'informations provenant d'autres universités tant québécoises que canadiennes vécu par les membres du Comité de négociation 2008-2012. Les publications de l'ACPPU permettraient aux membres d'un futur comité de négociation d'être mieux préparés pour remplir leur tâche.*

#### **4. LA DÉFENSE DES DROITS DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS**

L'une des principales fonctions de l'ACPPU concerne la promotion et la défense de la liberté académique. L'ACPPU enquête sur les violations alléguées et suit de près les pratiques des établissements d'enseignement à la grandeur du pays. Dans le cas de violation, l'ACPPU intervient pour apporter les redressements qui s'imposent. Pour situer l'action de l'ACPPU, soulignons le support que l'ACPPU a apporté à la professeure Nancy Olivieri de l'Université de Toronto dans son différend avec une compagnie pharmaceutique dont un médicament, mis à l'essai pour traiter des maladies sanguines rares, aurait engendré un risque inattendu pour les patients. Depuis 1996, l'ACPPU a supporté la professeure dans ce différend qui présente plusieurs caractéristiques des poursuites baillons utilisées pour intimider un opposant.

L'ACPPU est également très active dans ses efforts de lobbying auprès de la classe politique. Des dirigeants de l'ACPPU rencontrent régulièrement des politiciens et des hauts fonctionnaires. L'ACPPU prépare également des mémoires à l'intention des comités parlementaires et elle distribue ses

publications périodiques aux députés et aux cadres supérieurs du gouvernement.

Finalement, l'ACPPU distribue ses publications aux principaux journalistes sur la scène nationale et elle assure le suivi auprès des médias nationaux et régionaux. Les publications de l'ACPPU sont distribuées à tous les journalistes du secteur de l'éducation au pays et à d'autres journalistes influents.

#### **5. LES SERVICES JURIDIQUES DE L'ACPPU**

En plus des cours et ateliers portant sur la négociation de convention collective et sur la résolution de griefs, l'ACPPU offre des services juridiques aux syndicats et associations membres. L'ACPPU fournit des avis juridiques sommaires en matière d'emploi et elle représente les syndicats et associations dans des causes majeures qui ont de grandes répercussions pour le personnel académique ou qui comportent des questions de droit importantes ou jurisprudentielles. L'ACPPU intervient également au besoin lorsqu'il s'agit de mesures législatives provinciales ayant des conséquences sur les relations de travail dans les universités et collèges.

Afin d'aider les syndicats et associations membres dans la défense des droits de leurs membres, l'ACPPU administre une base de données, accessible uniquement aux membres, qui présente des résumés des principales décisions arbitrales rendues dans le secteur de l'enseignement postsecondaire. La connaissance de telles décisions arbitrales pourrait guider les officiers du SPUL lorsque des problèmes de relation de travail ne peuvent être résolus au niveau du Comité paritaire des griefs.

#### **6. LES AFFILIATIONS DE L'ACPPU**

L'ACPPU est membre de nombreux regroupements canadiens et internationaux.

#### **7. LES COMITÉS DE L'ACPPU**

Pour réaliser ses mandats, l'ACPPU a constitué divers comités et groupes de travail. C'est principalement au niveau de ces comités et groupes de travail que les professeures et professeurs peuvent influencer les décisions de l'association.

**Conseil syndical  
du 26 novembre  
2010 :**

**Visite de deux  
représentants  
de l'ACPPU**

**A) Les comités permanents de l'ACPPU**

- Le Comité de la liberté académique et de la permanence de l'emploi
- Le Comité de la négociation collective et des avantages économiques
- Le Comité des femmes

**B) Les comités nommés par le Comité de direction**

- Le Comité sur le personnel universitaire contractuel
- l'Équité
- Le Comité des francophones
- Le Comité du personnel enseignant clinicien

**C) Les groupes de travail**

- Le Groupe de travail sur l'éthique de la recherche avec des sujets humains
- Le Groupe de travail sur l'éducation postsecondaire des Autochtones
- Le Groupe consultatif sur la recherche
- Le Groupe de travail spécial sur la gouvernance

**8. LA CAISSE DE DÉFENSE DE L'ACPPU**

La Caisse de défense de l'ACPPU (CD-ACPPU) est une entité légale indépendante de l'ACPPU dont l'objectif principal est de fournir de l'aide aux professeures et professeurs des associations ou syndicats membres lors de conflits de travail. La participation à la CD-ACPPU est facultative pour les membres de l'ACPPU, cependant l'affiliation à l'ACPPU est obligatoire pour demander à faire partie de la CD-ACPPU.

L'aide apportée par la CD-ACPPU revêt plusieurs formes. Pour les professeures et professeurs en conflit de travail, les prestations remises aux syndicats membres constituent l'intervention la plus évidente de la Caisse. Actuellement, il s'agit d'un montant quotidien de 80 \$ par

professeure ou professeur, l'aide est remise à l'association ou au syndicat membre à partir de la quatrième journée de l'arrêt de travail. Le montant qu'un syndicat peut recevoir sous cette forme n'est pas limité et il n'a pas besoin d'être remboursé lors de la conclusion d'un accord si le syndicat est membre depuis plus d'un an.

La Caisse peut également effectuer des prêts sans intérêt aux associations et syndicats membres pour des besoins reliés à la défense des droits des professeures et professeurs. Les sommes ainsi prêtées peuvent, par exemple, servir à rencontrer des frais légaux très importants si l'association ou le syndicat n'a pas les ressources nécessaires ou encore pour payer les primes d'assurances collectives lors de conflits prolongés lorsque l'administration universitaire interrompt le paiement de ces primes.

La Caisse peut de plus offrir une marge de crédit de 1 000 000 \$ au syndicat pour rencontrer les coûts de la grève ou du lock-out.

La Caisse effectue également du lobbying en appui aux syndicats en grève ou en lock-out, par l'envoi de lettres et par des appels téléphoniques aux membres du Conseil des gouverneurs ou d'administration, au recteur et aux administrateurs de l'université en cause, ces actions visent également les représentants politiques locaux. De telles initiatives jouent un rôle important en augmentant la couverture médiatique à l'échelle locale et provinciale mais également à l'échelle nationale.

Finalement, l'intervention socialement la plus visible de la CD-ACPPU consiste dans la participation de ses déléguées et délégués aux piquets de grève organisés par un syndicat lors d'un conflit de travail. Lors de ces visites de solidarité, la CD-ACPPU s'assure alors, à grand renfort de publicité, de faire connaître le conflit

de travail au niveau national et d'inciter ainsi l'administration universitaire en cause à régler rapidement le conflit.

*Le SPUL a été membre de la Caisse de défense de l'ACPPU de 1978 à 1994 et les cotisations qu'il a versées demeurent disponibles pour aider les membres du SPUL dans le cas d'un conflit de travail même si nous ne sommes plus membres. Cette situation s'est présentée en 2002 lorsque la Caisse a remis 63 000 \$ au SPUL pour aider les professeures et professeurs en grève (il y avait alors un délai de carence de sept jours avant de profiter d'une aide de la Caisse). Le SPUL conserve aujourd'hui un résidu de 729 602 \$ qui serait disponible à partir du quatrième jour d'un conflit de travail. Dans la situation actuelle (masse salariale de 124 M\$ et paiement du salaire sur 10 jours et non 14 comme en 2008), ce montant serait suffisant pour payer les prestations de trois jours et demi de grève ou de lock-out. Même si le SPUL n'est plus membre de la Caisse de défense de l'ACPPU, les représentantes et représentants du SPUL sont toujours convoqués à sa réunion annuelle où ils assistent aux délibérations à titre d'observateurs sans droit de vote. Au 31 mai 2010, la valeur de la Caisse de défense atteignait plus de 22 M\$.*

**9. LES COTISATIONS POUR DEVENIR MEMBRE DE L'ACPPU ET DE LA CD-ACPPU**

**A) Les cotisations requises**

Dans une université comme l'Université Laval où les professeures et professeurs sont rémunérés selon des échelles de salaire, la cotisation exigée pour devenir membre en règle de l'ACPPU est basée sur le rang des professeures et professeurs. Cependant, la cotisation pour devenir membre de la Caisse de défense est la même pour tous les professeurs. Pour une professeure ou un professeur

titulaire, le coût est donc plus élevé que celui établi pour une professeure ou un professeur agrégé ou adjoint. Le tableau suivant dresse le portrait des coûts exigibles pour notre Syndicat.

Considérant l'importance des sommes en cause, qui constitueraient le poste le plus

annuelles (vraisemblablement un retour à 1 % du salaire).

Depuis la majoration de notre cotisation syndicale, les sommes générées ont permis d'augmenter substantiellement notre Fonds de grève. De 5 240 401 \$ qu'il était au 31 mai 2008 lors de la dernière vérifi-

#### Cotisation annuelle à l'ACCPU payable par le SPUL pour ses membres

	Nombre	Cotisation annuelle	Montant
Titulaires	648	202,44 \$	131 181,12 \$
Agrégé(e)s	305	160,20 \$	48 861,00 \$
Adjoint(e)s	192	129,12 \$	24 791,04 \$
Assistant(e)s	20	124,80 \$	2 496,00 \$
			<u>207 329,16 \$</u>

#### Cotisation annuelle à la Caisse de défense de l'ACPPU payable par le SPUL

Professeur(e)s	1165	66,00 \$	<u>76 890,00 \$</u>
<b>Total</b>			<b><u>284 219,16 \$</u></b>

important de notre budget, la décision de réintégrer l'ACPPU et la Caisse de défense doit tenir compte des avantages reliés à une affiliation, mais également des coûts que cela implique.

#### B) L'impact sur les finances du SPUL

Globalement, le total des cotisations requises pour faire partie de l'ACPPU et de la Caisse de défense représente 15,5 % de la cotisation syndicale actuelle (11,3 % pour l'ACPPU et 4,2 % pour la Caisse de défense). Bien que 15,5 % constitue une proportion significative des revenus du SPUL, il nous apparaît que les avantages et les services reçus en contrepartie sont suffisants pour justifier une telle dépense.

La cotisation syndicale établie par l'Assemblée générale de novembre 2008 est de 1,5 % du salaire versé. L'augmentation acceptée lors de cette assemblée a été rendue nécessaire par notre volonté de constituer un Fonds de grève correspondant à 10 % de la masse salariale. Il était alors implicite qu'une fois cet objectif atteint, la cotisation syndicale serait ramenée à un niveau permettant de rencontrer les charges

comptable, le Fonds atteint maintenant 7 721 694 \$ (au 28 septembre 2010). L'augmentation de 2 478 247 \$ du Fonds de grève se répartit en 546 856 \$ d'intérêts sur nos placements et 1 934 691 \$ provenant de transferts du Fonds de fonctionnement. Si le niveau des charges prévues au budget se maintient au cours des prochaines années et que les taux d'intérêt ne diminuent pas sous le plancher actuel, nous estimons qu'il est possible d'augmenter annuellement nos réserves d'environ 1 M \$ jusqu'à l'atteinte de l'objectif prescrit par les Statuts.

La valeur actuelle de notre Fonds de grève place le SPUL dans une meilleure position que précédemment. Dans le cas d'un conflit de travail prolongé et sur la même base de calcul que lors des dernières grèves (c.-à-d. remplacement du salaire net perdu), le Fonds de grève permettrait d'octroyer des prestations de grève pendant environ six semaines au rythme d'environ 1,2 M \$ par semaine. Lors de la prochaine négociation (2012), les fonds accumulés permettraient vraisemblablement de supporter entièrement les professeures et professeurs pendant environ huit semaines. Il est important de se rappeler que la dernière grève à

Conseil syndical  
du 17 décembre  
2010 :

Débat sur la  
proposition  
d'affiliation de  
l'ACPPU

l'UQAM a effectivement perduré pendant huit semaines et que, dans une situation similaire, notre Fonds de grève serait alors complètement épuisé.

L'affiliation à l'ACPPU et à la Caisse de défense ralentirait légèrement le rythme d'accumulation de notre Fonds de grève, car les sommes requises pour maintenir de telles affiliations proviendraient du budget de fonctionnement. Le ralentissement du rythme d'accumulation serait toutefois largement compensé par le recours aux prestations de grève de la Caisse de défense. Les prestations de grève que le SPUL recevrait de la CD-ACPPU allongeraient significativement la période pendant laquelle le SPUL pourrait maintenir le remplacement complet du salaire perdu avant l'épuisement de la réserve (les prestations pourraient alors atteindre environ 12 semaines, *ceteris paribus*).

**C) Le scénario après l'atteinte de l'objectif prescrit par les Statuts**

Dans l'éventualité où la prochaine négociation se déroule sans que l'on doive puiser dans notre Fonds de grève, nous atteindrons probablement notre objectif (10 % de la masse salariale) lors de l'année universitaire 2013-2014. Nous serions alors dans une excellente position au point de vue financier, car les intérêts reçus couvriraient entièrement (et même plus) les cotisations requises pour notre affiliation à l'ACPPU et à la Caisse de défense. Le Comité exécutif et le Conseil syndical pourraient alors

recommander à l'Assemblée générale de diminuer la cotisation syndicale à un niveau suffisant pour rencontrer les dépenses courantes tout en étant assurés que le SPUL serait dans une position lui permettant de supporter ses membres dans un conflit prolongé sans devoir épuiser toutes ses réserves.

**CONCLUSION**

Comme il est prévu dans nos Statuts, l'affiliation de notre Syndicat à un regroupement de syndicats est une décision qui relève de l'Assemblée générale parce que c'est une décision qui doit être prise par tous les membres. C'est une décision qui permettrait au SPUL de s'associer à un grand nombre de syndicats et d'associations qui vivent les mêmes problèmes et partagent les mêmes préoccupations. Le SPUL pourrait ainsi partager ses expériences avec les collègues d'autres universités québécoises et canadiennes, bénéficier des expériences des autres syndicats et profiter de services qu'il n'a pas la capacité de s'offrir seul. L'Association canadienne des professeurs et professeurs d'université est une organisation solide, dont les structures font place à ses membres autant au niveau de son Conseil général qu'au niveau des divers comités permanents. En redevenant membre de l'ACPPU, le SPUL pourrait mieux servir ses membres et participer activement dans une organisation dont l'objectif est la défense des droits des professeurs et professeurs d'université.

Le *SPULTIN* est publié par le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

Yves Lacouture, PRÉSIDENT  
 Marcel R. Boulay, TRÉSORIER  
 Claudette Fortin, VICE-PRÉSIDENTE  
 Christiane Kègle, SECRÉTAIRE  
 John G. Kingma, VICE-PRÉSIDENT  
 Sylvie Tétreault, VICE-PRÉSIDENTE

**ADJOINTES ADMINISTRATIVES**

Lucie Blouin  
 Josée Desgagné  
 Lucie Hudon

**Le SPUL  
 Plus de 35 ans de collégialité,  
 de solidarité et d'équité**

Pavillon Alphonse-Desjardins  
 2325, rue de l'Université, bureau 3339  
 Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6

Téléphone : 418 656-2955  
 Télécopieur : 418 656-5377  
 Courriel : [spul@spul.ulaval.ca](mailto:spul@spul.ulaval.ca)  
 Sur la toile : [www.spul.ulaval.ca](http://www.spul.ulaval.ca)

Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.