

SPULTIN

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

MARS 2017 | Volume 28, n° 3



LE GRIEF

POUR CONNAITRE ET DÉFENDRE SES DROITS

Seul le texte de la convention collective a valeur légale

Notre convention collective est le fruit d'une négociation entre le SPUL et l'Employeur. Elle définit le cadre à l'intérieur duquel s'exercent les fonctions professorales. Elle stipule les droits et obligations de l'Employeur et des professeures et professeurs.

FAIRE RESPECTER SES DROITS

En vertu de notre convention collective, certains pouvoirs sont dévolus à l'Employeur. Par exemple, celui-ci décide de l'embauche et de l'avancement en carrière. Il contrôle plusieurs conditions d'exercice de la fonction professorale. Il a le pouvoir, lorsqu'il juge qu'une professeure ou un professeur a commis une faute, d'imposer des mesures disciplinaires.

La procédure de grief permet au Syndicat de s'assurer que les décisions prises par l'Employeur le sont conformément à la convention collective. Elle constitue, pour la professeure ou le professeur, un moyen de faire respecter ses droits. Elle permet d'équilibrer le rapport de force entre les parties pendant la durée de la convention collective.

La procédure de grief ne constitue pas un événement exceptionnel. Il est certainement souhaitable de régler les situations problématiques avec l'Employeur par la discussion mais, lorsque la chose ne semble pas possible, il faut considérer le recours au grief.

GRIEF COLLECTIF, GRIEF INDIVIDUEL, GRIEF DE GROUPE

Un grief peut être déposé par le Syndicat lorsqu'il y a une mécontente quant à l'interprétation ou à l'application d'une ou de plusieurs clauses de la convention collective.

Un grief peut aussi être déposé par un membre personnellement lésé parce que certaines clauses de notre convention collective ne sont pas respectées ou lorsqu'il subit, dans l'exercice de ses

LA CONVENTION COLLECTIVE VOTRE CONTRAT DE TRAVAIL

fonctions, un préjudice causé par les agissements d'une administratrice ou d'un administrateur de l'Université. Un grief pourrait, par exemple, être formulé par un membre lorsqu'une promotion lui est refusée dans le cas où les procédures n'ont pas été respectées. Un groupe de

professeures et professeurs peut également déposer un grief lorsqu'une situation problématique les affecte.



LE COMITÉ D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DU SPUL

Le rôle du Comité d'application de la convention collective (CACC) est, entre autres, de vous informer sur les clauses de la convention collective. Il peut également vous conseiller et vous aider, de manière confidentielle, à évaluer la pertinence du dépôt d'un grief. Il vous accompagne si cette procédure s'avère nécessaire. Il est constitué de professeures et professeurs qui connaissent bien la convention et qui acceptent de consacrer du temps et des efforts à cette tâche.

UN DÉLAI DE 60 JOURS OU DE 90 JOURS

La procédure de grief doit suivre certaines règles prévues au chapitre 8.2 de la convention collective. D'abord, un grief doit être soumis dans les 60 jours

contient un exposé succinct, mais précis, de l'objet de la mésentente et des mesures de redressement souhaitées. Il est adressé à la vice-rectrice ou au vice-recteur aux ressources humaines. Le grief est mis à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité paritaire des relations du travail constitué de représentantes et représentants de l'Employeur et du Syndicat.

LE RECOURS À L'ARBITRAGE

Si le Comité paritaire des relations du travail ne parvient pas à une entente satisfaisante, le désaccord est constaté et le Syndicat peut demander l'arbitrage. Au stade de l'arbitrage, le grief appartient alors au Syndicat. D'un commun accord entre les parties, un arbitre est désigné pour entendre la cause et en décider. Au moins six semaines avant l'audition devant l'arbitre, les parties se rencontrent

LE GRIEF : UN MOYEN DE DÉFENDRE VOS DROITS

suivant la connaissance du fait qui le justifie. De plus, le délai entre l'occurrence du fait et le dépôt du grief ne doit pas excéder six mois. De manière générale, il convient d'agir rapidement. Aussi, si vous croyez qu'une procédure de grief est justifiée, contactez le CACC sans attendre (au SPUL, poste 2955). Par ailleurs, pour un grief relatif à une conduite de harcèlement, le délai de prescription est de 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite, sous réserve des stipulations relatives au dépôt et au traitement d'une plainte dans le cadre du règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval. Il est pertinent de préciser que, selon la clause 8.2.03 : « Le mois de juillet n'est pas comptabilisé dans les délais prévus au [chapitre 8.2] ».

Si vous désirez déposer un grief, les membres du CACC vous aideront à le rédiger. Le texte du grief

avec leurs procureurs respectifs afin d'explorer les pistes de solution et d'arriver à un règlement à l'amiable satisfaisant aux parties concernées. En cas d'échec, le processus suit son cours. Des auditions au cours desquelles les parties (par la voix de leurs procureures ou procureurs) exposent leur version des faits ont alors lieu. La professeure ou le professeur ayant déposé le grief est assisté par un membre du CACC et une procureure ou un procureur du SPUL. L'Employeur est représenté par une procureure ou un procureur accompagné d'une administratrice ou d'un administrateur. Le grief est présenté à l'arbitre au moyen de preuves documentaires et de témoignages. Chaque témoin est interrogé par l'un des procureurs et contre-interrogé par l'autre. L'audition se termine par les plaidoiries des deux procureurs.

Le Syndicat n'a pas l'obligation de plaider tout grief qu'il a soumis à l'arbitrage. L'obligation de représentation du Syndicat est énoncée à l'article 47.2 du Code du travail. Cependant, l'abandon de certains griefs, en principe bien fondés, s'impose parfois notamment en raison des intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble.

La procédure d'arbitrage est longue. Plus d'un an peut s'écouler entre le début de la procédure de grief et le moment où l'arbitre rend sa décision. En outre, il peut s'agir d'une démarche stressante. Le CACC est là pour accompagner dans le déroulement de toute la procédure.

COMITÉ DE RÉVISION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Les contestations portant sur le caractère inéquitable de la charge de travail sont examinées par un comité permanent, le Comité de révision de la charge de travail, formé par les deux parties. La composition du comité est précisée aux clauses 3.6.32 à 3.6.35, alors que les règles de procédure et de fonctionnement du comité sont énoncées aux clauses 3.6.36 à 3.6.53 de la convention collective.

Le non-respect des règles de procédure du Comité de révision de la charge de travail peut être dénoncé par grief (clause 3.6.31).

Les contestations portant sur tout autre aspect que le caractère inéquitable de la charge de travail doivent se faire par grief.

LE SERVICE DE SOUTIEN AUX PROFESSEURES ET PROFESSEURS

Un autre service du SPUL, le Service de soutien aux professeures et professeurs, est là pour vous aider si vous connaissez des difficultés personnelles. Toutes les communications au comité de soutien sont strictement confidentielles.

N'hésitez pas à faire appel à ces comités et rappelez-vous que faire valoir ses droits est un acte légitime.

Comité d'application de la convention collective

418 656-2955

Service de soutien aux professeures et professeurs

418 654-4721 (confidentiel)



LE SPULIN EST PUBLIÉ PAR LE COMITÉ EXÉCUTIF DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Comité exécutif

Martin Dumas, vice-président
Margot Kaszap, trésorière
John G. Kingma, président
Yvan Leanza, vice-président
Alain A. Viau, secrétaire

Directrice générale

Lucie Hudon

Pavillon Alphonse-Desjardins
2325, rue de l'Université, bureau 3339
Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6
Téléphone : 418 656-2955
Courriel : spul@spul.ulaval.ca
Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Montage et mise en page

Catherine Vézina en collaboration avec
Leviosa Agence Creative

