

NOVEMBRE 2023

APPLIQUER ET DÉFENDRE LES DROITS DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS : DE LA CONVENTION COLLECTIVE AU GRIEF

Seul le texte de la convention collective a valeur légale

LA CONVENTION COLLECTIVE ET LE GRIEF

Notre convention collective, qui est le fruit des négociations successives entre le SPUL et l'Employeur, est le principal outil légal qui régit les rapports que les professeures et les professeurs entretiennent avec l'Université Laval.

En vertu de cette convention collective, l'Employeur doit prendre un certain nombre de décisions qui ont des effets directs sur la vie académique et la carrière des professeures et professeurs. Par exemple, l'Employeur, par l'intermédiaire du vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances, a effectivement la prérogative de prendre des décisions en ce qui concerne l'embauche (clause 4.2.03), la promotion (chapitre 4.5), ou encore la réalisation d'une année d'étude et de recherche (clause 4.8.19). De plus, l'Employeur a la responsabilité de gérer les plaintes déposées à l'encontre d'une professeure ou d'un professeur (chapitre 8.1), et si la conclusion est qu'une faute a bel et bien été commise, l'Employeur a la possibilité d'imposer une mesure disciplinaire (clause 8.1.12).

Ces décisions peuvent être contestées. Une mesure disciplinaire pourrait par exemple paraître déplacée en faisant valoir que tel ou tel comportement ne constitue pas une faute, ou en arguant que la mesure imposée est trop sévère au regard de la faute constatée, ou encore parce que la décision de l'Employeur semble être arbitraire ou résulter d'une interprétation erronée de la convention collective. La procédure de grief constitue alors, pour la professeure ou le professeur, le moyen de faire respecter ses droits. Pour la professeure ou le professeur, comme pour le Syndicat, le grief permet de s'assurer que les décisions prises par l'Employeur le sont conformément à la convention collective. Ceci permet donc d'offrir aux membres du corps professoral les conditions de travail les plus proches de leurs intérêts personnels et collectifs.

Par ailleurs, l'Employeur a des devoirs et obligations vis-à-vis des professeures et des professeurs. Sans prétendre à en faire une recension exhaustive, ces obligations sont aussi diverses que celle de fournir un bureau individuel à chaque professeure et chaque professeur (clause 3.5.02), d'assurer le support administratif permettant aux professeures et professeurs de consacrer

leur temps de travail aux fonctions professorales (clause 3.5.01), de respecter la liberté universitaire (clause 1.4.02), ou encore de maintenir un milieu de travail libre de harcèlement (clause 1.4.05). Un manquement dans l'application de ces obligations constatées par une professeure ou un professeur constitue une faute de l'Employeur, et peut être l'objet d'un grief.

De telles contestations par la procédure de grief ne sont en rien exceptionnelles. Il est certainement souhaitable de régler les situations problématiques avec l'Employeur soit par une discussion à laquelle la professeure ou le professeur participe directement, soit par l'intermédiaire des instances du SPUL, comme le comité d'application de la convention collective et le comité paritaire des relations de travail, mais, lorsque ce n'est pas possible, il faut considérer le recours au grief.

Outre le grief individuel, un groupe de professeures et professeurs peut également déposer un grief lorsqu'une situation problématique les affecte collectivement. Un grief peut aussi être déposé par le Syndicat lorsqu'il y a une mésentente quant à l'interprétation ou l'application d'une ou de plusieurs clauses de la convention collective, ou pour appuyer et renforcer les demandes véhiculées par un grief individuel ou collectif.

LES ÉTAPES DU DÉPÔT ET DE LA RÉOLUTION D'UN GRIEF

LE DÉPÔT DU GRIEF : COMITÉ D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET COMITÉ PARITAIRE DES RELATIONS DE TRAVAIL

Si vous avez des raisons de penser que le dépôt d'un grief est nécessaire pour faire valoir vos droits ou pour contester une décision de l'Employeur vous concernant, le comité d'application de la convention collective (CACC) sera l'instance syndicale la mieux à même de vous aider. Le CACC est constitué de professeures et professeurs dont le rôle est, entre autres, de vous informer sur les différentes facettes de notre convention collective et sur la manière dont elle doit s'appliquer, soit de manière générale, soit pour une situation

particulière. Le CACC est habilitéé à communiquer avec les avocats qui nous représentent lorsque le grief doit procéder en arbitrage, et il sera donc à même de vous aider à évaluer la pertinence du dépôt d'un grief. Un membre du CACC vous accompagnera d'ailleurs tout au long de ce processus.

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 suivant la connaissance du fait qui le justifie** (clause 8.2.05). De plus, le délai entre l'occurrence du fait et le dépôt du grief ne doit pas excéder six mois. 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 du règlement pour prévenir et contrer le harcèlement à l'Université Laval (clause 8.2.05). 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] ».

De manière générale, il convient d'agir rapidement. Aussi, si vous croyez qu'une procédure de grief est justifiée, contactez le CACC sans attendre, par téléphone, au **418 656-2955**, ou par courriel, à cacc@spul.ca.

Les membres du CACC vous aideront à rédiger le grief que vous souhaitez déposer et assureront le suivi avec l'Employeur. Le texte du grief contient un exposé succinct, mais précis, de l'objet de la mécontente et des mesures de redressement souhaitées. Il est adressé à la vice-rectrice ou au vice-recteur aux ressources humaines et aux finances. Le grief est également mis à l'ordre du jour de la réunion suivante du comité paritaire des relations du travail. Ce comité est constitué de représentantes et représentants de l'Employeur et du Syndicat. Il se réunit une fois par mois (clauses 8.2.11 à 8.2.13).

LE RECOURS À L'ARBITRAGE

Si le comité paritaire des relations du travail ne parvient pas à une entente satisfaisante pour le règlement du grief, le désaccord est constaté et le Syndicat demande l'arbitrage (clauses 8.2.14 à 8.2.17 - et chapitre 8.3). 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 avec leurs procureurs respectifs afin d'explorer des pistes de solution pour arriver à un règlement à l'amiable satisfaisant aux parties concernées. Si aucun accord n'est trouvé, le processus suit son cours. Des auditions au cours desquelles les parties (par la voix de leurs procureurs ou procureurs) exposent leur version des faits ont

alors lieu. La professeure ou le professeur ayant déposé le grief est représenté par une procureure ou un procureur du SPUL et accompagné par un membre du CACC. 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 avant que l'arbitre rende sa décision. La procédure d'arbitrage est longue, et il n'est pas rare qu'il s'écoule plus d'un an entre le début de la procédure de grief et le moment où l'arbitre rend sa décision.

LES PROCÉDURES DE GRIEFS ACCÉLÉRÉES

Lorsque la nature de la contestation exige des délais de traitement plus brefs, la convention collective prévoit que les griefs sont traités selon une procédure accélérée. Ainsi, les griefs portant sur le plancher d'emploi, la charge de travail, le harcèlement, la suspension sans traitement ou le congédiement sont traités selon cette procédure (clause 8.3.16). Le cas spécifique de l'arbitrage dans le cas d'un refus d'avancement dans la carrière est traité par les clauses 8.3.11 à 8.3.15.

LE SERVICE DE SOUTIEN AUX PROFESSEURES ET PROFESSEURS

Si vous vivez des difficultés professionnelles ou personnelles, vous pouvez faire appel au service de soutien aux professeures et professeurs du SPUL pour vous aider, et ce, en toute confidentialité.

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

cacc@spul.ca

Service de soutien aux professeures et professeurs

418 654-4721 (confidentiel)

Spul.ca/soutien-aux-professeur-e-s