

La ligne générale

Bulletin d'information du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski

Novembre 2022
INFO-NÉGO

La présente Ligne générale vise à vous informer de l'état d'avancement des négociations en vue du renouvellement de notre convention collective.

Situation difficile à la Table de négociation

De récents événements ont miné le climat des négociations en vue du renouvellement de la convention collective échu le 31 mai dernier. Pour bien comprendre la situation, le comité exécutif estime important d'exposer aux membres du SPPUQAR un récapitulatif des événements.

Une requête syndicale des plus légitimes

Considérant le contexte économique du moment, les demandes à incidence financière n'ont pas été priorisées lors des deux dernières négociations (en 2016 et en 2018). Ce faisant, un fossé s'est creusé entre nos conditions salariales et celles des professeur.e.s des autres universités.

Par conséquent, depuis le début des négociations en cours, la partie syndicale rappelle constamment à l'Administration l'importance qu'elle accorde aux demandes à incidence financière.

Le comité de négociation a d'ailleurs fortement insisté pour les exposer avant le mois de novembre, et ce, afin que l'Administration puisse les considérer dans le cadre de sa mise à jour budgétaire. Ainsi, ces demandes ont été présentées lors de la rencontre de la Table de négociation du 27 septembre.

Lors de la rencontre subséquente tenue le 18 octobre, l'Administration a demandé aux représentants du SPPUQAR de lui revenir lors de la prochaine rencontre avec ses disponibilités pour le trimestre d'hiver 2023.

Le 4 novembre, l'Administration débutait la 8e séance de négociation en mentionnant devoir annuler deux ren-



contres prévues au mois de novembre et de décembre. De son côté, la partie syndicale a mentionné souhaiter connaître à quel moment l'Administration sera en mesure de lui revenir sur les demandes à incidence financière avant d'établir un calendrier de négociation au trimestre d'hiver 2023, une requête qui lui apparaissait des plus raisonnables.

Des accusations de mauvaise foi

À la suite de cette requête, les représentant.e.s de l'Administration ont manifesté leur souhait de mettre fin à la rencontre de négociation en prétextant le mauvais climat de discussion. Ils ont également prétendu que le comportement de la partie syndicale frôlait la mauvaise foi.

Trois jours plus tard, l'Administration a transmis au Syndicat un courriel dans lequel elle l'accusait expressément de contrevenir à l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi. Elle y mentionnait aussi ne pas vouloir négocier sous la « menace » et l'« ultimatum ».

Le comité exécutif du SPPUQAR considère ces accusations très graves, complètement disproportionnées et nullement fondées dans les circonstances.

Il convient de mentionner que le 8 septembre dernier, lors de la deuxième rencontre de la Table négociation, l'Administration avait posé un ultimatum en forçant le Syndicat à surseoir à un arbitrage prévu depuis plus d'un an en octobre 2022, à défaut de quoi les négociations seraient interrompues. Afin de ne pas nuire indument à l'avancement des négociations qui venaient de commencer officiellement, le Syndicat avait alors accepté de surseoir à cet arbitrage.

La réponse de la partie syndicale

En réaction à ces accusations de mauvaise foi, la partie syndicale a jugé nécessaire de répondre à l'Administration en lui demandant de se rétracter et d'indiquer au SPPUQAR une date où elle serait en mesure de lui revenir sur les demandes à incidence financière. Cette demande est toutefois demeurée sans retour. La partie syndicale a donc décidé d'écrire une seconde lettre à l'Administration pour lui mentionner que, dans le contexte, il ne serait pas productif de tenir la rencontre prévue le 11 novembre. Le SPPUQAR a suggéré de transmettre à l'Administration par écrit les demandes syndicales devant initialement être abordées à cette rencontre. Le SPPUQAR a aussi proposé à l'Administration de faire la même chose, et ce, afin de ne pas nuire à l'avancement des négociations.

L'obligation de négocier de bonne foi, c'est quoi?

Le Code du travail ne prescrit aucune manière précise de négocier, mais impose aux parties de commencer les négociations et de les poursuivre avec diligence et bonne foi. Cette obligation s'applique dès le début des négociations jusqu'à la conclusion d'une convention collective. Cette obligation s'applique même en cas de grève ou de lock-out.

Cette obligation est fondamentale dans le processus de négociation collective. Son non-respect rend d'ailleurs la partie fautive susceptible de sanctions civiles et pénales.

Cela n'oblige pas les parties à s'entendre ni à déposer des projets de textes de convention collective. Cela n'empêche pas non plus une partie à négocier de façon serrée à partir de positions fermes ni n'impose de modalités (en personne, par courriel) de négociation.

En fait, le non-respect de l'obligation de négocier de bonne foi se traduit soit par un refus pur et simple de négocier, soit par une absence de diligence à le faire.

Le non-respect de l'obligation de négocier de bonne foi peut notamment se matérialiser par :

- Le défaut de se présenter aux rencontres de négociation;
- La formulation de conditions ou de demandes préalables à satisfaire pour accepter de négocier;
- Diverses manœuvres pour retarder les rencontres;
- Le refus de considérer les demandes de l'autre partie ou de formuler des contre-propositions;
- La formulation de propositions objectivement déraisonnables au regard des normes et des pratiques chez l'ensemble des employeurs ou dans le secteur d'activités concerné;
- Le refus de formaliser dans un écrit une entente clairement intervenue sur le contenu de la convention collective; ou
- Le refus de donner suite à une entente de principe.

Une demande de conciliation: l'Administration tente une porte de sortie

Le lendemain, à savoir le 10 novembre, l'Administration répond au SPPUQAR ne pas croire que des échanges par courriels constituent le meilleur mode de négociation. L'Administration informe également le SPPUQAR qu'elle a fait une demande de conciliation auprès du ministère du Travail.

La conciliation, c'est quoi?

Le Code du travail prévoit que l'une ou l'autre des parties peut, à tout stade des négociations, demander au ministre du Travail de désigner un conciliateur pour les aider à parvenir à une entente. Le ministre doit alors désigner un conciliateur.

Les parties sont alors obligées d'assister à toutes les réunions auxquelles le conciliateur les convoque. L'absence pure et simple d'une partie convoquée à une séance de conciliation la rendra susceptible d'une condamnation pénale. Malgré l'intervention d'un conciliateur, l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi subsiste.

Des négociations au ralenti !

Au regard des récents événements, la situation actuelle semble quelque peu irréaliste et les conséquences sont de ralentir le processus de négociation.

Il convient de rappeler que le Syndicat a transmis son avis de négociation le 25 janvier 2022. En vertu du Code du travail, les négociations ont donc officiellement débuté à cette date. L'Administration avait alors argumenté ne pas avoir les ressources pour entreprendre les négociations. Ainsi, les négociations n'ont débuté réellement que le 31 août 2022 soit plus de 8 mois plus tard.

De plus, les représentants de l'Administration siégeant à la Table de négociations y participent en surplus de leur tâche normale, déjà bien chargée.

Que faire maintenant?

Considérant la situation actuelle, il est nécessaire de montrer une forte mobilisation. Si vous supportez les demandes syndicales qui visent notamment à un ajustement adéquat de nos salaires et de nos autres conditions de travail, votre participation à la prochaine assemblée générale est d'autant plus importante.

**L'assemblée générale aura lieu
demain le mercredi 16 novembre
2022 à 15 h.**

**Nous vous invitons à y participer
en grand nombre.**

**Cette rencontre aura lieu en
ZOOM.**