

Le 30 mars 2017

Aux membres du CEPTI,

Indépendamment des propositions d'un groupe de collègues de la Faculté de droit qui vous ont été transmises le 28 mars 2017, j'aimerais vous soumettre une proposition concernant le pouvoir de faire des règlements à l'Université, que ce soit par le biais de l'AU universitaire (AU) ou du Conseil. Je précise que certains collègues de la Faculté s'y opposent, alors que d'autres auraient souhaité disposer de davantage de temps pour y réfléchir.

Mon objectif est d'attirer l'attention de votre Comité sur l'importance de certains enjeux et sur la nécessité de réfléchir à des solutions innovatrices plutôt que de maintenir le statu quo. La proposition présentée ci-dessous est sans aucun doute perfectible et critiquable, mais elle a le mérite d'être pragmatique. Elle me semble mériter discussion.

Pour des raisons historiques, à l'Université de Montréal, les règles concernant les conditions de travail se trouvent pour partie dans les textes adoptés par l'AU ou le Conseil de l'Université, pour partie dans les conventions collectives, parfois avec une duplication des textes. Pour celles qui sont adoptées par le Conseil, l'harmonisation avec la convention collective peut être effectuée par le Conseil suite à une négociation avec le SGPUM. Dans le cas de l'AU, par le passé, les professeurs ont été appelés à voter ces modifications avant que le conflit potentiel avec la convention collective ne soit réglé. Cela a contribué au climat d'affrontement qui nuit au bon fonctionnement de cette institution. En outre, les conditions de travail sont discutées ou font l'objet de décisions dans une multitude de forums (entre autres, l'AU, ses comités, les tables de négociations des conventions collectives et les comités créés par celles-ci, les comités universitaires pouvant imposer des sanctions, les arbitres de grief). En revanche, les normes édictées par l'AU ont le grand avantage de pouvoir bénéficier aux employés non syndiqués ou aux cadres universitaires qui sont temporairement exclus d'une unité de négociation. Elles s'appliquent aussi aux étudiants. De manière générale, les règlements peuvent prévoir des sanctions importantes. Ils doivent être mieux coordonnés avec les conventions collectives.

Il est nécessaire d'amorcer un processus de révision consistant à intégrer les normes propres aux relations de travail dans les conventions collectives. La proposition ci-dessous permettrait aux parties de remplacer la réglementation universitaire par les dispositions de leur convention collective, sans qu'elles soient obligées de le faire. Le pouvoir réglementaire continuerait de s'appliquer aux personnes non syndiquées et, si la direction et un syndicat le souhaitent ou ne parviennent pas à s'entendre, aux salariés régis par une convention collective. De manière générale, les pouvoirs de l'AU devraient être précisés par les statuts plutôt que par une loi de l'Assemblée nationale, afin de permettre leur révision en tant que de besoin.

Au départ, les textes actuels demeureraient tous en vigueur. À l'avenir, un règlement ne pourrait plus entrer en conflit avec une disposition d'une convention collective ou modifier la portée de celle-ci. Au fur et à mesure de l'intégration des normes réglementaires ou autres dans une nouvelle convention collective, celle-ci pourrait prévoir que le texte correspondant cesse de s'appliquer aux professeurs. Toutefois, il pourrait demeurer nécessaire de laisser un rôle important aux institutions universitaires, même si leurs pouvoirs affectent les conditions de travail des salariés.

Par ailleurs, la convention collective actuelle conclue avec le SGPUM prévoit ce qui suit :

DG 1.01 Les parties conviennent que pour la durée de la présente convention collective, toute modification ou toute addition aux règlements de l'Assemblée universitaire, lorsqu'elle touche les professeurs visés par la présente convention collective devra, avant d'être mise en vigueur, faire l'objet d'un consentement écrit des parties aux présentes.

Cette disposition pourrait cesser de s'appliquer si une entente à ce sujet n'intervient pas lors des négociations portant sur la prochaine convention collective. La proposition ci-dessous rendrait permanent le principe de cet article, en lui donnant une portée accrue et en prévoyant des modalités de mise en œuvre différentes.

Dans cette perspective, l'article 7 de la Charte de l'Université devrait être modifié en y ajoutant les phrases en italiques ci-dessous :

7. L'administration générale de l'université relève des corps universitaires suivants :

- a) le conseil;
- b) le comité exécutif;
- c) l'AU universitaire;
- d) la commission des études.

Ces corps exercent leurs pouvoirs conformément aux statuts.

À compter de [insérer ici la date d'entrée en vigueur de la loi modifiant la Charte], aucune disposition d'un règlement adopté en vertu des pouvoirs conférés par la présente loi ou par les statuts ne peut entrer en conflit avec une disposition d'une convention collective ou modifier la portée de celle-ci. S'il respecte cette condition, ce texte peut toutefois affecter les conditions de travail des salariés.

Un différend portant sur l'existence d'un tel conflit ou d'une telle modification est tranché par un arbitre de grief. Si la sentence conclut qu'il existe un tel conflit ou une telle modification, la disposition du règlement en question cesse de s'appliquer aux salariés dont les conditions de travail sont déterminées par la convention collective visée par le grief.

Une convention collective peut prévoir qu'une disposition d'un règlement cesse de s'appliquer, en tout ou en partie, aux salariés qu'elle régit, dès son entrée en vigueur. Dans l'intervalle, les règlements en vigueur le [insérer ici la date d'entrée en vigueur de la loi modifiant la Charte] continuent de s'appliquer à ces salariés.

À cette condition, la suppression du pouvoir de l'AU d'adopter les règlements concernant la discipline universitaire et d'en surveiller l'application (art. 20 c) de la Charte) me semblerait acceptable. Ce pouvoir pourrait aussi être intégré dans les Statuts. Dans la mesure où les membres indépendants du Conseil sont présélectionnés par un Comité de nomination constitué conformément à la proposition des professeurs de la Faculté de droit du 28 mars 2017, il devrait être beaucoup plus difficile de modifier les statuts sans l'accord de l'AU. En effet, si le nombre de voix opposées à cette modification devait excéder le quart des membres du Conseil, celui-ci ne pourrait passer outre à l'opposition de l'AU (art. 34 du projet actuel).

Pour en revenir à la discipline, peu importe qu'il soit adopté en vertu de la Charte ou des statuts, le règlement actuel demeurerait en vigueur tant et aussi longtemps que la Direction et le SGPUM ne se seraient pas entendus sur son remplacement. Une autre façon de procéder serait de conclure une entente avec le SGPUM, lors de la négociation de la convention collective ou par une lettre d'entente, afin d'approuver une éventuelle modification du règlement actuel par l'AU, ce qui éliminerait toute possibilité de conflit avec la convention collective. Plus généralement, bien que cela ne soit pas indispensable, afin de prévenir des débats à l'avenir, une convention collective pourrait préciser quels pouvoirs conférés par les statuts affectent les conditions de travail sans entrer en conflit avec elle ou modifier sa portée. De toute manière, en cas de désaccord, un arbitre de grief pourrait être saisi de la question.

Je demeure à votre disposition si vous souhaitez me rencontrer et explorer plus avant cette proposition.

Cordialement,

Michel Morin