

Les syndicats et la gouvernance universitaire

Dr Larry Savage
Université Brock

Deux arguments clés

- La gouvernance collégiale est soumise à une pression très élevée en raison des pressions internes et externes qui pèsent sur les universités
- La préservation d'une gouvernance collégiale efficace repose de plus en plus sur des associations de personnel académique solides

Gouvernance collégiale

- Une forme particulière de prise de décision partagée
 - Sur le plan académique : conception des programmes d'études, développement des programmes, création de centres, d'unités et d'instituts de recherche, et, plus généralement, définition de la politique académique
 - Sur le plan du personnel : recrutement, renouvellement et évaluation du personnel académique et des cadres supérieur.e.s, selon les besoins
- Collégiale ≠ convivial
- La gouvernance collégiale est mise à rude épreuve
 - Pressions externes exercées par le gouvernement et les intérêts des entreprises
 - Pressions internes exercées par le bureau des gouverneurs et les cadres supérieur.e.s

Le paradoxe des syndicats et de la gouvernance universitaire

- La création des syndicats de personnel académique au Canada a été perçue par plusieurs comme une menace existentielle à la gouvernance collégiale
- Paradoxalement, les associations de personnel académique sont devenues l'une des rares sources de pouvoir qui restent pour défendre une gouvernance collégiale solide et efficace
 - Les syndicats ont recours aux négociations collectives pour garantir la consultation, la négociation, la représentation et la prise de décision conjointe sur une série de questions
 - Les syndicats ont recours à des procédures de réclamation juridiquement contraignantes pour contester les abus de pouvoir de l'administration et les violations des principes de gouvernance collégiale
 - Les syndicats peuvent préserver la gouvernance collégiale en organisant et en mobilisant activement leurs membres pour qu'elles et ils occupent des postes clés au sein des services, et en luttant pour renforcer les structures de gouvernance collégiale

Structures à l'Université Brock

Gouvernance universitaire

- Système « bicaméral » de gouvernance universitaire : Bureau de gouverneurs + Sénat
- Les professeur.e.s à temps plein sont majoritaires au sein du Sénat
- Président.e et vice-président.e élu.e.s par l'assemblée

Brock University Faculty Association

- Syndicat accrédité
- Regroupe l'ensemble des professeur.e.s et des bibliothécaires à temps plein au sein d'une seule unité de négociation
- Certains droits de participation, de consultation et de négociation prévus dans la convention collective
- L'organisation syndicale active au-delà de la convention collective

Exemples d'articles dans la convention collective

- **Article 4 Politiques et pratiques**

- 4.06 : Si, de l'avis de l'université, une nouvelle politique ou pratique proposée, ou une modification de celle-ci, a une incidence sur les conditions d'emploi des membres, cette politique ou pratique doit être négociée avec le syndicat avant sa mise en œuvre... Si une partie de la nouvelle politique ou pratique, ou de la modification de celle-ci, est en contradiction ou en incompatibilité avec la convention collective, c'est la convention collective qui prévaut.

- **Article 12 Droits et responsabilités des membres**

- 12.02 : L'université et le syndicat reconnaissent l'importance de la consultation et de la participation des membres aux processus de sélection visant à pourvoir les postes de direction académique. Les membres ont le droit de siéger aux comités de sélection pour les postes de direction ainsi que pour les postes de vice-doyen.ne.s et de bibliothécaires universitaires adjoint.e.s, conformément à la politique de l'université régissant ces recrutements. Dans la mesure du possible, tous ces comités de sélection doivent compter parmi leurs membres des personnes s'identifiant comme appartenant à des groupes en quête d'équité

- **Lettre d'entente**

- Les parties conviennent que, pendant la durée de la présente convention collective, aucune modification substantielle ne sera apportée à la politique relative à la nomination des administrateur.rices universitaires ni au document de procédures qui s'y rapporte...

Gains concrets au Sénat

- A obtenu du bureau de la présidence que l'établissement de la priorité des programmes universitaires ne relève plus de sa compétence
- A pris le contrôle des décisions relatives à la suspension des programmes
- A obtenu l'instauration d'une date commune pour la remise des notes finales
- A obtenu la garantie que le nombre de postes de professeur.e.s à temps plein au sein du Sénat augmenterait si des postes *ex officio* venaient à être créés
- A fait échouer les recommandations inappropriées en matière de réforme de la gouvernance formulées par un consultant externes dans le cadre d'un examen mandaté par le gouvernement provincial

Par où commencer ?

- Abattre les barrières qu'on s'impose soi-même entre les enjeux syndicaux et ceux du Sénat (bâtir des ponts)
- S'organiser et se mobiliser autour du Sénat en complément de l'action syndicale — et non en remplacement de celle-ci
- Les petites victoires inspirent la confiance pour mener des luttes plus grandes