

Historique d'une lutte syndicale Cégep de Lévis-Lauzon 2009-2016

Un passé reluisant et enviable :

- Peu de griefs syndicaux en 20 ans (avant 2014).
- Modèle de gestion participative mis sur pied à la demande de la direction (Rencontre hebdomadaire vice-président à l'application de la convention collective et DRH, initiative locale sur le double emploi, etc.).
- Implication dans toutes les sphères d'activité pédagogique.
- Plus grand nombre d'ententes locales de la FNEEQ dont certaines qui sont des références dans le réseau collégial.

Histoire d'un désastre

2009	<ul style="list-style-type: none"> • Embauche d'un directeur des études qui a le mandat de remettre le syndicat à sa place, son mandat sera ponctué de crises internes.
2011	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic institutionnel par une firme privée. • Remise du rapport « Pour un nécessaire rééquilibrage des pouvoirs » au président du CA et diffusion partielle des conclusions. • Le directeur des études problématique part avec un parachute doré. • Le rapport conseille : de réformer certaines instances, que le CA ait une gestion « quasi-tutélaire » et de mettre fin à la gestion participative au profit d'une « consultation participative ».
2013	<ul style="list-style-type: none"> • Réforme unilatérale d'une instance locale et sans égard à une entente paritaire (Commission des études) et plainte à la Commission des relations du travail (CRT) ainsi qu'un grief. • Suspension du président du syndicat des professeurs (SPPCLL) par voie d'huissier sous de fausses allégations; on reproche au président d'avoir harcelé un étudiant. Cet étudiant était le président de l'association étudiante et fut rencontré dans le cadre de ses fonctions.
2014	<ul style="list-style-type: none"> • La CRT reçoit la plainte contre le président du syndicat qui est innocenté. • Différentes Cours de justice (Arbitrage, Cour supérieure et Cour d'appel) ordonnent que la Commission des études soit rétablie selon les paramètres de l'entente précédente, ce qui invalide un des éléments principaux du diagnostic institutionnel.
2015	<ul style="list-style-type: none"> • Décision unilatérale de la direction de couper les libérations syndicales à leur minimum de la convention collective (1 ETC plutôt que 3,56 l'année précédente) pour le refus de s'être plié à l'imposition d'un modèle de relation de travail. Ce modèle de relation de travail demandait de diminuer le nombre de griefs, de discuter à l'avance de nos ordres du jour d'assemblée et de consulter la direction avant la publication de journaux syndicaux. • Nouvelle plainte à la CRT pour la 3^e fois pour ingérence dans les affaires d'un syndicat. • Moyens de pression des professeurs à l'automne en parallèle des négociations nationales. • La directrice générale s'exprime sur les ondes d'une radio poubelle pour dénigrer le SPPCLL.
2016	<ul style="list-style-type: none"> • Tentative infructueuse de médiation au Secrétariat du travail. La Direction nous ramène au point de départ en offrant post-médiation un contrôle sur les relations de travail. • Irrespect des pratiques locales, de l'entente concernant la Commission des études et décision unilatérale dans le projet de répartition des ressources. • Factures des libérations syndicales ne respectant pas les termes de la convention collective (environ 40 000 \$ en trop). • Nouvelle plainte au Tribunal administratif du travail pour la 4^e fois pour ingérence, entrave et représailles concernant des manquements allégués au code d'éthique du CA envers le président du SPPCLL et les communications du CA envers tous les employés dans un contexte de négociation.