

SPÉCIAL INFO NÉGO

APRÈS 14 RENCONTRES, DES DIVERGENCES APPARAISSENT

Les négociations pour le renouvellement de notre convention collective ont débuté le 23 avril dernier. Au préalable, le projet syndical¹ avait été adopté par notre Conseil à l'occasion de cinq rencontres qui ont eu lieu aux mois de mars et avril. Depuis, les représentants de l'Employeur et la représentante et les représentants du SPUL ont participé à 14 rencontres à la table de négociation au cours desquelles ils ont pu revoir l'ensemble des projets syndical et patronal. Les membres de notre comité de négociation rapportent que les discussions ont été cordiales et franches. De fait, une grande partie des clauses dites « normatives » nécessiteraient des ajustements mineurs et pourraient faire l'objet d'une entente. Il faut dire que les négociations de 2001 et 2007 avaient été l'occasion de procéder à une réécriture en profondeur de notre contrat de travail et nous pouvions entrevoir un nombre limité de modifications. Comme on le dit parfois dans le jargon syndical, notre convention est « mature »...

Si le nombre de clauses demandant un ajustement paraissait restreint, les dernières rencontres ont été l'occasion de mettre en lumière plusieurs divergences. Sans grande surprise, la plupart des points d'achoppement sont liés aux grands enjeux de la négociation identifiés par le SPUL.

LA VOLONTÉ DE CONTRÔLE

Le projet patronal demande plusieurs modifications à la convention collective qui auraient pour effet d'accroître le contrôle exercé par notre Employeur, notamment en ce qui a trait à notre présence sur le lieu de travail. Par exemple, l'Employeur voudrait que les professeures et professeurs qui s'absentent de leur « lieu normal de travail » pour plus de 48 heures en informent, à l'avance, leur responsable d'unité. Pour les absences de plus de sept jours, l'Employeur désire ajouter des clauses selon lesquelles une professeure ou un professeur devrait obtenir, au préalable, l'autorisation du responsable d'unité. Le SPUL refuse catégoriquement ces demandes de l'Employeur. Du point de vue syndical, les négociations sur ce point seront courtes : pas question d'inclure de telles dispositions dans notre contrat de travail. Il n'en est pas question!

LE PLANCHER D'EMPLOI

Il n'est pas besoin de faire de grandes études pour constater que la charge de travail des professeures et professeurs s'est considérablement accrue. Nous ressentons encore le contrecoup des coupures massives dans les budgets des universités effectuées au cours des années 90. Depuis, nous dispensons plus de cours, nous encadrons un bien plus grand nombre d'étudiantes et étudiants aux 2^e et 3^e cycles et nous faisons plus de recherche. Ainsi, nous sommes moins nombreux pour faire plus de travail.

**Bien que
cordiales, les
discussions ont
fait ressortir
d'importantes
divergences**

1. Disponible pour les membres sur l'Intranet du SPUL intranet.spul.ulaval.ca

C'est pourquoi le SPUL a négocié et obtenu, en 2001, un plancher d'emploi lié aux fluctuations du nombre d'étudiantes et étudiants. En bref, le plancher d'emploi, c'est-à-dire le nombre minimal de professeurs et professeures en poste, dépend des variations du nombre d'EEETP (effectif étudiant équivalent temps plein). Ces dispositions de notre contrat de travail ont pour but d'assurer les ressources professorales minimales pour que notre institution puisse remplir ses obligations. L'Employeur désire revoir ces dispositions. Pour le SPUL, le plancher d'emploi est une caractéristique essentielle de notre convention collective et son maintien est primordial.

LE RÉGIME DE RETRAITE ET LES SALAIRES

La caisse du Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) a subi les contrecoups de la crise des marchés financiers de 2008. Bien que moins affectée que d'autres régimes, notre caisse de retraite a enregistré, en 2008, une perte de 13 %. Même si ces pertes n'ont été constatées qu'à l'occasion de l'évaluation actuarielle au 31 décembre 2010, c'est de manière responsable que les professeures et professeurs membres du SPUL ont accepté, en avril 2010, de surseoir aux augmentations de salaire prévues à notre convention collective pour 2010 et 2011. En agissant ainsi, les membres du SPUL ont pu constituer une réserve leur permettant de faire face à leurs obligations de remboursement du déficit de capitalisation pour les prochaines années. Cette contribution additionnelle (3,01 % des salaires), couplée aux excellents rendements de notre caisse de retraite en 2009 (12 %), 2010 (10 %) et 2011 (10 %), nous permet d'être modérément optimistes quant au renflouement du déficit de la caisse. Contrairement à ce qu'on pouvait lire dans le dernier numéro de *L'actualité* (septembre 2012), les professeures et professeurs membres du SPUL ont agi de manière responsable pour prévenir « le naufrage financier » de leur régime de retraite.

Sans grande surprise, l'Employeur nous demande de reconduire la lettre d'entente pour le remboursement du déficit du RRPPUL, c'est-à-dire

de poursuivre la ponction salariale de 3,01 %. Du point de vue syndical, la reconduction de la lettre d'entente sur le remboursement du déficit actuariel du RRPPUL ne peut être envisagée que si l'Employeur nous propose un rattrapage salarial substantiel. La question salariale semblait pourtant résolue. Durant la course au rectorat, le vice-recteur exécutif et le recteur avaient reconnu que les professeures et professeurs de l'Université Laval méritaient des salaires comparables à ceux des collègues des universités comparables. Pour l'instant, les discussions préliminaires sur la question salariale nous placent bien loin d'un rattrapage. Pour le SPUL, un rattrapage salarial s'impose. Quels que soient les arguments de la partie patronale, nous méritons des salaires comparables à ceux de nos collègues des autres grandes universités. C'est une question de reconnaissance, de compétitivité et de respect.

LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La question de la propriété intellectuelle (PI) constitue un enjeu important de la présente négociation. À l'Université Laval, la propriété intellectuelle est régie par un règlement qui date des années 80. De plus, en vertu de notre convention collective, les modifications au règlement sur la PI nécessitent l'accord du SPUL.

Ainsi, le Conseil universitaire adoptait, en 1999, un nouveau règlement sur la PI, mais celui-ci n'est jamais entré en vigueur, car il n'a pas obtenu l'aval du SPUL. Le règlement actuellement en vigueur, celui des années 80, n'est plus adapté à la réalité d'aujourd'hui. De plus, la question de la propriété intellectuelle a été particulièrement exacerbée avec la multiplication des cours en ligne.

Les deux parties à la table de négociation reconnaissent la nécessité de moderniser le règlement sur la propriété intellectuelle. Toutefois, il y a divergence quant à la façon de procéder. Pour le SPUL, la modernisation du règlement sur la PI passe par la reconnaissance pleine et entière de notre propriété intellectuelle sur les productions réalisées dans le cadre de nos fonctions

**Les différends :
les grands enjeux
attendus par le
SPUL**

professorales. L'Employeur demande plutôt de retirer le droit de véto du Syndicat sur le règlement sur la PI.

LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS ASSOCIÉS ET DE CLINIQUE

La convention collective SPUL-UL comporte des dispositions interdisant la rémunération des professeures et professeurs associés et de clinique. Ces clauses avaient été introduites dans notre contrat de travail afin d'éviter que l'Employeur ait recours à l'embauche de professeures et professeurs contractuels à des fins particulières plutôt que d'embaucher des professeures et professeurs réguliers. De plus, l'interdiction de rémunérer des professeures et professeurs associés et de clinique a pour but de préserver nos prérogatives en interdisant aux autres salariés de l'Université Laval d'exercer les fonctions professorales de recherche et de supervision des étudiantes et étudiants des 2^e et 3^e cycles.

Prétextant un besoin de « flexibilité » accrue et la nécessité que des salariés de l'Université puissent être embauchés comme chargés de cours tout en détenant le statut de professeur associé ou de clinique, l'Employeur désire retirer de notre convention collective les dispositions qui empêchent leur rémunération.

Le SPUL croit qu'il est impératif de maintenir l'interdiction de rémunérer les professeures et professeurs associés et de clinique. Nous croyons que la recherche et la supervision des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs doivent demeurer des prérogatives réservées aux professeures et professeurs. Si l'Université Laval fait face à un besoin accru de compétences professorales, ce besoin doit être comblé par l'embauche de nouvelles et nouveaux collègues et non par la rémunération à la pièce de salariés contractuels ou en

permettant à d'autres salariés de l'Université de faire notre travail.

LA DURÉE DE LA CONVENTION

L'actuelle convention collective avait une durée de quatre ans. L'Employeur insiste pour que la prochaine convention soit d'une durée de deux ans. En fait, comme l'actuelle convention était échue au 1^{er} juin 2012, la prochaine aurait une durée de moins de deux ans. Prétextant l'incertitude liée au régime de retraite, l'Employeur nous demande un contrat qui n'irait pas au-delà de la date prévue de la prochaine évaluation actuarielle du RRPPUL. Cette demande de l'Employeur semble démontrer un manque de confiance envers les professeures et professeurs, comme si nous n'avions pas agi de manière responsable et raisonnable quant au déficit de notre caisse de retraite. Le SPUL tient à une convention d'une durée de quatre ans.

STRATÉGIE OU DIVERGENCE DE FOND?

Les négociations en vue du renouvellement de notre convention collective sont bien entamées et nous pouvons cerner les principaux points d'achoppement. Les propositions de l'Employeur constituent peut-être une stratégie de négociation destinée à obtenir des concessions. Du point de vue syndical, nos demandes sont raisonnables et légitimes et l'Employeur devrait, éventuellement, comprendre qu'elles sont dans l'intérêt de l'institution. Conformément à son habitude, le SPUL demeure ferme dans ses intentions d'obtenir une convention collective respectueuse de ses membres. Le SPUL a une histoire ponctuée de nombreux combats et nous ne reculerons pas si les circonstances exigent une mobilisation plus radicale. Et que l'Employeur soit avisé!

**L'Employeur
demande un contrat
de deux ans;
le SPUL tient à une
convention de quatre ans**

LE MOT DU PRÉSIDENT

UNE NÉGOCIATION COMME UNE RENTRÉE EN DOUCEUR ?

Si la rentrée d'automne se déroule bien, c'est d'abord et avant tout parce que les professeures et professeurs s'en occupent. Responsables du rattrapage de la session de l'hiver dernier et de l'accueil tardif de certains étudiants, les professeures et professeurs ne ménagent pas leurs efforts pour compléter deux rentrées en une. Cours du soir, activités les fins de semaine, périodes d'enseignement allongées, travaux de rattrapage, si les formules sont multiples, elles ont toutes un point en commun : une charge additionnelle pour les professeures et professeurs. Nous avons fait et nous faisons un effort collectif important pour que chacune de nos étudiantes et chacun de nos étudiants puissent poursuivre leur parcours universitaire. Nous avons fait et nous faisons un effort collectif remarquable pour que notre institution puisse remplir ses obligations. Ce n'est pas une loi spéciale qui motive les professeures et professeurs, c'est simplement l'attachement à nos étudiantes et étudiants et à NOTRE Université. Et ce n'est pas parce que les professeures et professeurs n'ont pas de travail. Notre surcharge est bien connue. De plus, l'automne, c'est le début de l'année scolaire, mais c'est aussi la saison des demandes de subventions et des multiples dates limites...

Dans la même période, à la table de négociation, des divergences apparaissent : la volonté de contrôle tatillon et les désaccords sur le plancher d'emploi, les salaires, la rémunération des professeurs associés et de clinique, la propriété intellectuelle et la durée de la convention collective. Pourtant, encore une fois, les professeures et professeurs, ceux-là mêmes qui font que l'Université Laval est une grande Université, ont fait un effort exceptionnel pour LEUR institution. On en vient à se demander si l'Administration Brière est consciente de notre rôle et de notre valeur. Certains diront qu'il s'agit d'une stratégie de négociation et qu'il faut laisser le temps aux pourparlers. D'autres, qu'il faut commencer à se mobiliser pour, encore une fois, faire front et exiger de notre Employeur ce qui devrait nous être consenti d'office : des conditions de travail raisonnables. Pourtant, nos négociations devraient se dérouler à l'image de cette rentrée d'automne; elles devraient être l'occasion pour notre Employeur de nous montrer sa considération, son attachement. D'ailleurs, il faudra bien que l'Employeur se ravise et comprenne que nos demandes sont dans l'intérêt de notre institution. Nous aurions simplement souhaité que, pour une fois, notre Employeur soit aussi raisonnable que nous le sommes...

Yves Lacouture

Le *SPULTIN* est publié par le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

Yves Lacouture, **PRÉSIDENT**
 Marcel R. Boulay, **TRÉSORIER**
 Margot Kaszap, **SECRÉTAIRE**
 John G. Kingma, **VICE-PRÉSIDENT**
 Yvan R. Leanza, **VICE-PRÉSIDENT**

Adjointes administratives
 Lucie Blouin et Lucie Hudon

Le SPUL
38 années de collégialité,
de solidarité et d'équité

Pavillon Alphonse-Desjardins
 2325, rue de l'Université, bureau 3339
 Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6

Téléphone : 418 656-2955
 Télécopieur : 418 656-5377
 Courriel : spul@spul.ulaval.ca
 Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.

**Nos demandes
 sont dans
 l'intérêt de
 l'institution**