



SOMMAIRE

	Page
Partage de tâche et de salaire	1
Rencontre avec les professeurs	3
Offre d'emploi	4

PARTAGE DE TÂCHE ET DE SALAIRE

Dans le plan quinquennal institutionnel présenté récemment par le Recteur de l'Université on mentionne que 50% du corps professoral devra être remplacé d'ici dix ans. Je voudrais apporter ma contribution pour aider à résoudre ce problème de façon efficace et en faisant profiter toutes les parties en cause. Voici ma suggestion.

Les professeurs qui s'en vont à la retraite sont pour la plupart des titulaires ou des agrégés. En conséquence, leur niveau de salaire est assez élevé. Afin d'éviter que le niveau de leur pension de retraite ne soit trop faible, ils doivent rester le plus longtemps possible au travail car la rente croît avec le nombre d'années de service (2% jusqu'à un maximum de 70%). Toutefois, ceux-ci voudraient bien faire l'expérience progressive de la retraite au lieu d'une coupure brusque qui est souvent fatale pour celui qui la vit.

Actuellement l'Université propose une diminution progressive du salaire et en principe aussi de la tâche. En pratique cela est beaucoup plus problématique. Je propose au contraire que l'Université, conjointement avec le professeur, utilise une fraction du salaire de ce dernier pour accroître la disponibilité de service. Ainsi un professeur pourrait disposer d'un assistant à plein temps à partir d'une

partie de son salaire (par exemple de 20 à 40%) et d'une partie de ses octrois de recherche. À titre d'exemple, mon salaire est de l'ordre de 85 000 \$ par an. Le salaire de 35 000 \$ de mon assistant pourrait être payé avec 17 000 \$ tiré de mon salaire et 18 000 \$ de mes octrois de recherche. Grâce à ce manège l'Université disposerait de services professionnels équivalant à 6 jours et demi par semaine au lieu de cinq, (quatre de moi et deux et demi de mon assistant) de plus mon assistant pourrait continuer à faire de la recherche sur mes projets pendant les deux jours et demi restant. Notons que le gain de productivité pour l'Université serait de 30%. Ma perte réelle ne serait pas de 17 000 \$, puisque mon taux marginal d'imposition serait de 30%. Ma perte réelle ne serait pas de 17 000 \$, puisque mon taux marginal d'imposition est voisin de 50%. Toutefois l'Université devra contribuer au régime de rente collectif les montants appropriés afin de maintenir le niveau final de ma rente de retraite à une valeur équivalente à ce que j'aurais obtenu si j'avais continué à travailler à plein temps.

Dans des étapes ultérieures, je pourrais disposer d'un jour et demi puis de deux jours de congé avec réduction correspondante de mon salaire permettant ainsi le paiement total de mon assistant et même d'engager éventuellement des chargés de cours.

Une des principales raisons qui m'a motivé à suggérer un tel projet est l'accroissement significatif de ma qualité de vie au travail qui en découlerait. Elle résulterait d'un partage du travail qui profiterait à tout le monde.

J'en bénéficierais par la réduction de ma période de travail. Mon assistant verrait son sa-

laire ne plus dépendre exclusivement des aléas de l'obtention des octrois de recherche et il aurait la possibilité d'être évalué sur des tâches qui lui permettraient de postuler avec expérience à un poste de professeur d'Université.

Si l'Université le souhaite, cet assistant pourrait être aidé dans ses expériences d'enseignement tant par le professeur senior qu'il remplace que par le service des ressources pédagogiques et même éventuellement par la Faculté des sciences de l'éducation.

L'accroissement de ressources professorales mérite d'être souligné et explicité. Dans le premier cas de figure; une réduction du temps de travail du professeur senior d'une journée par semaine, on passe de cinq journées d'activités professorales antérieurement à neuf journées d'activités professorales (constituées de quatre journées du professeur senior et de cinq journées de l'apprenti-professeur). La tâche à réaliser étant celle qu'aurait le professeur senior dans ses attributions normales comme professeur plein temps. La répartition de ces neuf journées d'activités professorales se faisant en fonction des sources de financement. En gros le professeur senior apporte 40% du salaire de l'apprenti-professeur via sa propre perte de salaire, un autre 40% via ses octrois de recherche et pour sa part l'Université fournira 20% par ses contributions au fond de pension et aux autres régimes d'assurances collectives tant pour le professeur senior que pour l'apprenti-professeur.

Le transfert de tâche du professeur senior à l'apprenti-professeur pourrait être, par exemple, l'enseignement d'un cours de premier cycle (représentant 20% de la tâche normale du professeur senior i.e. un jour par semaine). L'apprenti-professeur pourrait se voir accorder un jour et demi par semaine pour la réalisation de cette tâche ainsi qu'une demi journée pour perfectionner ses connaissances en pédagogie universitaire. Deux jours par semaine de l'activité de l'apprenti-professeur devraient être consacrés à la recherche définie par le professeur senior puisque ce sont les octrois de recherche de ce dernier qui payent une partie significative du salaire de l'apprenti-professeur. La cinquième journée de l'apprenti-professeur serait disponible pour réaliser des activités selon le bon vouloir de l'Université via l'unité facultaire ou départementale appropriée. Par exemple l'apprenti-professeur pourrait être

invité à montrer comment il entend s'intégrer dans le plan triennal de l'unité.

La parrainage de l'apprenti-professeur par le professeur senior assurerait un transfert utile et efficace d'expertise tant dans le domaine de l'enseignement que dans celui de la recherche car c'est le professeur senior qui aura choisi l'apprenti-professeur qui pourra éventuellement lui succéder si l'assemblée départementale en juge à propos lorsque le professeur senior se retirera.

Le fait que le professeur senior sélectionne l'apprenti-professeur avec lequel il partagera sa tâche crée chez lui une motivation à bien faire fonctionner ce régime de partage de tâche et de rémunération. L'apprenti-professeur pour sa part sera motivé parce qu'il verra croître ses chances de devenir professeur en montrant ses capacités tant d'enseignant que de chercheur. L'Université via l'unité concernée y gagnera aussi grâce à la flexibilité qu'elle obtiendra en terme de ressource humaine et d'évaluation des candidats aux futurs postes.

Un second cas de figure beaucoup plus près de la réalité serait constitué par une réduction de deux jours par semaine du temps de travail du professeur senior. Dans ce cas le salaire que pourrait toucher l'apprenti-professeur serait porté de 35 000 \$ à 52 000 \$ ce qui correspond au salaire d'un adjoint en début de carrière. Dans ce cas 52 000 \$ proviendrait de 40% du salaire du professeur senior soit 34 000 \$ et de 18 000 \$ d'octroi de recherche. L'accroissement de disponibilité de travail serait de trois journées d'activités professorales car on passe de cinq journées d'activités professorales antérieurement à huit journées d'activités professorales (constituées de trois journées du professeur senior et de cinq journées de l'apprenti-professeur).

Le transfert des tâches du professeur senior vers l'apprenti-professeur pourrait être similaire au cas de figure analysé précédemment auquel viendrait s'ajouter le partage des responsabilités dans la direction des étudiants gradués. Il y aurait aussi les tâches de recherche à accomplir puisqu'une partie du salaire en provient. L'Université disposerait encore une fois d'une journée par semaine pour faire accomplir des tâches à son gré puisqu'elle devrait contribuer à payer les fonds de pension et autres régimes.

Rappelons en terminant les principaux avantages de ce projet de partage des tâches et du salaire par des professeurs souhaitant accroître leur qualité de vie.

- flexibilité de gestion des ressources humaines sans accroissement des coûts;
- motivation chez les professeurs senior parce qu'ils deviennent partie prenante dans la réduction de leurs tâches et salaire;
- motivation chez les candidats au professorat car ils auront la possibilité d'être évalués objectivement avant d'être sélectionnés;
- possibilité pour le département d'évaluer sur place les candidats au poste de professeur;
- accroissement de la qualité de vie au travail pour les professeurs senior;
- partage du travail et du revenu;
- possibilité de formation des nouveaux professeurs;
- augmentation des ressources professorales;
- parrainage et transfert d'expertise.

Texte de Marcel Baril

RENCONTRE AVEC LES PROFESSEURS

Rencontres avec les professeurs et professeures détenteurs et détentrices d'un contrat initial

À l'automne 1994, deux membres du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL), dont le président, rencontreront les professeurs et professeures en probation qui détiennent un contrat initial. Ces rencontres ont pour but de favoriser des contacts informels entre des nouveaux membres du SPUL. Elles visent aussi à sensibiliser les nouvelles professeures et les nouveaux professeurs au contenu de la convention collective mais surtout à échanger sur les modalités d'intégration de ces professeurs et professeures comme sur les défis auxquels sont confrontés les membres du SPUL.

Ces rencontres se feront en groupe de 5 à 8 personnes à l'occasion d'un petit déjeuner ou d'un déjeuner offert par le SPUL. Une tren-

taine de rencontres sont prévues entre le 22 août et le 14 octobre 1994. Au cours de ces rencontres, des informations sur le SPUL seront transmises. Les échanges porteront principalement sur la promotion, la charge de travail, les conditions de travail, les avantages sociaux, l'unité de rattachement et les défis actuels du syndicalisme en milieu universitaire.

Les professeurs et professeur/e/s invité/e/s à participer à l'une de ces rencontres sont prié/e/s d'entrer en communication avec le secrétariat du SPUL (656-2955) pour indiquer le moment qui leur convient le plus dans la cédule des rencontres prévues (voir cédule). Le lieu et l'heure précise de la rencontre leur seront confirmés le plus rapidement possible.

CÉDULE DES RENCONTRES

PD = Petit déjeuner
D = Déjeuner

AOÛT

22	PD	D
23	PD	D
25	PD	D
29	PD	D
30	PD	D

SEPTEMBRE

1	PD	D
6	PD	
8	PD	
9	PD	
13	PD	
15	PD	
16	PD	
20	PD	
22	PD	
27	PD	
29	PD	
30	PD	

OCTOBRE

4	PD	
6	PD	
7	PD	
11	PD	
13	PD	
14	PD	

Comité exécutif

OFFRE D'EMPLOI

LE SYNDICAT DES PROFESSEURS ET
PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL EST
À LA RECHERCHE D'UNE PERSONNE
COMPÉTENTE POUR COMBLER LE POSTE
SUIVANT:

AGENTE DE SECRÉTARIAT

Description: sous l'autorité du Comité exécutif, l'agente de secrétariat effectue divers travaux ayant trait au traitement de textes, au traitement de la correspondance, à la tenue de livres-comptables, à la réalisation d'opérations facilitant le déroulement des activités courantes et à l'application de directives administratives. L'agente recherchée se verra notamment confier la mise en état du centre de documentation et la saisie de données informatisées.

Exigences: un DEC en secrétariat ou l'équivalent; une excellente maîtrise de la langue française écrite et parlée, connaissance de la langue anglaise; une habileté à travailler aux différents logiciels de traitement de texte, de base de données, de chiffriers électroniques et de comptabilité sur ordinateur Macintosh; autonomie, efficacité, sens de l'organisation et capacité à partager le travail; minimum huit ans d'expérience sur le marché du travail.

Une très bonne connaissance du milieu universitaire et une connaissance du milieu syndical sont des atouts déterminants.

Durée: poste permanent

Rémunération et avantages sociaux:

selon la convention collective

Lieu de travail:

Sainte-Foy

N.B. Le générique féminin est utilisé sans connotation discriminatoire, aux seules fins d'alléger le texte.

Toute personne intéressée par ce poste est priée de faire parvenir au SPUL son curriculum vitae avant le 31 août 1994, à l'attention de:

Clermont Dupuis, secrétaire du SPUL
Syndicat des professeurs et professeures de
l'Université Laval
Bureau 6410, Pavillon Casault
Université Laval
Sainte-Foy
G1K 7P4

SERVICE SPÉCIAL D'AIDE

Les personnes intéressées peuvent rejoindre au numéro **654-4721** l'un/e ou l'autre des professeur/e/s membres du comité dont les noms suivent : François Doré, Jean Leahy et Pierrette Lévesque.