



SPULTIN et publications

**Conseil syndical
Sections syndicales**

Comités internes

**Assemblée
générale**

Statuts

**Convention collective
Guide d'application**

**Régime de retraite
Prévoyances collectives**

Fédération et autres sites

LE SPULTIN

LE BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

5 novembre 2001 / volume 12 / No 24

Spécial négo

Et pourtant, la semaine avait bien commencé...

En 48 heures, dimanche et lundi de la semaine de lecture, un accord de principe était intervenu sur trois des quatre enjeux : le rôle des professeurs et professeures dans l'Université, le plancher d'emploi et la charge de travail. Puis vint mardi.

Le prix de cet accord de principe était, et demeurait, un congé de cotisation à notre régime de retraite à la hauteur de 50 millions de dollars sur une période d'au moins cinq ans. Il nous est demandé de faire un " don " afin d'aider notre Université à équilibrer son budget, engagement qu'a pris l'Employeur devant son Conseil d'administration et consigné dans son contrat de notre performance.

Pourquoi le vice-recteur nous demande-t-il de poser ce geste ? Parce que, contrairement aux régimes en place dans d'autres universités (exemple : l'Université de Montréal), il ne peut, unilatéralement, puiser dans les surplus du régime de retraite. Parce que, contrairement à toutes les autres universités, à Laval, le régime appartient aux professeurs et professeures. Parce que les professeurs et professeures ont obtenu, en

échange du premier congé de cotisation en 1998, le contrôle de leur régime de retraite.

L'enjeu de la présente négociation est le suivant : en échange de la signature patronale à l'accord de principe intervenu, le SPUL devra, de plein gré, accorder ce congé de cotisation de 50 millions de dollars. Non seulement doit-il convaincre les cotisants membres du SPUL mais sa décision forcerait aussi les cotisants des autres syndicats de professeurs et professeurs (médecine dentaire, médecins cliniciens, professeurs et professeurs de langue), qui ne sont pas en négociation, à contribuer leur quote-part, soit 10 des 50 millions de dollars.

Deux questions se posent : quels seront les bénéfices pour nous et quels seront les bénéfices pour l'Employeur ? En d'autres mots, à quoi va servir ce congé de cotisation ?

Mais auparavant il faut savoir à quoi servent les cotisations à notre régime de retraite. Elles servent à assurer les rentes des professeurs et professeurs déjà à la retraite; elles servent à assurer la rente des professeurs qui prendront leur retraite ; elles servent à assurer à la professeure ou au professeur qui change d'employeur la transférabilité de sa contribution à un nouveau régime de retraite. Afin de maximiser les rentes, les contributions sont investies et ces investissements sont gérés comme n'importe quel portefeuille. Et comme tout portefeuille, il faut jouer avec prudence surtout en des périodes d'incertitude et de volatilité, comme présentement.

Donner un congé de cotisation à l'Employeur signifie pour chaque professeure et professeur l'équivalent d'un don moyen de 35 000 \$, à même sa cotisation à son régime de retraite ou l'équivalent d'une année et demie de rente. Non seulement s'agit-il d'un joli don mais d'un don " sous pression " car, faut-il le rappeler, la signature patronale à l'accord de principe qui est toujours sur la table (c'est-à-dire qui peut être retiré ...) est conditionnelle à l'obtention du congé de cotisation.

Lorsque vous demandez un don, le donneur veut savoir pourquoi vous avez besoin d'argent. L'Employeur nous dit qu'il a besoin de ce congé de cotisation pour équilibrer son budget des cinq prochaines années, soit environ 10 millions de dollars par année. Quand vous lui demandez comment il absorbait les déficits des années passées - car ce déficit est récurrent, d'autres diront structurel -, il répond que le gouvernement y pourvoyait, en puisant dans son programme d'aide. Pourquoi ne continuerait-il pas à le faire ? Réponse évasive de l'Employeur : se pourrait-il que le contrat de performance soit en cause?

Quand vous lui demandez à quelles dépenses déficitaires va-t-il consacrer notre argent, l'Employeur répond : afin de rencontrer les obligations financières qui découlent de l'accord de principe qui est toujours sur la table de négociation. En d'autres mots, l'Employeur demande à ses professeurs et professeurs membres du SPUL et autres de financer, à hauteur de 10 millions de dollars par année, nos hausses salariales,

l'engagement de ses futurs professeurs et professeures (plancher d'emploi) et, advenant le cas, leurs primes de marché. Bref, nous lui donnons l'argent de notre régime de retraite pour qu'il nous le verse, en partie, sous forme de hausse salariale dont environ la moitié ira en impôts.

Et quand vous lui demandez comment, à la lumière des déficits récurrents, il entend équilibrer son budget d'ici cinq ans, la réponse est, encore, évasive. Car il refuse de s'engager, et surtout d'engager les futures administrations, à ne pas redemander, dans cinq ans, un nouvel " effort " de notre part. Il refuse de s'engager à assurer les jeunes professeures et professeurs qu'ils n'auront pas à subir une augmentation de leurs cotisations au régime de retraite afin de bénéficier d'une rente équitable. Il refuse, et l'on peut comprendre, parce qu'il n'a ni l'autorité morale ni les marges de manœuvre nécessaires pour s'engager.

Toute comparaison est boiteuse et parfois injuste, mais force nous est de penser que faire ce " don " à l'Employeur, c'est comme faire don à un joueur compulsif qui utilisera l'argent dans l'espoir de se sortir de son déficit en continuant à jouer à la roulette (russe?).

[Accueil](#) | [Spultin](#)
[Convention collective](#) | [Guide d'application](#) | [RRPPUL](#) | [Prévoyances collectives](#)
[Assemblée générale](#) | [Conseil syndical](#) | [Sections syndicales](#)
[Comités internes](#) | [Statuts](#) | [FQPPU et autres sites](#)

Pour tout renseignement supplémentaire, communiquez avec [Lucie Hudon](#)