



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

22 février 2001 / volume 12 / No 6

Spécial négo

Un projet patronal décevant

Le 9 février dernier, les représentants de l'Employeur ont déposé la dernière tranche des propositions patronales. Rappelons qu'une première tranche avait été déposée le 8 décembre 2000, une deuxième tranche le 16 janvier 2001 et une troisième tranche le 30 janvier 2001. En outre, le 19 décembre 2000, les représentants de l'Employeur déposaient une demande de congé de cotisation patronale au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL). Ce n'est que maintenant, soit huit mois après le dépôt à la table de négociation du projet syndical, que la partie patronale fait enfin connaître l'ensemble de ses positions.

Le Comité de négociation du SPUL a entrepris une analyse de toutes les clauses

contenues dans le projet patronal. Nous constatons qu'il y a entre les deux projets des écarts à la fois très nombreux et importants. À ce moment-ci, il est trop tôt pour vous présenter une analyse détaillée de tous les enjeux de la présente négociation. Nous sommes toutefois en mesure de décrire les écarts entre les positions syndicales et patronales sur des questions telles que le rôle de l'assemblée de l'unité, le rôle des professeures et professeurs, le plancher d'emploi, la charge de travail, la propriété intellectuelle et la rémunération globale.

Le rôle de l'assemblée de l'unité et le rôle des professeures et professeurs

Plusieurs demandes du projet syndical sont fondées sur le respect des professeures et professeurs, et sur un principe déjà reconnu dans la convention actuelle, à savoir que les professeures et professeurs doivent jouer " un rôle prépondérant " dans le fonctionnement de l'université.

Par exemple, dans les cas de scission et de fusion d'unités, le projet syndical exige que les modifications proposées fassent l'objet d'une véritable consultation et reçoivent un vote favorable de la majorité des personnes touchées avant d'être mises en œuvre. Dans le cas de la nomination du responsable de l'unité, le projet syndical demande que la personne nommée à ce poste obtienne au préalable un vote favorable de la majorité des membres de l'unité. Procéder à une scission ou à une fusion d'unités lorsque la majorité des personnes qui devront vivre avec les conséquences de cette décision y sont opposées ou nommer un responsable d'unité qui n'obtient pas l'appui de la majorité des membres de l'unité ne nous semble pas des exemples de saine gestion, respectueuse des personnes.

Le projet syndical prévoit aussi que les unités devront élaborer un plan d'évolution de leurs effectifs professoraux, plan qui fasse état notamment du nombre de professeures et professeurs nécessaires pour assumer les responsabilités qui incombent à l'unité, des domaines d'enseignement et de recherche privilégiés pour chacun des postes de professeurs, ainsi que des priorités en matière d'attribution de postes et d'engagement. De plus, lors de l'attribution d'un poste de professeur, le projet syndical considère que l'unité est la mieux placée pour en décrire le domaine d'enseignement et de recherche.

Plusieurs clauses du projet syndical précisent la durée des délais à respecter dans diverses procédures afin de s'assurer que des suites concrètes sont données dans un laps de temps raisonnable.

Pour sa part, le projet patronal réduit considérablement le rôle de l'assemblée de l'unité

et des professeures et professeurs, même par rapport à ce que prévoit la convention actuelle. Les assemblées sont consultées, mais l'Employeur est ensuite libre d'agir comme bon lui semble. Les propositions patronales écartent également tous les délais qui s'appliquent à l'Employeur, ce qui lui permettrait dans les faits de neutraliser toute décision de l'assemblée qu'il jugerait inopportune. Dans le projet patronal, la direction des programmes de formation et la direction des centres de recherche ne sont plus réservées aux professeures et professeurs. Dans la convention actuelle et dans le projet syndical, " les fonctions universitaires relèvent des professeures et professeurs "; dans le projet patronal, " les professeures et professeurs s'acquittent des fonctions universitaires ". Cette opposition illustre le ton du projet patronal qui réduit le rôle du professeur à celui d'un simple exécutant.

Le plancher d'emploi et la charge de travail

Pour bien comprendre les demandes syndicales, rappelons brièvement la notion et le pourquoi du plancher d'emploi. Depuis 1983, l'Employeur et le syndicat ont convenu que pour remplir sa mission, notamment en matière d'enseignement et de recherche, l'université devait compter sur un nombre suffisant de professeures et professeurs. Le plancher d'emploi fixe donc le nombre minimum de professeures et professeurs nécessaires pour assurer une formation de qualité aux étudiantes et étudiants.

Rappelons que depuis 1995-1996 la population étudiante à l'Université Laval est demeurée presque constante. En effet, l'effectif étudiant total a fluctué entre 34 886 et 36 630, alors que l'effectif en équivalence au temps plein (EEETP) a varié entre 25 643 et 26 859 (Source : Projet de convention de développement institutionnel, tableau 1, 15 novembre 2000). La répartition de l'effectif étudiant entre le premier cycle et les deuxième et troisième cycles est elle aussi demeurée stable. Pendant ce temps, le nombre de professeurs de carrière qui assument l'enseignement et l'encadrement des étudiantes et étudiants a diminué de près de 300. Il en résulte inévitablement une importante surcharge de travail pour les collègues en poste, ce qui affecte la capacité des professeures et professeurs d'assurer une formation de qualité.

En l'absence de clauses qui balisent la charge de travail de chaque professeure et professeur, le plancher d'emploi garantit qu'il y aura suffisamment de professeures et professeurs pour assurer une formation de qualité et un encadrement adéquat aux étudiantes et étudiants. Le projet syndical considère que le niveau de ressources professorales nécessaires doit tenir compte de l'évolution de l'effectif étudiant et des revenus de fonctionnement de l'université. Il prévoit aussi qu'un poste attribué doit être effectivement comblé dans un délai raisonnable. En proposant des clauses de convention collective plus claires et plus précises à ce chapitre, les demandes syndicales veulent respecter l'esprit du plancher d'emploi, garantir les ressources professorales qui

constituent une base essentielle au développement de l'université et permettre à chaque professeure et professeur de réaliser efficacement et avec professionnalisme sa charge de travail.

Curieusement, le projet patronal, qui convient que " les ressources professorales constituent la base du développement de l'université ", écarte toutes les clauses relatives au plancher d'emploi. En l'absence de telles clauses, le nombre de professeurs de carrière pourrait continuer à diminuer de plusieurs centaines sans que les collègues qui demeurent en poste puissent y faire quoi que ce soit, sinon assumer la surcharge de travail qui en résulterait.

C'est peut-être pour cette raison que le projet patronal propose que la ou le responsable d'unité puisse exiger de chaque professeure ou professeur qu'il ou qu'elle donne des cours pendant les trois sessions de l'année universitaire et cela sans son consentement. La ou le responsable pourrait aussi attribuer à chaque professeure ou professeur un cours ou une activité pédagogique les fins de semaine ou les jours fériés, encore une fois sans son consentement. De plus, l'Employeur propose que la ou le responsable de l'unité puisse modifier en tout temps la charge de travail d'une professeure ou d'un professeur, avec ou sans son accord, même après l'adoption de la charge de travail par l'assemblée de l'unité.

La propriété intellectuelle

Le domaine de la propriété intellectuelle englobe des champs tels que les inventions, les brevets et la création d'œuvres littéraires ou artistiques. Les règles qui s'appliquent à la commercialisation de la propriété intellectuelle font forcément partie des conditions de travail des professeures et professeurs. C'est pour cette raison que le projet syndical reproduit en annexe le règlement sur la propriété intellectuelle et qu'il estime qu'il ne doit pas être modifié de façon unilatérale par l'Employeur.

Le projet patronal écarte toute clause et toute référence à la propriété intellectuelle. Contrairement à ce qui prévaut dans la convention collective actuelle, ceci signifie que cette question relèverait dorénavant du seul droit de gérance de l'Employeur.

La rémunération globale

Les principales composantes de la rémunération globale sont le traitement, la cotisation de l'Employeur au RRPPUL et la participation de l'Employeur au financement des

assurances collectives. Les professeures et professeurs ont subi un gel complet des salaires entre 1992 et 1999. Il en est résulté une perte de pouvoir d'achat de l'ordre de 12 %. C'est pourquoi le projet syndical propose d'augmenter l'échelle des traitements du même pourcentage au 1^{er} décembre 1999. Il propose aussi, pour les années futures, que l'échelle des traitements augmente au même rythme que l'indice des prix à la consommation afin d'éviter une répétition de ce que nous vivons depuis 1992. Pour ce qui est des assurances collectives, le projet syndical propose que l'Employeur assume le coût de l'assurance salaire, de l'assurance vie de base et de l'assurance santé individuelle. Les modifications proposées ont pour objectif d'assurer une meilleure équité au plan de la rémunération globale et assurer un réel pouvoir d'attraction dans un marché hautement concurrentiel.

Pour la période du 1^{er} décembre 1999 au 30 novembre 2001, les échelles des traitements contenues dans le projet patronal sont celles que le vice-recteur a décidé d'appliquer en 1999-2000 et en 2000-2001. Contrairement à ce que prévoit la convention actuelle et la lettre d'entente du 18 juin 1998, les pourcentages d'indexation qui ont produit ces échelles sont inférieurs aux paramètres d'indexation des masses salariales du MEQ et à l'indexation obtenue par les salariés du Front commun. Les deux premières échelles des traitements du projet patronal font actuellement l'objet d'un grief, tant pour les pourcentages que pour les dates d'application.

Pour la période du 1^{er} décembre 2001 au 30 novembre 2003, les pourcentages d'augmentation des échelles proposés par la partie patronale varient considérablement selon les classes et les échelons. Dans un grand nombre de cas, les augmentations sont inférieures à ce que prévoit la convention actuelle et la lettre d'entente du 18 juin 1998, soit 2,5 % pour chacune des deux années. Les plus fortes augmentations iraient aux professeures et professeurs assistants qui sont, pour le moment, au nombre de cinq. Les professeures et professeurs agrégés, de l'échelon 7 à l'échelon 16, de même que les professeures et professeurs titulaires, de l'échelon 11 à l'échelon 15 et de l'échelon 25 à 30, obtiendraient une augmentation légèrement supérieure à ce que prévoit la convention actuelle et la lettre d'entente du 18 juin 1998. Au total, si l'inflation est de l'ordre de 3 % par année d'ici novembre 2003, la plupart des professeures et professeurs, avec le projet patronal, subiraient une perte additionnelle de leur pouvoir d'achat. Il est évident que la perte de pouvoir d'achat subie entre 1992 et 1999 ne serait en aucune façon annulée. Accepter la proposition patronale, c'est accepter un appauvrissement permanent.

Par ailleurs, le projet patronal propose une réduction sensible de sa participation au financement des prévoyances collectives. Il veut également s'approprier une partie des surplus accumulés à ce chapitre, surplus qui font partie de la rémunération globale des années antérieures.

Pour tenir compte du contexte de concurrence et de compétitivité, le projet syndical

propose que l'Employeur puisse verser des primes de marché, à condition de respecter des règles qui exigent équité et transparence. Le projet patronal écarte toutes les règles et toutes les exigences laissant place à l'arbitraire le plus complet.

Dans un élan d'originalité et de cohérence, le projet patronal propose de réduire la rémunération globale de chaque professeure et professeur de 8,5 % par année pendant cinq ans sous la forme d'un congé de cotisation patronale au RRPPUL. En contrepartie de la générosité attendue des professeures et professeurs, il promet d'augmenter " les ressources mises à la disposition des facultés — l'équivalent de 3 % de la masse salariale des professeures et professeurs — de manière à ce que les facultés puissent faire les choix les plus appropriés pour l'amélioration des conditions de travail des professeures et professeurs ". En d'autres mots, il propose de faire un saupoudrage discrétionnaire d'une somme un peu inférieure à 3 millions de \$ dans les budgets d'appoint des facultés afin que les doyennes et doyens puissent, entre autres choses, engager d'autres catégories de personnel enseignant, adopter des mesures locales de rémunération en fonction de la performance, mettre en place des primes d'embauche et de rétention et, peut-être, créer quelques postes de professeurs. Vaste programme !

La suite des choses

Dès que le Comité de négociation du SPUL aura terminé son analyse détaillée de l'ensemble des propositions patronales, des discussions sérieuses devraient enfin pouvoir s'engager à la table de négociation.

W W W

[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](#)