



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

## À propos de la crise financière de l'Université Laval

La question de la crise financière de l'Université Laval était à l'ordre du jour du Conseil syndical du 29 janvier 1999. Après avoir entendu une analyse faite par James Pottier, les membres du Conseil ont fait état de la dégradation croissante des conditions de travail et de la qualité de la formation universitaire. On trouvera ci-dessous le texte de l'analyse de la crise et une synthèse des propos des délégués et déléguées au Conseil syndical.

### Une première analyse de la crise financière

James Pottier

#### Introduction

Voici quelques éléments d'une première analyse de ce qu'il convient d'appeler la crise financière de l'Université Laval, version 1999. Deux facettes de cette crise financière seront traitées : le contexte historique de la crise et les objectifs du Plan de redressement de la situation financière adopté par le Conseil d'administration de l'Université Laval.

#### 1. Le contexte historique de la crise financière

La crise financière de 1999 est la cinquième crise que vit l'Université

Laval depuis le début de la décennie.

La première crise financière survient au printemps de 1992. L'Employeur annonce alors qu'il est dans l'impossibilité de verser la hausse prévue de l'échelle des salaires de 4,5% au 1er juin 1992, à cause du déficit inacceptable que cela provoquerait. Le SPUL s'engage alors dans une négociation qui aboutit à une modification de la convention collective de 1990-1993 et à la signature de la convention collective de 1993-1996. Au total, le SPUL accepte que la hausse de l'échelle des salaires au 1er juin 1992 soit de 3% seulement, mais obtient des gains d'une valeur supérieure à 1,5% des salaires au chapitre du fonds de soutien aux activités académiques, des prévoyances collectives et de la retraite.

Notons qu'il n'y a eu aucune hausse ni indexation de l'échelle des salaires depuis juin 1992.

La deuxième crise de la décennie se produit à l'été 1993 lorsque le gouvernement du Québec adopte une loi qui exige une diminution des masses salariales de 1% dans le secteur public et parapublic. Le SPUL prend alors l'initiative d'une négociation avec l'Employeur et obtient que la diminution de la masse salariale imposée aux salariés de l'Université se fasse au moyen d'une diminution de la cotisation patronale au Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL). Conséquence de cette négociation : les salaires bruts ne sont pas touchés, pas plus que les rentes des professeurs et professeures qui partent à la retraite.

La troisième crise financière survient en 1995-1996. À l'époque, la population étudiante est à la baisse, de 29 279 étudiants en 1993-1994 à 26 144 étudiants en 1995-1996. En outre, des compressions importantes sont annoncées dans les secteurs de l'éducation et de la santé. Le SPUL s'engage à nouveau dans une négociation. La convention collective de 1996-1999 maintient l'échelle des salaires. Elle comporte une diminution du plancher d'emploi, diminution équivalente à celle de la diminution de la population étudiante. Elle bonifie sensiblement le RRPPUL et les conditions de départ à la retraite. Elle permet au SPUL de décider seul de la disposition des surplus actuariels du RRPPUL pour les années 1997 à 1999.

La quatrième crise financière est celle de 1997-1998. En novembre 1997, l'Employeur adopte un plan de redressement de la situation financière, invoque une lettre d'entente et demande la réouverture de la convention collective de 1996-1999. D'après les estimations du SPUL, les demandes de l'Employeur représentent des concessions monétaires de l'ordre de 23 millions \$. La négociation débute en décembre 1997. Une entente est signée en juin 1998. Cette entente accorde un prêt à l'Employeur sous la forme d'un congé de cotisation patronale au RRPPUL pendant une année, du 1er juin 1998 au 31 mai 1999. Elle prévoit que le remboursement du prêt prend la forme d'une hausse temporaire des échelles de salaires de 1,5% pendant cinq ans, du 1er juin 1998 au 31 mai 2003. En prime, le SPUL obtient le pouvoir de décider seul de l'utilisation des surplus actuariels du RRPPUL pour toutes les années futures.

La cinquième crise financière, celle de 1998-1999, commence en décembre dernier avec une réunion extraordinaire de tous les administrateurs de l'Université Laval afin de discuter de la situation financière et d'obtenir des suggestions quant aux mesures à prendre. Le 20 janvier 1999, un document intitulé "Assainissement de la situation financière de l'Université Laval" est soumis au Conseil d'administration. Le lendemain, le recteur annonce, en conférence de presse, l'adoption d'un Plan de redressement de la situation financière de l'Université Laval qui prévoit, pour les cinq prochaines années, des réductions de dépenses de 74 millions \$. Lorsqu'on lit les manchettes des journaux, on a une impression de déjà vu.

Quel bilan peut-on tirer des nombreuses négociations survenues depuis 1992? Un grand principe a constamment guidé l'action du SPUL. Ce principe, c'est celui du maintien de la rémunération globale, en dépit des crises financières. Dans les faits et contrairement à ce qui s'est passé dans d'autres universités québécoises, la rémunération globale a été maintenue, l'échelle des salaires est demeurée inchangée et le plancher d'emploi n'a pas diminué plus rapidement que la population étudiante.

Il faut cependant reconnaître que l'absence d'indexation de l'échelle des salaires depuis 1992 signifie une érosion du pouvoir d'achat des salaires de l'ordre de 10% entre 1992 et 1999. Comme les salaires du secteur privé ont augmenté plus rapidement que l'inflation, cela signifie qu'il s'est créé, au fil des années, un écart souvent supérieur à 20% entre les salaires des professeurs et professeures et les salaires comparables du secteur privé. Il s'est aussi produit une détérioration évidente des autres conditions de travail.

## **2. Les objectifs du Plan de redressement de la situation financière**

Le Plan de redressement de la situation financière, adopté par le Conseil d'administration de l'Université Laval le 20 janvier 1999, est un document comptable qui s'insère dans une opération de relations publiques. Il contient un grand nombre d'éléments qui sont de l'ordre du discours, de l'ordre de l'image, de l'ordre de la persuasion, de l'ordre de la manipulation et même de l'ordre de la propagande. Il est donc important de lire chacune des phrases du plan d'action avec un regard critique, en sachant que le vrai peut se mélanger avec le faux, qu'il peut y avoir plein de choses qui ne sont pas dites et qu'il n'y a pas forcément cohérence dans le discours.

Visiblement, les principaux objectifs de cette opération de relations publiques sont les suivants :

1. convaincre le gouvernement d'assurer un meilleur financement des universités;
2. persuader l'opinion publique que les administrateurs de l'Université Laval sont de bons gestionnaires;
3. convaincre les salariés de l'Université Laval et leurs syndicats

respectifs de sacrifier une partie importante de leur rémunération passée, présente et future.

Considérons successivement ces trois objectifs.

Depuis quelques années, le discours gouvernemental donne à penser que les compressions des subventions versées aux universités sont justifiées, qu'il s'y fait des dépenses inutiles et excessives et que les administrateurs tardent à "faire le ménage" et à corriger une situation de gaspillage.

En affirmant que "L'Université Laval s'attaque à son déficit", que "l'Institution réduira ses dépenses de 74 millions\$ en cinq ans" et qu'il est possible de faire tout cela "sans transformer le déficit financier en déficit intellectuel", les administrateurs de l'Université Laval reconnaissent indirectement qu'il y a encore beaucoup de gaspillage. En somme, le discours de l'Employeur vient confirmer le discours gouvernemental. Son plaidoyer en faveur du "rétablissement du financement gouvernemental " est loin d'être convaincant.

Passons au deuxième objectif. De deux choses, l'une: ou bien les coupures annoncées correspondent à des dépenses vraiment inutiles et excessives, ou bien elles correspondent à des dépenses indispensables à une formation universitaire de qualité. S'il s'agit de dépenses inutiles et excessives, l'Employeur, en annonçant son Plan de redressement, fait la preuve de son peu de compétence. En effet, il démontre qu'il a beaucoup tardé à supprimer des dépenses inutiles et qu'il a fait une mauvaise gestion des deniers publics. S'il s'agit de dépenses indispensables à une formation universitaire de qualité, la situation est pire encore. L'Employeur contribue alors directement à l'apparition d'un "déficit intellectuel" croissant, tout en le niant.

Il est facile de démontrer que les coupures budgétaires successives ont déjà créé et continuent à créer un "déficit intellectuel" considérable.

Par ailleurs, le discours de l'Employeur semble fondamentalement dominé par des préoccupations d'équilibre comptable à court terme. Comment se fait-il que l'Employeur est incapable de dire, dans un langage simple et susceptible d'être compris par le citoyen moyen, ce qu'est l'Université Laval, ce que fait l'Université Laval et pourquoi elle doit avoir un financement adéquat?

De façon évidente, le Plan de redressement cherche à convaincre les salariés de l'Université Laval et leurs syndicats respectifs de sacrifier une partie importante de leur rémunération passée, présente et future. Pour une deuxième fois en moins de 15 mois, l'Employeur se dit incapable de respecter les engagements qu'il a pris en 1996. Triste époque que celle où même les administrateurs de l'Université Laval en viennent à considérer comme normal de ne pas tenir leurs engagements et de remettre sans cesse en cause les contrats conclus.

Il est intéressant de comparer les demandes exprimées par l'Employeur et les ententes négociées depuis 1992. Dans tous les cas, il y a des écarts considérables entre les demandes initiales et le contenu des ententes conclues. Cette fois encore, aucune des principales mesures proposées dans le Plan de redressement et qui visent directement les professeurs et les professeures ne peut être mise en oeuvre sans l'accord du SPUL.

Des collègues s'inquiètent peut-être de la demande de congé de cotisation de l'Employeur au RRPPUL. Rappelons que tous les avoirs du RRPPUL, y compris les surplus actuariels, font partie de la rémunération passée des professeurs et professeures.

Le plancher d'emploi et le budget de l'Annexe A sont des matières régies par la convention collective. Les clauses ayant trait à ces questions ne peuvent donc pas être modifiées unilatéralement par l'Employeur. Quant aux baisses de salaire pour les employés gagnant plus de 35 000 \$ par année, il est difficile, pour le moment, d'y voir autre chose qu'une menace maladroite.

En somme, il n'est pas évident que les principaux objectifs du Plan de redressement pourront facilement être atteints. À maints égards, cette cinquième crise financière ressemble aux crises précédentes.

### **Dégradation croissante des conditions de travail et de la qualité de la formation universitaire**

Les membres du Conseil syndical ont ensuite échangé sur les réactions et les attentes des professeurs et professeures.

Les commentaires des délégués et déléguées ont fait ressortir clairement que les mesures proposées dans le Plan de redressement de la situation financière de l'Université, et peut-être encore davantage l'attitude du recteur, ne feront qu'accroître la détérioration des conditions de travail et la qualité de la formation universitaire. Les professeurs et professeures ont l'impression de littéralement porter l'Université à bout de bras depuis quelques années. La fatigue, le stress, le découragement et l'indifférence s'installent pendant que la qualité de la formation diminue. Le ras-le-bol se généralise.

L'augmentation substantielle de la charge de travail des collègues au cours des dernières années réduit sensiblement leur disponibilité à l'égard des étudiants et étudiantes. Toujours plus de travail. Toujours moins de ressources pour réaliser ce travail. Un délégué déclare : "mes étudiants se plaignent de ne plus me voir; ma famille aussi." Un autre demande: "que couper que l'on n'a pas déjà donné?".

Plusieurs jeunes collègues, notamment les subventionnés, remettent en question leur choix de carrière et songent sérieusement à quitter l'Université Laval. La vision qu'ils avaient d'une carrière professorale ne correspond pas aux conditions actuelles de l'exercice de la profession.

Les professeurs et professeures constatent jour après jour que la qualité de la formation universitaire baisse. Dans plusieurs départements, des cours de travaux pratiques ont été amputés ou tout simplement éliminés. Les programmes sont de plus en plus rigides. Dans certains cours le nombre de travaux écrits a été réduit de moitié, faute de ressources pour en assurer la correction et le suivi.

Une partie substantielle des conditions de travail n'est pas régie par la convention collective. Dans de nombreuses unités on a dépassé la limite de ce qui peut être fait avec les ressources disponibles. Il y a un surmenage qui ne pourra se prolonger encore bien longtemps.

Plusieurs délégués et déléguées se demandent comment l'Université peut espérer recruter davantage d'étudiants et d'étudiantes aux cycles supérieurs, tout en réduisant l'ensemble des ressources humaines mises à leur disposition, (les budgets et autres services, tel le Centre de production multimédia et la bibliothèque).

Les professeurs et professeures ont beaucoup donné au cours des dernières années. Il semble que ce ne soit jamais assez. La première responsabilité de l'administration de l'Université n'est certainement pas d'équilibrer des budgets à tout prix.

Les membres du Conseil syndical considèrent que le SPUL doit tenir un discours ferme vis-à-vis les demandes de l'Employeur.

Le Comité exécutif entreprendra prochainement une tournée du campus afin de faire le point sur cette question.

Les informations relatives à cette tournée (dates, heures et lieux) vous parviendront dans les prochains jours.

Le président,

Gérald Lemieux

---

[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](#)