

SPÉCIAL INFO NÉGO

DES PROGRÈS APPRÉCIABLES

Depuis la rentrée de l'automne, les négociations en vue du renouvellement de notre contrat de travail se sont poursuivies. Alors que le *SPULTIN INFO NÉGO* du mois de septembre faisait état de divergences, les discussions ont, depuis, permis d'aplanir plusieurs différends et des projets de règlement sont envisageables pour un bon nombre de clauses qui étaient litigieuses. Le présent *SPULTIN* fait état des avancées et de points qui demeurent en discussions après 21 rencontres de négociation.

LES AVANCÉES

LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

La question de la propriété intellectuelle (PI) est un enjeu particulièrement important de nos relations de travail. À l'Université Laval, la PI est régie par un règlement qui date des années 1980 et qui est de moins en moins adapté à la réalité de notre travail dans l'ère des communications électroniques. Les problèmes liés à la PI ont été exacerbés par la multiplication des cours en ligne. Dans le cadre des présentes négociations, les parties ont convenu de la nécessité d'élaborer un nouveau règlement. Rappelons que notre convention collective donne au SPUL un droit de

veto sur toute modification au règlement sur la PI. Les parties conviennent de maintenir cette clause et de créer un comité paritaire qui travaillera à revoir le règlement et en particulier la question des droits d'auteur. Le résultat des travaux serait soumis pour approbation aux instances respectives au plus tard 12 mois après la signature de la convention collective.

LE PLANCHER D'EMPLOI

Les dispositions sur le plancher d'emploi constituent un élément distinctif de notre contrat de travail. Obtenues à l'occasion des difficiles négociations de 1999, ces clauses établissent que le nombre minimal de professeurs et professeurs en poste est lié à la fluctuation des EEETP (effectif étudiant équivalent à temps plein). C'est ainsi que la hausse des inscriptions à l'Université Laval, au cours des dernières années, a entraîné une augmentation substantielle du nombre de professeurs et professeurs en poste.

Les parties à la table de négociation ont convenu de reconduire le principe d'un plancher d'emploi lié à l'effectif étudiant. Alors que le plancher d'emploi était fixé à 1 190 en 2009, il était de 1 252 en 2012 et serait de 1 295 en 2013. Considérant les délais de plus en plus longs lors du recrutement d'une professeure ou d'un professeur,

surtout pour ceux et celles provenant de l'étranger, la vérification du plancher d'emploi s'effectuerait en juin (plutôt qu'en mars) de chaque année et un maximum de 10 % de postes vacants (plutôt que 7 % actuellement) pourrait être considéré. Toutefois, les dispositions qui interdisent l'abolition d'un poste octroyé à une unité pendant une période de 14 mois ainsi que les pénalités monétaires advenant le non-respect du plancher d'emploi seraient maintenues.

LA DURÉE DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La partie patronale s'est finalement rendue aux arguments de notre représentante et de nos représentants et les parties ont convenu d'une convention collective d'une durée de quatre ans.

L'APPRÉCIATION DES COURS

L'Employeur demandait plusieurs modifications aux processus d'appréciation des cours. Bien que les discussions s'orientaient vers un maintien du statu quo sur cette question, l'Employeur insistait pour une réduction de 60 % à 50 % du nombre minimal de répondants pour que le résultat puisse être considéré. Finalement, les représentants de la partie patronale ont accepté la position du SPUL, soutenue par une revue des écrits sur la question et conviennent de maintenir le nombre minimal de 60 % de réponses.

LES CONGÉS PARENTAUX

Les discussions sur cette question ont permis de s'entendre sur une amélioration des congés d'adoption tout en prenant en compte la situation des conjoints de même sexe, le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et une récente décision arbitrale qui statuait qu'il est discriminatoire de prévoir un congé de paternité d'une durée inférieure au congé d'adoption.

DES DISPOSITIONS EN DISCUSSION

LES FRAIS D'ADHÉSION AUX ORDRES PROFESSIONNELS

Le projet syndical de convention collective demande que l'Employeur assume ces frais lorsqu'ils sont requis pour l'enseignement, la supervision des étudiantes et étudiants des deuxième et troisième cycles ou pour l'agrément des programmes. Les représentants de la partie patronale refusent cette demande et les discussions se poursuivent.

LA RÉMUNÉRATION DES PROFESSEURS ASSOCIÉS ET DE CLINIQUE

Le projet patronal demande la possibilité de rémunérer les professeures et professeurs associés et de clinique. Rappelons que la convention collective comporte des dispositions interdisant cette rémunération afin d'éviter que l'Employeur n'ait recours à des contractuels plutôt que d'embaucher des professeures et professeurs

réguliers. L'interdiction vise aussi à préserver nos prérogatives en interdisant aux autres salariés de l'Université Laval d'exercer les fonctions professionnelles de recherche et de supervision des étudiantes et étudiants des 2^e et 3^e cycles.

La partie patronale soutient que ces dispositions sont trop restrictives et qu'elles privent les unités de ressources ponctuelles hautement spécialisées. Les discussions se poursuivent afin de voir comment combler les besoins des unités sans aliéner nos prérogatives.

LA VOLONTÉ DE CONTRÔLE

Le projet patronal demandait d'ajouter à notre convention collective des dispositions visant le contrôle des présences sur le lieu de travail. Pour le SPUL, de telles dispositions étaient totalement inacceptables, car elles nient un aspect essentiel de notre profession. Ayant modifié son approche, la partie patronale maintient une demande d'inclure une clause qui garantit une présence « raisonnable » sur le lieu de travail. Notre représentante et nos représentants continuent à s'opposer à cette demande.

LES CLAUSES À INCIDENCE MONÉTAIRE

Comme dans bien des négociations, les clauses ayant les plus grandes incidences monétaires sont discutées en dernier. Il s'agit des salaires, des primes et de l'exonération des frais de scolarité. Alors que l'Employeur demande une augmentation du plafond des primes, c'est-à-dire la possibilité de verser des primes plus généreuses à un plus grand nombre, le SPUL exige un rattrapage salarial.

Le SPUL fait d'ailleurs du rattrapage salarial une condition à la reconduction de la lettre d'entente sur le déficit de capitalisation du RRPPUL. Conscient de l'effort effectué par les membres pour renflouer la caisse de retraite, le SPUL exige des échelles salariales équivalentes à celles de nos collègues des universités comparables. Nous croyons que la compétitivité de l'Université Laval passe d'abord et avant tout par l'octroi de salaires concurrentiels. De plus, c'est une question de reconnaissance. D'ailleurs, il s'agit simplement de mettre en application, comme promis par l'Administration Brière, le principe du « salaire comparable » à des « universités comparables ». Les discussions sur les clauses à incidences monétaires en sont au tout début...

**Merci à tous les membres
qui ont participé à
l'Assemblée générale
ordinaire du
5 novembre 2012!**

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 Leanza, vice-président

Adjointes administratives:
Lucie Blouin et Lucie Hudon

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

Téléphone : 418 656-2955
Télécopieur : 418 656-5377

Courriel : spul@spul.ulaval.ca
Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Ce document est imprimé sur du papier recyclé