



ENJEUX POUR 1992

Claude Bariteau, président.

Le SPUL a toujours eu à coeur le faire-valoir des activités académiques et institutionnelles de ses membres. Dès sa création en 1975, cette préoccupation était l'une de ses priorités. Elle s'est exprimée, lors de la grève de 1976, par un souci de favoriser la participation active de ses membres aux décisions qui les concernent et de promouvoir un climat de travail propice à l'expression de la liberté universitaire. Plusieurs mesures ont été prises à cette fin. Les modalités de fonctionnement des unités de rattachement en sont une. Les possibilités de recours au grief pour chacune des phases de la probation en sont une autre. Il en est de même des mécanismes associés à l'attribution des charges de travail et à la sélection des candidats et candidates aux postes de professeur/e/s.

Avec le temps, surtout après des années marquées par des préoccupations visant à rendre l'Université Laval attrayante et compétitive pour les professeur/e/s grâce à des salaires convenables, un plancher d'emploi corrigeant des charges excessives, un régime de retraite adapté à la fonction professorale et une équité dans le classement des professeur/e/s, des activités du SPUL peuvent maintenant se tourner vers des considérations plus académiques.

Depuis la première convention collective en 1976, le ratio professeur-e-s/étudiant-e-s a crû d'année en année, les activités de recherche et de publication ont constamment été à la hausse et le nombre d'étudiant/e/s gradué/e/s a plus que triplé. Parallèlement, une politique d'embauche de chargé/e/s de cours a vu le jour et, dans certaines unités, le recours à ce personnel contourne les balises que le SPUL avait jugé bon de définir dès la première convention collective. Aussi, dans plusieurs unités, des professionnel/le/s de recherche font carrière et des professeur/e/s subventionnel/le/s ont été embauché/e/s. Enfin, deux groupes d'employé/e/s se sont développés à un rythme surprenant: les professionnel/le/s membres de l'APAPUL et les cadres intermédiaires.

Ces changements ont modifié la façon dont s'organisait la vie académique à la fin des années '70. Si, à l'époque, le ou la professeur/e avait tout de l'homme ou de la femme orchestre, aujourd'hui, certaines de ses activités d'hier sont réalisées par d'autres personnes et celles-ci revendiquent, depuis, une plus grande autonomie. C'est le cas des professionnel/le/s de recherche et des chargé/e/s de cours comme c'est le cas aussi des professionnel/le/s et des cadres intermédiaires à l'emploi de l'université Laval. Du coup, s'amenuise l'emprise des professeur/e/s sur la vie académique.

Plusieurs indices incitent à penser que cet amenuisement s'accentuera. Il y a des pressions externes, notamment des organismes subventionnaires ou du Ministère de la science et de l'enseignement supérieur, qui vont dans ce sens. Mais il y a surtout des orientations nouvelles qui prennent forme à

l'Université et dont le déploiement produit des effets structurants. On les retrouve dans les projets de modulation des tâches, de création d'instituts et de centres multidisciplinaires, dans ceux visant à renflouer les fonctions des responsables d'unité ou, encore, dans la mise sur pied de services-supports aux professeur/e/s tant pour la recherche que l'enseignement.

Un tel déploiement peut-il être identifié comme une stratégie patronale visant à contourner les forces syndicales et à déqualifier la main-d'oeuvre? À l'Université Laval, ce genre de réflexion, tout existant qu'il soit, peut-il s'affirmer? Nos administrateur/e/s sont des collègues qui, pour la plupart, continuent d'enseigner. Aussi, apparaît-il lointain le jour où ces collègues administrateur/e/s pourront être considéré/e/s, par une majorité de professeur/e/s, comme des agents réalisant les visées de la haute administration.

Pourtant, c'est bien ce qui se produit et c'est aussi ce que désire la haute administration. Elle a mis au point un programme de formation à l'administration. Bien sûr, il y a d'autres programmes de formation. Par exemple, il y en a qui ont été créés pour initier les professeur/e/s à leur rôle d'enseignant/e et les y former afin de hausser leur performance en ces matières, notamment en recherche, ce qui, en soit, est très bien mais laisse perplexe sous l'angle du contrôle des professeur/e/s sur ces activités. Quant à l'avenir de l'Université, c'est la haute administration qui en planifie les grands axes et définit les priorités de demain. Évidemment, les diverses composantes de l'Université se prononceront sur ces axes et ces priorités mais, en bout de ligne, le choix sera celui privilégié par la haute administration.

Derrière tous ces changements et les pratiques en cours s'affirme quotidiennement une conception de l'université dont les promoteurs sont des professeur/e/s ayant opté pour une carrière d'administrateur/e/s et aspirant au plus haut échelon. Mieux rémunérées que les professeur/e/s et exemptées de certaines tâches professorales, ces personnes s'affichent tels des gestionnaires et s'estiment les mieux qualifiées à cette fin. Aussi, oeuvrent-elles pour que les administrateur/e/s administrent, les professeur/e/s professent et les étudiant/e/s étudient.

Au cours des dernières années, cette conception de l'université s'est renforcée à un point tel que le projet de restructuration mis de l'avant par le recteur, Michel Gervais, a facilement été adopté en dépit de l'opposition émanant des professeur/e/s de carrière et des étudiant/e/s. Il y a tout lieu de penser qu'elle se manifesterait avec plus de fermeté durant les prochaines années. Tout ou presque est en place à cette fin. Si les professeur/e/s ne défendent pas leur propre conception de l'université, il y a de fortes chances que celle prônée par leurs collègues administrateur/e/s s'enracine partout.

Le Comité exécutif et le Conseil syndical voient, dans ce qui a cours présentement, des enjeux majeurs susceptibles de modifier profondément le statut et le travail des professeurs et professeures. Un comité a déjà été créé pour développer une réflexion en ce sens au SPUL. Personnellement, j'estime que c'est dans cette direction qu'il faudra investir nos énergies durant l'année qui vient, avec l'idée bien en tête qu'il nous importe de concevoir un discours et des pratiques adaptées au contexte nouveau qui nous permettront de participer toujours activement aux décisions qui nous concernent.

Ce discours et ces pratiques différeront probablement de ceux des années '70. Sur l'essentiel, c'est-à-dire la spécificité de l'université et celle du corps professoral, il ne saurait y avoir de divergences majeures. Nous nous devons de travailler en ce sens car nous risquons de laisser derrière nous une université devenue la chose des administrateur/e/s si nous n'affirmons pas, par le biais du syndicat, notre présence là où se prennent les décisions à caractère académique.

L'année 1992 sera, pour le SPUL, celle d'une revalorisation des professeurs et professeures de l'université Laval. Elle donnera lieu à des prises de position en ce sens qui baliseront ce que nous revendiquerons demain.

L'IMPACT PÉCUNIAIRE DE LA RETRAITE

Une préoccupation majeure, lorsque l'on pense à prendre sa retraite, est de savoir quel sera le revenu disponible après la retraite comparativement à celui dont nous disposons avant la retraite. Autrement dit, quelle diminution de revenu occasionnera la prise de la retraite.

Pour aborder cette question, nous avons choisi d'analyser deux situations types. D'abord celle d'un ou d'une professeur/e titulaire marié/e dont le ou la conjoint/e n'a pas de revenu, en faisant l'hypothèse que ce ou cette professeur/e prend sa retraite à 65 ans après 30 ans de service à l'Université et, qu'au cours des trois dernières années, il ou elle était à l'échelon maximal des titulaires. Ultérieurement, nous commenterons la situation d'un ou d'une professeur/e célibataire ou marié/e dont le ou la conjoint/e a des revenus.

1. Professeur/e titulaire marié/e avec conjoint/e sans revenu

Après la retraite

Le revenu de retraite de ce ou cette professeur/e provient de trois sources: le Régime de retraite des professeur/e/s de l'université Laval (RRPPUL), le Régime de rentes du Québec (RRQ) et la Sécurité de la vieillesse du Canada.

Dans le régime de retraite RRPPUL, la prestation de retraite est égale au nombre d'années de service multiplié par 2% et par le salaire moyen des trois meilleures années, diminué de l'intégration au RRQ¹.

Dans ce cas-ci, le salaire moyen de ce ou cette professeur/e qui prendrait sa retraite le 1^{er} janvier 1992 et qui, au cours des trois dernières années, aurait été à l'échelon maximal de sa classe, est de 78 500 \$ pour ses trois meilleures années. Comme ce ou cette professeur/e a 30 ans de service, il recevra donc 60% de 78 500 \$ moins 5 080 \$, soit 42 020 \$.

Du Régime de rentes du Québec, ce ou cette professeur/e recevra la rente maximale soit 7 930 \$². Il ou elle recevra de plus 4 430 \$ de la Sécurité de la vieillesse. Son revenu total avant impôt sera de 54 380 \$ et l'impôt à payer³ de 15 835 \$. Son revenu disponible sera donc de 38 545 \$.

Avant la retraite

Un ou une professeur/e de 64 ans dans la même situation maritale a un salaire brut de 82 560 \$. Nous ferons l'hypothèse que ce ou cette professeur/e verse 2 500 \$ dans un REER. De ce salaire est alors déduit un montant de 10 010 \$ pour les avantages sociaux⁴ et de 26 135 \$ d'impôts sur le revenu. Son revenu disponible est donc de 43 915 \$.

Un ou une professeur/e qui prend sa retraite à 65 ans après 30 ans de service, soit avec une rente normale de 60%, avait un revenu disponible de 43 915 \$ avant la retraite; après la retraite ce revenu

¹ Soit la formule,

Prestation de retraite RRPPUL = [(Années de service x 2% x Salaire moyen) – Intégration au RRQ].

² Au moment où la simulation fut faite, les paramètres du Régime de rentes du Québec pour 1992 n'étaient pas connus, les prestations de ce Régime ont été estimées.

³ Les simulations fiscales ont été faites par l'actuaire du SPUL à partir des tables d'impôt 1991.

⁴ Soit, 930 \$ d'assurances collectives (assurances maladie, salaire mutilation et vie), 895 \$ d'assurance-chômage, 825 \$ de cotisation syndicale, 630 \$ de Régime de rentes du Québec (RRQ) et 6 730 \$ de régime de retraite (RRPPUL).

est réduit à 38 545 \$. Ce montant équivaut à 88% du revenu qui était disponible avant la retraite. La prise de la retraite de ce ou cette professeur/e lui occasionnera donc une diminution de 12% de son revenu disponible.

2. Professeur/e titulaire célibataire ou marié/e dont le ou la conjoint/e a des revenus

En faisant l'hypothèse que ce ou cette professeur/e a une situation d'emploi identique à celle utilisée dans la comparaison précédente et en adaptant les calculs antérieurs à sa situation maritale, nous constatons que son revenu disponible à la retraite sera de 35 700 \$, alors qu'avant la retraite il était de 42 330 \$. L'impact pécuniaire de la prise de la retraite dans cette deuxième situation type est une diminution effective du revenu disponible de 16%.

Ces deux exemples montrent que l'impact pécuniaire de la prise de retraite est beaucoup moins important que ne le laisserait présager le pourcentage déterminant la prestation de retraite. Cela est dû, d'une part, à une diminution du taux d'imposition étant donné que le revenu brut est plus faible et, d'autre part, à une diminution des dépenses reliées à l'emploi.

Enfin, signalons qu'un grand nombre de professeur/e/s retraité/e/s disposent d'autres sources de revenu pendant leur retraite, tels des REER, des revenus d'emploi ou de droits d'auteur, des pensions d'autres régimes de retraite ou, encore, de l'épargne personnelle. Pour ces personnes, l'impact pécuniaire de la prise de retraite pourra différer de ce que nous venons de constater.

PERTES D'EMPLOI

Raymonde Coulombe, Syndicat des maîtres de français langue seconde

Cinq personnes ont été mises en disponibilité. Le Syndicat visé regroupe les membres du personnel enseignant associé de l'université Laval qui se consacrent à l'enseignement du français langue seconde. Ils sont rattachés à l'École des langues vivantes de la Faculté des lettres.

Pour onze des seize maîtres de langue menacés de perdre leur emploi cet automne, la catastrophe ne s'est pas produite. Cependant, cinq d'entre eux ont été mis en disponibilité et ils risquent la mise à pied en mai 1992. Rappelons que le printemps dernier, seize maîtres de langue recevaient des avis de mises en disponibilité. Au cours de l'été, à mesure qu'augmentait le nombre des inscriptions, le vice-rectorat aux Ressources humaines annulait onze des seize avis des mises en disponibilité.

Les activités de promotion menées depuis janvier ont certainement contribué à limiter les dégâts lors de la rentrée et *un certain soulagement* peut se faire sentir au Syndicat des maîtres de français langue seconde. Cependant, la baisse de la clientèle fait encore mal et le comité de relance continue d'explorer les solutions proposées l'hiver dernier. À court terme, le réaménagement de l'année d'engagement, rendu possible par la création d'une nouvelle session mai-juin, permettrait de sauvegarder au moins quatre emplois.

De plus, la mise en place d'un mécanisme permanent de recrutement d'étudiants non francophones devient nécessaire. Jusqu'à présent, nous avons misé sur des envois de matériel publicitaire. Il faudra maintenant organiser des tournées annuelles de promotion dans les universités et collèges canadiens, américains et latinos-américains. Il va sans dire que le personnel actuel de l'École des langues vivantes ne suffira pas à combler ces tâches. Aussi, l'une de nos principales recommandations visera l'engagement d'un responsable de la promotion et du recrutement d'étudiants non francophones.

Voilà donc un aperçu de la situation actuelle. Nous avons bon espoir qu'ensemble, nous traverserons cette période difficile et que, par notre réflexion et nos actions, nous éviterons les mises à pied prévues pour mai 1992.