



À propos du salaire et des autres conditions d'emploi des membres de la direction de l'université Laval

Le 16 mars 1994, le Conseil d'administration adoptait un règlement sur les conditions d'emploi des membres de la direction de l'université Laval : le recteur, les vice-recteurs, les vice-recteurs adjoints et le secrétaire général. Rendu public par le journal *Le Soleil*, ce règlement devint rapidement l'objet de commentaires émotifs empreints d'un certain cynisme. La principale critique portait sur le montant maximum prévu pour le salaire du recteur.

Cet épisode médiatique n'a pas contribué à rehausser l'image de l'université Laval même si le recteur fit une mise au point concernant, d'une part, le gel du salaire des membres de la direction – ce gel fut décidé le 16 mars 1994 – et, d'autre part, le refus de ces derniers de recevoir une prime de rendement pour l'année 1992-1993. La poussière est depuis suffisamment retombée pour laisser place à une réflexion sur ce règlement concernant les conditions d'emploi de la direction de l'université Laval.

Rappel de certains faits

Le règlement de mars 1994 est le dernier document produit par les membres du Comité permanent créé le 23 octobre 1991 avec pour mandat de faire des recommandations au Conseil d'administration sur les conditions d'emploi du recteur et des vice-recteurs. Auparavant, ce Comité, composé de quatre membres du Conseil d'administration, avait produit deux autres documents: un premier approuvé le 22 janvier 1992 et un second, reçu le 16 juin 1993, sur lequel les membres du Comité furent invités à faire des modifications afin que les vice-recteurs adjoints et le secrétaire général soient intégrés à ce règlement.

Les modifications adoptées changent, en fait, certaines dispositions du règlement voté le 13 janvier 1987. Rappelons que le règlement de 1987 comportait deux changements revendiqués depuis longtemps par la communauté universitaire, changements qui concernaient les modalités de réintégration des membres de la direction lorsque leur mandat est terminé. Le premier de ces changements visait à

supprimer tout lien avec un quelconque supplément de traitement; le second, à faire en sorte que le traitement soit celui auquel le ou la professeur/e aurait eu droit en progressant normalement dans l'échelle des traitements. En corollaire à ces changements, le complément annuel de salaire pour le recteur passait de 55% à 85%, celui du vice-recteur exécutif de 40% à 60% et ceux des vice-recteurs sectoriels de 35% à 50% de leur salaire de base, celui-ci étant défini comme correspondant à l'échelon le plus élevé des professeur/e/s titulaires, selon la convention collective.

De façon complémentaire, les membres de la direction pouvaient bénéficier d'une période de recyclage d'une durée maximale d'une année ou recevoir une prime de séparation égale au traitement annuel de base suite à leur réintégration. Bien sûr, les membres de la direction avaient droit à une compensation pour des frais inhérents à leur fonction. Enfin, ils pouvaient bénéficier d'un régime de retraite avantageux s'ils prenaient leur retraite à la fin de leur mandat.

Ce dernier avantage et le fait que des professeur/e/s administrateurs et administratrices ayant quitté leurs fonctions puissent recevoir des rémunérations supérieures à celles prévues dans la convention collective ont toujours été jugés inacceptables par les membres de la communauté universitaire parce qu'ils introduisaient des iniquités sous l'angle des salaires et des rentes de retraite des professeur/e/s. Les changements apportés au régime de retraite le 17 octobre 1991, suite à une entente entre le SPUL et l'université Laval, ont fait disparaître l'avantage du régime de retraite pour les professeur/e/s administrateurs et administratrices.

Dernier point important : en 1987, le règlement sur les conditions d'emploi des membres de la direction avait été adopté par le Conseil de l'université Laval. Depuis, les pouvoirs de ce Conseil ont été transformés suite à la mise en place d'un système bicaméral le 21 août 1991, système qui repose sur deux instances, l'une, le Conseil universitaire, l'autre, le Conseil d'administration dont la majorité des membres ne proviennent pas du corps professoral et sont nommés sur recommandation d'un Comité qui relève directement du Recteur. Or, il appartient maintenant à ce dernier Conseil de régler les conditions d'emploi de la direction de l'université Laval.

Les modifications récentes

Le Comité permanent créé en octobre 1991, soit à peine quelques mois après la mise en place du système bicaméral, devait agir vite car il y avait une élection au rectorat en 1992. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle il fit « porter ses recommandations sur les dispositions du règlement qui lui apparaissaient les moins acceptables », ce qui donna lieu au texte approuvé le 22 janvier 1992.

Ce texte comportait quatre modifications par rapport au règlement de 1987: 1) une prime de performance 2) l'exemption pour le recteur de l'application des normes administratives dans l'usage de ses frais de fonction, 3) une hausse des montants accordés pour ces frais et 4) un changement dans les

modes de rémunération lors de la réintégration en fin de mandat. Cette dernière modification reconduisait une des anomalies décrites par la communauté universitaire. À nouveau, les membres de la direction conservaient les gains d'échelon obtenus lors de leur accès à ces postes. Quant à la première, une prime de performance, elle introduisait un principe surtout valorisé dans le monde des affaires. Probablement parce qu'il en était conscient, le recteur demanda de surseoir à l'application de cette clause du règlement peu avant la tenue des élections en 1992.

En juin 1993, le Comité permanent présenta la suite de ses recommandations. Celles-ci avaient pour but: 1) de détacher les conditions d'emploi du recteur et des vice-recteurs de la convention collective des professeur/e/s en établissant une échelle de traitement propre à la direction de l'Université, 2) d'octroyer au Comité permanent le rôle de déterminer la position de chaque dirigeant à l'intérieur de cette échelle, 3) d'établir des conditions applicables en fin de mandat en cas de départ ou en cas de réintégration des membres de la direction à leur corps d'emploi respectif et 4) de permettre à ceux-ci de pouvoir cotiser à un régime de retraite jusqu'au maximum admissible par les lois fiscales. Ces modifications se retrouvent dans le document adopté le 16 mars 1994, document qui étend ces **modificati-vice (?)** aux Vice-recteurs-adjoints et au secrétaire général.

D'après nous, ces dernières modifications sont *majeures*. La première vise principalement à démarquer les membres de la direction de leur corps d'emploi d'origine parce que, dit-on, ce rattachement « ne reflète pas la nature de leur fonction ». Les membres de la direction seraient surtout des administrateurs et administratrices en situation d'autorité qui assumeraient des responsabilités particulières. Pour cette raison, ces membres devraient avoir des avantages qui les distinguent de leur milieu d'origine. Aussi, a-t-on conçu des échelles nouvelles à leur intention.

La seconde intrigue. Désormais, le salaire ou toute autre rémunération allouée aux membres de la direction relèvera du Comité permanent car il appartiendra à ce dernier de les déterminer, sa seule obligation étant d'en informer le Conseil d'administration. Avec une telle procédure, on est très loin de la transparence des règles du jeu mises en place en 1987.

La troisième concerne les avantages en fin de mandat. Pour les membres qui retournent à leur corps d'emploi, le règlement réintroduit l'autre anomalie extirpée en 1987, soit l'obtention d'un surplus salarial décroissant jusqu'au jour où les salaires s'apparentent à ceux des échelles des autres professeur/e/s. Pour les membres qui quittent, il y a une indemnité de départ équivalente à six mois du salaire reçu en fin de mandat plutôt qu'à un an sur la base du salaire défini par la convention collective.

La quatrième modification touchant au règlement de 1987 a trait au régime de retraite. Elle vient bonifier l'allocation de la rente de retraite des membres de la direction au-delà de ce que permet le régime actuel de retraite. En quelque sorte, elle réintroduit en partie les pratiques d'antan.

**ÉVOLUTION DES MODES DE RÉMUNÉRATION ET AUTRES CONDITIONS D'EMPLOI DE
LA DIRECTION DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**

	De 1982 à 1987	En 1987	Depuis 1994
<i>Personnes visées</i>	Recteur Vice-recteurs	Recteur Vice-recteurs	Recteur Vice-recteurs Vice-recteurs adjoints Secrétaire général
<i>Salaires</i>	155%, 140% ou 135% de l'échelon le plus élevé de l'échelle "A" des professeurs	185%, 160% ou 150% de l'échelon le plus élevé de l'échelle appropriée des professeurs	Nouvelles échelles avec des minimum et des maximum, mais intégration sur la base de 1987 et gel des salaires en 1994
<i>Réintégration</i>	125% de l'échelon le plus élevé de l'échelle "A" des professeurs jusqu'à ce que l'échelle rejoigne ce montant	Salaire de base correspondant au traitement selon la progression normale dans l'échelle des professeurs	Salaire de base de l'échelon le plus élevé ou, sur trois ans, 90%, 80% et 70% du salaire reçu la dernière année
<i>Prime de performance</i>	Aucune	Aucune	Prime de 10% du traitement de base en 1992; en 1994, prime à la discrétion du Comité permanent
<i>Prime de séparation</i>	Un an du traitement reçu en poste ou une partie selon le moment du départ	Un an du traitement de base ou une partie selon le moment du départ	Six mois de traitement de fin de mandat
<i>Recyclage</i>	Au plus un an	Au plus un an	Au plus un an
<i>Frais de fonction</i>	Entre 4 500 \$ et 2 256 \$ par mois selon le statut	Entre 6 000 \$ et 3 000 \$, par année	Selon le Comité permanent pour le recteur; entre 5 000 \$ et 2 000 \$ pour les autres
<i>Régime de retraite</i>	Accès à une rente supérieure	Montant maximum du Régime de retraite des professeur/e/s de l'université Laval depuis 1991	Maximum admissible par les lois fiscales

Un changement s'impose

Indépendamment du gel des salaires, puisque là n'est pas le seul enjeu, ces modifications se traduiront un jour en bénéfices réels pour les membres de la direction (maintien dans l'échelon le plus élevé ou

obtention d'un salaire plus élevé que les autres professeur/e/s lors de la réintégration dans le corps d'emploi et accès à une rente de retraite supérieure) ; elles ouvrent aussi la porte à des gains potentiels (prime de rendement et/ou majoration salariale) octroyés à *la discrétion du Comité permanent* car il est difficile d'envisager des baisses salariales même si cela est théoriquement possible.

Ces pratiques sont fréquentes dans le monde des affaires. Elles seront toujours critiquées dans le milieu académique, notamment parce qu'elles ne correspondent pas à sa culture. À notre avis, il eut été préférable que le Conseil d'administration adopte un règlement qui, tout en maintenant la plupart des conditions de 1987, aurait prévu, par exemple, des modalités visant à faciliter l'accomplissement d'activités académiques par les membres de la direction. Ou, si cette approche s'avérait difficile à réaliser, des règles permettant un court passage dans les postes de direction. De telles modalités ou de telles règles inciteraient les membres de la direction à ne pas couper les ponts avec l'enseignement, la recherche ou la diffusion des connaissances.

Une institution publique et parapublique, faut-il le dire, n'est pas une entreprise privée. Les modes de sélection des dirigeants, par exemple, ne sont pas ceux que l'on retrouve dans le secteur privé; les risques assumés par les membres de la direction diffèrent car ces membres conservent toujours leur lien d'emploi; enfin, les processus d'accès aux postes de direction et les compétences requises ne reposent pas sur les mêmes principes. Seul le Recteur est élu par un collège électoral interne ; les autres membres de la direction sont nommés par le Conseil d'administration sur recommandation du Recteur.

Dans le milieu universitaire, la transparence s'impose. Elle est même incontournable. On ne saurait, sans attiser la suspicion, accepter qu'un Comité, fut-il décrété permanent par un Conseil d'administration, ait le pouvoir de déterminer la rémunération des membres de la direction selon des façons de faire propres au monde des affaires. À l'Université, seules devraient avoir place des façons de faire inspirées d'une vision académique. L'adoption du règlement, le 16 mars 1994, est en rupture avec une telle vision. On y retrouve, pensons-nous, une approche « entrepreneuriale » de l'Université. Nous la dénonçons car elle aura pour conséquence de dévaloriser les activités académiques et de démobiliser les professeur/e/s parce qu'elle laisse entrevoir une prise de contrôle de l'université Laval par un petit groupe de décideurs.

L'adoption de ce règlement a déjà soulevé trop de passion. Depuis, un débat analogue a cours autour des conditions d'emploi des membres de la direction de l'Université de Montréal. Il serait heureux que le Conseil d'administration de l'université Laval revoie sa décision sur la base d'une vision académique de l'université Laval. S'il le faisait, ce Conseil montrerait qu'il veut renforcer la vie académique et donner l'exemple en annonçant la fin des dérives en milieu universitaire au Québec.

Claude Bariteau,
pour le Comité exécutif.

LES 20 ANS DU SPUL CE SONT LES 20 ANS

**DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET
PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL**

**SONT CONVIÉ/E/S AU MUSÉE DU QUÉBEC
SUR LES PLAINES D'ABRAHAM
LES 1323 MEMBRES
ET LES QUELQUE 700 EX-MEMBRES
DONT PLUS DE 150 RETRAITÉ/E/S**

**CET ANNIVERSAIRE DU 28 AVRIL
SE DÉROULERA SOUS L'ANGLE
DE L'ÉCHANGE ET DU DIVERTISSEMENT**

17h30 à 18h30 :Accueil, rencontre, cocktail avec musique
18h30 à 19h00 :Brèves évocations
19h00 à 20h30 :Ripaille, libations, découvertes et retrouvailles
20h30 à 22h00 :Spectacle
22h00 à 23h30 :Animation, rencontre et retrouvailles
Sur place :Exposition Morris

N'oubliez pas de réserver 656-2955