



## SOMMAIRE

	Page
Coups et hausse des charges	1
Échos du Conseil	1
Régime de retraite distinct	2
Rencontre avec les subventionnel/le/s	4
La parole aux Sections	5

## COUPURES ET HAUSSE DES CHARGES DE TRAVAIL : LA QUALITÉ D'UNE GESTION AVEUGLE !

Dans presque tous les départements, des coupures ont affecté les conditions de travail des professeurs et professeures. À certains endroits, ces coupures équivalent à 40% des budgets prévus pour le support à l'enseignement.

Il en découle un recours plus restreint à des auxiliaires d'enseignement, une diminution dans l'embauche de chargés et chargées de cours, une augmentation du nombre d'étudiants et d'étudiantes par classe et un accès plus limité à des moyens techniques.

Ces changements modifient les conditions dans lesquelles les professeurs et professeures ont accepté, au printemps dernier, la répartition des charges de travail au sein de chacune des unités d'enseignement et de recherche. Il y a là une sorte de bris de contrat.

Mais, il y a plus. Ces changements auront un impact direct sur la qualité de la formation offerte à l'Université Laval. Toute hausse de la charge des professeurs et professeures ne peut qu'engendrer une moins grande disponibilité de leur part à l'égard des étudiants et des étudiantes. Comment réagir devant ces coupures

typiques d'un mode de gestion aveugle quant à la qualité de la formation ?

Au SPUL, nous suivons ce dossier de près. Par ailleurs, nous savons que certaines unités ont réagi avec célérité devant ces coupures. Elles ont avisé les étudiants et les étudiantes qu'il y aurait une diminution tangible de la qualité de l'enseignement qu'ils et elles devraient normalement recevoir.

Nous vous incitons à agir de la sorte car c'est la façon la plus efficace pour faire prendre conscience aux gestionnaires qu'ils doivent assumer la responsabilité de leur choix.

Si vous avez ou voulez des informations complémentaires sur ce sujet, n'hésitez pas à communiquer avec le SPUL.

Claude Bariteau,  
président.

## ÉCHOS DU CONSEIL

Le sujet de l'heure à la réunion du Conseil syndical du 26 août 1994: le projet de code d'éthique.

Comment s'opposer à une entreprise aussi honnête qu'un code d'éthique!

Qui oserait mettre en question la pertinence, en cette époque où la vertu doit si souvent se voiler le visage? Avant de rapporter l'esprit des propos échangés autour de la table du Conseil syndical en cette réunion de fin d'août, je tiens à réitérer mon engagement le plus entier à me protéger de toute sollicitation qui serait susceptible de me faire descendre aux abysses du conflit d'intérêt. Voilà! Et que l'on

ne me regarde pas de travers si le *Spultin* ne pleure pas de joie à la parution de notre catéchisme professoral.

Loin de moi la protestation que nous ne serions jamais pécheurs, mais allez donc convaincre nos critiques les plus vigilants de ne pas caresser l'idée insinuante que notre troupeau compte bien des brebis égarées, pour se voir servir un tel rappel à l'ordre! Surtout qu'il nous serait exclusif, et ne semble pas nécessaire aux administrateurs ou administratrices, à l'abri des tentations de la recherche et autres occasions peccamineuses. C'est aux êtres les plus faibles et les plus menacés qu'il convient d'offrir encadrement et garde-fou, et la vertu paraît mieux servie lorsqu'elle procède de haut en bas.

Peut-être que ces considérations légèrement pisse-vinaigre traduiront suffisamment un certain agacement chez plusieurs délégué/e/s, face à cette initiative qui cible les professeurs et professeures alors qu'elle concerne toute la communauté universitaire, selon l'idée que le syndicat se fait de ce dossier. Il y a lieu aussi de penser que des préoccupations déontologiques puissent se refléter dans notre convention collective de façon à assurer sur des points précis une protection sans laquelle tout membre pourrait se retrouver bien seul face aux tracasseries du confessionnal administratif.

Certaines précisions tatillonnes du code dans sa forme actuelle ont une orientation punitive et contrôlante, témoin cet article où est déclaré « incompatible avec les standards d'intégrité intellectuelle et de probité scientifique, le refus conscient et inconsideré de confronter une théorie ». Suivant l'interprétation plus ou moins serrée que l'on peut en faire, le nombre de pattes blanches pourrait varier considérablement.

Bref, un dossier délicat sur lequel le SPUL entend demeurer vigilant et faire entendre un point de vue plus large et davantage communautaire, en consultation avec les autres professeurs et professeures universitaires, via la Fédération québécoise des professeurs et professeures universitaires, et l'Association canadienne des professeurs et professeures d'université (ACPPU).

Pierre-Charles Morin, Psychologie

## **UN RÉGIME DE RETRAITE DISTINCT**

Avant le mois de juin 1989, les personnels de l'Université Laval étaient couverts par un seul régime de retraite sans modulation particulière de prestations pour certains groupes. Des démarches visant à scinder le régime de rentes de l'Université Laval (RRUL) ont été initiées, au cours de 1989, par le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL). Depuis décembre 1993, les personnels de l'Université sont couverts par l'un des trois régimes suivants:

- régime de rentes des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL);
- régime de rentes des employés et employées de l'Université Laval (RREEUL);
- régime de rentes du personnel professionnel de l'Université Laval.

Ces trois régimes sont distincts quant à leurs règlements et comités de retraite. La gestion des actifs est cependant regroupée en un Fonds commun.

Le SPUL a initié le processus de scission avec la conviction que seul un régime distinct pouvait répondre adéquatement aux besoins et attentes de ses membres. Les particularités du corps professoral nécessitaient une approche différente en termes de définition des prestations, de transférabilité, de retraite anticipée ou reportée, d'information aux participants actifs et participantes actives et retraité/e/s, de préparation ou de planification de la retraite, etc.

En septembre 1994, le processus de scission étant complété, voici un constat de situation et une appréciation de cette scission. Les objectifs recherchés par le SPUL ont été atteints et les gestes distincts posés au niveau du RRPPUL démontrent l'à-propos de la scission. Le présent document tente de qualifier cette appréciation d'un objectif atteint en faisant ressortir les contraintes et difficultés rencontrées.

### **Le processus de scission**

Les éléments suivants ont fait partie du processus:

- i) négociations avec l'Université
  - opportunité et contraintes,
  - calendrier;
- ii) discussions avec les autres groupes de l'Université et détermination des paramètres de la scission

- classification des participants actifs et non actifs et des bénéficiaires,
  - maintien de la gestion technique du régime par l'Université;
  - gestion en commun des actifs,
  - établissement du passif actuariel,
  - partage du surplus (la loi sur les régimes complémentaires de retraite établissant une règle de proportionnalité en regard du passif actuariel sur base de continuation);
- iii) gestion de la période de transition
- création échelonnée dans le temps des comités de retraite distincts,
  - gestion intérimaire des actifs et de la participation,
  - gestion en double dans l'attente de l'acceptation de la scission par la Régie des rentes du Québec (à titre de responsable de l'application de la loi sur les régimes complémentaires de retraite) et du transfert des actifs et du passif actuariel;
- iv) adaptation et prise en compte des exigences légales et fiscales
- loi sur les régimes complémentaires de retraite (1er janvier 1990),
  - réforme fiscale concernant l'épargne de retraite (1er janvier 1992),
  - moratoire sur les surplus des régimes de retraite (novembre 1988...).

Il convient de souligner la particularité du régime des professeurs et professeures en termes de couverture. Ce régime couvre les professeur/e/s membres de l'unité d'accréditation du SPUL, les professeurs administrateurs ou les professeures administratrices membres d'autres unités d'accréditation ou d'associations.

### **La gestion distincte – premiers pas**

En même temps que s'initiait le processus de scission, des modifications étaient apportées aux régimes en termes de participation, de prestations, de financement et d'administration (composition du comité de retraite). Les travaux relatifs à ces modifications s'étant effectués en même temps que les travaux relatifs à la scission, on retrouve à peu près les mêmes modifications dans les trois régimes.

Les comités de retraite et les parties contractantes des régimes distincts ont reçu, en date du 31 mai 1992, les résultats de la première évaluation actuarielle distincte postérieure à celle du moment de la scission. Les discussions entamées au niveau des trois groupes se sont faites sur des bases différentes. Les travaux sont en cours pour finaliser l'utilisation des surplus et des excédents de cotisation alors constatés.

Le RRPPUL a été modifié afin de permettre une plus grande transférabilité des rentes de retraite.

### **La gestion distincte – contraintes**

La scission du RRUL a coïncidé avec la révision de la législation touchant les régimes complémentaires de retraite. De plus, les modifications coïncidant avec le processus de scission ont amené dans le cas du RRPPUL de nouvelles règles de financement (cotisations patronale et salariale égales avec responsabilité égale de financement d'un déficit) et d'administration (comité de retraite comprenant des représentants et représentantes des participants actifs et participantes actives et retraité/e/s ainsi qu'un/e membre externe).

Les éléments suivants méritent d'être soulignés à titre de contraintes étant bien compris qu'ils sont réels actuellement mais qu'ils originent à la fois de la scission, des révisions à la législation et des modifications susmentionnées;

- i) révision et adaptation de toutes les ententes de transfert;
- ii) coordination des comités de retraite avec le gestionnaire technique des régimes (Bureau des avantages sociaux) concernant l'adaptation des règles d'interprétation et d'application d'un régime à trois régimes et les modifications des formules de prestations;
- iii) définition d'ententes de transfert entre les régimes de l'Université;
- iv) structure et fonctionnement du Fonds commun
  - création d'un comité de placement commun,
  - règles de fonctionnement tenant compte de la représentativité des régimes et des parties aux régimes.

### **La gestion distincte – points forts et contrôles**

La réponse adéquate aux besoins et attentes des professeur/e/s ne dépend pas simplement de la présence d'un régime distinct mais l'existence de ce régime distinct facilite les choses. Les points forts qui méritent d'être soulignés sont:

- i) la gestion commune des actifs
  - politique de placement commune,
  - économies d'échelle,
  - regroupement d'expertises;
- ii) la transférabilité accrue;

- iii) la représentation des participants actifs ou participantes actives et non actifs ou non actives au comité de retraite;
- iv) la spécificité professorale en termes de règles d'interprétation et d'application
  - perfectionnement,
  - congés,
  - statuts particuliers;
- v) la participation du comité de retraite à la préparation à la retraite et à la planification financière (séances de formation).

Du point de vue du SPUL, le régime distinct requiert une planification stratégique minimale distinguant la convention collective du régime de retraite. Les représentants du SPUL au comité de retraite sont encadrés par un comité des avantages sociaux très articulé. Le comité des avantages sociaux tient une fois par année un comité élargi où sont convoqué/e/s les représentants ou représentantes des syndicats ou groupes couverts par le régime de retraite mais ne faisant pas partie de l'unité d'accréditation du SPUL.

Les modifications au régime sont définies entre l'Université et le SPUL de sorte que l'Exécutif syndical doit recevoir et encadrer les rapports et travaux du comité des avantages sociaux concernant les modifications. Les travaux concernant les modifications postérieures à 1992 ont fait l'objet de prédiscussions qui ont généré un mandat détaillé au comité technique patronal-syndical responsable de proposer les modifications.

### Conclusion

La scission a permis une prise en charge par les professeur/e/s collectivement de la gestion de leur régime de retraite; le SPUL négocie les améliorations du régime de retraite pour ses membres sans devoir tenir compte des composantes non professorales des personnels de l'Université. Cette prise en charge a requis du SPUL un investissement important en termes de planification et d'orientations stratégiques.

Plusieurs contraintes fonctionnelles sont présentes et l'alourdissement du système (dépendant à la fois de la scission, des réformes législatives et fiscales, des modifications coïncidant avec la scission et des modifications sur le point d'intervenir) représente un prix en termes financier et humain pour s'occuper correctement de nos affaires.

Jacques Faille, professeur  
École d'actuariat  
Président du Comité de retraite du RRPPUL

## RENCONTRE AVEC LES PROFESSEUR/E/S SUBVENTIONNEL/LE/S

### Rencontres avec les professeur/e/s subventionnel/le/s en probation

À l'automne 1994, un membre de l'exécutif des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL), le président du comité sur les professeur/e/s subventionnel/le/s et un membre du comité rencontreront les professeur/e/s subventionnel/le/s. Ces rencontres ont pour but de favoriser des contacts informels entre ces membres du SPUL. Elles visent aussi à sensibiliser ces professeur/e/s au contenu de la convention collective mais surtout à échanger sur les modalités de leur intégration comme sur les défis auxquels sont confrontés tous les membres du SPUL.

Ces rencontres se feront en groupe de 5 à 8 personnes à l'occasion d'un déjeuner offert par le SPUL. Sept (7) rencontres sont prévues entre le 20 octobre et le 24 novembre 1994. Au cours de ces rencontres, des informations sur le SPUL seront transmises. Les échanges porteront principalement sur le statut des professeur/e/s subventionnel/le/s, la promotion, la charge de travail, les conditions de travail, les avantages sociaux et l'unité de rattachement.

Les professeur/e/s invité/e/s à participer à l'une de ces rencontres sont prié/e/s d'entrer en communication avec le secrétariat du SPUL (656-2955) pour indiquer le moment qui leur convient le plus dans la cédule des rencontres prévues (voir cédule). Le lieu et l'heure précise de la rencontre leur seront confirmés le plus rapidement possible.

### CÉDULE DES RENCONTRES

#### Octobre

le jeudi 20  
le vendredi 28

#### Novembre

le mardi 8  
le jeudi 17 et 24  
le vendredi 11 et 18

Comité sur les professeur/e/s subventionnel/le/s

## LA PAROLE AUX SECTIONS

NDLR. La Rédaction invite les porte-parole des sections syndicales à partager avec les lecteurs du *Spultin* certaines préoccupations et informations d'un intérêt commun et qui pourraient, à l'occasion susciter réflexion et débat. Voici un premier témoignage.

J'ai été jusqu'au 1er juillet 1994 (date du début de ma sabbatique) présidente de la section syndicale du Département de langues et linguistique. Lors des réunions départementales, j'ai toutefois pu constater certains problèmes récurrents. Un des problèmes a trait au Fonds de soutien aux activités académiques, qui, dans la convention collective, contient trop d'imprécisions. Par exemple, les notions de « fournitures usuelles » en 3.3.03 et de « service de base » en 3.3.13c sont beaucoup trop vagues et donnent lieu à des tiraillements entre les professeur/e/s et l'administration de notre département.

Un point plus important : certaines collègues se demandent si les professeur/e/s remplaçantes devraient avoir le droit de voter en assemblée départementale ou même de participer aux assemblées tout court, étant donné leur vulnérabilité face à l'administration du Département. Autrement dit, nous ne croyons pas que leur vote soit un vote éclairé, exercé en toute démocratie et que, dans cette optique, ce vote est souvent nuisible à de nombreux professeurs de l'assemblée, notamment lorsqu'ils ne sont pas d'accord avec les vues de la directrice du Département. Par ailleurs, les professeur/e/s remplaçantes sont là temporairement. Elles n'ont donc pas de vues à long terme, ce qui peut être très dommageable pour les collègues d'un lors de la prise d'un vote.

Carole Paradis  
Département. de langues et linguistique.

## RAPPEL

Le Comité des griefs nous rappelle que « beaucoup de choses dans la gestion de l'Université ne relèvent pas de la convention collective ». Nombre de professeurs et de professeuses subissent des atteintes à leurs droits et à leur dignité, sans le savoir ou bien hésitent à se renseigner. Par exemple, la façon de demander un renouvellement de contrat, la pro-

motion au rang d'agrégé ou de titulaire, une année sabbatique, fonctionnement et rôle de l'assemblée de l'unité, charge de travail, dossier administratif, droit de gérance, la façon de faire face à des administrateurs incompetents ou partiaux, l'évaluation des cours, les plaintes d'étudiants, etc.

Dans de tels cas le Comité des griefs partage avec le Comité d'application de convention collective la tâche de répondre aux demandes de consultations des membres du SPUL.

Cependant le professeur ou la professeure serait bien avisé/e de consulter aussi, sinon d'abord, les membres de sa section syndicale et son ou sa délégué/e syndical/e.

## SERVICE SPÉCIAL D'AIDE

Les personnes intéressées peuvent rejoindre au numéro **654-4721** l'un/e ou l'autre des professeur/e/s membres du comité dont les noms suivent : François Doré, Jean Leahey et Pierrette Lévesque.