



Syndicat des professeurs et professeurs de l'Université Laval
Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3339, poste 2955, télécopieur 5377

Le 19 avril 1996
Vol. 7 n° 8

LE PROJET DE CONVENTION COLLECTIVE 1996-1999

Après une vingtaine de rencontres de la mi-février à la mi-avril, nos négociateurs et ceux de la partie patronale en sont venus à une entente de principe le 11 avril. Tous les membres du SPUL sont maintenant invités à se prononcer sur ce projet de convention collective 1996-1999 (sous pli séparé) et les lettres d'entente (ci-jointes) qui le complètent.

Il faut noter que la majeure partie de la convention actuelle demeurerait inchangée. Aussi que la nouvelle convention ne s'appliquera qu'à l'expiration de la convention actuelle, donc à partir du 1er décembre 1996 (sauf pour certaines clauses concernant la protection des professeur/e/s en probation, les professeur/e/s subventionnel/le/s, le comité paritaire sur certaines activités d'enseignement (formation continue, etc.), la compensation aux unités pour abolition de postes ou économies liées aux activités professionnelles externes, l'utilisation des surplus du régime de retraite, le programme renouvelé de retraite, le moratoire sur les retraites graduelles).

Conformément au protocole signé en décembre dernier par le SPUL et la partie patronale, celle-ci obtient dans le projet certains moyens de faire face à la crise financière que l'université affronte: congé partiel de cotisation patronale à notre régime de retraite, rendu possible par les surplus accumulés, et baisse du plancher d'emploi d'environ 140 postes en quatre ans. Cette baisse est accompagnée d'une protection accrue des professeur/e/s en probation et d'un plan de compensation supplémentaire d'au moins 1 million \$ par année pour les unités.

Le projet de convention comporte aussi des modifications intéressantes à certains aspects normatifs de la convention actuelle.

Nous vous invitons donc à lire attentivement les lettres d'entente et la «brique», pour comparer les clauses de la convention actuelle (colonne de gauche) et celles du projet négocié (colonne de droite).

Pour faciliter votre lecture, voici quelques informations et explications du comité de négociation.

Professeur/e/s en probation

Une meilleure protection des collègues en probation était un des enjeux majeurs de la négociation. Le projet renforce la protection offerte par le chapitre 3.5 sur la Sécurité d'emploi en faisant disparaître les raisons budgétaires comme motif pour lequel le Conseil d'administration de l'université peut abolir un poste de professeur/e en probation. Comme dans le cas des professeur/e/s permanent/e/s, seule la suppression d'une unité ou d'un secteur d'activité d'une unité pourrait maintenant justifier l'abolition du poste (3.5.17). Les autres clauses du chapitre 3.5 continuent de s'appliquer (comité de sécurité d'emploi, etc.).

Liberté universitaire

Sortie du Préambule de la convention (qui disparaît), la liberté universitaire apparaît maintenant dans des clauses de la convention (chapitre 3.0). Ces clauses ouvrent la partie 3 sur les Conditions d'exercice des fonctions universitaires, marquant l'importance de cette liberté dans l'exercice de

notre métier. L'employeur a maintenant l'obligation de la respecter plutôt que de seulement en reconnaître la nécessité. Et il est précisé qu'elle implique la recherche et l'expression intellectuelles libres et critiques. Aucune limitation (du type «cette liberté doit s'exercer de façon responsable») n'y est mise, ce qui nous protège contre des restrictions abusives de la liberté universitaire.

Éthique

Le chapitre 2.1 sur les Fonctions universitaires comprend une nouvelle clause sur l'éthique. Elle stipule qu'il s'agit là d'une responsabilité partagée : *Le ou la professeur/e comme l'Employeur exercent leurs fonctions respectives avec conscience professionnelle et dans le respect de l'éthique universitaire.* Elle précise ensuite que cela comporte l'obligation de faire preuve d'honnêteté et de bonne foi dans nos relations de travail et de transparence en matière de conflits d'intérêt.

Fonctions universitaires

Diverses additions et modifications à la convention actuelle visent à affirmer plus clairement que les fonctions universitaires sont au premier titre l'affaire des professeur/e/s et qu'ils et elles en gardent en tout temps la responsabilité générale — et parfois l'exclusivité (2.1.02). N.B. Certains des professeur/e/s visés ici n'appartiennent pas à notre unité d'accréditation (professeur/e/s administrateurs, professeur/e/s de clinique, etc., à qui on ne veut évidemment pas enlever le droit de faire de l'enseignement et de la recherche).

Le principe est posé dans le chapitre 2.1 sur les Fonctions universitaires (2.1.02) :

Les fonctions universitaires relèvent des professeur/e/s.

Dans toutes les politiques, règlements et procédures touchant le développement ou la réalisation d'activités d'enseignement ou de recherche, l'Employeur s'assure que les professeur/e/s sont au coeur des opérations de développement et de réalisation, [...]

Il est précisé que le recours à d'autres catégories de personnel n'est possible que dans le respect des clauses sur le personnel enseignant associé et auxiliaire (chapitre 3.2).

Personnel enseignant associé et auxiliaire

Le chapitre 3.2 précise d'emblée que ses clauses traduisent la volonté des parties de faire en sorte que les professeur/e/s [...] assument la responsabilité pédagogique des activités d'enseignement et de recherche. Il est donc clair que les clauses sur le personnel enseignant non professoral qui suivent dans le chapitre doivent s'interpréter à la lumière de ce principe général.

Divers ajouts viennent baliser le recours à des personnes autres que des professeur/e/s pour l'enseignement et la recherche. Outre la transmission systématique à l'unité des informations concernant ces personnes et les tâches qui leur sont attribuées, on peut noter les précisions suivantes :

- Le ou la professeur/e invité/e doit avoir une compétence équivalente à celle d'un/e professeur/e de carrière et bénéficie par conséquent des mêmes conditions d'autonomie que nous.
- Comme le ou la professeur/e invité/e, le ou la professeur/e retraité/e ne peut être engagé/e sans un avis favorable de l'unité. Il s'agit d'une nouvelle catégorie de personnel, créée pour permettre à des professeur/e/s à la retraite de revenir exercer (à temps partiel) des activités universitaires rémunérées sous un titre correspondant à leur statut. (Les retraité/e/s bénévoles appartiennent toujours à la catégorie des professeur/e/s associé/e/s.)
- Les responsables de formation pratique ne peuvent plus dispenser que des cours, ou parties de cours, qui implique[nt] essentiellement le développement d'habiletés pratiques et exige[nt] un encadrement spécial des étudiants et étudiantes. C'est l'unité qui définit quels cours ou parties de cours répondent à ces critères.
- Toutes les personnes qui collaborent à la fonction de recherche le font sous la responsabilité générale d'un ou d'une professeur/e ou du ou de la responsable.

Il est aussi précisé (3.2.15) que le ou la professeur/e suppléant/e (qui fait partie de notre unité d'accréditation) a au moins des qualifications équivalentes à celles d'un professeur assistant ou d'une professeure assistante.

Formation continue, etc.

La multiplication des formes d'enseignement nouvelles et de leurs lieux géographiques et institutionnels de rattachement rend difficile de s'y retrouver dans un domaine qui a d'importantes répercussions sur l'exercice des fonctions universitaires. Aussi une lettre d'entente prévoit-elle la création d'un comité paritaire sur le sujet.

Ce comité est chargé d'*effectuer un constat et une analyse des pratiques associées aux activités d'enseignement comme les cours télévisés, les cours par correspondance, l'enseignement assisté par ordinateur, les cours hors campus, l'enseignement à distance et aux activités de formation continue.* Ses recommandations devront tenir compte de la *clause 2.1.02 et du chapitre 3.2* du projet de convention, c'est-à-dire du principe que c'est aux professeur/e/s que revient la responsabilité des activités d'enseignement et de recherche. Le comité doit faire rapport *au plus tard le 1er mai 1997.*

Activités professionnelles externes : (chap. 3.4, fin)

Le projet de convention n'en change pas la définition. Il précise que les activités professionnelles externes ne doivent pas constituer une contrainte *pour l'unité* (plutôt que pour l'employeur) et il introduit plus de transparence: le ou la professeur/e doit informer le ou la responsable de ses activités externes et les faire figurer dans son rapport annuel d'activités. Elles apparaissent aussi au bilan annuel de l'unité si elles étaient inscrites à la charge de travail du ou de la professeur/e. L'unité est informée des activités externes et, le cas échéant, des ententes conclues à ce sujet entre professeur/e et responsable.

Si ces activités occupent une part appréciable de son temps, le ou la professeur/e rencontre le ou la responsable pour discuter de sa charge de travail et, s'il y a lieu, y faire inclure ses activités professionnelles externes (comme activités de participation externe).

Si ses activités externes sont exercées sur une base régulière importante ou sur une base ponctuelle importante, ou si elles sont susceptibles de constituer une contrainte pour l'unité, professeur/e et responsable s'entendent sur l'une ou l'autre des

solutions suivantes: réaménagement de la charge de travail, congé sans traitement, réduction du régime d'emploi.

Professeur/e/s subventionnel/le/s

Les professeur/e/s subventionnel/le/s permanent/e/s (agrégé/e/s ou titulaires) ou qui bénéficient de la présomption de permanence à la date de la signature de la nouvelle convention continuent d'être régi/e/s par les clauses de la convention 1993-1996 (chap. 3.1, dernière section). Une lettre d'entente (L) s'applique aux autres.

Suppression ou transfert d'une unité ou d'un secteur d'activité d'une unité

Lorsqu'une unité ou un secteur d'activité d'une unité est supprimé, ses membres forment une unité spéciale et le chapitre 3.5 sur la sécurité d'emploi s'applique.

Ils peuvent être rattachés, à un poste régulier, à l'unité de leur choix si l'assemblée de ladite unité est d'accord.

En cas de transfert, l'employeur consulte les membres de l'unité. Les membres forment une unité spéciale et le chapitre 3.5 sur la sécurité d'emploi s'applique. Pendant la période de transition, l'employeur assure le maintien des assurances. Le fonds de retraite est transféré à sa pleine valeur.

Charge de travail

Le chapitre 3.4 sur la charge de travail a été retouché pour tenir compte des nouvelles réalités qui apparaissent à l'université et qui pourraient affecter les unités.

Un bilan annuel indiquant l'utilisation des ressources et les responsabilités réellement assumées par l'unité au cours de l'année précédente sera présenté à l'assemblée au plus tard en même temps que le projet de répartition de la charge de travail (3.4.10a). De plus, les prévisions pour l'année en cours comprendront entre autres la liste des activités d'enseignement dont la responsabilité incombe normalement à l'unité mais réalisées par la direction générale de la formation continue (3.4.11).

Au moment du vote sur le projet de répartition, ou au cours de l'année, l'assemblée se prononce sur toute charge additionnelle importante ... qui pourrait s'ajouter au fardeau collectif de l'unité. En cas de désaccord cependant, l'assemblée doit appliquer la décision du ou de la responsable (3.4.17a). Le même principe s'applique pour la charge de travail additionnelle ou modifiée d'un ou d'une collègue en cours d'année (3.4.20a).

Droits parentaux

Le chapitre 6.2 pose le principe qu'il faut *permettre aux professeur/e/s de combiner vie familiale et carrière universitaire, en reconnaissant le rôle du père et de la mère dans la naissance et l'éducation des enfants.*

Le congé de maternité demeure de 105 jours (15 semaines). Cependant l'obligation de revenir au travail au début d'une session si le congé achève disparaît. De plus, on tient compte des professeurs pour qui ce congé ne signifie pas nécessairement interruption complète des activités universitaires et qui désirent plus de souplesse dans la charge de travail : *À sa demande la professeure est libérée de ses cours durant la ou les sessions touchées par le congé de maternité, et la compensation à l'unité pour ces cours couvre la totalité des coûts liés aux réductions et réaménagements de la charge de travail.*

Le professeur dont la conjointe accouche n'a plus à informer son responsable de ses absences pour congé de paternité (d'une semaine) ou des moyens pris pour aménager sa charge de travail. Un souci de souplesse apparaît également pour le jeune parent qui *bénéficie d'une priorité dans le choix de l'horaire de ses cours*, et pour le congé préventif durant la grossesse : sur avis de son médecin, la professeure peut non seulement cesser de travailler mais aussi *réduire ou réaménager sa charge de travail.*

Par ailleurs, le congé sans traitement pour enfant malade couvre maintenant la famille nucléaire, i.e. le ou la conjoint/e ou son enfant (5.4.15). Après une maternité ou une adoption, la période de probation peut être prolongée à la demande du ou de la professeur/e. De plus les effets salariaux à long terme de cette prolongation sont annulés (4.4.08 et 4.4.09) et une année d'ancienneté supplémentaire est reconnue aux fins de la titularisation. Enfin, le projet de répartition de la charge de tra-

vail doit tenir compte des congés parentaux annoncés (3.4.08).

Programme d'accès à l'égalité :

(P.A.É., annexe L)

Le programme serait révisé pour l'harmoniser avec les interprétations récentes de la Commission des droits et libertés de la personne.

Le premier objectif relié à l'égalité des chances, *éliminer des pratiques de gestion toute forme de discrimination à l'égard des femmes*, demeure pratiquement inchangé. Le second, *aider les professeur/e/s à concilier leur vie professionnelle et familiale*, comprend les droits parentaux (*supra*) et de nouvelles clauses sur le comité paritaire (2.5.01 à 2.5.05).

L'objectif de redressement est maintenu, sous la forme *corriger les effets des inégalités passées*. À long terme, on entend atteindre 50 % de femmes dans le corps professoral et, pour ce faire, *engager au moins 50 % de professeures pour l'ensemble de l'université*. Au lieu d'être fixé à 40 % pour toutes les unités, le seuil sous lequel une unité doit appliquer un plan de redressement tient compte du bassin de recrutement, selon une forme définie par le comité paritaire. L'unité doit viser à atteindre ce pourcentage et est invitée à aller au-delà.

Le plan de redressement de l'unité, établi sur un horizon de 5 ans, doit être révisé aux deux ans et la dérogation temporaire est d'au plus deux ans. Le P.A.É. s'accompagne de renforcements au chapitre de la sélection (4.1.18) et des embauches (4.2.02).

Plaintes et mesures disciplinaires

Le chapitre 8.1 a été refondu suivant une économie nouvelle qui élimine diverses sources de confusion qui ne profitaient qu'aux avocats.

La notion de plainte est précisée. Le dépôt d'une plainte au dossier est «dédramatisé»: il est maintenant clair que ce dépôt ne constitue pas une mesure disciplinaire (et ne peut faire l'objet d'un grief en soi). Une plainte est un écrit signé et daté et ne peut provenir que d'un tiers — un/e responsable ne peut plus formuler de plainte contre un/e professeur/e. Les faits allégués concernent l'exercice des fonctions universitaires et ne doi-

vent pas remonter à plus de 24 mois de la réception de la plainte par le vice-recteur ou la vice-rectrice. Si dans les 24 mois du dépôt de la plainte, aucune autre plainte de même nature n'est déposée au dossier et aucune mesure disciplinaire pour un motif de même nature n'est prise, l'employeur retire la plainte et tous les documents reliés du dossier; le défaut de le faire donne lieu à grief.

On ajoute aux mesures disciplinaires actuelles (avertissement et congédiement) la suspension d'au plus six mois. Les faits pouvant justifier une mesure disciplinaire ne doivent pas remonter à plus de 24 mois. Si le motif invoqué est la négligence répétée, un avertissement écrit doit avoir été signifié dans les 15 mois précédant la suspension ou le congédiement. En cas de faute grave exigeant une réaction immédiate, l'employeur peut suspendre ou congédier quelqu'un sans attendre (quitte à devoir compenser la victime si la mesure n'était pas justifiée). Comme pour la plainte, toute trace d'une mesure disciplinaire disparaît du dossier après 24 mois sans plainte ou mesure disciplinaire sur le même objet.

Le principe de l'exclusion des documents anonymes du dossier du ou de la professeur/e est renforcé : sont explicitement exclus les commentaires personnels que les étudiant/e/s peuvent formuler lors d'une évaluation de cours, s'ils ne sont pas signés et datés (4.9.03).

Sabbatique

Le chapitre sur l'année sabbatique (4.8) demeure inchangé, sauf pour la clause 4.8.14a. Elle donne au vice-recteur ou à la vice-rectrice le droit de demander *des précisions additionnelles* sur un projet sabbatique qu'il ou elle juge trop minimaliste. La clause ne change pas la date de réponse ni rien d'autre concernant la sabbatique.

Salaires

Ils ne montent ni ne baissent en 1996 et 1997. Les seuls changements dans notre rémunération viendront donc de la progression dans les échelons.

L'échelle «M» disparaît.

Prévoyances collectives

Le chapitre 6.4 de la convention collective a été partiellement réécrit afin d'y incorporer quelques annexes de la convention précédente. Le comité paritaire de gestion des prévoyances collectives a le mandat de proposer aux parties des modifications au régime d'assurance-santé afin de tenir compte des nouvelles politiques de la Régie de l'assurance-maladie du Québec.

Dans la lettre d'entente «P» les parties conviennent de tenter de définir les conditions auxquelles le comité paritaire susmentionné pourrait prendre en charge l'assurance-santé des retraité/e/s.

Attribution et utilisation des surplus du RRPPUL

La lettre d'entente «N» définit les modalités d'attribution et d'utilisation des surplus du régime de retraite des professeurs et professeures de l'université Laval. À part un congé de cotisation patronale représentant 1.09% du salaire d'avril 1996 à novembre 1999, les surplus des 31 décembre 1995, 1996, 1997 et 1998 sont utilisables au bénéfice exclusif des participant/e/s et des retraité/e/s.

Programme renouvelé de retraite

En regard des professeur/e/s âgé/e/s de 55 ans et plus ciblé/e/s par l'Employeur et de la consultation effectuée auprès des membres par le comité du SPUL sur la retraite, nous avons proposé un programme renouvelé de retraite à la partie patronale au début d'avril. Cet élément ne faisait pas formellement partie du protocole; les attentes des membres du SPUL, la conjoncture financière, les programmes mis sur pied ailleurs ont convaincu la partie patronale de l'à-propos du sujet.

Les parties ont convenu, selon la lettre d'entente «P», de tenter de définir un programme renouvelé de retraite très rapidement. L'Employeur voit ses moyens de règlements individuels très restreints s'il n'y a pas accord.

En regard des allocations de retraite individuelles, nous avons retenu une approche semblable à l'ap-

proche de la convention pour les primes de marché.

Moratoire sur les retraites graduelles

Compte tenu de la lettre d'entente «P» où les parties ont convenu de définir un programme renouvelé de retraite, un accord de moratoire applicable aux retraites graduelles est intervenu entre le SPUL et l'Employeur. Ce moratoire s'applique du 18 avril au 30 juin 1996. Il a pour but de permettre de compléter les travaux de définition du programme renouvelé de retraite. Les professeur/e/s susceptibles d'envisager une retraite graduelle pourront poser un geste au terme du moratoire.

Postes et annexe A du budget de l'université

Le plancher d'emploi n'est pas aboli mais il a été abaissé ce qui amènera une diminution des ressources. Pour compenser quelque peu cette diminution, on a prévu l'adjonction de nouvelles sommes à l'annexe A.

Il a d'abord été convenu que les sommes effectivement dépensées à l'annexe A devront être d'au moins 47 550 000 \$ pour les quatre prochaines années. À ce montant s'ajouteront dorénavant:

- Une partie des économies réalisées lorsqu'un ou une professeur/e prend un congé sans traitement ou modifie son régime d'emploi pour s'engager dans des activités professionnelles externes. L'autre partie de ces économies est versée à l'unité à laquelle appartient le ou la professeur/e.
- Un montant annuel de 500 000 \$ réparti entre les unités au prorata des points d'activité de type A.
- Un plan de compensation spécial (dit plan II pour le distinguer du plan servant à compenser l'absence d'un ou d'une professeur/e) relié à la baisse du nombre de poste dans les unités. Ce plan doit produire un montant d'au moins 1 000 000 \$ annuellement.

Des modalités sont prévues pour retourner directement aux unités la partie des montants annoncés ci-dessus qui n'aurait pas été dépensée.

Réouverture éventuelle

Les parties ont signé des lettres d'entente prévoyant des discussions sur une réouverture éventuelle de la convention collective au plus tard le 1er décembre 1997. Ces discussions devront porter, d'une part, sur l'évaluation de l'enseignement et l'usage des résultats de cette évaluation et, d'autre part, sur la conciliation entre le plancher d'emploi et la décentralisation des masses salariales au niveau des unités.

Le mode de nomination des directeurs et directrices de département

Cette question se posait en parallèle de la négociation. Lors de la signature du protocole de négociation en décembre dernier, le recteur s'était engagé à faire réviser la procédure actuelle. L'opération sera lancée à la réunion de mai 1996 du Conseil universitaire.

FLASH BACK...

*Le conseil syndical recevra le projet
à sa réunion du 19 avril
et se prononcera
le 30 avril.*

*Il y aura des
réunions d'information
les 23, 24 et 25 avril à midi
salle 3342 du
pavillon Alphonse-Desjardins
pour les représentants et représentantes
des sections et les autres membres
particulièrement intéressés.*

*Une assemblée générale
est prévue
le 2 mai au soir.*