



SPULTIN et publications

**Conseil syndical
Sections syndicales**

Comités internes

**Assemblée
générale**

Statuts

**Convention collective
Guide d'application**

**Régime de retraite
Prévoyances collectives**

Fédération et autres sites

LE SPULTIN

LE BULLETIN D'INFORMATION DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

14 septembre 2001 / volume 12 / No 19

SPÉCIAL NÉGO

Les enjeux de la négociation : la charge de travail et la rémunération globale

3. La charge de travail : plus de travail, moins d'autonomie:

Si le projet patronal est mis en œuvre, la ou le responsable de l'unité pourrait imposer à la professeure ou au professeur:

- **une modification de sa charge de travail en tout temps sans avoir besoin de son accord ni de celui de l'assemblée;**

- **des cours à chacune des trois sessions de l'année universitaire, ne lui permettant pas de se consacrer à la recherche pendant au moins une session par année;**
- **des cours les fins de semaine, les jours fériés et hors campus.**

Il est tout à fait inadmissible que le responsable de l'unité puisse unilatéralement et en tout temps modifier les charges de travail des professeures et professeurs. Pourtant, le projet de convention collective de l'Employeur comporte des clauses qui permettent justement au responsable de modifier, en tout temps, une charge de travail sans l'accord de l'assemblée ou de la personne concernée. Ce faisant, l'Employeur demande un pouvoir arbitraire sur la charge de travail des professeures et professeurs. Comment pourrions-nous prendre des engagements, particulièrement en recherche, dans de telles conditions?

Notre convention actuelle fournit certaines protections. Par exemple, il est établi que la charge d'enseignement s'effectue sur deux sessions et que l'attribution d'une charge de cours à une troisième session ou la fin de semaine requiert l'accord de la professeure ou du professeur. L'Employeur veut retirer ces balises minimales, alors qu'il nous semble primordial de les conserver. De plus, nous voulons que notre charge de travail tienne compte de notre domaine d'enseignement et de recherche. Est-ce trop demander dans une grande université de recherche?

La réduction importante du nombre de professeures et professeurs a entraîné un accroissement correspondant de la charge de travail. Paradoxalement, alors que nous devons enseigner davantage à des groupes plus grands, superviser un nombre plus élevé d'étudiantes et d'étudiants aux cycles supérieurs tout en augmentant notre productivité en recherche, le support à l'enseignement et à la recherche ne cesse de diminuer. Ainsi, nous avons vu les budgets de soutien à l'enseignement fondre comme neige au soleil. Comment pourrions-nous maintenir nos activités de recherche si une part toujours plus grande de notre temps est accaparée par des activités que ne peut plus assumer un personnel de soutien lui-même décimé?

Notre contrat collectif comporte une série de modalités pour l'établissement des charges de travail. L'assemblée de l'unité est appelée à se prononcer sur la répartition du fardeau collectif. Ce principe de collégialité contribue à une répartition équitable de la charge de travail. La diversité des écologies propres à chacune des unités fait en sorte qu'il est difficile d'établir des règles universelles pour l'établissement des charges de travail. Aussi, notre convention collective fait de l'assemblée de l'unité la gardienne de l'équité entre les professeures et professeurs lors de l'attribution des charges de travail. Ce principe de collégialité est inscrit dans notre convention collective depuis la fin des années soixante-dix. Un délicat équilibre entre les responsabilités collectives et la protection des individus s'est établi au fil des ans et il est trop dangereux de le modifier avec la brutalité inhérente au projet patronal. Les principes de collégialité dans

l'attribution des charges de travail doivent être maintenus. Il est inacceptable que la ou le responsable de l'unité détienne un pouvoir arbitraire lui permettant de modifier les charges de travail en tout temps. Au contraire, l'assemblée de l'unité doit demeurer la gardienne de l'équité des charges de travail et les balises inscrites dans notre convention collective doivent demeurer.

4. La rémunération globale : l'Université nous offre...une réduction

Si le projet patronal est accepté

- nous donnerions un congé de cotisation patronale de cinq ans au RRPPUL, ce qui représente une ponction de 50 millions de dollars, en moyenne plus de 30 000 \$ par professeure et professeur;
- nous n'obtiendrions aucun rattrapage pour les années pendant lesquelles nos salaires ont été gelés (1992-1999);
- nous n'obtiendrions même pas les augmentations accordées au Front commun depuis le 1er janvier 1999;
- nous paierions une plus grande partie du coût des prévoyances collectives.

Évoquant les difficultés financières de l'Université, l'Employeur réclame un nouveau congé de cotisation à notre régime de retraite. Ce congé équivaldrait à une réduction nette de la rémunération des professeures et professeurs de 8,5 % par année pendant cinq ans. Non seulement l'Employeur considère que les professeures et professeurs ne méritent pas de hausses salariales décentes, mais il propose à chacune et à chacun de se laisser délester d'un montant forfaitaire de 42,5 % de son salaire. Pour évaluer votre éventuelle contribution, il suffit d'une simple multiplication (votre salaire x 42,5 %). En moyenne, c'est une somme de plus de 30 000 \$ dont chacune et chacun devrait consentir à se départir.

Soyons clairs, cet argent peut être utilisé pour bonifier les conditions de retraite des participantes et participants au RRPPUL; ce n'est pas de l'argent qui se perd si on ne le donne pas à l'Employeur. Concrètement, une cagnotte de 30 000 \$ permet d'obtenir un supplément de rente de quelque 2 000 \$ par année à vie, le montant exact variant selon l'âge de la retraite.

Que veut faire l'Employeur avec notre argent? Il propose de créer des primes de marché afin d'attirer des "stars". Le SPUL admet que ces primes sont un mal nécessaire. À ce propos, notre contrat collectif actuel permet l'octroi de primes de marché (à

l'engagement et en cours d'emploi) et cette position est maintenue dans notre projet. Il faut cependant comprendre que les sommes disponibles pour payer les professeures et professeurs font partie d'une enveloppe fermée, et que l'attribution de primes entraîne nécessairement une réduction de la rémunération pour le reste du corps professoral. L'Employeur propose la mise en place d'une "caisse occulte" gérée par le vice-recteur aux ressources humaines selon son bon vouloir. Ce retour en arrière d'un quart de siècle est inacceptable. L'octroi des primes doit demeurer balisé par notre contrat collectif.

Après avoir connu une réduction importante du corps professoral et un alourdissement conséquent de nos charges de travail, il est inadmissible d'accepter en plus une baisse de notre rémunération. Le maintien de la rémunération (incluant le régime de retraite et les prévoyances collectives) et le rattrapage salarial légitime constituent un enjeu central de la présente négociation. Rappelons que nos échelles salariales ont été gelées de 1992 à 1999. En 1992-1993, les professeures et professeurs, sensibles à la situation financière de l'Université, avaient accepté de surseoir à des augmentations de salaire prévues par leur contrat collectif. En 1998, dans le cadre de l'entente lui donnant un congé de cotisation au RRPPUL, l'Employeur s'engageait à redresser, jusqu'en 2003, nos échelles salariales d'un montant équivalent aux paramètres d'indexation du MEQ. Ces paramètres sont maintenant connus pour les années 1998 à 2001; ils correspondent en gros aux augmentations salariales consenties au "Front commun". Toutefois, malgré la lettre d'entente de 1998, l'Administration de l'Université refuse de verser les augmentations prévues. Nous sommes actuellement en grief sur cette question.

L'Employeur désire aussi poursuivre son désengagement de nos programmes de prévoyances collectives et réduire, là encore, la rémunération des professeures et professeurs. Il est évident que les coupes proposées par l'Employeur ne contribueront pas à faire de l'Université Laval une université concurrentielle pour l'embauche de nouveaux professeurs et professeures.

Notre régime de retraite n'a pas été mis en place pour financer le salaire de quelques "stars" ni pour donner de la marge de manœuvre aux doyennes et doyens. De plus, les professeures et professeurs méritent certainement des augmentations salariales décentes. Les réductions proposées par l'Employeur dans la rémunération globale sont tout simplement inacceptables.

[Accueil](#) | [Spultin](#)
[Convention collective](#) | [Guide d'application](#) | [RRPPUL](#) | [Prévoyances collectives](#)
[Assemblée générale](#) | [Conseil syndical](#) | [Sections syndicales](#)
[Comités internes](#) | [Statuts](#) | [FQPPU et autres sites](#)

Pour tout renseignement supplémentaire, communiquez avec [Lucie Hudon](#)