

Spécial nég

Début de la négociation

La convention collective entre le SPUL et l'Université Laval vient à échéance le 31 mai 2004. Comme le permet le *Code du travail*, les deux parties ont convenu d'initier le processus de négociation avant la date d'échéance de la convention. Ainsi, conformément au protocole de négociation signé par le SPUL et l'Université le 19 décembre 2003, les négociations débiteront dans la semaine du 22 mars 2004.

Un *SPULTIN*, publié le 24 novembre 2003, (<http://www.spul.ulaval.ca/spultin/contenu/sp031124.pdf>) vous avait présenté les démarches entreprises par le SPUL pour préparer la prochaine négociation ainsi que les résultats de la tournée du campus effectuée en octobre et novembre 2003. Le *Comité de préparation de la convention collective 2004-200X* s'est réuni 22 fois, d'août 2003 à février 2004, afin de préparer le projet de convention collective entériné par le Comité exécutif du SPUL.

Le 27 février 2004, les membres du Conseil syndical, réunis en séance spéciale, ont adopté le projet de convention collective 2004-200X qui accompagne ce *SPULTIN*. Ce projet avait préalablement été présenté et discuté aux séances régulières du Conseil syndical de janvier et février 2004. Lors du conseil spécial du 27 février 2004, les déléguées et délégués présents ont également procédé à la formation du Comité de négociation ainsi que du Comité d'appui et de stratégie.

Le Comité de négociation est composé de Maurice Gosselin (école de comptabilité), porte-parole, Esther Déom (relations industrielles) et Marcel Aubert (faculté de théologie et de sciences religieuses). Le Comité d'appui et de stratégie est composé de Gérard Lemieux (biochimie et microbiologie), président,

Claude Bazin (génie des mines, de la métallurgie et des matériaux), Manon Boulianne (anthropologie), Serge Desnoyers (pédiatrie), Sylvie Tétreault (réadaptation) et Chantal Viens (faculté des sciences infirmières), auxquels s'ajoutent les membres du Comité de négociation et Roger Thériault, vice-président du SPUL.

Ce *SPULTIN* présente les principaux enjeux de notre projet de convention collective. Rappelons d'abord brièvement les préoccupations les plus souvent mentionnées par les professeures et professeurs lors de la tournée du campus :

- l'aspect non concurrentiel de nos échelles de salaires et les difficultés qui en découlent pour le recrutement et la rétention des professeures et professeurs;
- le faible taux de renouvellement du corps professoral, au cours des dernières années, et l'accroissement notable de la charge de travail qui en découle dans un contexte où le montant des fonds de recherche obtenus par les professeures et professeurs s'accroît de façon spectaculaire;
- les niveaux de stress et de détresse psychologiques des professeures et professeurs.

L'étendue des droits parentaux, les difficultés financières et fiscales liées à la prise de l'année d'étude et de recherche à l'étranger, les montants forfaitaires accordés pour la prise de retraite anticipée et le pouvoir réel des assemblées d'unité dans l'embauche de professeures et professeurs titulaires d'une chaire de recherche, comptent également parmi les préoccupations soulignées lors des rencontres de l'automne.

Tous ces éléments témoignent de l'inquiétude réelle manifestée par les professeurs et professeuses quant à la capacité et surtout la volonté de l'Administration de l'Université à recruter et à maintenir en emploi, à des conditions intéressantes, des ressources professorales en nombre suffisant, afin d'éviter d'accroître encore plus la charge de travail ou mettre en danger la santé physique ou mentale des professeurs et professeuses.

Le projet syndical se veut le reflet de ces préoccupations. Il prévoit notamment :

- Un redressement des échelles salariales afin qu'elles deviennent enfin concurrentielles avec celles des autres universités québécoises. Les *SPULTINs* publiés en décembre 2003 et janvier 2004 sur les comparaisons salariales avec l'Université de Sherbrooke et l'Université du Québec à Montréal ont démontré l'écart important entre les échelles salariales de l'Université Laval et celles d'autres universités québécoises. Cet écart ne peut que rendre encore plus difficiles le recrutement des professeurs et professeuses et leur rétention à l'Université Laval.

En effet, c'est une chose d'obtenir des postes, mais c'en est une toute autre que d'attirer et de maintenir à l'Université Laval les meilleures personnes dans un contexte où toutes les universités auront à renouveler une partie importante de leur corps professoral. Il est illusoire de penser que notre institution pourra attirer les meilleures candidatures si elle n'offre pas des conditions salariales qui, à tout le moins, rejoignent celles des autres universités québécoises.

- L'abolition de la réduction automatique du plancher d'emploi et l'accroissement graduel du nombre de professeurs et professeuses pour permettre à l'Université Laval d'atteindre, dans quatre ans, un ratio d'environ 18 étudiantes et étudiants par professeuse ou professeur. Le ratio actuel est de près de 23, alors qu'il était de 20 en 2000.

Le SPULTIN est publié par le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeuses de l'Université Laval

Esther Déom, présidente
Daniel Coulombe, vice-président
Maurice Gosselin, trésorier
Chantale Jeanrie, secrétaire
Michel Lefrançois, vice-président
Roger Thériault, vice-président

- La création d'un comité sur la santé psychologique et une procédure de traitement accéléré des plaintes ou griefs de harcèlement psychologique. Le SPUL demande sans succès, depuis près d'un an et demi, la création d'un comité sur la santé psychologique pour les professeurs et professeuses. En effet, le SPUL est convaincu de la spécificité du travail professoral et croit nécessaire que la problématique de la santé psychologique des professeurs et professeuses fasse l'objet d'un examen particulier.

- Une augmentation de la contribution de l'Employeur au financement des prévoyances collectives.
- Une rémunération égale à 100 % du traitement pendant l'année d'étude et de recherche.
- Une augmentation de la durée du congé de maternité et du congé de paternité, de même qu'une amélioration des conditions de retour au travail après ces congés.

Plusieurs autres modifications visent notamment le contrôle, par l'assemblée de l'unité, de l'embauche et de la charge de travail des professeurs et professeuses invités et retraités, un soutien matériel accru pour la réalisation des fonctions professorales, un meilleur suivi des plans de déploiement et de redressement et l'accroissement des compensations versées aux unités en cas d'indisponibilité d'une professeuse ou d'un professeur.

Les modifications proposées à la convention collective actuelle sont peu nombreuses, mais elles concernent des conditions de travail importantes. Elles rejoignent, de plus, des enjeux fondamentaux de l'Université Laval, soit l'attraction et la rétention des ressources professorales, conditions nécessaires à son maintien dans le groupe des grandes universités canadiennes. L'harmonisation des paramètres « charge de travail – plancher d'emploi – conditions salariales » ne pourra se faire que si l'Université accepte d'investir massivement dans ses ressources professorales.

Le SPUL 30 ans de collégialité, de solidarité et d'équité

Pavillon Alphonse-Desjardins, bureau 3339
Téléphone : **656-2955** Télécopieur : 656-5377
Courriel : spul@spul.ulaval.ca
Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Nos bureaux sont ouverts du lundi au jeudi
de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 17 h
et le vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30