

## PRÉPARATION À LA NÉGOCIATION : QUELQUES RÉSULTATS DES CONSULTATIONS

Notre convention collective arrive à échéance le 31 mai 2016. Ainsi, afin de mieux cerner les principaux enjeux de la prochaine négociation, nous avons sollicité votre avis à l'aide d'un questionnaire et à l'occasion de différentes rencontres. Votre participation massive, fort appréciée, témoigne de votre engagement dans la préparation de la négociation. Près de la moitié des membres du SPUL ont rempli le questionnaire et nous ont transmis leurs opinions. La lecture des résultats et des commentaires exprimés démontre une grande variété de situations vécues et nous indique toute la diversité des opinions. Le présent SPULTIN fait une synthèse des résultats du questionnaire et des commentaires reçus.

### LE QUESTIONNAIRE

Le questionnaire utilisait une échelle de Likert en sept points, de [1] tout à fait en désaccord à [7] tout à fait en accord, permettant d'indiquer le degré d'accord avec des affirmations concernant des enjeux potentiels de la prochaine négociation. Les répondants étaient aussi invités à indiquer un commentaire pour chacune des questions. Le dernier élément du questionnaire était une question ouverte où les répondants pouvaient indiquer tout autre commentaire. Au total, 610 participants ont répondu au questionnaire et plus de 1600 commentaires ont été rapportés.

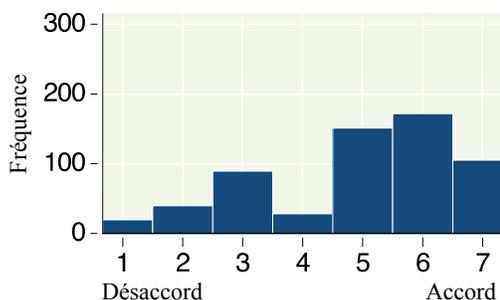
### LE SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT ET À LA RECHERCHE

D'après les résultats du questionnaire, les membres sont plutôt en accord avec le libellé actuel des clauses concernant le soutien à l'enseignement et à la recherche et l'obligation faite à l'Employeur de fournir un personnel de soutien suffisant et des ressources matérielles adéquates. En revanche, les commentaires indiquent que la mise en application de ces clauses est souvent insatisfaisante. Certains répondants ont ainsi vivement exprimé leur mécontentement quant au manque de soutien clérical et au manque de ressources matérielles. De plus, plusieurs membres réclament une révision des clauses concernant le soutien pour prendre en compte les réalités d'aujourd'hui, comme la nécessité d'avoir accès à des compétences techniques et informatiques pour gérer les cours en ligne ou pour répondre aux demandes accrues des étudiantes et étudiants. À ce chapitre, plusieurs rapportent être confrontés à des cohortes étudiantes de plus en plus diversifiées qui comportent un nombre croissant d'étudiantes et étudiants en situation de handicap, pour lesquels les ressources d'assistance sont insuffisantes.

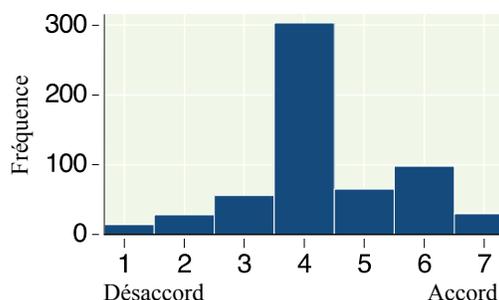
### LES COURS À DISTANCE ET LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE

En ce qui a trait aux cours à distance, la diversité des commentaires reflète une

Plus de 600  
membres ont  
répondu au  
questionnaire



Le soutien à l'enseignement et à la recherche est adéquat



Les conditions et ressources relatives aux cours à distance sont adéquates

disparité des ressources disponibles sur le campus. De plus, nombre de commentaires indiquent que le travail associé aux cours en ligne n'est pas toujours apprécié à sa juste valeur. D'une part, on reconnaît l'existence du soutien technique pour la mise en place d'un cours à distance, mais, d'autre part, on réclame plus d'aide pour répondre aux exigences lorsque le cours est offert. Selon plusieurs répondants, le suivi auprès des étudiantes et étudiants, notamment par courriel, représente une charge de travail plus grande que celle engagée pour des cours en classe. Par ailleurs, nombreux sont ceux et celles qui expriment leurs préoccupations concernant la propriété intellectuelle des cours en ligne et l'ingérence du personnel technique associé à la gestion de ces cours. Incidemment, dans un grand nombre de commentaires, les membres soulignent la nécessité de mieux encadrer la question de la propriété intellectuelle.

#### LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE ET LA QUALITÉ DE VIE

Les clauses de la convention collective portant sur la conciliation travail-famille semblent plutôt satisfaisantes. Les membres apprécient la souplesse des horaires de travail. Certaines suggestions ont été faites dans le but d'améliorer, entre autres, les congés parentaux et pour permettre des congés pour les proches aidants.

Au vue du nombre appréciable de commentaires exprimés, la qualité de vie des professeures et professeurs est une importante préoccupation. Au cœur des revendications, on souligne, par exemple, l'augmentation constante de la charge de travail et la nécessité de trouver des moyens pour y remédier.

#### LA RETRAITE ET LE RECRUTEMENT

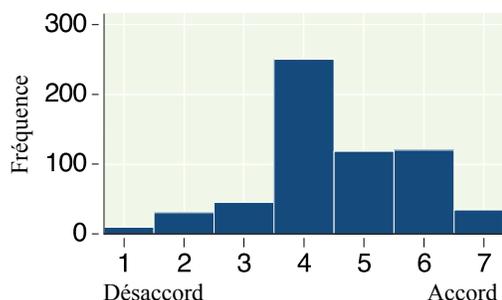
Les résultats du questionnaire montrent une certaine neutralité face aux conditions de la retraite. Toutefois, cette question a suscité plusieurs commentaires indiquant des opinions contradictoires. Alors que certains professeures et professeurs, s'identifiant parfois comme «plus jeunes», s'inquiètent du futur et de la pérennité du Régime, d'autres se soucient des conditions actuelles de prise de retraite. Selon plusieurs, le déficit actuariel de la caisse de retraite a contribué à diminuer la qualité des conditions de départ à la retraite. On souligne, à maintes occasions, la nécessité de rétablir les clauses de la convention collective, comme la retraite graduelle, suspendues par la lettre d'entente sur le remboursement du déficit de capitalisation. De plus, plusieurs répondants demandent la possibilité de contribuer à la caisse du Régime au-delà de 65 ans.

Les résultats ne semblent pas révéler de problèmes particuliers liés au processus de recrutement des professeures et professeurs tel

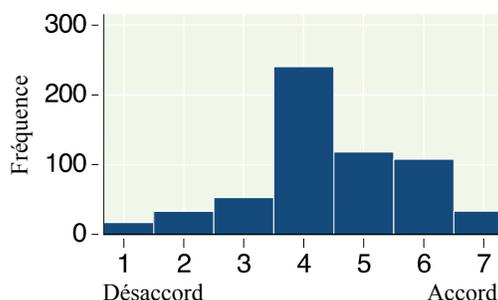
Plus de 1600

commentaires

reçus



Les clauses relatives à la conciliation travail-famille sont satisfaisantes



Les conditions actuelles de la prise de la retraite sont adéquates

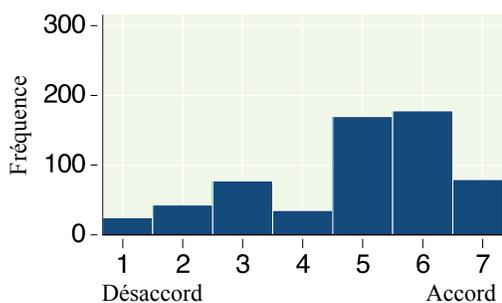
que décrit dans la convention collective. Les commentaires sont toutefois révélateurs d'un certain malaise quant au nombre croissant de postes accordés par l'intermédiaire des chaires et en ce qui concerne le processus de recrutement et d'intégration des professeurs et professeurs sous octroi. Les commentaires révèlent aussi des attentes quant à la nécessité de mettre en place des moyens pour contrer les conflits d'intérêts et les iniquités lors des embauches.

#### LES SALAIRES ET LE PLANCHER D'EMPLOI

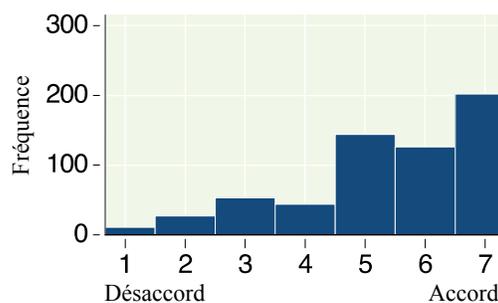
De façon générale, les membres accordent beaucoup d'importance à la question des salaires et du plancher d'emploi. Même si la majorité des répondants considère que les salaires constituent un enjeu majeur, les avis

exprimés sur cette question sont partagés. Nombreux sont ceux et celles qui font valoir la nécessité d'avoir des salaires comparables aux autres universités. Plusieurs demandent l'ajout d'échelons à l'échelle des titulaires et le retrait de la défalcation salariale consentie pour renflouer la caisse de notre régime de retraite. D'autres, au contraire, indiquent que le plancher d'emploi, plutôt que les salaires, doit constituer le principal enjeu de la négociation. Par ailleurs, plusieurs répondants déplorent le manque de transparence dans le mécanisme d'attribution des primes salariales.

Près des trois quarts des répondants indiquent que le maintien du plancher d'emploi doit être un enjeu majeur. Nombre de commentaires indiquent toutefois un questionnement quant à sa répartition. À ce sujet, les membres

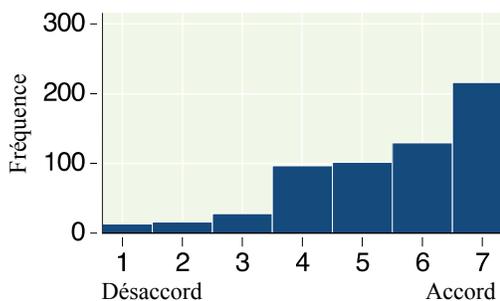


Le processus de sélection et d'engagement des professeurs est satisfaisant



La question des salaires est un enjeu majeur

Des conditions de travail à améliorer



La question du plancher d'emploi est un enjeu majeur

déplorent, de manière répétée, l'application d'un plancher d'emploi global pour l'ensemble de l'université, alors que l'on préférerait un plancher d'emploi facultaire ou sectoriel.

#### LA SUITE DES CHOSES

Le projet syndical de convention collective, établi sur la base des résultats du questionnaire et des diverses consultations, sera discuté et approuvé lors des conseils syndicaux des 8, 15 et 22 avril et du 6 mai 2016. N'hésitez pas à contacter votre déléguée ou délégué de section pour tout commentaire ou suggestion additionnelle.

Vous pouvez aussi, bien entendu, contacter les membres du Comité de négociation, Alban Baudou, Louise Brisson et John Kingma et les membres du Comité exécutif du SPUL pour faire part de vos suggestions ou de vos commentaires. Les négociations avec la partie patronale devraient être amorcées au début du mois de mai 2016. Vous pourrez suivre l'avancement des travaux de négociation dans le site intranet du SPUL.

Merci à toutes et à tous de votre participation!

Les membres du Comité exécutif tiennent également à remercier Alban Baudou, Louise Brisson et John G. Kingma pour leur excellent travail au sein du Comité de négociation.

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

Yves Lacouture, PRÉSIDENT  
Marcel R. Boulay, TRÉSORIER  
Martin Dumas, VICE-PRÉSIDENT  
Margot Kaszap, SECRÉTAIRE  
John G. Kingma, VICE-PRÉSIDENT

Lucie Hudon, DIRECTRICE GÉNÉRALE  
Céline St-Germain, ADOINTE ADMINISTRATIVE  
Catherine Vézina, ADOINTE ADMINISTRATIVE

Le SPUL  
Plus de 40 ans de collégialité,  
de solidarité et d'équité

Pavillon Alphonse-Desjardins  
2325, rue de l'Université, bureau 3339  
Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6

Téléphone : 418 656-2955

Télécopieur : 418 656-5377

Courriel : [spul@spul.ulaval.ca](mailto:spul@spul.ulaval.ca)

Sur la toile : [www.spul.ulaval.ca](http://www.spul.ulaval.ca)

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

Ce document est imprimé sur du papier recyclé.

Les négociations  
avec la partie  
patronale  
débuteront  
en mai