

## AUX FUTURES PROFESSEURES ET FUTURS PROFESSEURS

---

***Félicitations! On vous a offert un emploi, mais avant de signer... \****

À l'instar de nombreux candidats à des postes universitaires, vous vous estimez peut-être chanceux d'avoir reçu une offre d'emploi. Les conditions de travail et la perspective du renouvellement de votre contrat ou de l'obtention de la permanence vous semblent attrayantes. Que cela ne vous empêche pas d'aller chercher des informations !

Le SPUL, qui représente tous les membres de votre unité d'accréditation, peut vous aider à obtenir des renseignements plus complets sur les conséquences d'une offre d'emploi et des conseils pour négocier un contrat juste et raisonnable.

Voici huit questions importantes que vous devriez vous poser. Si la lecture du texte ci-dessous ne répond pas entièrement à vos questions ou si votre situation implique des questionnements particuliers, n'hésitez pas à entrer en contact avec le SPUL pour plus d'informations (au 418-656-2955).

---

\* Ce texte est inspiré d'un document initialement publié par *l'Association canadienne des professeures et professeurs d'université (ACPPU)* qui présente des conseils destinés aux professeures et professeurs nouvellement nommés, notamment sur les possibilités de négocier un salaire de départ. Dans ce domaine particulier, les modes de fonctionnement dans les différentes universités canadiennes sont extrêmement variés. Le *Comité d'aide et d'accueil des nouvelles professeures et nouveaux professeurs* du SPUL vous propose une version de ce document adaptée à l'Université Laval, où le salaire des professeures et professeurs est fixé par notre convention collective, selon des grilles qui font l'objet de négociations entre le SPUL et l'Université lors des renouvellements de cette convention.

### **1. Qu'est-ce qui peut être négocié?**

Votre Syndicat peut vous conseiller à propos du processus d'engagement et dans quelle mesure il est possible de négocier. Par exemple, il y a parfois place à discussion pour la date de votre entrée en fonction, en particulier si cela peut vous permettre de terminer un mandat (p. ex. un stage postdoctoral).

Vous voudrez peut-être aussi savoir quel est le rôle de votre responsable d'unité. Représente-t-il votre futur employeur? Est-il aussi membre du SPUL? Quelle est la personne compétente de l'administration avec laquelle vous devriez négocier les conditions de votre engagement?

Votre employeur a la responsabilité de vous transmettre, lors de votre engagement, le lien Internet vers la convention collective en même temps que l'offre d'emploi. Votre futur Syndicat peut aussi vous fournir un exemplaire de la convention collective. À titre d'information, cette dernière est disponible à l'adresse suivante : <http://spul.ulaval.ca/convention-collective/>. Vous pourrez ainsi déterminer quels aspects de votre offre y figurent déjà et départager les déclarations verbales de l'employeur qui doivent être consignées dans votre contrat de travail.

Vous pouvez également demander si des négociations sont en cours pour la conclusion d'une nouvelle convention collective. Le cas échéant, vous voudrez savoir comment faire pour que les bonifications qui seront apportées à la convention collective s'appliquent à vous.

### **2. Est-ce que l'employeur offre un salaire juste?**

Le salaire des professeures et des professeurs est fixé par la convention collective SPUL-UL. Il y a quatre échelles, selon le rang de la professeure ou du professeur (assistant, adjoint, agrégé, titulaire). L'ensemble des professeures et professeurs est rémunéré selon ces échelles uniques, sans distinction de discipline. L'échelon de départ est généralement calculé en fonction de la date d'obtention du premier diplôme universitaire (p. ex., si ce diplôme date de 12 ans, le premier salaire sera celui de l'échelon 12). Chaque année les professeures et professeurs montent d'un échelon. Les échelles comportent 30 échelons.

Dans la mesure où vous n'êtes pas familiarisés avec la fiscalité du Québec, nous vous recommandons de demander une simulation de salaire au VRRH pour être en mesure d'établir votre budget personnel ou familial au plus juste. Au Québec, les impôts provincial et fédéral sont retenus à même le salaire, ainsi que d'autres avantages sociaux, tels que l'assurance emploi, parentalité ou le régime des rentes. La différence entre le salaire brut et le salaire net peut varier grandement en fonction de votre situation familiale.

### **3. Puis-je négocier des frais de déménagement?**

La plupart des universités canadiennes remboursent une partie des frais de déplacement et de réinstallation. Certaines prévoient même le remboursement des droits exigés pour les services d'immigration ou les frais associés à la vente d'une maison. Ceci peut être négocié directement avec l'employeur. Sachez toutefois que l'Université Laval propose un montant de 2 500 \$ si vous déménagez de plus de 500 km et de 1 500 \$ entre 80 et 500 km, sur présentation des pièces justificatives. La politique en matière de remboursement de frais de déménagement de l'employeur est accessible à cette adresse :

<http://spul.ulaval.ca/services-aux-membre/prevoyances-collectives/>

### **4. Quel est le processus du renouvellement de contrat et de la permanence?**

Assurez-vous de bien comprendre la durée de votre contrat. Habituellement, à l'Université Laval, le premier contrat d'une professeure ou d'un professeur engagé au rang d'adjoint est de trois ans. L'octroi de la permanence est décidé à la cinquième année d'emploi avec l'obtention de l'agrégation. Le SPUL peut vous faire part de la marche à suivre pour le renouvellement d'un contrat et l'octroi de la permanence ainsi que des conditions d'évaluation périodique. Attention, ce processus est différent si vous êtes professeure ou professeur sous octroi. Dans ce cas, la permanence peut s'obtenir par un processus indépendant, qui intervient après l'agrégation.

Le SPUL peut aussi vous expliquer les choix qui s'offrent à vous. Vous pourrez peut-être prolonger le processus d'octroi de la permanence pour prendre des congés parentaux ou pour d'autres motifs. Il peut être possible de retarder l'entrée dans le processus de la permanence ou d'accélérer le processus (en obtenant la reconnaissance de votre expérience de travail antérieure à l'intérieur et à l'extérieur de l'université).

Enfin, le SPUL peut vous renseigner sur les critères et les normes à satisfaire pour obtenir la permanence. Votre unité devrait vous informer de la spécificité des critères et des normes auxquelles vous êtes soumis.

### **5. Quel soutien puis-je obtenir pour mes travaux de recherche ou de création?**

À l'Université Laval, les professeures et professeurs ont accès à un fonds de soutien aux activités académiques, dont le montant annuel est fixé dans la convention collective. Ce fonds est disponible pour couvrir les dépenses de déplacement à des fins de congrès, l'achat d'ordinateurs, de livres et autres. Pour la première année de votre contrat, la convention collective prévoit un montant supplémentaire pour vous installer. En outre, vous devriez vous renseigner sur les fonds des facultés et des départements réservés aux fins de la recherche et au démarrage d'un laboratoire.

De plus, le SPUL et le responsable de votre unité peuvent vous dire à quel type d'aide vous aurez droit pour l'enseignement et le secrétariat, si vous pourrez utiliser le centre de ressources pédagogiques, où se trouvera votre bureau, si vous aurez un laboratoire ou un studio, un ordinateur, un compte pour les photocopies, comment accéder aux ressources de la bibliothèque, etc. N'oubliez pas qu'il incombe à l'employeur de fournir des accommodements aux personnes en situation de handicap, notamment de l'équipement et des services. Si vous avez besoin de ces accommodements, le SPUL peut vous aider à les obtenir.

Si vous acceptez un poste permanent ou menant à la permanence, vous devriez vous informer des dispositions en matière d'année d'étude et de recherche, cette période de renouvellement et d'enrichissement des connaissances). La convention collective SPUL-UL indique également le salaire versé pendant cette période en proportion du salaire normal. Il est parfois possible de négocier le crédit d'années supplémentaires pour votre première année d'étude et de recherche.

## **6. Quelle sera ma charge de travail?**

« La charge de travail d'une professeure ou d'un professeur est l'ensemble des tâches qui lui est assigné pour une année universitaire. Chacune de ces tâches se situe dans le cadre des fonctions professorales définies au chapitre 2.1 » (article 3.6.04 de la présente convention collective SPUL-UL). Ces fonctions sont l'enseignement, la recherche et le service à la collectivité (appelé participation interne, si les activités concernent le fonctionnement et la vie de la communauté universitaire, et externe pour toutes les autres activités). Le maintien d'un équilibre raisonnable entre ces fonctions joue un rôle important dans le renouvellement fructueux de votre contrat, pour votre permanence et vos promotions, et pour votre santé. À ce propos, vous devriez lire la convention collective, consulter le SPUL et parler aux collègues de votre future unité, ainsi qu'avec votre responsable.

Vous pourriez vous informer notamment sur le nombre de cours que vous devrez donner dans une année normale et de la taille des classes, de la pondération de facteurs telles la supervision des étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles, ou la conception de cours en ligne dans la tâche d'enseignement et si la tâche est réduite pendant les premières années de travail. Il faut rappeler que la convention collective ne prévoit pas un nombre déterminé de cours, mais une modulation de la tâche selon les fonctions professorales (enseignement, recherche ou création, participation interne et participation externe) et que l'ensemble des charges de travail se discute en assemblée d'unité, normalement avant le 1<sup>er</sup> avril de chaque année. Il est toujours possible pour une professeure ou un professeur de contester le caractère inéquitable de sa charge de travail. À noter également que les activités professionnelles externes doivent être déclarées dans la charge de travail.

### **7. Quels avantages et quels congés sont garantis?**

Les avantages offerts en matière de soins de santé ne sont pas décrits en détail dans la convention collective SPUL-UL. Cependant, le chapitre 6.4 précise que le SPUL est le preneur des assurances collectives et que ses représentants sont majoritaires au sein du Comité de gestion des assurances collectives qui a le mandat de négocier et conclure des contrats d'assurance pour les membres. Vous avez le choix entre différents programmes selon vos besoins familiaux et personnels. Ces avantages comprennent un programme de base obligatoire et un programme élargi. Vous pouvez obtenir de l'information sur les régimes d'assurances collectives auprès du SPUL ou sur le site Internet à l'adresse <http://spul.ulaval.ca/services-aux-membre/prevoyances-collectives/>. De plus, la convention collective donne des renseignements sur l'admissibilité aux congés pour les nouveaux parents et sur d'autres congés rémunérés et non rémunérés.

### **8. Devrais-je m'inquiéter du régime de retraite?**

Le régime de retraite constitue une partie significative de votre rémunération et votre adhésion est obligatoire. À l'Université Laval, il n'y a pas d'âge imposé pour prendre sa retraite. Le SPUL, qui est l'un des partenaires du régime de retraite (RRPPUL : <http://www.rrppul.ulaval.ca/>), peut vous expliquer son fonctionnement et vous présenter une évaluation de l'efficacité de sa gestion. Les bénéfices associés au régime de retraite ne sont pas négociables. Si vous ne connaissez pas bien les caractéristiques du régime, vous pouvez vous adresser au SPUL où des collègues peuvent répondre à vos questions. Enfin, si vous participez déjà à un autre régime de retraite, vérifiez si vous pouvez transférer les droits acquis à l'Université Laval. Le bureau de la retraite peut vous donner des conseils quant à l'opportunité d'effectuer ce transfert.