

LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE : SYNTHÈSE ET RAPPEL DES PRINCIPES

Après 30 rencontres à la table de négociation en un peu moins d'un an, nous sommes arrivés à une entente de principe pour le renouvellement de la convention collective. Des dispositions ont été améliorées comme le proposait le SPUL, alors que certaines demandes ont dû être abandonnées. De plus, les principes identifiés à l'occasion de la consultation des membres et des discussions au Conseil syndical nous ont conduits à défendre le maintien de plusieurs clauses tout en rejetant des demandes patronales. Voici un survol des principes défendus et la façon dont ils se traduisent dans le nouveau texte de la convention collective.

PRÉSERVER LA LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

La liberté universitaire est l'un des fondements de notre travail. Même si le texte de la convention collective le reconnaît, nos représentants à la table de négociation ont obtenu l'ajout d'un énoncé stipulant que la liberté universitaire est exercée sans contraintes discriminatoires institutionnelles ou externes (clause 1.4.02).

PRÉSERVER L'AUTONOMIE

L'Employeur désirait ajouter à notre contrat de travail des clauses qui visaient à contrôler notre présence sur les lieux du travail. Le SPUL a défendu obstinément les principes de la gestion autonome du travail. Les professeures et professeurs doivent avoir le plein contrôle de leurs horaires et de l'organisation de leur travail. Alors que l'Employeur proposait que les professeures et professeurs soient tenus de signaler les absences de plus de 48 heures et d'obtenir l'autorisation préalable

de leur responsable pour les absences de sept jours ou plus, le SPUL a adressé une fin de non-recevoir à ces demandes et obtenu leur retrait après de longues discussions.

RECONNAÎTRE LES FONCTIONS PROFESSORALES

Le travail des professeures et professeurs comporte les composantes d'enseignement, de recherche et de participation interne et externe. Le SPUL a défendu la reconnaissance de chacune de ces fonctions professorales. Ainsi, l'Employeur demandait que la direction de programme puisse être confiée à des personnes autres que des professeures et professeurs. Cette proposition a été refusée par nos représentants et finalement retirée par la partie patronale. De plus, constatant la grande variabilité des conditions d'exercice de la direction de programme, le SPUL proposait d'instaurer un régime de primes administratives universelles pour tous les directeurs et directrices de programme. Malgré les bons arguments de nos représentants et en dépit de longues discussions, la partie patronale a refusé cette proposition.

Le SPUL a toutefois défendu la nécessité d'assurer la disponibilité des ressources nécessaires au soutien des fonctions professorales. Ainsi, les dispositions de la convention collective ont été renforcées pour s'assurer que l'Employeur fournisse les ressources nécessaires (soutien administratif et clérical) pour la direction des programmes et les méthodes pédagogiques particulières (par exemple pour les cours à distance). L'Employeur doit aussi fournir les ressources nécessaires pour répondre aux besoins des étudiantes et étudiants en

Les principes
identifiés
lors de la
consultation
des membres
et à l'occasion
des discussions
au Conseil
syndical ont
guidé les
négociations

situation de handicap (clause 3.5.02). De plus, les dispositions sur le fonds de soutien aux activités académiques ont été maintenues et les sommes prévues ont été accrues.

Par ailleurs, le SPUL a obtenu que la rédaction de demandes de subvention soit désormais reconnue comme partie intégrante des activités de recherche (clause 2.1.04).

Le SPUL a aussi demandé et obtenu que nos conditions de travail prennent en compte l'enseignement à l'extérieur du campus, notamment en Beauce et à Montréal. La convention collective prévoit maintenant explicitement que l'Employeur rembourse les frais de séjour et de transport pour les activités d'enseignement hors campus (clause 3.6.03).

AFFIRMER LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE SUR NOS CRÉATIONS

Le SPUL défend le principe que la propriété intellectuelle appartient aux professeures et professeurs pour toutes leurs créations. C'est avec ce principe en tête que le SPUL avait proposé un nouveau cadre pour régir la propriété intellectuelle à l'Université Laval. L'Employeur a refusé les propositions du SPUL et proposait, en lieu et place, d'inscrire le principe de la propriété intellectuelle initiale de l'Employeur. La partie patronale demandait même de retirer le droit de veto du Syndicat sur les modifications au règlement sur la propriété intellectuelle (clause 1.3.04). Aux termes des discussions, notre droit de veto est maintenu et les parties se sont entendues pour créer un comité paritaire qui sera chargé de revoir le règlement sur la propriété intellectuelle. La nouvelle mouture sera soumise pour approbation aux instances respectives une année après la signature de la convention collective.

MAINTENIR L'ÉQUITÉ DES CHARGES

Le SPUL a de nouveau défendu la transparence et la collégialité dans l'attribution des charges de travail et réaffirmé le rôle prépondérant de l'assemblée de l'unité. Peu de modifications ont été

apportées aux dispositions sur l'attribution de la charge de travail. Les parties ont toutefois convenu de mieux encadrer les activités professionnelles externes. Finalement, l'ensemble des dispositions relatives au Comité de révision de la charge de travail a été reconduit.

MAINTENIR LE PLANCHER D'EMPLOI

Le plancher d'emploi constitue une caractéristique unique de notre contrat de travail. Dans sa forme actuelle, le plancher d'emploi garantit le maintien d'un nombre minimal de professeures et professeurs en poste. De plus, le plancher d'emploi fluctue selon les variations de l'effectif étudiant. Nos représentants ont défendu et obtenu le maintien des dispositions du plancher d'emploi. C'est ainsi que le plancher d'emploi au 1^{er} juin 2013 sera de 1 295, en hausse de 43 par rapport à 2012. En trois ans, le nombre de postes de professeures et professeurs s'est ainsi accru de plus de 100. En contrepartie du maintien du plancher d'emploi, le SPUL a consenti à ce que le nombre de postes attribués, mais vacants, décomptés dans le plancher d'emploi soit accru de 7% à 10%. Ceci permettra de composer avec les délais de plus en plus longs lors de l'embauche des nouveaux collègues et en particulier dans le cas d'une personne migrante. Toutefois, la clause qui interdit l'abolition d'un poste octroyé à une unité pendant une période de 14 mois a été reconduite.

MAINTENIR LE RÔLE PRÉPONDERANT DE L'ASSEMBLÉE D'UNITÉ DANS L'EMBAUCHE

Le rôle de l'assemblée de l'unité dans les procédures d'embauche des nouveaux collègues constitue une autre particularité de notre convention collective. Le SPUL défend le principe que le développement des unités et les embauches doivent être réalisés de manière collégiale et transparente. À quelques ajustements près, les dispositions sur l'élaboration des plans de déploiement des ressources professorales et les procédures d'embauche demeurent inchangées.

ASSURER UNE RÉMUNÉRATION CONCURRENTIELLE

Constatant un écart entre nos salaires et ceux des collègues de certaines universités comparables, le SPUL demandait un rattrapage salarial. Dans le contexte politique et économique actuel, il n'a pas été possible de s'entendre avec la partie patronale pour un rattrapage complet immédiat. Les parties ont convenu d'augmentations qui constituent un rattrapage partiel pour 2012 et 2013 et d'une réouverture de la convention collective en 2014 afin de renégocier les augmentations salariales pour 2014 et 2015. Cette négociation particulière s'effectuera dans un contexte politique présumément plus favorable et dans un cadre économique mieux défini.

Par ailleurs, le SPUL demandait que l'Employeur rembourse les frais d'adhésion aux ordres professionnels lorsqu'elle est requise pour l'enseignement. Malgré l'insistance de nos représentants, l'Employeur a refusé d'ajouter ces dispositions. Il en est de même concernant notre demande d'améliorer le programme d'exonération des droits de scolarité pour les enfants des professeures et professeurs qui a été rejetée.

ENCADRER L'OCTROI DES PRIMES

La réalité du marché du travail des professeures et professeurs commande occasionnellement l'octroi de primes d'attraction et de rétention. Toutefois, les primes doivent être accordées de manière exceptionnelle et suivant des critères établis. C'est ainsi que les parties ont convenu de maintenir les dispositions de contrôle des primes et notamment les plafonds individuel et global.

ASSURER LA PÉRENNITÉ DU RÉGIME DE RETRAITE

Comme pour l'ensemble des régimes, la caisse du Régime de retraite des professeurs et professeures de l'Université Laval (RRPPUL) a été affectée par la débâcle des marchés financiers de 2008. Alors que l'hypothèse de rendement était de 6,1%, la caisse avait fait une perte

annuelle de près de 13%, entraînant un manque à gagner d'environ 19%. Cette perte a provoqué un important déficit actuariel. Pour préserver l'intégrité de notre régime de retraite et éviter des iniquités intergénérationnelles qui découleraient des modifications prospectives des bénéficiaires, les membres du SPUL ont consenti à surseoir à leurs augmentations de salaire prévues en 2010 et 2011. Les sommes ainsi économisées sont versées dans une réserve utilisée pour rembourser la part du déficit qui revient aux participantes et participants actifs. En agissant rapidement et en acceptant de manière raisonnable et responsable de contribuer à une somme additionnelle équivalant à 3,01% de leur salaire, les membres du SPUL ont permis au Régime de faire face à ses obligations légales tout en préservant, du moins pour l'instant, les bénéficiaires. Les excellents rendements de la caisse de retraite au cours des quatre dernières années couplés à la décision responsable des membres du SPUL nous permettent d'être modérément optimistes. Dans le cadre des présentes négociations, les parties ont convenu de reconduire la lettre d'entente sur le remboursement du déficit de capitalisation du RRPPUL. Ainsi, les dispositions qui suspendent la retraite graduelle et le versement des montants forfaitaires à la retraite sont maintenues. La ponction salariale est reconduite, sans être augmentée, car elle demeure établie en fonction des échelles salariales de 2010. Les estimations des actuaires et des comptables qui ont étudié la situation du régime suggèrent que l'effort consenti serait suffisant pour renflouer la caisse de retraite sans devoir accroître davantage les contributions et sans devoir couper les bénéficiaires. C'est une bonne nouvelle, car elle permet d'envisager le maintien des conditions de retraite pour l'ensemble des membres du SPUL qu'ils soient jeunes ou en fin de carrière.

AMÉLIORER LES CONDITIONS D'EMBAUCHE DES PSO

Depuis plusieurs années, le SPUL fait une priorité d'améliorer les conditions de travail des professeures et professeurs sous octroi (PSO). En particulier, le Syndicat a défendu la mise en place de mécanismes réduisant leur précarité.

Les données disponibles montrent que les efforts du SPUL portent leurs fruits et qu'une portion accrue de PSO sont intégrés dans les rangs des professeures et professeurs de carrière.

MAINTENIR LES ANNÉES D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

Reconnaissant la nécessité pour les professeures et professeurs de se ressourcer et de se mettre à jour et l'avantage qui en découle pour l'Université, l'Employeur a convenu de maintenir l'ensemble des dispositions sur les années d'étude et de recherche. Les montants alloués à titre de frais afférents ont été actualisés.

AFFIRMER LE CONTRÔLE DE L'ASSEMBLÉE D'UNITÉ SUR LES CRITÈRES DE PROMOTION

Alors que l'Employeur proposait des modifications substantielles aux critères généraux de promotion (critères qui s'appliquent en absence de critères adoptés par l'unité), le SPUL croit qu'il est du ressort de l'assemblée de l'unité d'adopter des critères de promotion adaptés à chaque réalité. Quant aux critères généraux, il revient à l'instance responsable, le Conseil universitaire, et non à l'Employeur de les revoir. Dans le cadre des présentes négociations, les parties ont convenu de l'obligation pour chaque unité de revoir ses critères spécifiques de promotion au moins tous les 15 ans. Signalons que le Comité exécutif du SPUL entend sensibiliser l'ensemble des professeures et professeurs à l'importance de maintenir des critères de promotion adaptés et à jour.

RENFORCER LE CONTRÔLE DE L'ASSEMBLÉE DE L'UNITÉ SUR L'OCTROI DES STATUTS DE PROFESSEURS ASSOCIÉS ET DE CLINIQUE

L'Employeur demandait la possibilité de rémunérer sans contraintes les personnes qui obtiennent le statut de professeurs associés et de clinique. Le SPUL a défendu le caractère exceptionnel que doit revêtir ces embauches qui ne doivent pas être un substitut au recrutement de professeures et professeurs de carrière. Les parties ont convenu, qu'avec

l'accord de l'assemblée de l'unité, une professeure ou un professeur associé ou de clinique pourra recevoir une rémunération annuelle totale de l'Université Laval représentant un maximum de deux charges de cours. Ce faisant, la protection qui empêche l'Employeur d'octroyer le statut de professeur associé ou de clinique à d'autres salariés de l'Université est maintenue, alors que l'assemblée d'unité a désormais le pouvoir de recommander l'embauche de professeures et professeurs associés ou de clinique à des fins spécifiques et notamment pour des activités d'enseignement.

FAVORISER LA CONCILIATION TRAVAIL ET VIE PRIVÉE

Évidemment, la première façon de favoriser un sain équilibre entre vie privée et vie professionnelle est de garantir un nombre suffisant de professeures et professeurs en poste. Au-delà du maintien des dispositions sur le plancher d'emploi, les parties ont convenu d'arrimer les congés parentaux prévus à la convention collective avec le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

VEILLER AU RESPECT DE LA CONVENTION

Après la négociation, l'obligation légale prioritaire d'un syndicat est de voir à l'application de la convention collective. Bien que le SPUL mise d'abord sur le dialogue pour régler les mécontentements, il n'hésite pas à avoir recours aux griefs ou à d'autres moyens judiciaires pour assurer le respect de notre convention. C'est dans cet esprit que le Syndicat a conclu une nouvelle définition selon laquelle un plus grand nombre de mécontentements peuvent faire l'objet d'un grief (clause 1.1.12). Le SPUL a aussi fait obstacle à la proposition de l'Employeur de porter à 48 mois (plutôt que 24 mois actuellement) le délai de prescription pour les mesures disciplinaires. Finalement, suivant les demandes du SPUL, la convention collective prévoit que les plaintes à caractère pédagogique sont d'abord traitées au niveau de l'unité (plutôt qu'au vice-rectorat aux ressources humaines) suivant la procédure prévue dans la Déclaration des droits des étudiants et le Règlement des études.

LE MOT DU PRÉSIDENT

Conclure une entente de principe pour le renouvellement d'une convention collective est toujours un moment important dans la vie d'un syndicat. Négocier une convention et voir à son application constitue d'ailleurs la première obligation légale et la première raison d'être d'une association syndicale. La négociation est rarement un processus facile ou rapide. Pour le SPUL, l'opération qui a conduit à la présente entente a débuté au printemps 2011. C'est à partir de la consultation des membres et des discussions au Conseil syndical que nous avons collectivement et collégialement identifié les principes qui nous ont conduits au projet syndical qui a fait l'objet de discussion avec la partie patronale. Ce sont ces mêmes principes, réaffirmés par le Conseil syndical, qui ont guidé les positions défendues par nos représentants lors des pourparlers. Car l'Employeur lui aussi s'est présenté à la table avec des demandes. Contrairement aux négociations traditionnelles, où les représentants syndicaux présentent des demandes auxquelles les patrons résistent, dans les négociations comme celle que nous venons de terminer, chacune des parties apporte ses demandes et tente de convaincre l'autre du bienfondé de son projet. Or, une grande partie de nos efforts à la table de négociation visait à faire échec à des demandes inacceptables ou à maintenir des dispositions que la partie patronale souhaitait modifier.

Nous voici donc à la fin d'un processus qui aura demandé une trentaine de rencontres de négociation et duré près d'un an. Cette négociation, longue selon certains, qui s'est déroulée avec en toile de fond une crise sociale, aura été l'occasion pour les membres du SPUL de réaffirmer leur vision de l'Université et de leurs relations de travail. Elle aura aussi été l'occasion de se rappeler que rien n'est acquis et qu'il nous faut toujours demeurer unis et vigilants pour préserver nos prérogatives et nos conditions de travail.

Yves Lacouture

Assemblée Générale Spéciale

Adoption du projet de convention collective 2012-2016

Le vendredi 5 avril 2013, à 11 h 45

au Grand Salon du pavillon Maurice-Pollack

Les documents et le texte du projet de convention collective sont disponibles pour les membres dans l'Intranet du SPUL: intranet.spul.ulaval.ca

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
Margot Kaszap, SECRÉTAIRE
John G. Kingma, VICE-PRÉSIDENT
Yvan R. Leanza, VICE-PRÉSIDENT

ADJOINTES ADMINISTRATIVES

Lucie Blouin
Lucie Hudon

MONTAGE ET MISE EN PAGE: Lucie Blouin

Le SPUL

**39 années 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

Sur la toile : 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.

Rien n'est acquis

et il nous faut

demeurer unis

et vigilants pour

préserver nos

prérogatives et

nos conditions

de travail