



**Cahier des charges  
Enjeux de la négociation en vue de  
la prochaine convention collective (2022-202X)**

**26 novembre 2021**

## Introduction

Ce cahier des charges a été initialement préparé sur la base des commentaires recueillis auprès des membres du SPUL lors la tournée syndicale des facultés et départements, qui a eu lieu à l'automne 2019.

Nourri par un projet de convention collective préparé par les membres du Comité de négociation (composé des collègues John G. Kingma (porte-parole), Louise Brisson et Louis-Philippe Lampron), chargé du renouvellement de la convention collective en 2020, le présent cahier des charges a été enrichi à la suite des discussions tenues en Conseil syndical à l'automne 2021 et approuvé par ce même Conseil le 26 novembre 2021.

Voici donc les grands enjeux pour lesquels nous souhaiterons obtenir des améliorations concrètes au sein de la prochaine convention collective SPUL-UL :

- A. Charge de travail et reconnaissance de l'ensemble des fonctions professorales
  - Trouver des manières concrètes de diminuer la surcharge de travail des professeur.e.s;
  - Renforcer le soutien administratif offert aux professeur.es;
  - Rehausser le plancher d'emploi;
  - Assurer une équité interfacultaire (et interdépartementale) dans les règles de distribution des postes de professeur.e;
  - Accroître le rôle des unités dans l'octroi de chaires de recherche/enseignement.
  
- B. Rémunération et accessibilité des fonds dédiés à soutenir la recherche :
  - Assurer des augmentations salariales compétitives, eu égard à la hausse du coût de la vie et des écarts avec les collègues d'universités comparables;
  - Maintenir un financement adéquat du régime d'assurances collectives et du régime de retraite des professeur.e.s;
  - Assouplir et moderniser certaines règles d'accessibilité aux fonds destinés à soutenir la recherche.
  
- C. Liberté universitaire, transparence et direction collégiale de l'Université Laval (UL):
  - Reconnaissance du principe de direction collégiale de l'UL dans la convention collective;
  - Précisions quant au statut et aux protections accordées aux professeur.es-administrateurs.trices;
  - Mise en place de règles assurant une plus grande transparence dans l'octroi de primes aux professeur.e.s.
  
- D. Renforcement des mesures visant à lutter contre la précarité d'emploi de certain.ens professeur.e.s :
  - Professeur.e.s non permanents;
  - Professeur.e.s sous octroi.

## A. Charge de travail et reconnaissance de l'ensemble des fonctions professorales

Plusieurs enjeux et problématiques ont été soulevés par un nombre important de collègues lors des consultations que nous avons menées. Nous souhaitons que ces enjeux fassent l'objet d'améliorations concrètes au sein de la prochaine convention collective.

1. Une **surcharge de travail** et d'importantes disparités, entre les différentes unités, quant à la charge d'enseignement, aux manières de reconnaître la valeur de la recherche, de l'encadrement individualisé ou de la participation interne et externe dans cette même charge de travail
2. **L'insuffisance du plancher d'emploi** actuel et d'importantes disparités quant à la distribution des postes associés au plancher d'emploi entre les unités :

S'agissant du nombre de professeur.e.s et des modalités de distribution des postes, les professeur.e.s ont :

- souligné l'importance de défendre l'idée d'une université complète et de lutter contre la tendance actuelle qui vise à « arrimer » les formations offertes et la recherche universitaire aux « besoins » du marché du travail;
  - suggéré de réfléchir à des manières et mécanismes conventionnés assurant une répartition plus équitable des postes au sein des différentes unités qui composent l'Université Laval et d'assurer un arrimage entre les programmes et les ressources professorales disponibles
  - déploré que les unités n'aient pas un rôle plus central dans l'octroi de chaires de recherche et d'enseignement, en particulier lorsque de nouveaux postes sont associés à l'octroi et obtention de telles chaires.
3. Un **alourdissement administratif des tâches** associées aux fonctions professorales, dont les principales incarnations sont :
    - manque (ou carrément absence) du soutien administratif, technique et technopédagogique nécessaire à la réalisation efficace des fonctions professorales;
    - multiplication et transfert progressif de tâches administratives aux professeur.e.s, notamment à travers la mise en place de nouvelles procédures informatiques;
    - difficultés de trouver les ressources pertinentes;
    - impression que le personnel administratif a de plus en plus comme mandat de répondre d'abord aux demandes et besoins des administrateurs.trices plutôt qu'à ceux des professeur.e.s.

4. Plusieurs **difficultés liées à la conciliation travail/-vie personnelle** :

La crise sanitaire de la COVID-19 a permis de révéler d'importantes lacunes dans les mécanismes conventionnels permettant aux collègues de concilier leur vie personnelle et leur charge de travail, en particulier pour les professeur.e.s ayant de jeunes enfants à la maison.

Ces lacunes affectent principalement leur capacité à faire de la recherche et l'équité de la charge de travail qui leur a été attribuée.

## B. Rémunération et accessibilité de fonds destinés à appuyer et soutenir la recherche

S'agissant d'abord de la rémunération globale, les conditions liées à la COVID ont eu un effet significatif sur l'inflation réduisant donc le pouvoir d'achat des professeur.e.s de l'Université Laval et permis que l'écart avec d'autres universités canadiennes comparables à l'Université Laval continue de s'accroître. Dans un contexte généralisé de pénurie de personnel et à la lumière des importants compromis consentis par le SPUL au cours des dernières années (notamment lors de la conclusion de la lettre d'entente intervenue le 25 mars 2019 à la suite du non-respect du plancher d'emploi, nous souhaitons que la prochaine convention collective assure :

1. Des **augmentations salariales compétitives**, eu égard à la hausse du coût de la vie et des écarts avec les collègues d'universités comparables; et
2. **Que l'employeur finance adéquatement le régime d'assurances collectives et le régime de retraite des professeur.e.s;**

S'agissant de l'importance de permettre au plus grand nombre de collègues possible de mener efficacement leurs recherches (subventionnées ou non), qui se trouve au cœur de la mission d'intérêt public de l'Université, il est également souhaité que la prochaine convention collective :

3. **Bonifie le fonds de soutien aux activités académiques (FSAA) et modernise ou assouplisse** les règles qui le régissent, par exemple l'élargissement des raisons pour lesquelles il devrait être possible d'y avoir recours, notamment pour la recherche<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Il semblait y avoir également certaines disparités d'application des règles de la convention collective sur ce dernier enjeu, d'une faculté (ou d'un département) à un.e autre.

## C. Liberté universitaire, transparence et direction collégiale de l'Université Laval

Les points de vue exprimés et qui touchaient à cette question ont été presque unanimes et allaient dans le sens d'une dévalorisation de la nature particulière des professeur.ens au sein de l'UL et d'une impression généralisée que les collègues ne sont considérés que comme de simples salarié.e.s, membres du personnel de l'Université Laval. Dans la foulée du débat initié, à l'automne 2021, il devient primordial de protéger, de renforcer les balises concernant la liberté universitaire et le rôle des professeur.e.s dans la direction collégiale de l'Université Laval. Nous souhaitons donc que la prochaine convention collective :

1. **Renforce les mécanismes de protection de la liberté et l'autonomie des professeur.e.s** en matière d'enseignement et de recherche universitaire, notamment en ce qui concerne le choix des modalités d'enseignement, la diversité des orientations et pratiques de recherche, le contenu des cours et de la recherche dont ils ou elles sont responsables ainsi que de la reconnaissance de leurs droits de propriété intellectuelle sur le matériel de cours qu'ils ou elles produisent et des résultats de leurs recherches;
2. **Intègre spécifiquement des règles garantissant le rôle des professeur.e.s dans la direction collégiale de l'Université Laval** et précise celles applicables aux professeur.e.s qui, temporairement, acceptent des mandats au sein de la haute direction de l'Université Laval (professeur.e.s-administrateurs.trices).

Une institution universitaire collégiale devant également montrer l'exemple en ce qui concerne la transparence de son mode de fonctionnement, et le SPUL ayant fait le choix de prioriser une rémunération fondée sur une échelle salariale collective, nous souhaitons également que la prochaine convention collective :

3. **Intègre des dispositions permettant une plus grande transparence concernant le régime d'octroi des primes individuelles et autres avantages**, touchant à la fois : les balises permettant d'octroyer de telles primes, l'accroissement du droit de regard du SPUL sur les raisons justifiant de telles primes; et une diminution du montant maximal de primes versées au-delà duquel l'Employeur doit verser une pénalité aux membres du SPUL.

## D. Protection des collègues vulnérables, soit en raison de leur statut d'emploi précaire (non agrégés et sous octroi (PSO)) ou de leur état de santé

Certaines catégories de collègues, soit celles et ceux embauché.e.s « sous octroi » (PSO) et celles et ceux qui n'ont pas encore obtenu leur permanence d'emploi, souffrent des conséquences associées à la précarité d'emploi dans laquelle leur régime d'emploi les place. En conséquence, nous souhaitons que la prochaine convention collective puisse permettre :

1. Aux **PSO** d'avoir accès à une série d'indicateurs et de critères clairs qui pourraient leur permettre, à l'expiration d'un délai raisonnable et similaire aux collègues qui ont été embauchés dans le processus régulier, d'obtenir la permanence d'emploi; et
2. Aux **professeur.e.s non permanents**, d'être correctement accompagné.e.s et soutenu.e.s dans le cadre de la durée des contrats initiaux menant à une demande d'agrégation, et ce, tant en ce qui concerne l'intégration au sein de leurs unités respectives et de l'université lorsqu'ils/elles entrent en fonction, l'équité des tâches que leurs directions d'unité peuvent leur demander, l'information adéquate concernant les ressources financières et administratives qui leurs sont accessibles que l'évaluation continue de la suffisance de leur dossier en vue de cette même demande d'agrégation.

Plusieurs collègues aux prises avec des problèmes de santé les ayant forcé à interrompre l'exercice de leurs fonctions professorales ont également soulevé des problèmes importants qui nuisaient à leur capacité à se rétablir et à reprendre le travail. La protection de la santé des collègues, en aval comme en amont, constitue une priorité pour le SPUL et nous souhaitons que la prochaine convention collective prévoie :

1. Des mécanismes clairs permettant de prévenir la survenance de problèmes de santé, physique et mentale;
2. La possibilité de revenir au travail de manière progressive dans les cas où l'avis du personnel médical responsable du suivi du/de la collègue aux prises avec un problème de santé le préconise; et
3. Des garanties que la procédure à suivre lorsqu'un-e collègue est aux prises avec un problème de santé exigeant qu'il interrompe ses activités professionnelles soit humaine, efficace, et n'impose aucun fardeau administratif indu à ces collègues