

NÉGO 2023 :

**Le SPUL coche
toutes les cases**



SOMMAIRE

Le SPUL coche toutes les cases



Charge de travail et
reconnaissance de l'ensemble
des fonctions professorales..... 3

Rémunération et accessibilité
des fonds dédiés à soutenir la
recherche 8

Liberté universitaire, transparence
et direction collégiale de
l'Université Laval 12

Protection des collègues
vulnérables ou dont le statut
d'emploi est précaire..... 16

01

Charge de travail et reconnaissance de l'ensemble des fonctions professorales



Rehausser le plancher d'emploi



Distribuer les postes équitablement



Faciliter la conciliation travail / vie personnelle



Augmenter le soutien administratif



Mieux baliser les charges de travail



Rehausser le plancher d'emploi



« Évidemment, l'Université ne se limite pas [au] plancher d'emploi pour embaucher les professeur(e)s : quand on a besoin de professeur(e)s, on embauche des professeur(e)s. »

- Sophie D'Amours, [conférence de presse du 24 mars 2023 à partir de 4 min 1 s](#)



Augmentation du plancher d'emploi : un gain important pour diminuer la surcharge de travail des collègues

On l'a répété encore et encore durant la négociation : l'Université Laval est la seule au Québec à avoir vu le nombre de ses professeur(e)s diminuer au cours des vingt dernières années, alors que le nombre d'étudiant(e)s continuait d'augmenter de manière importante et soutenue au cours de la même période.

C'est pourquoi **l'augmentation de l'équivalent de 90 postes du plancher d'emploi obtenue dans le cadre de la présente négociation constitue un gain significatif** qui, de concert avec plusieurs autres améliorations concernant le soutien administratif et la protection du statut d'université complète de l'Université Laval, devrait assurer une augmentation conséquente du nombre de professeur(e)s à l'UL **et ainsi diminuer la surcharge de travail des collègues !**

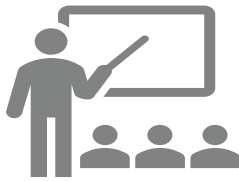
Ceci étant dit, cette augmentation ne doit pas être considérée comme une limite au nombre de professeur(e)s à être embauché(e)s à l'Université Laval au cours des prochaines années, en particulier dans un contexte où l'administration D'Amours :

1. Réalise des excédents financiers de plusieurs dizaines de millions chaque année à partir des subventions gouvernementales reçues pour l'enseignement et la recherche;
2. Considère désormais que le plancher d'emploi n'est pas un plafond.



Il faudra donc poursuivre le travail, au cours des prochaines années, pour assurer que les besoins de professeur(e)s, au sein de toutes les unités, puissent être comblés et que l'UL maintienne le nombre de collègues bien au-delà du nouveau seuil établi pour le plancher d'emploi !

Reconnaitre et protéger le statut d' « université complète » de l'UL :
on ne laisse personne derrière !



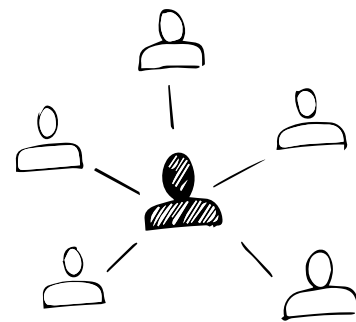
Distribuer les postes équitablement

Contrairement à d'autres universités qui concentrent leurs enseignements et recherches dans certains domaines seulement, l'UL (comme la plupart des universités prestigieuses à travers le monde) couvre l'ensemble des domaines du savoir. Il s'agit là d'une richesse importante pour l'ensemble de la communauté universitaire qui doit être protégée. Malheureusement, au fil des années, on a vu le corps professoral de certains champs disciplinaires se réduire comme une peau de chagrin : les départs à la retraite s'y sont multipliés sans que les collègues soient remplacé(e)s, souvent pour des raisons strictement liées à la « rentabilité » des programmes, et d'importants domaines du savoir sont actuellement menacés à l'Université Laval.

Il nous fallait donc trouver une manière de briser le cercle vicieux du définancement, dans lequel se trouvent plusieurs unités et qui, bien entendu, entraîne une importante surcharge de travail pour les collègues qui y œuvrent. **L'intégration**, au sein de notre convention collective, **du principe affirmant que l'UL est une « université complète » constitue un gain normatif très significatif en ce qu'il permettra de fonder des demandes ultérieures d'amélioration des formules et critères en vertu desquels les fonds sont répartis au sein de l'Université.**

Autre gain important sur cette question névralgique : **l'accroissement des responsabilités attribuées au comité paritaire sur la répartition des postes, qui sera désormais responsable**

d'identifier des unités (départements ou Facultés) **fragilisées où seront attribués cinq postes par année en vue de favoriser le maintien du statut d'université complète de l'UL**, sans que la création de ces postes nuise à la capacité de ces mêmes unités d'obtenir des postes en vertu des critères habituels.



Ce mécanisme paritaire, gagné de haute lutte dans le cadre de cette négociation, aura pour effet de favoriser une distribution plus équitable des postes en contrebalançant certains effets pervers de la formule comptable de répartition des postes en fonction de revenus engrangés par les unités et permettra ainsi de réduire la surcharge de travail dans certains secteurs au sein desquels les professeur(e)s tiennent à bout de bras les programmes en place !



Faciliter la conciliation travail / vie personnelle



Mieux baliser les charges de travail

La surcharge de travail est un problème quasi endémique au sein de la profession de professeur(e) d'université et engendre de nombreux effets néfastes, tant pour le travail même des professeur(e)s que pour leur santé. Il était clair, dès le début des négociations, que la seule augmentation du nombre de professeur(e)s ne serait pas suffisante pour atténuer ce problème persistant, et que nous devons également trouver des manières concrètes d'assurer que le travail associé à l'ensemble des fonctions professorales (enseignement, recherche, participation interne et externe) soit reconnu.

Notre mobilisation historique a permis d'inscrire formellement dans la convention collective que la **charge de travail** des professeur(e)s de l'Université Laval devra désormais être non seulement **répartie équitablement entre les collègues des unités**, mais aussi être **raisonnable**. Même s'il peut paraître aller de soi, le rajout du critère de la raisonnable permettra un véritable changement de paradigme en ce qui concerne l'évaluation des charges de travail des collègues, tant individuelles que collectives.

Dans le même sens, des précisions ont été ajoutées dans la convention dans le but de renforcer la reconnaissance de plusieurs tâches professorales qui, dans certaines unités, s'avéraient complètement invisibles ou très peu considérées dans l'appréciation de la charge de travail. C'est le cas, notamment, de l'encadrement individualisé des étudiant(e)s aux cycles supérieurs : ce qui représente donc une excellente nouvelle tant pour les professeur(e)s que pour leurs étudiant(e)s !

Reconnaitre l'ensemble des fonctions professorales et faciliter la conciliation travail-famille



Enfin, l'établissement de la charge de travail des professeur(e)s et de l'horaire des cours à leur charge devra désormais tenir compte, en plus de l'ensemble des activités professorales, des **responsabilités familiales et personnelles** qui incombent aux collègues. Ces nouvelles balises devraient faire une différence considérable pour nous attaquer aux défis

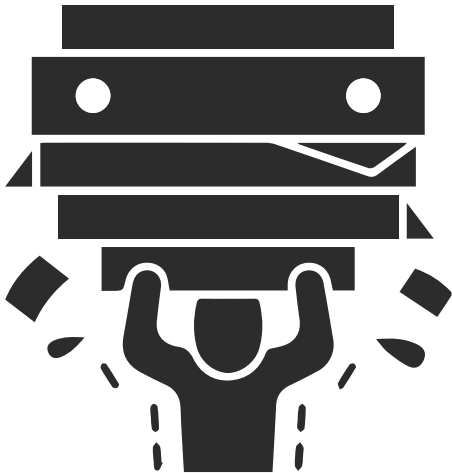
constants que représente la conciliation travail-vie personnelle des collègues dont le travail, pour le meilleur et pour le pire, ne s'arrête pas lorsqu'ils et elles sortent de l'enceinte de l'Université.



Augmenter le soutien administratif

Amélioration des balises encadrant le soutien administratif que l'UL doit offrir aux collègues

Au fil des années, les professeur(e)s de l'UL ont constaté une diminution significative du soutien administratif que l'Université a l'obligation conventionnelle de mettre à leur disposition pour leur permettre de se consacrer à l'exercice des fonctions professorales (dont l'enseignement et la recherche).



Graduellement, les collègues ont dû assumer une diversité de tâches administratives eux-mêmes : préparation de contrats, réservation de locaux, déclaration de droits d'auteurs, gestion des mesures d'accommodement, etc. La crise de la COVID-19 a également accéléré le transfert de diverses tâches technologiques, pour lesquelles les professeur(e)s n'ont pas toujours les compétences, dans leur cour... Résultat de cette situation : au début de la négociation, le travail des professeur(e)s était devenu plus lourd et pénible et les collègues, affairés à la réalisation de ces tâches administratives, avaient moins de temps pour se concentrer sur le cœur des fonctions professorales (pour lequel ils et elles ont une expertise). Au-delà du fait qu'une telle situation contribue à la surcharge de travail des collègues, elle dessert tout le monde : les professeur(e)s, les étudiant(e)s et l'Université en tant qu'institution.

Il était impératif de trouver des manières concrètes de corriger le tir; ce que nous sommes heureux d'être arrivés à faire dans le cadre de l'actuelle négociation. **Nous avons en effet été en mesure d'obtenir l'intégration de précisions importantes pour nous assurer que l'on cesse de jouer sur les frontières parfois floues du travail professoral et sur la bonne volonté des professeur(e)s** – trop souvent considéré(e)s comme une « ressource élastique » au sein des universités – pour qu'ils et elles pallient un problème d'organisation du travail ou un manque de ressources de soutien. **Notamment, ces précisions prévoient :**

- **Le droit des professeur(e)s d'obtenir du soutien administratif pour les tâches courantes qui ne relèvent pas exclusivement des fonctions professorales, ainsi qu'un soutien technopédagogique lorsque la formule d'enseignement le requiert;**
- **La responsabilité de l'Employeur, en collaboration avec les professeur(e)s, de la gestion des mesures d'accommodement nécessaires pour répondre aux besoins des étudiant(e)s en situation de handicap.**

Il a également été convenu de former un comité paritaire dont les membres seront chargé(e)s, au cours des prochains mois, de la responsabilité de réfléchir aux meilleures manières d'améliorer le soutien administratif offert aux professeur(e)s de l'Université Laval et de proposer des solutions concrètes à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif (le rapport de ce comité doit être remis au plus tard en décembre 2023).



02

Rémunération et accessibilité des fonds dédiés à soutenir la recherche



**Augmenter
substantiellement
les échelles
salariales**



**Augmenter le
financement des
régimes
d'assurances
collectives**



**Bonifier le fonds
de soutien aux
activités
académiques
(FSAA)**



**Assouplir les
règles
régissant le
FSAA et les
années
d'études et de
recherche**

Augmenter substantiellement les échelles salariales



Salaires compétitifs et rattrapage salarial face à la moyenne du U15 : une percée historique

Au-delà de la question de l'inflation, qui a affecté l'ensemble de la population et les membres de la communauté universitaire au cours des dernières années, la question de la compétitivité des salaires offerts aux professeur(e)s de l'Université Laval, par rapport à ceux offerts aux collègues des universités comparables, était au cœur des revendications que nous portons à la table de négociation.

En effet, alors que la performance en recherche des professeur(e)s de l'UL nous permet, année après année, de nous comparer avantageusement aux collègues du groupe des 15 meilleures universités en recherche au Canada (le U15, où l'UL figurait au 6^e rang du dernier palmarès), nous avons accumulé un très important retard en ce qui concerne les salaires offerts et, au dernier rang du groupe, étions très (très) éloignés de la moyenne des salaires offerts aux professeur(e)s œuvrant au sein de ce groupe prestigieux.

En plus d'une **augmentation salariale de 15,6 % échelonnée entre le 1^{er} juin 2023 et le 31 décembre 2026, nous avons obtenu de haute lutte une clause qui permettra d'obtenir, le 1^{er} janvier 2027, une augmentation équivalant à l'écart qui nous séparera alors de la rémunération offerte** (incluant les échelles salariales et toute bonification salariale) **aux collègues de l'Université de Montréal et de ses écoles affiliées** (ce qui inclut Polytechnique et HEC Montréal), moins 2,25 %. Si une telle évaluation avait lieu aujourd'hui, nous estimons que l'augmentation serait de 7,04 %.

Ainsi, sans compter l'augmentation supplémentaire qui découlera de l'application de cette « clause remorque », qui se rajoutera aux 15,6 % obtenus pendant la durée de la convention collective, la reconnaissance que les salaires consentis aux professeur(e)s de l'Université Laval doivent être au même niveau que ceux offerts aux collègues de l'Université de Montréal (incluant Polytechnique et les HEC) constitue une percée historique en ce qu'elle répond à une revendication que le SPUL porte depuis de très nombreuses années et qui repose sur le statut d'université complète de notre institution.

Dans le but de construire sur cette importante reconnaissance de la direction de l'Université Laval, et poursuivre ce qui est nécessaire pour combler le retard qui continuera à nous séparer de la moyenne des salaires offerts aux universités du U15 au terme de la convention, un **comité paritaire** sera chargé de produire des recommandations permettant, selon les termes négociés, de « générer un contexte qui fait que les salaires soient concurrentiels à ceux des universités canadiennes comparables ».



En bref, cette négociation aura permis une avancée historique en ce qui concerne la question du rattrapage salarial, en posant d'importants jalons à partir desquels nous poursuivrons le travail nécessaire pour assurer l'attractivité des conditions d'emploi des professeur(e)s à l'Université Laval !



Augmenter le financement des régimes d'assurances collectives

Retraites et assurances collectives : protéger le régime et favoriser une plus grande flexibilité pour les collègues retraité(e)s

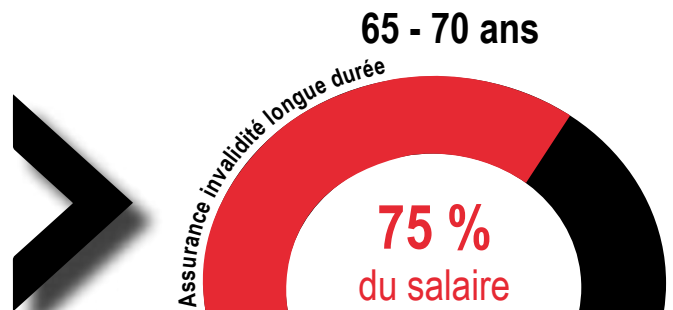
En matière d'avantages sociaux, nos revendications visaient d'abord à restaurer un financement adéquat de notre régime d'assurances collectives, qui fait partie de la rémunération globale des collègues, en obtenant une augmentation conséquente de la contribution de l'Employeur.

L'augmentation de la contribution de l'UL à 1,85 % de la masse salariale des professeur(e)s adhérent(e)s. (par rapport au précédent 1,70 %) permettra de protéger les garanties offertes par notre régime d'assurances collectives pour la durée de la convention collective.

Par ailleurs, pour les collègues en fin de carrière, nous avons obtenu deux gains significatifs en matière d'avantages sociaux, qui permettront à ces derniers plus d'options pour planifier leur transition vers la retraite.

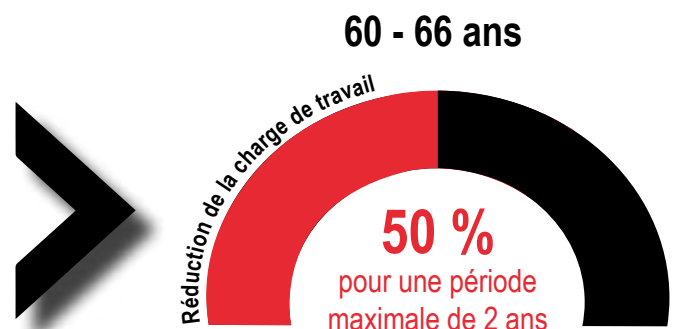
Nouvelle couverture d'assurance salaire de longue invalidité

D'une part, les collègues de 65 à 70 ans auront maintenant accès à une nouvelle couverture d'assurance salaire pour une période minimale de 12 mois en cas de longue invalidité, à 75 % du salaire, qui s'ajoutera à l'assurance invalidité de courte durée.



Nouvelle formule de retraite graduelle

D'autre part, les professeur(e)s âgé(e)s de 60 à 66 ans auront maintenant accès à une nouvelle formule de retraite graduelle qui permettra, pour une période maximale de 2 ans, de réduire leur charge de travail à 50 % tout en conservant leur plein traitement. Cette formule s'ajoute à la possibilité, déjà existante, que des collègues puissent, une fois à la retraite et indépendamment de leur âge, prendre un contrat de professeur(e) retraité(e) de 4 mois ou 8 mois, à 100 % ou 50 % de leur régime d'emploi.



Ces gains significatifs contribuent à rehausser le niveau d'attractivité des conditions d'emploi comme professeur(e) à l'Université Laval !

Bonifier le fonds de soutien aux activités académiques (FSAA)



Assouplir les règles régissant le FSAA et les années d'études et de recherche



Assurer un soutien financier adéquat et une flexibilité pour le développement professionnel des professeur(e)s

Considérant l'importance des tâches dont ils et elles ont la responsabilité, les professeur(e)s disposent d'un fonds de soutien aux activités académiques permettant le remboursement de dépenses encourues dans l'exercice de leurs fonctions professorales (achat de matériel et documentation, participation à des conférences, etc.). Les besoins des collègues variant au gré de l'évolution des pratiques propres à chaque discipline, certains flous persistaient dans l'interprétation des règles de l'ancienne convention collective qui limitaient la capacité des collègues à obtenir le soutien requis. Ces flous ont été clarifiés.

Par exemple, en ajoutant explicitement dans la convention la possibilité d'embaucher, à même ce fonds de soutien, des stagiaires ou des auxiliaires d'enseignement et de recherche pour les soutenir dans leur travail, **nous nous sommes assuré que les collègues de toutes les unités puissent bénéficier d'une pratique qui avait déjà cours dans plusieurs d'entre elles et qui permet plusieurs bénéfiques : soutenir la transition entre des financements externes de recherche, contribuer à la formation à la recherche des étudiant(e)s, soulager la surcharge de travail en période de pointe, etc.**

Les années d'étude et de recherche (AER) constituent d'importants moments dans la carrière professorale en ce qu'elles sont des moments privilégiés pour le renouvellement et l'enrichissement des connaissances des professeur(e)s, nécessaires pour assurer l'excellence de leur enseignement et de leur recherche. Pour que les AER puissent valablement permettre aux collègues de se livrer, à temps plein, aux échanges internationaux et projets de recherche en lien avec l'exercice de leurs fonctions professorales, elles doivent venir avec des modalités alliant soutien suffisant et flexibilité.

En plus d'augmenter significativement les montants alloués pour l'AER, la négociation nous aura notamment permis :

- **D'ajouter une option supplémentaire pour la prise de l'AER, à savoir la possibilité de prendre une période de six mois chaque trois ans;**
- **D'avantage de flexibilité pour l'évaluation des demandes de modification à être apportées aux modalités et au plan de travail d'un projet d'AER, y compris ce qui concerne son éventuelle suspension pendant un congé de parentalité, de compassion ou de proche aidant.**

Ces gains importants faciliteront la réalisation des projets de développement professionnel des professeur(e)s de l'Université Laval !

03

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



Renforcer les
mécanismes de
protection de
la liberté
académique

Garantir le rôle des
professeur(e)s
dans la direction
collégiale de
l'université

Augmenter la
transparence dans
l'octroi des primes
individuelles



Renforcer les mécanismes de protection de la liberté universitaire

Inextricablement liée aux principes d'indépendance et de direction collégiale des universités, la liberté académique constitue une garantie fondamentale sans laquelle les professeur(e)s ne peuvent pas, par leur enseignement et leur recherche, contribuer valablement à la mission d'intérêt public des universités. Distincte de la liberté d'expression, la liberté académique constitue, en quelque sorte, un bouclier permettant aux collègues d'exercer leurs fonctions professorales sans restrictions institutionnelles ou externes et sans être obligé(e)s d'adhérer à une doctrine prescrite.

Même si nous comptons déjà sur une définition très robuste de la liberté académique au sein de notre convention collective, qui est plus généreuse que celle récemment intégrée dans la **Loi sur la liberté académique** dans le milieu universitaire, nous avons trouvé des manières de la renforcer dans le cadre de l'actuelle négociation, sous deux aspects principaux :

1. Dans le contexte du développement fulgurant des cours en ligne et comodaux, mû par les concessions temporaires et exceptionnelles que nous avons dû faire pour maintenir l'Université à flot pendant la crise de la COVID-19, il s'avérait fondamental d'assurer que le droit des professeur(e)s d'offrir des cours selon les modes d'enseignement qu'ils et elles jugent les plus opportuns selon leur champ de spécialisation, partie intégrante de leur liberté académique, ne puisse pas être restreint par des décisions imposées par l'administration universitaire.

En conséquence, le pouvoir des comités de programme de déterminer des modes d'enseignement spécifiques pour les cours d'un programme particulier (p. ex., programme offert complètement en ligne) devait, à notre sens, être soumis aux décisions des assemblées des unités au sein desquelles ces programmes sont offerts. Sur cette question, les négociations nous ont permis d'obtenir le droit pour ces mêmes assemblées de choisir démocratiquement les membres des comités de programme, de même que les directrices et directeurs de programme. Dans le même sens, nous avons également pu faire reconnaître, au sein même de la définition de la liberté académique, le droit du professeur(e) de refuser qu'un cours dont les modalités pédagogiques ne lui conviennent pas soit inscrit à sa charge de travail.

2. La liberté académique, pour être effective, doit protéger aussi largement que possible la capacité des professeur(e)s de critiquer la société et les institutions en général, y compris l'institution au sein de laquelle ils travaillent. Sur cette question nous avons obtenu plusieurs gains :

- Le retrait de toute référence au devoir de loyauté, de civisme et de civilité de la convention collective, de manière à lever toute ambiguïté en ce qui concerne l'extension de la liberté académique au droit, pour les collègues, de critiquer publiquement leur propre institution, ce qui inclut bien entendu les choix et orientations proposées par les administrateurs(trices), sans craindre de sanction de la part de la direction de l'Université;
- Le renforcement du principe voulant que la liberté académique des professeur(e)s doive être exercée sans aucune contrainte institutionnelle ou externe, par le retrait d'un terme qui limitait, dans la convention, la portée de ce principe aux seules contraintes discriminatoires;
- Le rajout de précisions de nature à mieux protéger les professeur(e)s-administrateurs(-trices) qui acceptent, pour un temps, de joindre les rangs de la direction de l'Université et renforcer, conformément au principe de collégialité universitaire, leur capacité à se montrer critique des décisions de la haute administration lorsque nécessaire.

Ces changements importants, qui ont amélioré une définition déjà robuste de la liberté académique, accroissent d'autant la sphère d'autonomie dont jouissent les collègues de l'Université Laval pour réaliser pleinement, au bénéfice de l'ensemble de la société, la mission d'intérêt public de leur institution.

Garantir le rôle des professeur(e)s dans la direction collégiale de l'université



Depuis aussi loin que la fondation de l'Université d'Humboldt, au début du 19^e siècle, l'idée que la direction des universités doit être caractérisée par le principe de collégialité, en vertu duquel ce sont les membres de la communauté



universitaire – et au premier chef, les professeur(e)s – qui doivent déterminer les grandes orientations des universités, fait largement consensus dans le milieu universitaire.

Au cours des dernières années, de nombreuses voix ont dû s'élever pour dénoncer une transformation vers un fonctionnement plus vertical des structures de direction et de décision des universités québécoises et canadiennes, dont l'Université Laval. Cette verticalisation est notamment caractérisée par une concentration des pouvoirs décisionnels au sein de certaines instances de la direction (comme les comités exécutifs ou les conseils d'administration) et un affaiblissement conséquent de la capacité des communautés universitaires de déterminer les grandes orientations de ces mêmes universités.

Cette transformation, il va de soi, est incompatible avec le principe de direction collégiale des universités et nous prive donc collectivement des nombreux avantages qui y sont rattachés pour assurer la réalisation de la mission d'intérêt public des universités au bénéfice de l'ensemble de la population du Québec; pensons aux obligations de reddition de compte des instances envers les membres de la communauté universitaire et à la transparence dans la prise de décision, principes qui assurent que l'Université est gouvernée en adéquation avec les intérêts liés à la réalisation de sa mission de développement et de transmission de connaissances.

L'un des objectifs que nous poursuivions, dans le cadre des négociations, était donc de trouver des manières d'intégrer des balises concrètes, au sein de notre convention collective, permettant de nous assurer que la direction de l'Université Laval soit mue par une véritable collégialité et non une collégialité d'apparat.

Considérant l'importance de cet enjeu pour le devenir de l'Université Laval et le rôle des professeur(e)s dans la détermination de ses orientations, nous sommes très heureux d'avoir été en mesure d'avoir pu enchâsser les principes suivants dans notre convention collective :

- La collégialité est un principe fondamental de la vie universitaire;
- Les professeur(e)s sont au cœur de la gouvernance de l'Université et participent démocratiquement aux décisions concernant ce que doit être l'Université au moment présent et dans l'avenir;
- La transparence est une composante essentielle de la collégialité.

Nous sommes très fiers de ces importantes avancées qui permettront, au cours des prochains mois et des prochaines années, de poursuivre le travail collectif pour assurer, à travers la modification des règles et pratiques à l'Université Laval, un renforcement du rôle des professeur(e)s et des membres de la communauté de l'Université Laval dans la détermination des grandes orientations de l'Université et du choix de ses dirigeant(e)s.





Augmenter la transparence dans l'octroi des primes individuelles

Pour une gestion plus équitable et transparente de l'octroi des primes

À l'instar de plusieurs autres conventions collectives, celle des professeur(e)s de l'Université Laval permet expressément l'octroi de primes salariales, qui se rajoutent au salaire prescrit par notre échelle salariale collective, pour couvrir certaines situations particulières (attraction à l'embauche, rétention en cours d'emploi, direction de programme et chaires). Malheureusement, le processus d'octroi de ces primes était plombé par des problèmes de transparence et d'équité auxquels nous nous sommes attaqués dans le cadre de l'actuelle négociation.

Entre autres problèmes, la trop grande opacité entourant l'octroi de ce type de supplément salarial à certain(e)s collègues a très certainement contribué au déséquilibre constaté, par les membres de notre comité de négociation, qui défavorise nettement les collègues féminines dans l'octroi de ces mêmes primes : alors qu'elles représentent 38 % du corps professoral, elles n'obtiennent que 27 % du montant total des primes versées à l'UL.

Pour améliorer la situation **en ce qui concerne l'octroi des primes, nous avons notamment obtenu :**

1. Un gel du montant global des primes qui peuvent être octroyées par la direction de l'Université sans devoir payer de pénalité aux membres du SPUL, afin de **renforcer la valeur de notre échelle collective des salaires.**
2. Afin de **diminuer les problèmes d'équité dans l'octroi des primes**, la reconnaissance du principe que les primes de direction de programme devront être attribuées, à la grandeur du campus, sur la base des critères objectifs, ainsi que l'obligation, pour l'Employeur, de fournir annuellement au Syndicat une ventilation anonymisée des primes octroyées en fonction de l'appartenance des collègues bénéficiant de primes à des groupes protégés par le droit à l'égalité.

Ces nouveaux outils, dérivés du principe général de transparence dans la gestion des fonds de l'UL, permettront au SPUL de poursuivre le travail auprès de l'Employeur pour assurer que les primes soient attribuées de manière équitable au sein au sein du corps professoral.

04

Protection des collègues vulnérables ou dont le statut d'emploi est précaire



Normaliser le statut de professeur(e)s recruté(e)s sous condition



Soutenir et accompagner les professeur(e)s non permanent(e)s



Protéger les professeur(e)s dans des conditions précaires



Soutenir les professeur(e)s ayant des problèmes de santé



Normaliser le statut de professeur(e)s recruté(e)s sous condition



Soutenir et accompagner les professeur(e)s non permanent(e)s

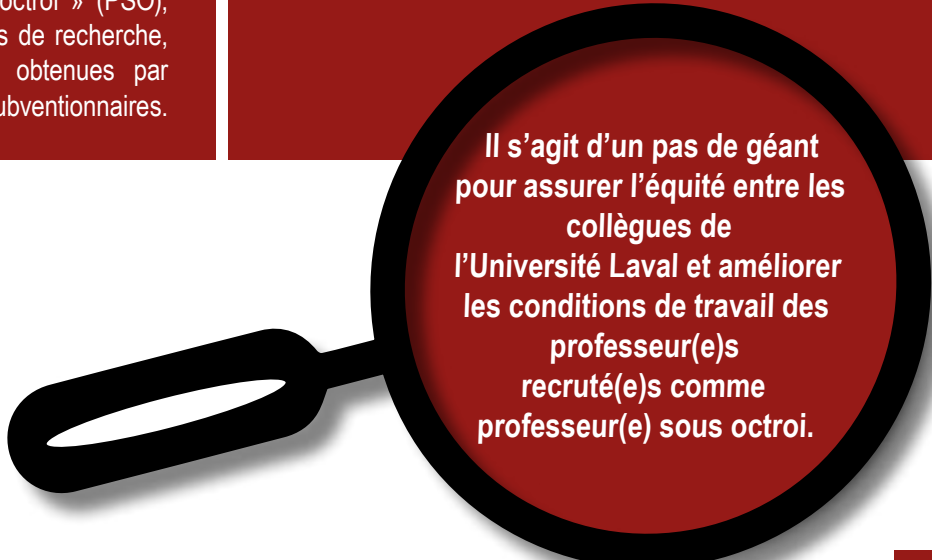
L'entrée en poste comme professeur(e) est particulièrement exigeante. Les collègues doivent en effet préparer les cours qu'ils offrent et développer rapidement leur programme de recherche, de manière à pouvoir atteindre les critères établis au sein de leurs unités respectives pour acquérir, au bout de cinq ans de probation comme professeur(e) adjoint(e), la permanence d'emploi et le statut de professeur(e) agrégé(e).

Pour faciliter leur intégration au sein du corps professoral, l'Université Laval mettra désormais à la disposition des professeur(e)s nouvellement embauché(e)s un fonds de démarrage de 10 000 \$ par année pour les deux premières années de leur contrat, en vue de soutenir le développement de leurs recherches.

Par ailleurs, depuis de nombreuses années, le SPUL souhaite diminuer la précarité des professeur(e)s « sous octroi » (PSO), qui sont recruté(e)s principalement via des centres de recherche, à partir de bourses et subventions salariales obtenues par les candidat(e)s auprès d'organismes subventionnaires.

La présente négociation aura permis d'obtenir des gains importants qui bénéficieront autant aux collègues qu'aux unités qui les accueillent, dont notamment :

- Abolition des critères applicables spécifiquement aux professeur(e)s sous octroi pour l'obtention de la permanence d'emploi : dorénavant, tous les collègues pourront obtenir la permanence après cinq années de travail comme professeur(e)s s'ils respectent les critères permettant d'obtenir l'agrégation;
- Renforcement du rôle de l'assemblée d'unité dans l'embauche de ces professeur(e)s : toutes les étapes du processus d'engagement se réaliseront désormais en collaboration et en suivant les recommandations de ladite assemblée, en tenant compte du plan de déploiement de l'unité.



Il s'agit d'un pas de géant pour assurer l'équité entre les collègues de l'Université Laval et améliorer les conditions de travail des professeur(e)s recruté(e)s comme professeur(e) sous octroi.

Le processus de traitement des plaintes envers les professeur(e)s est encadré par notre convention collective et la négociation aura permis plusieurs améliorations de ce cadre normatif afin d'assurer un traitement juste et équitable des collègues faisant l'objet de telles plaintes.

Tout d'abord, nous avons obtenu la reconnaissance formelle que toute plainte déposée à l'égard de professeur(e)s doit faire l'objet d'un traitement qui respecte les principes de l'« équité procédurale » et de la « justice naturelle ».

En ce qui concerne plus spécifiquement les plaintes relatives à l'intégrité en recherche et en création, nous avons obtenu qu'elles ne soient plus analysées par un comité nommé par l'Employeur, mais plutôt par un comité formé de quatre professeur(e)s, choisis

de manière paritaire par le SPUL et l'Employeur. Dans le même sens, la convention reconnaît désormais que, lorsqu'une enquête est nécessaire pour évaluer le bien-fondé d'une telle plainte, c'est ce comité qui sera responsable de nommer les expert(e)s qui seront chargé(e)s de l'enquête. La mise en place de ces balises était nécessaire pour éviter que la direction de l'Université s'érige en juge et partie dans de tels contextes, très sensibles, et favorisera très certainement un traitement plus juste et équitable des collègues confronté(e)s à de telles situations.



Protéger les professeur(e)s dans des conditions précaires



Soutenir les professeur(e)s ayant des problèmes de santé

En plus de l'amélioration du processus encadrant le traitement des plaintes, nous souhaitons également trouver des manières concrètes d'améliorer la qualité de vie des collègues qui se retrouvent aux prises avec des problèmes de santé. Les négociations nous ont permis d'obtenir **un allègement substantiel de la procédure administrative applicable dans de telles situations, de manière à ce qu'ils et elles aient accès plus facilement à leur assurance invalidité** : en lieu et place de l'obligation de remplir un formulaire fastidieux, la présentation d'un billet médical complet suffira désormais.

De même, **nous avons élargi la fourchette de situations permettant à celles et ceux dont la condition rendrait bénéfique un retour à temps partiel, dans le cadre d'un retour progressif au travail, de le faire, et ce, sans perte de bénéfice**. Cela constitue un gain important ayant pour effet de favoriser les conditions de réussite d'un retour au travail après un congé de maladie.

Nous sommes persuadé(e)s que ces améliorations de notre convention collective permettront de mieux protéger les collègues en situation ponctuelle de vulnérabilité au cours des prochaines années !