

## C. LIBERTÉ UNIVERSITAIRE, TRANSPARENCE ET DIRECTION COLLÉGIALE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Les points de vue exprimés touchant à cette question ont été presque unanimes, insistant sur la dévalorisation du statut de professeur.e au sein de l'UL. Transparaissait même l'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 social sur la liberté académique soulevé à l'automne 2020, il devient primordial de protéger et 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 de l'autonomie des professeur.e.s** en matière d'enseignement et de recherche universitaires, notamment en ce qui concerne le choix des modalités d'enseignement, la diversité des orientations et pratiques de recherche, le contenu des cours ainsi que la reconnaissance de leurs droits de propriété intellectuelle sur leur matériel de cours et les résultats de leurs recherches.

### DEMANDES

Retirer l'obligation de loyauté et de civilité des professeur.e.s, par laquelle, comme le souligne le rapport Cloutier, l'Université Laval limite plus que toute autre université au Québec la portée de la liberté universitaire. Sur ce plan, l'article 2088 du Code civil du Québec, qui s'applique à toutes les conventions collectives, balise déjà suffisamment les relations de travail.

Préciser le cadre dans lequel s'applique le devoir de civisme et de civilité des collègues, lequel, s'il demeure dans la convention, doit apparaître spécifiquement comme une composante de la conscience professionnelle dont tout membre de la communauté universitaire doit faire preuve dans l'exercice de ses fonctions.

Intégrer à la convention collective la distinction entre « corps professoral » et « personnel enseignant ».

Préciser qu'à moins d'une décision spécifique de l'assemblée à cet égard, les professeur.e.s sont libres de déterminer les modalités pédagogiques et le contenu des cours dont ils ou elles ont la charge.

Exclure la possibilité pour l'Employeur de consulter les courriels et les données numériques des professeur.e.s, sauf dans les cas exceptionnels où il a un motif valable de le faire. Préciser que, le cas échéant, le ou la professeur.e ainsi que le syndicat doivent être informés sans délai des contenus qui ont été consultés et des motifs justifiant la consultation.

Tout en protégeant la confidentialité des personnes impliquées dans la procédure, prévoir la possibilité, pour le ou la professeur.e visé.e par une plainte, de lever la confidentialité de l'objet de la plainte et de la procédure si il ou elle le souhaite.

Préciser que les fonds obtenus par les professeur.e.s leur appartiennent (qu'il s'agisse du FSAA, des comptes SC ou des subventions de recherche qu'ils ou elles ont décrochées) et qu'ils ou elles peuvent obtenir un remboursement des dépenses autorisées à même ces fonds sur la seule présentation des justificatifs.

Remplacer la notion d'absence par celle d'indisponibilité des collègues pour clarifier le fait que la disponibilité des professeur.e.s n'est pas assimilable à leur présence physique.

- 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 direction de l'Université Laval (professeur.e.s administrateurs.trices).

#### DEMANDES

Intégrer de façon explicite le principe de gouvernance collégiale de l'Université Laval au sein de la convention collective.

Protéger la sécurité d'emploi des collègues qui acceptent des mandats comme administrateurs.trices :

- Intégrer à la convention le statut de « professeur.e administrateur.trice » et assurer que, lorsqu'un.e professeur.e administrateur.trice termine son mandat ou est démis.e de ses fonctions, il ou elle réintègre de facto l'unité de négociation;
- Assurer aux professeur.e.s administrateurs.trices la possibilité de bénéficier d'une AER après un mandat d'administrateur.trice de six ans ou plus.

Réserver la direction de programme aux professeur.e.s.

Clarifier les règles permettant d'établir le quorum lors des assemblées d'unité.

Ajouter, pour les facultés qui comptent plusieurs unités de rattachement, une obligation pour l'Employeur de tenir au moins deux fois par an une assemblée des professeur.e.s de la faculté pour

que leur soient présentés, pour discussion et commentaires, d'abord des prévisions budgétaires et ensuite un rapport annuel incluant des états financiers et faisant état de la répartition des nouveaux postes de professeur.e attribués dans l'année aux unités, en plus de présenter des prévisions quant à la répartition des postes de professeur.e pour l'année suivante. Ces deux documents, qui seront présentés lors d'assemblées facultaires distinctes l'une de l'autre, devront :

- être envoyés aux professeur.e.s de la faculté au moins une semaine avant la tenue de l'assemblée facultaire lors de laquelle ils seront discutés;
- préciser la source des revenus de la faculté;
- indiquer clairement la ventilation de la répartition des ressources humaines et financières au sein des unités et des autres structures facultaires et le détail des postes budgétaires.

Préciser le pouvoir de l'assemblée d'unité quant aux modifications du plan de déploiement des effectifs.

Préciser que le projet de répartition de la charge de travail doit être transmis aux membres de l'unité au moins sept jours avant la tenue de l'assemblée lors de laquelle il doit être adopté.

Éliminer la formule qui permet d'imposer l'application du projet de répartition de la charge de travail lorsque celui-ci est l'objet d'un refus collectif; élargir les compétences du Comité de révision de la charge de travail, de sorte que ce soit ce comité qui ait les pouvoirs décisionnels en cas de refus.

### **Sélection des candidat.e.s à un poste de professeur.e**

Clarifier les rôles respectifs de l'assemblée de l'unité, du comité de sélection, du ou de la responsable d'unité et du ou de la VREDIRH dans le processus d'embauche d'un.e nouveau.ve collègue.

Renforcer le rôle de l'assemblée de l'unité dans le processus.

Prévenir la survenance de conflits d'intérêts (réels ou potentiels) au sein des comités de sélection.

Changer de paradigme en ce qui concerne le jury devant être mis sur pied pour déterminer si un.e collègue peut obtenir le grade d'adjoint.e par équivalence. C'est à l'unité de rattachement que devrait revenir l'élection des membres qui composeront le jury et ce sont ces mêmes membres qui identifieront la présidence.

Puisqu'une institution universitaire collégiale doit montrer l'exemple en ce qui concerne la transparence de son mode de fonctionnement, et puisque le SPUL a 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.

#### DEMANDES

Dans le but de faire respecter le principe de l’échelle collective des salaires qui gouverne le SPUL depuis plusieurs décennies, il convient de réviser le cadre balisant le versement de primes (individuelles et de chaire ou d’équivalent de chaire) à des collègues de manière à :

- Affirmer le caractère exceptionnel de l’octroi de telles primes et baliser le plafond devant être respecté lors de leur octroi (30 %);
- Créer un comité paritaire devant être saisi de tout projet de primes qui excéderait le plafond prévu de 30 % du salaire;
- Limiter substantiellement (en le diminuant de moitié) le plafond global autorisé pour l’octroi de telles primes à l’échelle de l’université;
- Changer les modalités du versement des pénalités imposées pour le non-respect des plafonds limitant les primes en reprenant la même formule que celle qui s’applique pour le non-respect du plancher d’emploi (versement d’une pénalité aux professeur.e.s plutôt que sous forme de bourses);
- Mieux distinguer les principes applicables pour chaque type de primes;
- Accroître la transparence entourant l’octroi de ces primes;
- Préciser que l’Employeur doit définir une formule pour déterminer le montant de la prime de directrice ou de directeur de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs, la communiquer au syndicat et l’appliquer de la même manière pour tous les professeur.e.s occupant l’une ou l’autre de ces fonctions;
- Introduire l’obligation pour l’Employeur de rendre public chaque année le montant total des primes versées avec la ventilation des primes pour chacun des groupes désignés par le *Plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion des Chaires de recherche du Canada* tel que révisé le 30 septembre 2020, à savoir les femmes, les gens de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones.