

## B. RÉMUNÉRATION ET ACCESSIBILITÉ DES 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 permettant 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 collèges d'universités comparables;

### DEMANDE

Augmenter substantiellement les échelles salariales d'une part pour les ajuster en fonction de l'inflation et d'autre part ramener les salaires au niveau de ceux d'universités comparables.

2. Que l'**Employeur finance adéquatement le régime d'assurances collectives et le régime de retraite** des professeur.e.s;

### DEMANDE

Augmenter la contribution de l'Université Laval au régime d'assurances collectives des professeur.e.s à 1,8 %<sup>1</sup> de la masse salariale des adhérent.e.s.

---

<sup>1</sup> Ou au taux qui sera défini dans les recommandations découlant de l'évaluation actuarielle qui doit être produite par Normandin-Beaudry à la demande du Comité de gestion des assurances collectives.

**3. L'interdiction à l'Employeur de réclamer des prestations salariales qui auraient été versées par erreur à un.e professeur.e.**

**DEMANDE**

Préciser dans la convention que l'Employeur ne peut réclamer à un.e professeur.e des sommes correspondant à une rémunération versée en trop par erreur.

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

**4. Bonifie le Fonds de soutien aux activités académiques (FSAA) et modernise ou assouplisse les règles qui le régissent, par exemple l'élargissement des raisons permettant d'y avoir recours, notamment pour la recherche <sup>2</sup>.**

**DEMANDES**

Indexer tous les montants prévus à la dernière convention collective et prévoir désormais une indexation annuelle de ceux-ci.

Bonifier les montants prévus pour le Fonds de soutien aux activités académiques.

Élargir la liste des dépenses admissibles à un remboursement par le biais du Fonds de soutien aux activités académiques pour couvrir l'ensemble des fonctions professorales et non pas uniquement l'enseignement et la recherche.

Rajouter des rubriques à la liste de ce qui peut être remboursé via le FSAA de manière à inclure explicitement :

- les cotisations professionnelles liées à l'emploi;
- les frais d'internet et de téléphone cellulaire;
- les contrats d'auxiliaires ou stagiaires de recherche ou d'enseignement, les contrats de personnels administratifs ainsi que d'agents contractuels.

---

<sup>2</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 autre.

## **Années d'étude et de recherche**

Intégrer une nouvelle modalité permettant à ceux et celles qui prennent une année d'étude et de recherche (AER) de six mois de prendre une autre période d'AER de six mois trois ans après le début de cette même AER de six mois (étant entendu que les fonds accessibles pour ces deux tranches de six mois ne doivent pas excéder le montant qui est autorisé pour les collègues qui souhaitent prendre une année entière).

Clarifier les motifs en vertu desquels le VREDIRH peut refuser un projet d'AER, le refus devant être fondé sur l'évaluation du ou de la responsable d'unité.

Modification du projet d'AER :

- Préciser la nature des modifications qui peuvent être demandées par la professeure ou le professeur (incluant explicitement la modalité, le plan de travail et la durée en plus des dates de début et de fin);
- Restreindre les raisons pour lesquelles une demande de modification peut être refusée;
- Assouplir les conditions permettant aux collègues de retirer leur projet d'AER;
- Uniformiser les motifs permettant de suspendre une AER avec ceux permettant de suspendre un congé de perfectionnement (incluant les congés parentaux et les congés de compassion et de proche aidant.e).

Considérant l'importance de la sanction associée au non-respect des dates limites pour la soumission du rapport de dépenses (soit que l'Employeur refuse de rembourser les dépenses admissibles), rajouter une obligation pour l'Employeur de rappeler les dates limites à respecter pour le dépôt du rapport de dépenses et la sanction pouvant être associée au non-respect de celle-ci.