



Syndicat des professeurs et des professeures
Université du Québec à Trois-Rivières

Renouvellement de la convention collective (2022-202X)

Cahier des demandes

27 septembre 2022

Table des matières

Introduction3

Partie A – Demandes à incidence monétaire4

 Rémunération..... 4

 Soutien à la recherche..... 7

 Plancher d’emploi..... 8

 Autres demandes monétaires..... 9

Partie B – Demandes normatives.....10

 Reconnaissance des multiples volets de la tâche professorale et de la lourdeur administrative11

 Tâche professorale au retour d’un long congé 12

 Autres demandes normatives 13

Conclusion.....14

Introduction

Bien avant que notre convention collective (2018-2022) ne soit échue, le 31 mai 2022, le SPPUQTR a commencé le travail en vue de la négociation de la prochaine convention. Des tournées départementales ont été effectuées à l'hiver et au printemps 2021 afin d'échanger sur les préoccupations du corps professoral. Ces préoccupations ont été analysées à l'automne 2021 pour en dégager des thèmes dominants. Ils ont été présentés à l'Assemblée générale du SPPUQTR tenue le 30 septembre 2021 dans le cadre d'un plan d'action syndical général et aussi par secteur (relations de travail, affaires universitaires, etc.), qui a d'ailleurs été approuvé par les membres du corps professoral. Afin de cerner de manière plus précise les besoins des membres en lien avec ces thèmes, des sondages ont été préparés et leurs résultats vous ont été par la suite présentés et discutés lors de rencontres thématiques ayant eu lieu entre octobre 2021 et mai 2022.

Le suivi de ce travail de préparation auprès de nos membres a été fait par l'intermédiaire de notre bulletin d'informations, *L'Œil ouvert*. L'heure est venue maintenant pour structurer les résultats de ce travail de préparation et les opérationnaliser en demandes dans ce cahier. Celui-ci inclut aussi des demandes découlant d'une part de problématiques acheminées par les membres aux officiers du Syndicat et d'autre part de griefs déposés.

Ce cahier de demandes est composé de deux parties. La première porte sur des demandes monétaires, et la seconde sur des demandes normatives. Cette structure est proposée par souci de clarté, car nous sommes conscients que plusieurs demandes normatives ont un impact monétaire. Le contenu de ce cahier est néanmoins présenté de manière à refléter les enjeux prioritaires par nos membres. Les détails associés à chacune de nos demandes ne paraissent pas dans ce cahier. Ils seront néanmoins présentés lors de nos rencontres de négociation.

Il est important de noter que nos membres ont validé ces demandes à deux reprises. D'abord, par un vote unanime du Conseil syndical tenu le 15 septembre 2022; puis par un vote favorable à hauteur de 98% lors de l'Assemblée générale du SPPUQTR tenue le 27 septembre 2022. Nous avons donc un mandat fort pour discuter avec vous d'améliorations importantes de nos conditions de travail. Celles-ci ne pourraient que se répercuter positivement sur l'ensemble de la vie universitaire.



Partie A – Demandes à incidence monétaire

Dans leurs demandes (sondage #6), les membres du corps professoral ont exprimé les priorités suivantes, dans l'ordre, pour améliorer leurs conditions de travail : 1. Rattrapage salarial, 2. Augmentation du soutien à la recherche, et 3. Augmentation du plancher d'emploi.

1. Rémunération

Augmentations salariales

Les difficultés financières de l'UQTR et la priorisation d'autres enjeux à incidence monétaire lors des dernières négociations (ex. : préservation du plancher d'emploi, financement de la recherche) ont pu contribuer à créer un écart défavorable entre la rémunération des professeur.es de l'UQTR et celle des professeur.es d'autres universités québécoises comparables. Qui plus est, l'inflation des deux dernières années a surpassé l'indexation annuelle établie selon la politique salariale gouvernementale (PSG), diminuant ainsi le pouvoir d'achat des professeur.es de l'ensemble du Québec. Le rattrapage salarial doit donc se réaliser parallèlement sur deux fronts.



- 1- Rattrapage salarial pour l'ensemble du corps professoral.
- 2- Rattrapage salarial pour abolir l'écart avec la rémunération des professeur.es d'autres universités.
- 3- Rattrapage salarial relatif à l'inflation exceptionnelle.
- 4- Rétroactivité au 1^{er} juin 2022.
- 5- Durant l'application de la convention collective d'une durée de X ans, augmentation salariale au 1^{er} avril de chaque année pour maintenir le pouvoir d'achat.

Rémunération des cours en fiducie/appoint

En ce qui concerne les cours en fiducie ou en appoint, le problème est double. D'une part, on accuse un retard par rapport aux autres universités, par exemple, à l'UQAC, tout cours de trois crédits donnés en surplus de tâche est rémunéré 7 000 \$, alors qu'à l'UQTR il vaut 5 600 \$. D'autre part, le fait que le montant d'un cours en surplus de tâche est fixe (5 600 \$), et donc qu'il n'est pas indexé fait en sorte qu'à partir d'un cours en fiducie de 2022 vs un cours en fiducie de 2018, nous payons moins d'heures d'assistantat de recherche, de fournitures, d'équipements, etc. Il n'est pas optimal de quémander à chaque renouvellement de convention collective un ajustement pour s'arrimer avec le coût d'une charge de cours.



- 6- Rattrapage du niveau de la rémunération pour un cours en surplus de tâche.
- 7- Ajustement de la rémunération d'un cours en surplus de tâche à partir, par exemple, d'un pourcentage du coût moyen d'une charge de cours. Le recours à cette base de calcul ferait en sorte que cette rémunération serait indexée annuellement, contrairement au montant fixe qui doit être renégocié dans les conventions collectives subséquentes (actuellement, 5 600 \$)
- 8- Limite de 4 cours en appoint par année (fixée actuellement à 1 par session [2 au total] dans la convention collective et 6 par année dans la Lettre d'entente #2).
- 9- Ajout de cours à la limite actuelle combinée de 2 cours en fiducie ou en réserve dans la tâche d'une même année, pour une limite combinée de 3 cours.
- 10- Ajout de cours à la limite actuelle de 3 cours cumulés en réserve, pour une limite de 4 cours en cumul.

Rémunération provenant des DTR

Le montant qui sert de base de calcul pour les DTR étant fixe et insuffisant, la rémunération associée à ces derniers ne peut qu'en souffrir. Par exemple, pour un essai de 6 crédits, la rémunération est de 560 \$ ($5\ 600 \$ \times 6/60$) alors qu'elle est de 933 \$ à l'UQAC ($7000 \times 6/45$).

De plus, plusieurs membres du corps professoral très actifs en recherche souhaiteraient avoir l'opportunité saisie par leurs collègues, actifs en enseignement, de bonifier leur rémunération, en se faisant verser les DTR en appoint. Or, cette option est actuellement impossible. Les DTR ne peuvent être versés ni en appoint ni en réserve, contrairement aux crédits d'enseignement. Il s'agit pourtant, dans les deux cas, d'un travail de formation accompli par le corps professoral.

Une autre problématique en lien avec les DTR consiste en la limite de 100 DTR dans notre convention collective actuelle. En d'autres termes, dès qu'un membre du corps professoral atteint la limite de 100 DTR (l'équivalent de deux étudiants au doctorat, par exemple, dans certains secteurs), il ne peut normalement plus avoir d'étudiants aux cycles supérieurs. Une situation absolument aberrante!



- 11- Bonification de la rémunération pour l'encadrement aux cycles supérieurs. Un rattrapage est nécessaire sur la base du coût ajusté d'un cours en surplus de tâche.
- 12- Indexation des DTR au coût de la vie.
- 13- Versement des DTR possible en appoint ou en réserve.
- 14- Abandon de la limite de 100 DTR.
- 15- Versement d'un montant pour les DTR proportionnel au progrès réalisé en cas d'abandon.



2. Soutien à la recherche

La deuxième priorité de nos membres est le soutien à la recherche, et ce, à tous ses niveaux et tout au long de la carrière professorale. Dans ce cas aussi, les fonds sont insuffisants et ne suivent pas le coût de la vie. Les dégagements sont tout aussi insuffisants.



Augmentation et indexation

- 16- Fonds de démarrage.
- 17- Perfectionnement et sabbatique.
- 18- Autres montants (perfectionnement ad hoc, budget cours en ligne, fonds de recherche clinique).

Dégagements pour la recherche

- 19- Augmentation du nombre de dégagements dans la banque générale.
- 20- Maintien de 6 dégagements réservés aux centres et instituts. Ceux-ci peuvent être répartis entre les membres réguliers par la direction de l'unité, ou, à la demande du centre ou institut, ses chercheurs réguliers pourraient participer au concours général.
- 21- Augmentation de la proportion du transfert des économies des cours en surplus de tâche vers le soutien à la recherche.



3. Plancher d'emploi

Les prévisions des effectifs étudiants universitaires ainsi que les disparités entre les départements quant à la distribution des postes de professeur.e.s justifient pleinement nos demandes.



- 22- Protection et augmentation du plancher d'emploi.
- 23- Préservation de la clause ascenseur.



4. Autres demandes monétaires



- 24- Remboursement des frais occasionnés (internet, etc.) par toute modification au régime régulier d'enseignement en raison d'une pandémie, ou autre, qui modifie les conditions d'enseignement du corps professoral.
- 25- Reconnaissance des grands groupes aux cycles supérieurs.
- 26- Rattrapage du niveau des primes de direction et leur indexation annuelle.
- 27- Congé de maternité, congé de paternité, congé parental et congé d'adoption : amélioration des conditions pour s'arrimer avec les autres universités et la nouvelle loi du RQAP (loi 51 sanctionnée en octobre 2020).
- 28- Dégagement pour enfant de moins de 2 ans : applicable au conjoint, à la conjointe ou aux parents adoptifs, et mis en œuvre dès l'entrée en fonction.
- 29- Un dégagement d'enseignement, pour tous les chercheurs principaux, pas uniquement les nouveaux chercheurs (art. 10.25), lorsqu'ils obtiennent une subvention de recherche.
- 30- Dégagements syndicaux : augmentation du nombre en rattrapage des autres syndicats.
- 31- Gratuité des études pour les membres de la famille inscrits à un programme à l'UQTR.
- 32- Indexation des autres éléments monétaires figurant à la convention collective.

Partie B – Demandes normatives



1. Reconnaissance des multiples volets de la tâche professorale et de la lourdeur administrative

Les consultations que nous avons menées ont montré que les priorités deux et trois du corps professoral, à savoir l'augmentation du soutien à la recherche et du plancher d'emploi, visent à les soulager d'une surcharge de travail, en constante croissance pour tous les aspects de la tâche professorale et pour tous les membres du corps professoral (prof. clinicien, prof suppléant, etc.).

Enseignement



- 33- Redéfinition de la reconnaissance de la tâche d'enseignement pour l'adapter à la réalité actuelle - multiplication des plateformes d'enseignement, des types de cours et d'interactions avec les étudiants - entre autres.
- 34- Ajout d'un dégageant pour le développement d'un nouveau cours inexistant dans l'offre institutionnelle.
- 35- Harmonisation des tâches "à l'étudiant" pour les cours aux 2^e et 3^e cycle.
- 36- Reconnaissance de tâche pour les stages (Lettre no.3 relative à la création d'un comité paritaire ayant pour mandat de revoir les reconnaissances de tâche pour les stages).
- 37- Définition des heures de laboratoire d'apprentissage clinique (LAC) (clause 10.06 c.c.) – (en suivi à la dernière négo).
- 38- Protection de la propriété intellectuelle en lien avec du matériel FAD développé par les profs, même après leur retraite.
- 39- Mise au point sur la notion de « moyenne cible ».

Recherche



- 40- Changement de l'appellation de la formation offerte en début de carrière (art. 10.14). Elle doit mieux répondre aux besoins des membres du corps professoral. Par exemple : offrir la possibilité d'une formation hybride, à la carte (pédagogie de l'enseignement supérieur ET recherche).
- 41- Mise à disposition de ressources adéquates (bureau, espaces, etc.) (art. 23.04) dès l'entrée en poste du prof.
- 42- Poursuite de la supervision des étudiants aux cycles supérieurs pendant les sabbatiques, sans devoir en faire la demande.

Direction pédagogique



- 43- Diversification des modèles de direction départementale afin de favoriser l'implication des profs dans la tâche de direction pédagogique.
- 44- Ajout d'un directeur adjoint à la direction des programmes hors campus (prime, dégageant, etc.).
- 45- Ajout à la convention ses nouveaux titres de direction pédagogique et préciser leurs rôles.
- 46- Transformation des dégageants discrétionnaires historiques pour la direction pédagogique en dégageants statutaires (conventionnés).
- 47- Ajout d'un dégageant pour la direction clinique.
- 48- Harmonisation des dégageants pédagogiques (comités de programme).
- 49- Limite du nombre de mandats des directions de programmes et leurs durées (art. 1.21 et 1.25).

Professeur.e clinicien.ne



- 50- Amélioration des conditions de travail des professeur.e.s clinicien.ne.s (tâche, heures de travail, accès à la sabbatique, etc.).

Professeur.e suppléant.e



- 51- Bonification du formulaire d'évaluation pour qu'il reflète les tâches attendues dans un poste de suppléance.
- 52- Précision à apporter à la notion de *besoin temporaire* lors de l'attribution d'un poste de professeur.e suppléant.e.



2. Tâche professorale au retour d'un long congé

- 53- Convenir de modalités de calcul qui tiennent compte de la réalité de la tâche professorale.



3. Autres demandes normatives



- 54- Mise en place d'un projet pilote pour amoindrir la lourdeur administrative (projet-pilote) – Formation d'un comité paritaire.
- 55- Révision du calendrier d'attribution des dérogations : la réponse doit parvenir aux profs avant la planification de la tâche.
- 56- Amélioration des articles de la convention permettant aux personnes embauchées avec des clauses résolutoires à leur contrat de terminer leurs études dans les délais prévus.
- 57- Dispense de l'obligation de donner un cours par année pour un.e professeur.e qui bénéficie de cours en réserve (dérogation d'enseignement à raison d'un cours aux 2 ans, par exemple)
- 58- Uniformisation du processus et des délais d'approbation des tâches des membres du corps professoral.
- 59- Soumission de toutes les demandes de dérogations discrétionnaires à l'assemblée départementale pour approbation.
- 60- Uniformisation du processus de formation des comités de présélection.
- 61- Clarification de la notion de conflit d'intérêts.
- 62- Spécification des droits des professeur.es visé.es par une enquête de l'Employeur et spécification des obligations de l'Employeur dans le cadre de telles enquêtes.
- 63- Facilitation de la voie de passage (priorisation) pour un changement de poste au sein d'un département (au sein du même campus ou hors campus).
- 64- Pérennisation de la Lettre d'entente concernant le processus d'embauche.
- 65- Uniformisation des termes dans la convention collective avec ceux dans la Politique institutionnelle.
- 66- Élection des vice-doyen.nes par l'AG des profs après l'approbation des candidatures par le DRC et le VRRD.

- 67- Intégration de la structure des écoles à la convention collective.
- 68- Élection des membres de la sous-commission de la recherche et des autres sous-commissions en assemblée générale des professeur.es. Harmonisation avec la commission des études. Représentativité des secteurs.
- 69- Prépondérance du rôle des départements dans l'Université. Augmentation du soutien RH aux départements et intégration de professeur.e.s dans toutes les instances décisionnelles qui touchent les départements et leur fonctionnement.
- 70- Intégration à la convention collective de la lettre d'entente réglant le grief 2015-03 (reconnaissance du Syndicat).
- 71- Utilisation de la forme épiciène dans la convention.
- 72- Mise à disposition d'un local de rencontre pour le syndicat.
- 73- Intégration des sujets réglés par lettres d'entente depuis la signature de la convention collective actuelle.

Conclusion

C'est avec l'espoir d'une négociation qui marquerait une nouvelle ère de relations de travail Employeur-Corps professoral, et avec l'espoir d'une convention collective qui améliorerait significativement les conditions de travail du corps professoral, que nous vous soumettons ce cahier de demandes.

Au plaisir de travailler avec vous pour une meilleure Université.

Le Comité de négociation du SPUQTR :
Sonia El Euch, Vice-présidente aux relations de travail
Marc Beauregard, Vice-président aux affaires syndicales
Pier-Luc Lajoie, Trésorier
Diane Beauchemin, Conseillère en relations de travail