



Rapport synthèse de la 305^e réunion du conseil syndical (CS) tenue le 26 janvier 2017

Pour avoir accès au diaporama présenté au conseil syndical : [cliquez ici](#)

Rapport du comité des relations de travail

Rapport du CRT

Le VPRT indique que le grief déposé concernant la direction pédagogique de la clinique de chiropratique est déjà rendu à l'arbitrage.

Le VPRT mentionne qu'il y a entente avec la Direction de l'UQTR sur le grief portant sur les fonds de perfectionnement ad hoc pour les professeurs. Il fut convenu qu'à la fin de chacune des années financières le résiduel des 80 000 \$ prévus à la convention collective pour le perfectionnement ad hoc sera distribué dans les départements.

Le VPRT indique qu'il tentera de faire de même pour la somme de 50 000 \$ prévue à la convention pour la recherche clinique. En 2015-2016, seulement 39 329 \$ ont été attribués.

Mieux connaître la convention

Le VPRT présente aux délégués les clauses de la convention concernant le congé maternité et le rattachement des nouveaux cours.

Congé maternité

19.21

d) À sa demande, la professeure qui obtient un congé de maternité, ou l'un des deux (2) parents si les deux (2) sont professeurs à l'UQTR, bénéficie avec plein traitement, à compter de son retour au travail à temps complet, d'un allègement annuel de sa tâche d'enseignement équivalant à un cours de trois (3) crédits, jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans.

Il signale qu'il faut absolument que la professeure concernée demande l'allègement de sa tâche pour l'obtenir. Dans la prochaine convention, il souhaiterait que cet allègement de tâche soit attribué automatique.

Rattachement des cours

10.06

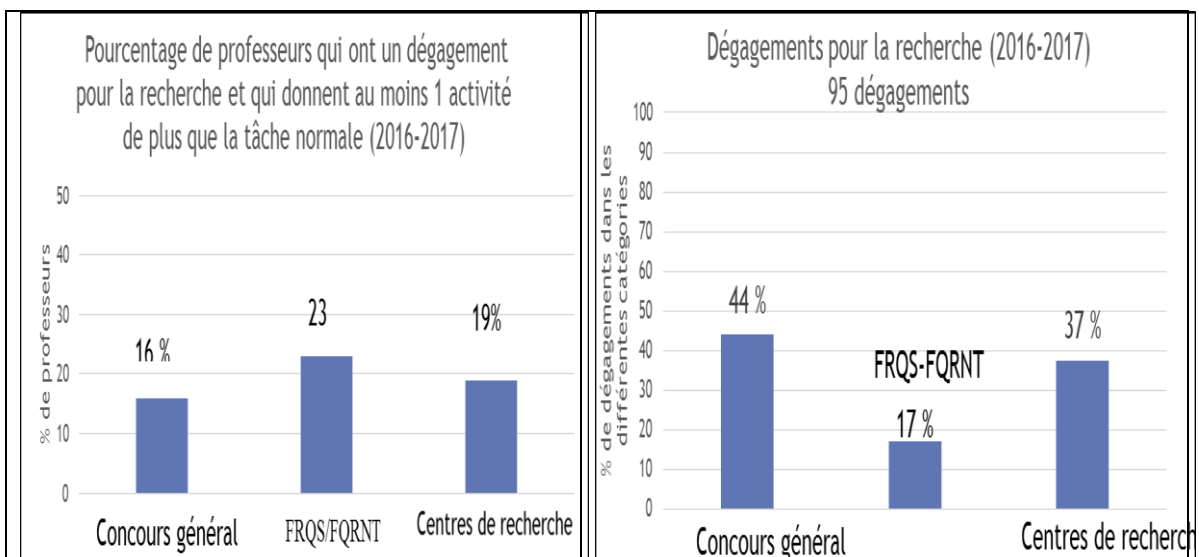
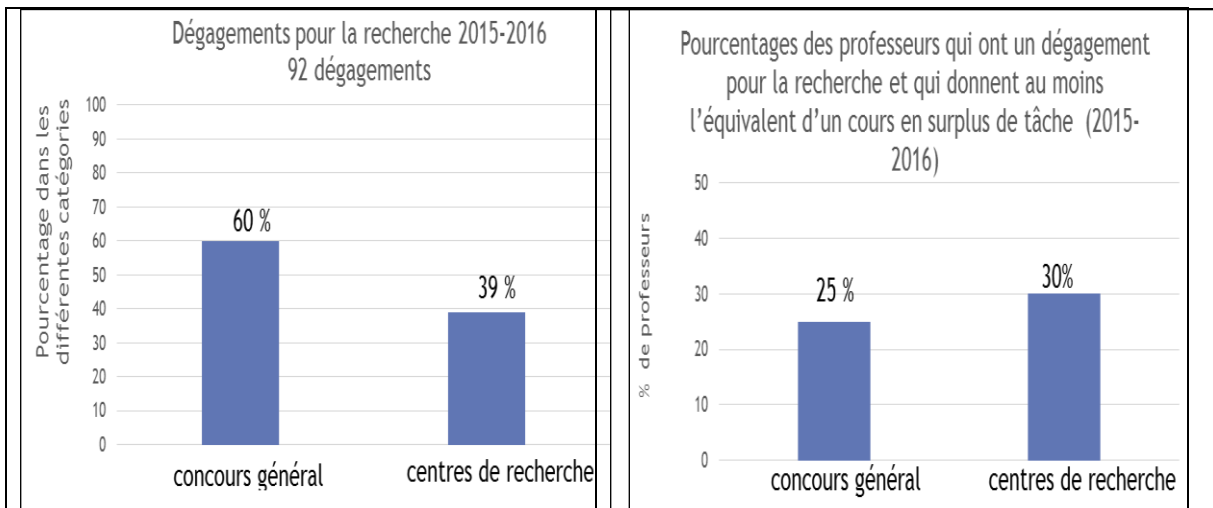
(...) Pour tout nouveau cours ou toute réaffectation de cours, ou pour tout cours non encore distribué à un département, le ou les départements concernés et le Doyen des études doivent s'entendre sur sa répartition.

En cas de désaccord, la Commission des études doit alors procéder à sa répartition. À cette fin, la Commission des études doit, entre autres, au préalable solliciter l'avis des départements concernés. (...)

Le VPRT souligne que s'il y a un litige entre deux départements en ce qui concerne le rattachement de nouveaux cours, c'est la commission des études qui doit trancher.

Les dégagements de recherche

La VPAS présente quelques graphiques illustrant le nombre de dégagements de recherche attribués en 2015-2016 et en 2016-2017 et le pourcentage de professeurs ayant bénéficié de ces dégagements tout en affichant l'équivalent de cours en supplément de tâche.



Renouvellement de la convention collective

Le VPRT rappelle que la convention collective des professeurs se termine le 1^{er} juin 2017. La Direction de l'UQTR a déjà fait savoir qu'elle souhaitait entreprendre les négociations au début du mois de mars comme le prévoit le code du travail du Québec.

Il souligne que le comité des relations de travail et le comité exécutif ont déjà commencé à réfléchir aux principaux enjeux de la négociation et à la stratégie à suivre. Le VPRT met en garde les délégués syndicaux sur les multiples rumeurs qui peuvent courir sur la négociation.

Le VPRT rappelle que les délégués ont déjà été invités à discuter de la question des négociations lors de leurs assemblées départementales.

Le VPRT termine en rappelant les principales étapes à venir :

- * Rapport des délégués sur les commentaires formulés par leurs collègues en assemblée départementale sur l'amélioration de la convention collective et leurs conditions de travail
- * Réalisation d'un sondage
- * Formation de groupes thématiques de discussion
- * Rencontres avec les départements par regroupement disciplinaires
- * Élaboration d'un cahier des demandes à présenter à l'employeur

Code d'éthique du personnel de l'UQTR

Le président indique que les échanges se poursuivent afin d'amender le projet de code d'éthique pour le personnel de l'UQTR.

Il reste encore quelques points à discuter. Le président fait la liste des modifications convenues jusqu'à maintenant :

1. Le recteur et le secrétaire général ne sont plus les responsables de l'application du code d'éthique.
2. Un comité multipartite sera responsable du code d'éthique.
3. Le vice-recteur aux ressources humaines de l'UQTR (VRRH) traitera les plaintes.
4. La notion de conflit d'intérêts ne s'applique plus aux personnes habitant sous le même toit qu'un employé.
5. Retrait du code des exemples de conflits d'intérêts.
6. Retrait de la notion de conflit d'intérêts dans la supervision d'une partie apparentée.
7. Retrait de l'obligation de divulguer un conflit d'intérêts.
8. Retrait de l'obligation de signer un engagement à respecter du code d'éthique.
9. Retrait de la référence à des sanctions pour le non-respect du code.

Régime de retraite de l'UQ (RRUQ)

Le trésorier fait le point sur la négociation visant la restructuration du régime de retraite de l'UQ (RRUQ).

Les syndicats ont cédé quelques avantages du régime actuel afin d'obtenir la garantie d'une rente indexée. La plus récente proposition de l'UQ garantissait une indexation à 75 % de l'indice des prix à la consommation. L'employeur souhaitait toutefois fixer sa contribution entre 9 et 11 % des masses salariales. Les négociations se poursuivent.

Tableau synthèse des négociations

Situation actuelle	Propositions patronales	Positions syndicales
Calcul de la rente 2 % par année sur 5 meilleures années	Statu quo	OK
Retraite anticipée 55/22 avec pénalité à 3 %	Retiré	OK
Retraite facultative 55/32 ou 35 ans service	55/35 ou 60/32 Retraite avant = pénalité actuarielle basée sur 65 ans à 6 % par année	OK
Décès postretraite Rente au conjoint réversible à 50 % jusqu'au décès	Statu quo	OK
Départ et décès préretraite Rentés au conjoint et aux enfants	Minimum légal Rente due versée à 65 ans	OK
Indexation garantie IPC-3 % et conditionnelle pour pleine indexation	75 % de l'IPC >2017 Indexation ponctuelle 0,5 % de cotisation pour les années 2005-2016	75 % de l'IPC incluant indexation ponctuelle à la charge des participants
Indexation conditionnelle Éliminée	Statu quo	
Cotisation 50 %/50 %	Entre 9 et 11 % de la masse salariale pour l'employeur	11 % de la masse salaire pour l'employeur. Le solde des cotisations, incluant l'indexation ponctuelle, aux frais des employés