

Renouvellement de la convention collective UQAR- SPPUQAR 2017- 2022

SPPUQAR

Syndicat des professeurs
et des professeures
de l'Université du Québec à Rimouski



Déroulement de la présentation

- Pourquoi une négociation en 2022?
- Comité de négociation
- Principes de négociation
- Axes de négociation

Pourquoi une négo en 2022?

Convention collective expire le 31 mai 2022

- Plusieurs enjeux ont été soulevés par les membres
- Nécessité de trouver des solutions avec la partie patronale pour améliorer nos conditions de travail
- Avis de négociation a été envoyé le 25 janvier 2022

Comité de négociation

Entériné lors de l'A.G. du 19 janvier 2022

- Marc-Denis Rioux
- Emmanuel Guy
- Richard St-Louis

Nouveau comité de négociation

Entériné lors de l'A.G. du 1^{er} avril 2022, en fonction à partir du 1^{er} juin 2022

- Marc-Denis Rioux
- Bernard Gagnon
- Olivier Lemieux
- Geneviève McCreedy, **substitut**
- Louis-Simon Besner, **conseiller syndical**

Principes de négociation

“ **Le syndicat agit comme un demandeur pour améliorer les conditions des travailleurs, alors que l’employeur cherche à limiter les dégâts en repoussant les demandes syndicales.**

Négociation traditionnelle

Approche traditionnelle

- Les parties débutent par l'affirmation de positions fermes, s'appuyant sur le recours éventuel à des moyens de pression
- Cela s'exprime du côté syndical par l'identification d'articles spécifiques (ou l'ajout), ce qui constitue le cahier de négociation. Celui-ci, une fois recommandé par le comité de négo, est voté pour adoption par les membres
- Le comité de négociation est ensuite lié à ces demandes pour la négociation

Approche traditionnelle (suite)

- C'est cette approche qui a été utilisée dans les négociations précédentes
- Cette manière de faire a des avantages, mais également des inconvénients (manque de flexibilité)

**“ La négociation raisonnée,
s’attache au fond, aux
avantages mutuels, à
retenir des critères justes
et objectifs pour trouver
un accord.**

Négociation raisonnée

Approche raisonnée

- Les parties expriment d'abord leurs préoccupations sous forme d'intérêts et non de positions rigides. Elles peuvent donc déterminer lesquels de ces intérêts sont communs et lesquels sont distincts pour ensuite élaborer des pistes de solutions qui satisferont les parties
- Si le processus selon la méthode basée sur les intérêts s'avère infructueux, le recours à la négociation basée sur les positions s'appuyant sur des moyens de pression peut être envisagé

Exemple de ce principe

Demandes des membres :

- Mieux reconnaître la codirection
- Augmenter le nombre de dégagelements pour les directions
- Octroyer des primes salariales pour les directions
- Mieux reconnaître les tâches d'administration pédagogique

Constant : Plusieurs demandes spécifiques, un même problème : Tâches d'administration pédagogique ne sont pas assez reconnues. Plusieurs pistes peuvent être envisagées.

Axes de négociation



A.

Considérations salariales (intérêts)

- Assurer un salaire représentatif de la charge de travail et compétitif en comparaison avec les autres universités québécoises ainsi que les autres secteurs professionnels
- Maintenir le pouvoir d'achat des membres dans un contexte économique qui sera marqué, dans les prochaines années, par une inflation significative

A.

Considérations salariales (solutions)

- Un rattrapage salarial avec pour cible l'échelle de traitement de l'UQAC
- Majorer le salaire et les autres montants prévus dans la convention selon la variation annuelle de l'Indice des prix à la consommation (IPC)

B.

Formation à distance (intérêts)

- Définir et encadrer la formation à distance
- Assurer le maintien des acquis et la protection des membres face aux nouveaux enjeux soulevés par la formation à distance

B.

Formation à distance (solutions)

- Prévoir une typologie de la formation à distance
- S'assurer que les mêmes règles s'appliquent aux activités d'enseignement créditées indépendamment du mode d'enseignement utilisé (ex. : **reconnaissance dans la tâche**)
- S'assurer qu'il y ait une ressource enseignante pour chaque activité d'enseignement créditée
- Rattacher les activités d'enseignement créditées à l'un ou l'autre des campus

B.

Formation à distance (solutions)

- Limiter la taille des groupes
- Reconnaître le surplus de travail nécessaire pour préparer une activité d'enseignement créditée en formation à distance
- Protéger le droit à la vie privée, à l'image, à la déconnexion et à la propriété intellectuelle des membres

C.

Nouvelles ressources professorales (intérêts)

- Assurer le recrutement de nouvelles ressources professorales nécessaires pour le développement de l'UQAR et de ses équipes départementales
- Améliorer les conditions offertes à l'entrée en poste afin qu'elles soient compétitives en comparaison avec les autres universités québécoises

C.

Nouvelles ressources professorales (solutions)

- Hausser le plancher d'emploi (p. ex. : valeur fixe, ratios)
- Réviser la politique de répartition des postes
- Accélérer le remplacement en cas de vacances ou d'absence temporaire
- Prévoir la possibilité de réduire la durée de probation à la suite d'une recommandation de l'assemblée départementale
- Maintenir un équilibre dans le ratio profs/chargé-e-s de cours

C.

Nouvelles ressources professorales (solutions)

- Conventionner le remboursement des frais de déménagement
- Prévoir l'octroi de dérogations à l'embauche lors de la création d'un nouveau programme
- Permettre l'octroi de dérogations à l'embauche indépendamment du fait d'avoir complété son doctorat

D.

Fonction professorale (intérêts)

- Obtenir une meilleure reconnaissance des diverses composantes de la fonction professorale (enseignement, recherche et administration pédagogique)
- Obtenir la mise en place des conditions adéquates pour la réalisation de la fonction professorale

D.

Fonction professorale – enseignement (solutions)

- Retirer l'obligation de donner de manière consécutive des cours aux trimestres d'automne et d'hiver
- Permettre l'octroi de crédits d'enseignement pour les TU comme c'est le cas pour les TA
- Reconnaître le surplus de tâches quant à l'enseignement à des groupes de grande taille
- Reconnaître le surplus de tâches quant au coenseignement (C2-D25)

D.

Fonction professorale – enseignement (solutions)

- S'assurer que les cours obligatoires dans le cheminement régulier ne puissent pas être rationalisés
- Prévoir le remboursement des cotisations professionnelles lorsque cela est nécessaire pour l'accréditation d'un programme

D.

Fonction professorale – recherche (solutions)

- Bonifier le nombre de crédits et les montants en FSR liés à l'encadrement des cycles supérieurs
- Bonifier le montant des cours en FSR
- Ajouter une banque de dégagements pour fins de recherche et de création
- Prévoir l'octroi d'un fonds de démarrage pour des fins de recherche hors concours FIR

D.

Fonction professorale – administration pédagogique (solutions)

- Reconnaître le surplus de tâche lié à la direction départementale, de module et de programme
- Reconnaître le surplus de tâche lié à la présidence des deux comités d'éthique
- Reconnaître le surplus de tâche lié à la coordination de la formation pratique

E.

Liberté académique (intérêts)

- Protéger les acquis en matière de protection de la liberté académique des membres du corps professoral
- Renforcer la protection de la liberté académique des membres du corps professoral

Liberté académique (solutions)

- Ajouter un énoncé de principe quant à la mission des universités (UQO, UQAM, UQAC)
- Clarifier le droit de critiquer l'université et les personnes morales
- Ajouter le droit à la protection de ses données de recherche
- Ajouter le droit de participer de manière collégiale à la gouvernance de l'université et à la société civile

F.

Équité et conformité avec la loi (intérêts)

- Assurer l'équité entre les membres du corps professoral en assurant la conformité de la convention collective avec la loi

F.

Équité et conformité avec la loi (solutions)

- Intégrer à la convention les modifications à la *Loi sur les normes du travail* (ex. : harcèlement psychologique, congés pour raisons familiales, congés pour cause de maladie ou de violence)
- Intégrer les EDI dans le processus d'embauche
- Prévoir expressément un délai entre la transmission du rapport d'évaluation, au professeur ou à la professeure, et de la recommandation du comité d'évaluation à l'Assemblée départementale

F.

Équité et conformité avec la loi (solutions)

- Allonger le délai pour contester le calcul des années d'expérience
- Modifier les clauses jugées discriminatoires notamment relatives à l'allègement de tâche après un congé parental et au remboursement des frais de déplacement en cas de congé sabbatique ou de perfectionnement de 6 mois
- Améliorer les procédures disciplinaires afin d'y prévoir le droit d'être entendu ainsi que la gradation des sanctions

G.

Application efficace de la convention (intérêts)

- Garantir un meilleur fonctionnement des mécanismes d'application de la convention régissant les relations de travail

G.

Application efficace de la convention (solutions)

- Clarifier quand une copie conforme doit être acheminée au syndicat
- Codifier dans la convention certains usages en cours
- Réfléchir de manière générale à l'utilisation des lettres d'entente
- Clarifier le délai pour déposer un grief
- Choisir l'arbitre en fonction de ses disponibilités

G.

Application efficace de la convention (solutions)

- Obtenir davantage d'informations concernant notamment les cours, le personnel auxiliaire, les plaintes de harcèlement et les accidents de travail
- Revoir la composition du comité de sélection (unités départementales), du comité de révision et du comité de promotion pour privilégier des membres du même département ou, le cas échéant, de la même discipline

G.

Application efficace de la convention (solutions)

- Préciser aux définitions de direction de comité de programme, de département, d'un groupe institutionnel de recherche et de module que leurs fonctions s'exercent « dans les limites de sa juridiction et sous réserve des dispositions de la convention »
- Permettre d'octroyer le titre de professeur-e associé-e à une personne étant à l'emploi de l'Université**