

La ligne générale

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

Décembre 2023

Convention collective UQAR-SPPUQAR 2022-2027

Principales modifications à la convention collective et entrées en vigueur

Louis-Simon Besner, conseiller syndical

La nouvelle [convention collective UQAR-SPPUQAR 2022-2027](#) a été signée le 24 novembre 2023.

Celle-ci est en vigueur pour une durée de cinq (5) ans à savoir du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2027.

Voici les principales modifications apportées ainsi que leurs entrées en vigueur :

Traitement salarial (par. 24.01)

[\[entrée en vigueur: rétroactif au 1er avril 2023\]](#)

L'échelle de traitement en date du 1^{er} avril 2023 est celle de l'UQAC au 1^{er} juin 2022 majorée de 2% ou PSG si plus élevés.

Cela fait donc une augmentation rétroactive au 1^{er} avril 2023 d'un minimum de 5 à 6 %. En fonction des résultats de la négociation du secteur public et parapublic en cours, ce pourcentage pourrait augmenter.

De plus, trois (3) échelons sont ajoutés à la catégorie II à compter du 1^{er} avril 2023.

L'échelle de traitement sera ensuite majorée annuellement selon les pourcentages suivants :

- Le 1^{er} avril 2024 : 2% ou PSG si plus élevés ;
- Le 1^{er} avril 2025 : 2% ou PSG si plus élevés ;
- Le 1^{er} avril 2026 : 1,5% ou PSG si plus élevés ;
- Le 1^{er} avril 2027 : 1,5% ou PSG si plus élevés.

Montant des FSR

[\[entrée en vigueur: rétroactif au 1er mai 2023\]](#)

Le montant des FSR sera augmenté de 700\$ pour l'équivalent de trois (3) crédits (6200 \$ au lieu de 5500\$) rétroactivement à partir du 1^{er} mai 2023.

Ce montant sera ensuite majoré annuellement selon les pourcentages suivants :

- Le 1^{er} mai 2024 : 2% ou PSG si plus élevés ;
- Le 1^{er} mai 2025 : 2% ou PSG si plus élevés ;

- Le 1^{er} mai 2026 : 1,5% ou PSG si plus élevés ;
- Le 1^{er} mai 2027 : 1,5% ou PSG si plus élevés.

Cela s'applique pour les cours en fonds de recherche, pour les cours TU et TA ainsi que pour l'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants aux cycles supérieurs.

Dégagement d'accueil (par. 10.30)

[\[entrée en vigueur: variable\]](#)

A Pour la professeure ou le professeur embauché APRÈS la signature de la convention collective

La professeure ou le professeur bénéficie de deux (2) déagements de trois (3) crédits si, à son embauche, elle ou il remplit les critères suivants :

- 1- Elle ou il est détenteur d'un doctorat ou fait des études doctorales; et
- 2- Elle ou il n'a pas accumulé plus de quatre (4) années d'expérience à titre de professeure ou de professeur avant son embauche à l'Université.

Dans le cas où ces critères ne sont pas remplis, elle ou il pourra quand même bénéficier de ces deux (2) déagements de trois (3) crédits si elle ou il entame après son embauche des études doctorales.

Comme c'était le cas auparavant, ces déagements doivent être pris au cours des deux années suivant l'embauche ou qui suivent le trimestre pendant lequel ils sont octroyés.

Contrairement à l'ancienne version, c'est au cours du trimestre (et non plus de l'année) pendant lequel elle ou il se prévaut des tels déagements que la professeure ou le professeur ne peut assumer de cours en fonds de recherche, en anticipation, en TA ou en TU, sauf s'il s'agit de TU reliés à l'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants de cycles supérieurs.

Il convient de préciser que si la professeure ou le professeur ne termine pas ses études doctorales à l'intérieur des six (6) années qui suivent le trimestre pendant lequel le deuxième (2e) dégage­ment est octroyé, elle ou il est en dette de cours équivalent au nombre de dégage­ments octroyés. Ce délai est toutefois prolongé pour la même durée que celle des congés pour responsabi­lités familiales et parentales et des congés de maladie dont la professeure ou le professeur a bénéficié durant cette période.

De même, si la professeure ou le professeur démis­sionne de son poste dans les trois (3) ans de la date de son embauche, elle ou il doit rembourser l'équivalent des montants des dégage­ments à l'Université.

B Pour la professeure ou le professeur embauché AVANT la signature de la convention collective

La professeure ou le professeur a droit à tout dégage­ment d'accueil non utilisé, selon les dispositions de l'an­cien article 10.30.

Ainsi, si elle ou il a entamé des études doctorales avant la signature de la convention collective, elle ou il a droit à deux (2) dégage­ments de trois (3) crédits lorsqu'elle ou il complétera son diplôme de doctorat, selon les dis­positions de l'ancien paragraphe 10.30.

Toutefois, si elle ou il entame des études doctorales après la signature de la convention collective, elle ou il a droit à deux (2) dégage­ments de trois (3) crédits conformément au nouvel article 10.30. Elle ou il ne pour­ra pas, en revanche, bénéficier à la fois des dégage­ments de l'ancien article 10.30 et ceux du nouvel article et, ce faisant, se voir octroyer au total plus de deux (2) dégage­ments de trois (3) crédits.

Fonds de démarrage (par. 10.31)

[\[entrée en vigueur: rétroactif au 1er janvier 2024\]](#)

À partir du 1^{er} janvier 2024, la nouvelle professeure ré­gulière ou le nouveau professeur régulier qui détient un doctorat et qui n'a pas accumulé plus de quatre (4) an­nées d'expérience à titre de professeure ou de profes­seur au moment de son embauche à l'Université se voit verser une somme de 10 000 \$ dans un fonds à son nom pour des fins de recherche.

À partir de cette même date, toute professeure réguliè­re ou tout professeur régulier qui obtient son diplôme de doctorat après son embauche a droit au même verse­ment.

L'octroi de ce fonds est conditionnel au dépôt, à la vice­rectrice à la formation et à la recherche, par la profes­seure ou le professeur d'un plan d'établissement à la recherche ou à la recherche-création.

Les professeures et les professeurs de l'ISMER n'ont toutefois pas droit à ce fonds de démarrage.

Remboursement de la cotisation profession­nelle (par. 27.12)

[\[entrée en vigueur: répartition de tâche finale 2024-2025\]](#)

À compter du dépôt de la répartition de tâches finale pour l'année 2024-2025 (en avril 2025), une professeure ou un professeur pourra se faire rembourser, sur de­mande, le coût de sa cotisation professionnelle lorsqu'un ordre ou un organisme d'agrément exigent qu'elle ou qu'il en soit membre pour donner un ou des cours ins­crits à sa tâche.

Encadrement de thèse (lettre d'entente C-7)

[\[entrée en vigueur: après la signature de la convention collective\]](#)

Après la signature de la convention collective, la profes­seure ou le professeur se voit octroyer 3,75 crédits pour tout dépôt final de la thèse de doctorat d'une étudiante ou d'un l'étudiant encadré, au lieu de 2,5 crédits précé­demment.

Ainsi, l'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants de cycles supérieurs dans la réalisation de leurs travaux de thèse donne droit à professeure ou au professeur, pour chaque étudiante ou chaque étudiant encadré, un total de 4,25 crédits (0,5 crédit à l'inscription du sujet et du choix de la directrice ou du directeur de recherche et 3,75 crédits au dépôt final de la thèse de doctorat) au lieu de 3 crédits précédemment.

Direction adjointe du Département des sciences de la santé (lettre d'entente B-2)

[\[entrée en vigueur: trimestre d'hiver 2024\]](#)

À compter du trimestre d'hiver 2024, la directrice ad­jointe ou le directeur adjoint du Département des sciences de la santé se verra attribuer un dégage­ment supplémentaire de trois (3) crédits, pour un total de six (6) crédits par année.

Présidence du CPA (lettre d'entente E-7)

[\[entrée en vigueur: trimestre d'hiver 2024\]](#)

À compter du trimestre d'hiver 2024, la présidente ou le président du Comité de protection des animaux se verra maintenant attribuer un dégage­ment de 1,5 crédit, pour un total de trois (3) crédits par année.

Responsable de la formation pratique (lettre d'entente B-7)

[entrée en vigueur: trimestre d'hiver 2024]

À compter du trimestre d'hiver 2024, la ou le responsable de la formation pratique des programmes de formation à l'enseignement ou de travail social où sont inscrits, par campus, trente (30) étudiantes ou étudiants ou plus se verra maintenant attribuer un dégageant de 1,5 crédit, pour un total de trois (3) crédits par année.

Tâche (article 10)

[entrée en vigueur: variable]

Les modifications finales du projet de répartition de tâches de l'année 2023-2024 (en avril 2024) devront inclure les activités réalisées dans chacune des composantes.

À partir de l'adoption du projet de répartition de tâche pour l'année 2024-2025 (en avril 2024), la priorité sur un cours se calculera selon le nombre de fois où il a été dispensé avec satisfaction au cours des sept (7) dernières années.

À partir du même moment, le mode de prestation d'un cours prévu à la tâche d'une professeure ou d'un professeur ne pourra être modifié moins de deux (2) mois avant le début des trimestres d'automne et d'hiver.

De même, la professeure ou le professeur peut, s'il y a lieu, modifier la composante enseignement de sa répartition de tâches au plus tard six (6) semaines avant le début de ces trimestres. Il convient de préciser que, de manière exceptionnelle, la vice-rectrice ou le vice-recteur à la formation et à la recherche peut accepter une modification en dehors de ce délai.

Promotion (par. 26.07)

[entrée en vigueur: après la signature de la convention collective]

Pour les demandes de promotion faites après la signature de la convention collective, la recommandation du comité de promotion pourra être de trois (3) sortes (comparativement à deux antérieurement)

- a) le passage d'une catégorie à l'autre selon les règles du paragraphe .07 de l'article 24;
- b) la progression normale avec possibilité de soumettre une nouvelle demande de promotion l'année suivante;
- c) la progression normale avec possibilité de soumettre une nouvelle demande de promotion dans deux (2) ans.

Cette modification ne s'applique donc pas aux demandes de promotion faites avant la signature de la convention collective et traitées cette année.

Congé de perfectionnement et congé sabbatique (par. 14.29b)

[entrée en vigueur: 1er juin 2024]

À partir du 1^{er} juin 2024, les montants forfaitaires pour le congé de perfectionnement et le congé sabbatique (frais de déplacement et frais de séjour) prévus au paragraphe 14.29b) seront doublés :

- 5000 \$ pour la professeure ou le professeur régulier;
- 2400 \$ pour sa conjointe ou son conjoint, s'il y a lieu;
- 2400 \$ par enfant de moins de dix-huit ans, s'il y a lieu.

Congé sans traitement (par. 15.08)

[entrée en vigueur: après la signature de la convention collective]

Les congés sans traitement accordés après la signature de la convention collective se voient ajouter un critère d'admissibilité supplémentaire. Ainsi, en plus de devoir avoir terminé un premier contrat de probation, la professeure régulière ou le professeur régulier ne doit pas avoir bénéficié d'un tel congé au cours des trois (3) dernières années.

Ce nouveau critère ne s'applique qu'aux congés sans traitement. Ce faisant, le renouvellement des congés sans traitement accordés avant la signature de la convention collective n'est pas touché par cette modification.



Allègement de tâches après un congé pour responsabilités parentales (par. 20.28)

[entrée en vigueur: après la signature de la convention collective]

La professeure ou le professeur de retour d'un congé pour responsabilités parentales après la signature de la convention collective bénéficie avec plein traitement d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalent à un (1) cours de trois (3) crédits. Ce dégagement doit être pris avant que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans (1^{er} novembre pour le trimestre d'automne ou au 1^{er} mars pour le trimestre d'hiver).

Aussi, la professeure qui revient d'un congé de maternité après la signature de la convention collective bénéficie avec plein traitement d'un allègement supplémentaire de sa tâche d'enseignement équivalent à un cours

de trois (3) crédits. Cet allègement doit être pris au cours des deux (2) années suivant le retour au travail. Contrairement à l'ancienne version, la professeure ou le professeur ne peut assumer de cours en TA ou en TU au cours du trimestre où elle ou il bénéficie de ces allègements, à moins qu'il s'agisse de TU reliés à l'encadrement d'étudiantes ou d'étudiants de cycles supérieurs.

Pour toutes autres questions en lien avec la nouvelle convention collective, n'hésitez pas à contacter le syndicat, il nous fera plaisir de vous accompagner.★



Voeux du temps de fêtes
Les membres du comité exécutif du SPPUQAR profitent de l'occasion pour vous souhaiter un très joyeux temps des fêtes rempli de petits bonheurs en famille!



Assemblée générale ordinaire

Un assemblée générale ordinaire **aura lieu le mercredi 17 janvier 2024 à 14 h**. Nous vous invitons à y participer en grand nombre. Cette rencontre aura lieu en vidéoconférence à la **salle F-210 à Rimouski et à la salle 1058 à Lévis**.

Commission des études et Conseil d'administration

Un appel de mise en candidature a été lancé le 11 décembre dernier afin de pourvoir trois postes à la Commission des études et deux postes au Conseil d'administration de l'UQAR. **Nous vous invitons à poser votre candidature pour représenter vos collègues au instances de l'UQAR.**

