

SPUQ NÉGO

SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Numéro 5, 23 avril 2007

Le dernier mot vous appartient...

L'Assemblée générale du SPUQ, réunie en séance extraordinaire toute la journée du 25 avril, aura devant elle un projet qui, remodelé par les travaux du Conseil syndical, constitue un ensemble cohérent, qu'il lui appartient maintenant d'entériner à la suite de ses propres débats.

Il convient donc de présenter certains des points principaux qui se distinguent du texte actuel de la convention collective, présentés non par ordre d'importance mais dans l'ordre numéral des articles.

Article 1 (Définitions)

Les définitions ont été précisées et uniformisées, mais présentent peu de nouveauté, mis à part l'ajout d'une définition de professeure, professeur retraité ou honoraire.

Article 3 (Reconnaissance syndicale)

L'attribution de dégrèvements d'enseignement pour responsabilités syndicales est renforcée, et une unité de valeur est déterminée pour une charge d'enseignement, cette valeur se retrouvant par la suite utilisée comme référence en d'autres articles.

Article 5 (Libertés politiques et universitaires et non-discrimination)

L'engagement de l'Université à l'encontre du harcèlement psychologique et l'existence de la Politique contre le harcèlement psychologique sont ajoutés.

Article 6 (Procédure de règlement des griefs et arbitrage)

Le délai pour soumettre un grief est porté de 45 à 90 jours, et la décision de recourir à l'arbitrage relève exclusivement du Syndicat.

Article 7 (Conseil d'administration et Commission des études)

Nos collègues maîtres de langue pourront participer à la représentation professorale aux instances de l'UQAM, et l'élection des professeurs, professeuses ou maîtres de langue sera du seul ressort du Syndicat.

Assemblée générale du SPUQ
(réunion extraordinaire)

Mercredi 25 avril 2007
Salle A-M050
400, rue Sainte-Catherine Est

de 9 h 30 à 16 h

*Café-croissants dès 9 h
et lunch à 12 h 30*



Article 8 (Ouverture et répartition des postes)

Trois cents (300) nouveaux postes sont ajoutés à l'effectif du corps professoral, et vingt (20) postes de substituts sont créés pour remplacer annuellement des professeures, professeurs en congé.

Article 9 (Engagement)

La priorité des personnes chargées de cours ne sera reconnue qu'au-delà de leur période de probation, et la professeure, le professeur nouvellement engagé aura droit, à sa demande, à une formation en pédagogie universitaire.

Article 10 (Tâche professorale)

L'unité de valeur déterminée à l'article 3 pour une charge d'enseignement s'appliquera au cours en réserve transformé en fonds de recherche (fonds C).

Les crédits d'enseignement pour direction de mémoire ou de thèse seront attribués selon les trois étapes d'avancement vers la diplomation, et seront partagés en cas de codirection.

Le plan de travail annuel approuvé par l'assemblée départementale est redéfini et allégé et la cohérence de ses dispositions accrue, en lien avec la répartition des tâches et l'évaluation.

Les adjointes, adjoints à la direction du département ne seront pas tenus d'enseigner plus de six (6) crédits par année, comme c'est le cas pour les directrices, directeurs de département, et les vice-doyennes, vice-doyens ne seront pas tenus d'enseigner plus de trois (3) crédits par année, les dégrèvements d'enseignement étant par fonction.

L'effectif étudiant au-delà duquel est attribué une fonction d'adjointe, adjoint à la direction de programme est ramené de 500 à 250, et les programmes d'études de cycles supérieurs auront accès à cette disposition.

Aux crédits d'enseignement alloués pour favoriser leur insertion en recherche et en création, les nouvelles professeures, nouveaux professeurs se verront octroyés une allocation de démarrage en recherche ou en création équivalant à deux fois l'unité de valeur déterminée à l'article 3 pour une charge d'enseignement.

La moyenne cible départementale est réaffirmée, et l'enveloppe budgétaire des auxiliaires d'encadrement et d'évaluation sera accrue de 3 % par année.

Article 11 (Évaluation)

La clause 11.03, concernant l'évaluation aux cinq (5) ans des professeures, professeurs permanents, est supprimée.

L'évaluation concernera donc le renouvellement de contrat et l'acquisition de la permanence.

Le lien avec le plan de travail prévu à la clause 10.14 est réaffirmé, de même que la pondération de chacune des composantes de la tâche qui est du ressort exclusif de la professeure, du professeur.

La procédure est plus clairement définie et fait maintenant partie intégrante de la convention.

L'élaboration des critères départementaux d'évaluation doit prendre en compte chacune des composantes de la tâche en fonction du plan de travail soumis par la professeure, le professeur et approuvé chaque année par l'assemblée départementale.

*Il n'y aura plus
d'évaluation
aux cinq (5) ans
pour les professeures,
les professeurs
ayant acquis
la permanence*



Article 13 (Promotion)

La promotion est désormais du seul ressort du comité institutionnel de promotion. Le comité d'évaluation et l'assemblée départementale n'ont plus à se prononcer sur une demande de promotion.

Le comité institutionnel de promotion comprend une professeure, un professeur extérieur à un département de la faculté, mais qui peut provenir d'un département d'une autre faculté ou encore de l'extérieur de l'Université.

La procédure et les critères de promotion autrefois prévus à la Politique des critères de promotion ont été en substance rapatriés dans le texte de la convention collective.

Article 16 (Régimes de perfectionnement et congés sabbatiques)

Aux fonctions de direction (faculté, département, programme, etc.) donnant droit à une priorité institutionnelle pour l'octroi d'un congé sabbatique, s'ajoute celle de membre du Comité exécutif du Syndicat.

Il y a rétablissement de la rémunération à 90 % du traitement pendant le congé.

L'enveloppe des frais remboursés (frais connexes) est doublée, et passe à 3 500 \$ pour un congé de douze (12) mois et à 1 750 \$ pour un congé de six (6) mois. La durée minimale du séjour pour le remboursement des frais de déplacement est ramenée de six (6) à quatre (4) mois et de trois (3) à deux (2) mois respectivement.

Les modalités du congé de perfectionnement de très courte durée sont intégrées au texte de la convention collective.

Article 17 (Propriété intellectuelle)

L'article 17 (Droits d'auteur, d'auteur) et l'article 28 (Brevets d'invention) de la convention collective actuelle sont maintenant regroupés dans ce nouvel article 17 (Propriété intellectuelle), qui comporte également une mise à jour des principaux concepts propres à ces questions.

Article 21 (Congés pour responsabilités parentales et familiales)

La convention collective actuelle avait été modifiée l'an dernier par suite de l'entrée en vigueur du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Quelques améliorations additionnelles, refusées l'an dernier, sont réaffirmées : 100 % du traitement pour la 10^e semaine de congé parental, allègement de la tâche d'enseignement équivalant à deux cours quelle que soit la durée du congé, maintien statutaire de la participation aux régimes de retraite et d'assurances.

Article 25 (Avantages divers)

Pour suppléer le manque des ressources dans les départements, une somme annuelle de 1 000 \$, gérée par les départements, serait allouée à chaque professeure, professeur pour défrayer des dépenses reliées aux activités professorales.

L'Université ajoutera la moitié du montant alloué par les professeures, les professeurs en bourses d'études aux étudiantes, étudiants de cycles supérieurs.

L'Université exonore des droits de scolarité les professeures, professeurs et leur famille immédiate, cette exonération étant maintenue à la retraite.

L'Université et le Syndicat mettent sur pied un comité paritaire visant à favoriser l'existence de services de garde adéquats et à proximité de leur lieu de travail pour les professeures, les professeurs.

La promotion
sera désormais
du seul ressort
du comité
institutionnel
de promotion.



Article 26 (Traitement)

La proposition syndicale vise des conditions salariales semblables à celles en vigueur dans les universités montréalaises. En se référant à l'Université de Montréal, la mise à niveau requiert une hausse de 5,6 % au 1^{er} juin 2007 si l'on veut offrir des salaires comparables au moment de l'engagement (en catégorie II) de nouvelles professeures, de nouveaux professeurs.

Le rattrapage doit se poursuivre par une hausse de 3 % en 2008 ainsi qu'en 2009 pour toute la structure salariale, de sorte que les salaires soient comparables également en fin de carrière (catégorie IV).

Les primes de direction sont alignées sur l'unité de valeur déterminée à l'article 3 pour une charge d'enseignement.

L'octroi d'une prime de marché relèvera d'une décision du Conseil d'administration, l'assemblée départementale se prononçant sur le principe de cet octroi. Le nombre de professeures, professeurs bénéficiant d'une prime de marché dans un département sera limité à 20 % du nombre de postes dans ce département.

Article 27 (Santé et sécurité au travail)

À son entrée en fonction ou à sa demande, la professeure, le professeur bénéficie d'une évaluation ergonomique de son poste de travail, cette évaluation pouvant s'étendre à l'ensemble des conditions d'exercice de la tâche professorale.

Article 28 (Programme supplémentaire de retraite)

Cet article est entièrement nouveau, l'ancien article 28 ayant été regroupé et fusionné avec l'article 17. Le Programme supplémentaire de retraite pour les professeures, professeurs s'inspire directement du « Programme supplémentaire de retraite pour les cadres supérieurs de l'Université du Québec » de 2006, et vise le maintien d'un programme de retraite au-delà des limites de participation dans les régimes existants.

Article 29 (Retraite anticipée et demi-retraite)

Il y a fusion des paragraphes a et b de la convention actuelle, de façon à diriger en priorité l'usage d'une indemnité de départ vers la compensation de la réduction actuarielle.

Une nouvelle clause prévoit la possibilité d'une demi-retraite après l'âge de 65 ans, pour une période limitée travaillée à demi-temps, bénéficiant d'un demi-salaire de l'Université et d'un versement de la rente de retraite pouvant viser à atteindre le revenu du plein temps.

Article 31 (Doyenne, doyen de faculté)

L'écart fixant la majoration de l'échelle de traitement des doyennes, doyens de faculté par rapport à celle des professeures, professeurs est porté de 12 000 \$ à 15 000 \$, et le traitement minimum est porté de 80 000 \$ à 100 000 \$.

Article 32 (Équipement informatique)

L'octroi d'un ordinateur est remplacé par l'octroi d'une somme de 3 200 \$, renouvelable aux trois ans, et permettant l'achat de divers équipements informatiques.

SPUQ-NÉGO
SYNDICAT DES PROFESSEURS
ET PROFESSEURES
DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
À MONTRÉAL

BUREAU A-R050
TÉLÉPHONE : (514) 987-6198
TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014
COURRIEL : spuq@uqam.ca

SITE INTERNET :
<http://www.spuq.uqam.ca>