



spu



Les profs  
le cœur  
de l'Université

# Cahier des charges

Enjeux de la négociation en vue de la prochaine  
convention collective (2022 – 202X)

Document adopté par le Conseil syndical  
le 27 mai 2022

# TABLE DES MATIÈRES

<b>A. CHARGE DE TRAVAIL ET RECONNAISSANCE DE L'ENSEMBLE DES FONCTIONS PROFESSORALES.....</b>	<b>3</b>
<b>B. RÉMUNÉRATION ET ACCESSIBILITÉ DES FONDS DESTINÉS À APPUYER ET SOUTENIR LA RECHERCHE.....</b>	<b>9</b>
<b>C. LIBERTÉ UNIVERSITAIRE, TRANSPARENCE ET DIRECTION COLLÉGIALE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL .....</b>	<b>12</b>
<b>D. PROTECTION DES COLLÈGUES VULNÉRABLES OU DONT LE STATUT D'EMPLOI EST PRÉCAIRE .....</b>	<b>16</b>

# INTRODUCTION

Ce cahier des charges présente de manière détaillée l'ensemble des demandes que le SPUL adresse à l'Employeur dans le cadre de la négociation de la convention collective 2022-202X.

Les demandes présentées dans ce cahier des charges ont été formulées de façon à proposer des améliorations concrètes et des solutions tangibles aux différents problèmes identifiés précédemment par les membres du SPUL, puis reconnus comme des enjeux prioritaires par le Conseil syndical à l'automne 2021.

La mise au point de cet ensemble de propositions s'appuie sur plusieurs étapes de consultation préalable. Dans un premier temps, en vue du renouvellement de la convention collective qui se terminait en 2020, les membres du précédent Comité de négociation (composé de Louise Brisson, John G. Kingma et Louis-Philippe Lampron) ont effectué, à l'automne 2019, une tournée syndicale des facultés et départements afin de recueillir largement les commentaires et suggestions des membres du SPUL. Sur la base de ce travail et de concert avec le Conseil syndical, ils ont ensuite œuvré à la préparation d'un projet de convention collective en 2020, jusqu'à ce qu'une lettre d'entente, signée dans le contexte de la pandémie, permette de renouveler temporairement la convention collective. C'est en s'appuyant sur ce travail préliminaire et en considérant également les problèmes et enjeux que la pandémie a révélés de manière criante que le Conseil syndical a ensuite mis au point une version sommaire de ce cahier des charges, qui a été adoptée le 26 novembre 2021.

Le présent cahier des charges reprend l'ensemble des enjeux prioritaires identifiés dans cette première version et présente, pour chacun, la liste détaillée des demandes devant déboucher sur des améliorations concrètes au sein de la prochaine convention collective SPUL-UL. Ces demandes sont en large partie inspirées de celles qui avaient été formulées par le précédent Comité de négociation et validées par le Conseil syndical. Bien que chacune des demandes soit présentée ici en lien avec un enjeu spécifique, plusieurs d'entre elles présentent un caractère transversal et recourent plusieurs des problèmes identifiés. Les enjeux qui structurent ce cahier des charges sont les suivants :

## A. Charge de travail et reconnaissance de l'ensemble des fonctions professorales

- Trouver des manières concrètes de diminuer la surcharge de travail des professeur.e.s;
- Renforcer le soutien administratif offert aux professeur.e.s;
- Rehausser le plancher d'emploi;
- Assurer une équité interfacultaire (et interdépartementale) dans les règles de distribution des postes de professeur.e;
- Accroître le rôle des unités dans l'octroi de chaires de recherche/enseignement.

## B. Rémunération et accessibilité des fonds dédiés à soutenir la recherche

- Assurer des augmentations salariales compétitives, eu égard à la hausse du coût de la vie et des écarts avec les collègues d'universités comparables;
- Maintenir un financement adéquat du régime d'assurances collectives et du régime de retraite des professeur.e.s;
- Assouplir et moderniser certaines règles d'accessibilité aux fonds destinés à soutenir la recherche.

## C. Liberté universitaire, transparence et direction collégiale de l'Université Laval (UL)

- Reconnaître le principe de direction collégiale de l'UL dans la convention collective;
- Garantir le rôle des professeur.e.s dans la direction collégiale de l'UL;
- Assurer une plus grande transparence dans l'octroi de primes aux professeur.e.s.

## D. Protection des collègues vulnérables ou dont le statut d'emploi est précaire

- Professeur.e.s non permanents;
- Professeur.e.s recruté.e.s conditionnellement à l'obtention d'une subvention salariale;
- Professeur.e.s aux prises avec des problèmes de santé de longue durée;
- Professeur.e.s faisant face à d'autres enjeux qui les placent dans une condition précaire (abolition de poste, plainte, etc.).

## A. CHARGE DE TRAVAIL ET RECONNAISSANCE DE L'ENSEMBLE DES FONCTIONS PROFESSORALES

Plusieurs enjeux et problématiques touchant à la charge de travail et aux fonctions professorales ont été soulevés par les collègues lors des consultations que nous avons menées. Ces enjeux sont interreliés et s'organisent autour d'un problème central : la surcharge de travail. Cette surcharge paraît presque équitable en ce qu'elle est répandue et partagée, aussi avons-nous souhaité pour traiter ces problèmes : reformuler la définition même de la charge de travail – pour inclure l'ensemble des fonctions professorales –; proposer une hausse du plancher d'emploi; rappeler les obligations administratives et technopédagogiques de l'université; proposer des moyens d'améliorer la conciliation travail-famille.



1. Une **surcharge de travail** et d'importantes disparités, entre les différentes unités, quant à la charge d'enseignement et aux manières de reconnaître la valeur de la recherche, de l'encadrement individualisé et de la participation interne et externe dans cette même charge de travail.

### DEMANDES

#### Charge de travail

Changer de paradigme quant à l'évaluation des charges de travail – le seul critère de l'« équité » ne permettant pas d'éviter une surcharge de travail au sein d'unités où tous et toutes sont surchargé.e.s et où la situation s'avère donc équitable.

Les charges de travail des collègues devront désormais être évaluées à l'aune de leur caractère équitable, réaliste et raisonnable, la charge ne répondant à ces deux derniers critères que si :

- elle tient compte de l'ensemble des activités liées aux fonctions professorales du professeur ou de la professeure, incluant notamment ses activités de recherche, qu'elles soient subventionnées ou non; sa participation à des groupes de travail, jurys, associations ou autres organismes, à l'interne et à l'externe; ses services à la collectivité; ses activités de mentorat et de transfert de connaissances;

- elle permet à la professeure ou au professeur d’être dégagé.e d’enseignement lorsqu’il ou elle a assuré l’encadrement individualisé d’un certain nombre d’étudiant.e.s – qu’il s’agisse d’enseignements individualisés ou de la direction d’étudiant.e.s diplômé.e.s à la maîtrise ou au doctorat, selon des critères définis à l’intérieur des unités;
- elle permet à la professeure ou au professeur de se tenir régulièrement au fait de l’avancement des connaissances dans sa discipline et son champ d’expertise;
- elle permet à la professeure ou au professeur de s’adonner à des activités de recherche ou de recherche-création;
- elle permet à la professeure ou au professeur de s’investir dans des activités de participation interne et externe;
- elle permet à la professeure ou au professeur de s’adonner à des activités (recherche, enseignement, participation interne ou externe) qu’elle ou il n’était pas en mesure de prévoir au moment de l’adoption du projet de répartition de la charge de travail;
- l’horaire de cours est aménagé en tenant compte des responsabilités familiales de la professeure ou du professeur qui a à sa charge un enfant de moins de 12 ans ou qui joue le rôle de proche aidant; et
- la professeure ou le professeur bénéficie du support, sous forme des services d’auxiliaires d’enseignement et de soutien administratif, qui lui permet de s’acquitter de celle-ci.

Modifier la structure du Comité de révision de la charge de travail, qui deviendra un comité paritaire avec une présidence alternée à chaque réunion entre les représentant.e.s du SPUL et de l’Employeur, le vote prépondérant étant accordé à cette même présidence en cas d’égalité des voix.

Affirmer l’obligation de l’Employeur, prévue par les textes de loi sur les droits et libertés de la personne, d’accommoder les professeur.e.s aux prises avec des problèmes de santé, notamment en adaptant leur charge de travail.

Revoir la description des informations à inclure dans le projet de répartition de la charge de travail, de façon à privilégier une présentation des charges individuelles qui respecte leur intégrité et permet d’en percevoir la cohérence interne.

Renforcer les pouvoirs du Comité de révision de la charge de travail, plus particulièrement en ce qui concerne le cas d’un refus collectif de la charge de travail.

### **Fonctions syndicales**

Clarifier et bonifier les règles et principes permettant de libérer des collègues pour effectuer des tâches syndicales.

Mettre en place un principe visant à assurer que les compensations financières accordées aux unités pour les libérations syndicales soient utilisées en priorité pour combler les besoins liés aux fonctions professorales du ou de la professeur.e qui est libéré.e pour ses activités syndicales, de sorte que des collègues rattaché.e.s à des unités plus fragiles n'aient pas à choisir entre une implication syndicale et le maintien d'un programme d'études ou d'une autre structure qui leur est cher.

Préciser et bonifier les règles applicables en ce qui concerne l'accès du SPUL aux locaux de l'UL pour ses activités syndicales d'une part, et aux informations nécessaires à la mise en œuvre de la convention collective d'autre part.

## 2. L'insuffisance du plancher d'emploi actuel (1 280 professeur.es) et d'importantes disparités quant à la distribution des postes associés au plancher d'emploi entre les unités.

S'agissant du nombre de professeur.e.s et des modalités de distribution des postes, les professeur.e.s ont :

- souligné l'importance de défendre l'idée d'une université complète et de lutter contre la tendance actuelle qui vise à « arrimer » les formations offertes et la recherche universitaire aux « besoins » du marché du travail;
- suggéré de réfléchir à des manières et mécanismes conventionnés assurant une répartition plus équitable des postes au sein des différentes unités qui composent l'Université Laval et d'assurer un arrimage entre les programmes et les ressources professorales disponibles;
- déploré que les unités n'aient pas un rôle plus central dans l'octroi de chaires de recherche et d'enseignement, en particulier lorsque de nouveaux postes sont associés à l'octroi et obtention de telles chaires.

### DEMANDES

Augmenter le plancher d'emploi de 100 professeur.e.s.

Intégrer dans la convention collective le statut d'université complète de l'Université Laval, définie comme une université qui, dans ses enseignements et ses recherches, couvre l'ensemble des domaines du savoir.

Préciser la responsabilité de l'Employeur quant à la préservation de ce statut d'université complète.

Expliciter les responsabilités de l'Employeur relativement au statut d'université complète de l'Université Laval, notamment celles d'assurer :

- l'octroi de ressources financières et humaines (incluant les postes de professeur.e) suffisantes à chacun des domaines et secteurs d'enseignement et de recherche, de façon à

ce que tous soient en mesure de continuer à se développer et à évoluer avec les disciplines qui les composent;

- l'équité des services et des ressources fournis aux professeur.e.s par l'entremise des unités, des centres, des instituts ou d'autres structures.

Élargir le Comité-conseil paritaire pour la distribution des postes (trois représentant.e.s SPUL et trois représentant.e.s UL), renforcer ses pouvoirs et intégrer dans son mandat la responsabilité de veiller à ce que la distribution des postes permette d'assurer le maintien du statut d'université complète de l'Université Laval.

Plus spécifiquement, le comité :

- se réunira plusieurs fois par année pour s'assurer que la distribution des postes entre les facultés et en leur sein se fait de manière équitable et permet à l'Université de maintenir son statut d'université complète. Le comité portera notamment une attention particulière au remplacement des professeur.e.s retraité.e.s et démissionnaires, de même qu'à la stabilisation d'unités touchées par des années de baisse d'effectifs professoraux;
- produira un rapport annuel présentant des recommandations pour l'attribution de sept postes de professeur.e plus un demi-poste pour chaque poste lié à une chaire créée dans l'année, lesquels seront attribués par le VREDIRH dans les trois mois suivant le dépôt du rapport.

Intégrer une obligation pour l'Employeur de rendre publique et intelligible la formule utilisée pour attribuer des postes de professeur.e aux facultés.

Bonifier la liste d'éléments dont fait état le plan de déploiement des effectifs professoraux pour y intégrer les responsabilités de l'unité découlant de la nécessité de maintenir le statut d'université complète de l'Université Laval.

### 3. Un **alourdissement administratif des tâches** associées aux fonctions professorales, dont les principales incarnations sont :

- le manque (ou carrément l'absence) du soutien administratif, technique et technopédagogique nécessaire à la réalisation efficace des fonctions professorales;
- la multiplication et le transfert progressif de tâches administratives aux professeur.e.s, notamment à travers la mise en place de nouvelles procédures informatiques;
- les difficultés de trouver les ressources pertinentes;
- l'impression que le personnel administratif a de plus en plus comme mandat de répondre d'abord aux demandes et besoins des administrateurs.trices plutôt qu'à ceux des professeur.e.s.



## DEMANDES

Renforcer les obligations et responsabilités de l'université afin qu'elle fournisse dans toutes les unités :

- le soutien administratif nécessaire à l'exécution des fonctions professorales, en identifiant explicitement certaines des tâches courantes ne relevant pas des fonctions professorales et pour lesquelles un tel soutien doit être fourni, notamment la préparation de contrats, de rapports de dépenses, de déclarations de droits d'auteurs, la numérisation de textes pour les cours, la réservation de locaux, la remise de travaux, la supervision de consultation d'examens corrigés et le signalement d'une infraction au Règlement des études ainsi que les procédures qu'elle entraîne;
- le soutien administratif et technopédagogique de même que le personnel nécessaire pour assurer les accommodements dont ont besoin les étudiant.e.s qui présentent un handicap ou ont des besoins particuliers;
- le soutien technique et technopédagogique nécessaire pour la gestion de classe, la captation, le montage, la mise en ligne, la diffusion des contenus et l'aide aux étudiant.e.s pour les professeur.e.s qui choisissent d'offrir un cours à distance, en tout ou en partie;
- le soutien administratif nécessaire à la réalisation des fonctions associées à la direction de programme et des conditions qui reconnaissent qu'il s'agit d'une tâche importante, distincte des fonctions professorales habituelles.

Préciser les dispositions relatives à l'octroi des bureaux pour assurer une équité dans leur distribution et assurer le maintien de l'obligation de l'Université d'en fournir un à chaque collègue.

Clarifier et préciser l'obligation de l'Université de maintenir le dossier des collègues en ordre et faciliter la procédure permettant à chacun.e de consulter son dossier ou d'y verser des pièces.

Prévoir une obligation pour l'Employeur de mettre à la disposition des collègues un service de récupération du matériel informatique désuet.

#### 4. Plusieurs **difficultés liées à la conciliation travail-vie personnelle** :

La crise sanitaire de la COVID-19 a permis de révéler d'importantes lacunes dans les mécanismes conventionnels permettant aux collègues de concilier leur vie personnelle et leur charge de travail, en particulier pour les professeur.e.s ayant de jeunes enfants à la maison.

Ces lacunes affectent principalement leur capacité à faire de la recherche et l'équité de la charge de travail qui leur a été attribuée.

## DEMANDES

Préciser que l'horaire de cours prévu à la charge de travail d'un.e professeur.e qui a à sa charge un enfant de moins de 12 ans ou qui joue le rôle de proche aidant.e doit être aménagé en tenant compte de ses responsabilités familiales.

Augmenter substantiellement la durée maximale du congé de compassion ou de proche aidant.e.

Renforcer l'obligation de l'Employeur d'accorder aux collègues qui ont à leur charge un enfant de moins de deux ans une aide à l'enseignement et à la recherche.

Tel que prévu par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), préciser que le congé de conjoint.e (pour le conjoint ou la conjointe d'une personne qui accouche ou qui accueille un enfant) peut commencer à partir de la semaine de naissance ou de l'arrivée de l'enfant et se terminer au plus tard 78 semaines après la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Ce congé peut être suspendu, divisé ou prolongé si son état de santé ou celui de son enfant le nécessite, ou fractionné, avec l'accord écrit du responsable, dans d'autres situations à la demande du professeur ou de la professeure.

Réintégrer la possibilité de prendre une retraite graduelle en plus des contrats de quatre ou huit mois pour professeur.e.s retraité.e.s.

Modifier le régime prévu pour le congé de droit de façon à permettre au ou à la professeur.e qui se présente comme candidat.e à une élection provinciale ou fédérale de réduire partiellement sa charge de travail, sans réduire son régime d'emploi, pendant la durée d'une campagne électorale.

Élargir le cadre prévu pour l'obtention d'un congé de droit, de façon à permettre au ou à la professeur.e qui se présente comme candidat.e à la mairie d'une ville de plus de 100 000 habitants de bénéficier d'un tel congé.

Supprimer la clause en vertu de laquelle un.e professeur.e en congé sans traitement qui omet d'informer l'Employeur de ses intentions au moins trois mois avant la fin de son congé est réputé.e avoir démissionné. Prévoir une obligation pour l'Employeur de communiquer avec le ou la professeur.e en congé sans traitement dans les quatre mois précédant la fin de son congé pour s'enquérir de ses intentions.

Uniformiser les règles applicables pour l'accumulation des jours de vacances lorsque des collègues, en cours d'année, ont eu un congé parental, de convenance personnelle, de droit, de compassion ou de proche aidant.e ou en raison d'une invalidité.

## B. RÉMUNÉRATION ET ACCESSIBILITÉ DES FONDS DESTINÉS À APPUYER ET SOUTENIR LA RECHERCHE

S'agissant d'abord de la rémunération globale, les conditions liées à la COVID ont eu un effet significatif sur l'inflation, réduisant donc le pouvoir d'achat des professeur.e.s de l'Université Laval et permettant que l'écart avec d'autres universités canadiennes comparables à l'Université Laval continue de s'accroître. Dans un contexte généralisé de pénurie de personnel et à la lumière des importants compromis consentis par le SPUL au cours des dernières années (notamment lors de la conclusion de la lettre d'entente intervenue le 25 mars 2019 à la suite du non-respect du plancher d'emploi), nous souhaitons que la prochaine convention collective assure :



1. Des **augmentations salariales compétitives**, eu égard à la hausse du coût de la vie et des écarts avec les collèges d'universités comparables;

### DEMANDE

Augmenter substantiellement les échelles salariales d'une part pour les ajuster en fonction de l'inflation et d'autre part ramener les salaires au niveau de ceux d'universités comparables.

2. Que l'**Employeur finance adéquatement le régime d'assurances collectives et le régime de retraite** des professeur.e.s;

### DEMANDE

Augmenter la contribution de l'Université Laval au régime d'assurances collectives des professeur.e.s à 1,8 %<sup>1</sup> de la masse salariale des adhérent.e.s.

---

<sup>1</sup> Ou au taux qui sera défini dans les recommandations découlant de l'évaluation actuarielle qui doit être produite par Normandin-Beaudry à la demande du Comité de gestion des assurances collectives.

**3. L'interdiction à l'Employeur de réclamer des prestations salariales qui auraient été versées par erreur à un.e professeur.e.**

**DEMANDE**

Préciser dans la convention que l'Employeur ne peut réclamer à un.e professeur.e des sommes correspondant à une rémunération versée en trop par erreur.

S'agissant de l'importance de permettre au plus grand nombre de collègues possible de mener efficacement leurs recherches (subventionnées ou non), enjeu qui se trouve au cœur de la mission d'intérêt public de l'Université, il est également souhaité que la prochaine convention collective :

**4. Bonifie le Fonds de soutien aux activités académiques (FSAA) et modernise ou assouplisse les règles qui le régissent, par exemple l'élargissement des raisons permettant d'y avoir recours, notamment pour la recherche <sup>2</sup>.**

**DEMANDES**

Indexer tous les montants prévus à la dernière convention collective et prévoir désormais une indexation annuelle de ceux-ci.

Bonifier les montants prévus pour le Fonds de soutien aux activités académiques.

Élargir la liste des dépenses admissibles à un remboursement par le biais du Fonds de soutien aux activités académiques pour couvrir l'ensemble des fonctions professorales et non pas uniquement l'enseignement et la recherche.

Rajouter des rubriques à la liste de ce qui peut être remboursé via le FSAA de manière à inclure explicitement :

- les cotisations professionnelles liées à l'emploi;
- les frais d'internet et de téléphone cellulaire;
- les contrats d'auxiliaires ou stagiaires de recherche ou d'enseignement, les contrats de personnels administratifs ainsi que d'agents contractuels.

---

<sup>2</sup> Il semblait y avoir également certaines disparités d'application des règles de la convention collective sur ce dernier enjeu, d'une faculté (ou d'un département) à un autre.

## **Années d'étude et de recherche**

Intégrer une nouvelle modalité permettant à ceux et celles qui prennent une année d'étude et de recherche (AER) de six mois de prendre une autre période d'AER de six mois trois ans après le début de cette même AER de six mois (étant entendu que les fonds accessibles pour ces deux tranches de six mois ne doivent pas excéder le montant qui est autorisé pour les collègues qui souhaitent prendre une année entière).

Clarifier les motifs en vertu desquels le VREDIRH peut refuser un projet d'AER, le refus devant être fondé sur l'évaluation du ou de la responsable d'unité.

Modification du projet d'AER :

- Préciser la nature des modifications qui peuvent être demandées par la professeure ou le professeur (incluant explicitement la modalité, le plan de travail et la durée en plus des dates de début et de fin);
- Restreindre les raisons pour lesquelles une demande de modification peut être refusée;
- Assouplir les conditions permettant aux collègues de retirer leur projet d'AER;
- Uniformiser les motifs permettant de suspendre une AER avec ceux permettant de suspendre un congé de perfectionnement (incluant les congés parentaux et les congés de compassion et de proche aidant.e).

Considérant l'importance de la sanction associée au non-respect des dates limites pour la soumission du rapport de dépenses (soit que l'Employeur refuse de rembourser les dépenses admissibles), rajouter une obligation pour l'Employeur de rappeler les dates limites à respecter pour le dépôt du rapport de dépenses et la sanction pouvant être associée au non-respect de celle-ci.

## C. LIBERTÉ UNIVERSITAIRE, TRANSPARENCE ET DIRECTION COLLÉGIALE DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Les points de vue exprimés touchant à cette question ont été presque unanimes, insistant sur la dévalorisation du statut de professeur.e au sein de l'UL. Transparaissait même l'impression généralisée que les collègues ne sont considérés que comme de simples salarié.e.s, membres du personnel de l'Université Laval. Dans la foulée du débat social sur la liberté académique soulevé à l'automne 2020, il devient primordial de protéger et de renforcer les balises concernant la liberté universitaire et le rôle des professeur.e.s dans la direction collégiale de l'Université Laval. Nous souhaitons donc que la prochaine convention collective :



- 1. Renforce les mécanismes de protection de la liberté et de l'autonomie des professeur.e.s** en matière d'enseignement et de recherche universitaires, notamment en ce qui concerne le choix des modalités d'enseignement, la diversité des orientations et pratiques de recherche, le contenu des cours ainsi que la reconnaissance de leurs droits de propriété intellectuelle sur leur matériel de cours et les résultats de leurs recherches.

### DEMANDES

Retirer l'obligation de loyauté et de civilité des professeur.e.s, par laquelle, comme le souligne le rapport Cloutier, l'Université Laval limite plus que toute autre université au Québec la portée de la liberté universitaire. Sur ce plan, l'article 2088 du Code civil du Québec, qui s'applique à toutes les conventions collectives, balise déjà suffisamment les relations de travail.

Préciser le cadre dans lequel s'applique le devoir de civisme et de civilité des collègues, lequel, s'il demeure dans la convention, doit apparaître spécifiquement comme une composante de la conscience professionnelle dont tout membre de la communauté universitaire doit faire preuve dans l'exercice de ses fonctions.

Intégrer à la convention collective la distinction entre « corps professoral » et « personnel enseignant ».

Préciser qu'à moins d'une décision spécifique de l'assemblée à cet égard, les professeur.e.s sont libres de déterminer les modalités pédagogiques et le contenu des cours dont ils ou elles ont la charge.

Exclure la possibilité pour l'Employeur de consulter les courriels et les données numériques des professeur.e.s, sauf dans les cas exceptionnels où il a un motif valable de le faire. Préciser que, le cas échéant, le ou la professeur.e ainsi que le syndicat doivent être informés sans délai des contenus qui ont été consultés et des motifs justifiant la consultation.

Tout en protégeant la confidentialité des personnes impliquées dans la procédure, prévoir la possibilité, pour le ou la professeur.e visé.e par une plainte, de lever la confidentialité de l'objet de la plainte et de la procédure si il ou elle le souhaite.

Préciser que les fonds obtenus par les professeur.e.s leur appartiennent (qu'il s'agisse du FSAA, des comptes SC ou des subventions de recherche qu'ils ou elles ont décrochées) et qu'ils ou elles peuvent obtenir un remboursement des dépenses autorisées à même ces fonds sur la seule présentation des justificatifs.

Remplacer la notion d'absence par celle d'indisponibilité des collègues pour clarifier le fait que la disponibilité des professeur.e.s n'est pas assimilable à leur présence physique.

- 2. Intègre spécifiquement des règles garantissant le rôle des professeur.e.s dans la direction collégiale de l'Université Laval** et précise celles applicables aux professeur.e.s qui, temporairement, acceptent des mandats au sein de la direction de l'Université Laval (professeur.e.s administrateurs.trices).

#### DEMANDES

Intégrer de façon explicite le principe de gouvernance collégiale de l'Université Laval au sein de la convention collective.

Protéger la sécurité d'emploi des collègues qui acceptent des mandats comme administrateurs.trices :

- Intégrer à la convention le statut de « professeur.e administrateur.trice » et assurer que, lorsqu'un.e professeur.e administrateur.trice termine son mandat ou est démis.e de ses fonctions, il ou elle réintègre de facto l'unité de négociation;
- Assurer aux professeur.e.s administrateurs.trices la possibilité de bénéficier d'une AER après un mandat d'administrateur.trice de six ans ou plus.

Réserver la direction de programme aux professeur.e.s.

Clarifier les règles permettant d'établir le quorum lors des assemblées d'unité.

Ajouter, pour les facultés qui comptent plusieurs unités de rattachement, une obligation pour l'Employeur de tenir au moins deux fois par an une assemblée des professeur.e.s de la faculté pour

que leur soient présentés, pour discussion et commentaires, d'abord des prévisions budgétaires et ensuite un rapport annuel incluant des états financiers et faisant état de la répartition des nouveaux postes de professeur.e attribués dans l'année aux unités, en plus de présenter des prévisions quant à la répartition des postes de professeur.e pour l'année suivante. Ces deux documents, qui seront présentés lors d'assemblées facultaires distinctes l'une de l'autre, devront :

- être envoyés aux professeur.e.s de la faculté au moins une semaine avant la tenue de l'assemblée facultaire lors de laquelle ils seront discutés;
- préciser la source des revenus de la faculté;
- indiquer clairement la ventilation de la répartition des ressources humaines et financières au sein des unités et des autres structures facultaires et le détail des postes budgétaires.

Préciser le pouvoir de l'assemblée d'unité quant aux modifications du plan de déploiement des effectifs.

Préciser que le projet de répartition de la charge de travail doit être transmis aux membres de l'unité au moins sept jours avant la tenue de l'assemblée lors de laquelle il doit être adopté.

Éliminer la formule qui permet d'imposer l'application du projet de répartition de la charge de travail lorsque celui-ci est l'objet d'un refus collectif; élargir les compétences du Comité de révision de la charge de travail, de sorte que ce soit ce comité qui ait les pouvoirs décisionnels en cas de refus.

### **Sélection des candidat.e.s à un poste de professeur.e**

Clarifier les rôles respectifs de l'assemblée de l'unité, du comité de sélection, du ou de la responsable d'unité et du ou de la VREDIRH dans le processus d'embauche d'un.e nouveau.velle collègue.

Renforcer le rôle de l'assemblée de l'unité dans le processus.

Prévenir la survenance de conflits d'intérêts (réels ou potentiels) au sein des comités de sélection.

Changer de paradigme en ce qui concerne le jury devant être mis sur pied pour déterminer si un.e collègue peut obtenir le grade d'adjoint.e par équivalence. C'est à l'unité de rattachement que devrait revenir l'élection des membres qui composeront le jury et ce sont ces mêmes membres qui identifieront la présidence.

Puisqu'une institution universitaire collégiale doit montrer l'exemple en ce qui concerne la transparence de son mode de fonctionnement, et puisque le SPUL a fait le choix de prioriser une rémunération fondée sur une échelle salariale collective, nous souhaitons également que la prochaine convention collective :



3. **Intègre des dispositions permettant une plus grande transparence concernant le régime d’octroi des primes individuelles et autres avantages**, touchant à la fois : les balises permettant d’octroyer de telles primes, l’accroissement du droit de regard du SPUL sur les raisons justifiant de telles primes; et une diminution du montant maximal de primes versées au-delà duquel l’Employeur doit verser une pénalité aux membres du SPUL.

#### DEMANDES

Dans le but de faire respecter le principe de l’échelle collective des salaires qui gouverne le SPUL depuis plusieurs décennies, il convient de réviser le cadre balisant le versement de primes (individuelles et de chaire ou d’équivalent de chaire) à des collègues de manière à :

- Affirmer le caractère exceptionnel de l’octroi de telles primes et baliser le plafond devant être respecté lors de leur octroi (30 %);
- Créer un comité paritaire devant être saisi de tout projet de primes qui excéderait le plafond prévu de 30 % du salaire;
- Limiter substantiellement (en le diminuant de moitié) le plafond global autorisé pour l’octroi de telles primes à l’échelle de l’université;
- Changer les modalités du versement des pénalités imposées pour le non-respect des plafonds limitant les primes en reprenant la même formule que celle qui s’applique pour le non-respect du plancher d’emploi (versement d’une pénalité aux professeur.e.s plutôt que sous forme de bourses);
- Mieux distinguer les principes applicables pour chaque type de primes;
- Accroître la transparence entourant l’octroi de ces primes;
- Préciser que l’Employeur doit définir une formule pour déterminer le montant de la prime de directrice ou de directeur de programme et de regroupement reconnu de chercheuses ou de chercheurs, la communiquer au syndicat et l’appliquer de la même manière pour tous les professeur.e.s occupant l’une ou l’autre de ces fonctions;
- Introduire l’obligation pour l’Employeur de rendre public chaque année le montant total des primes versées avec la ventilation des primes pour chacun des groupes désignés par le *Plan d’action en matière d’équité, de diversité et d’inclusion des Chaires de recherche du Canada* tel que révisé le 30 septembre 2020, à savoir les femmes, les gens de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones.

## D. PROTECTION DES COLLÈGUES VULNÉRABLES OU DONT LE STATUT D'EMPLOI EST PRÉCAIRE

Certaines catégories de collègues, soit celles et ceux embauché.e.s « sous octroi » ou qui n'ont pas encore obtenu leur permanence d'emploi, de même que celles et ceux qui sont l'objet de plainte ou qui ont de problèmes de santé sont particulièrement vulnérables et souffrent des conséquences associées à la précarité de leur situation. En conséquence, nous souhaitons que la prochaine convention collective puisse permettre :



1. Pour les **professeur.e.s recruté.e.s conditionnellement à l'obtention d'une subvention salariale (autrefois désigné.e.s comme professeur.e.s sous octroi [PSO])**, nous souhaitons :

### DEMANDES

Normaliser le statut des professeur.e.s recruté.e.s conditionnellement à l'obtention d'une subvention salariale (autrefois désigné.e.s comme professeur.e.s sous octroi) de sorte qu'ils et elles aient un statut de professeur.e.s de carrière dès leur entrée en fonction.

Réviser le processus prévu pour le recrutement de professeur.e.s recruté.e.s conditionnellement à l'obtention d'une subvention salariale, conformément aux recommandations faites conjointement par le SPUL et l'Employeur, en remplaçant la démarche consistant à élaborer et à adopter un projet de description de poste (laquelle n'est dans les faits jamais appliquée) par une procédure facultative menée en collaboration avec les unités d'accueil et respectant les plans de déploiement des effectifs.

2. Aux **professeur.e.s non permanent.e.s**, d'être correctement accompagné.e.s et soutenu.e.s tout au long de leurs contrats initiaux menant à une demande d'agrégation, que ce soit pour faciliter leur intégration au sein de leurs unités respectives et de l'université lorsqu'ils ou elles entrent en fonction, pour assurer l'équité des tâches que leur direction d'unité peut leur demander, pour garantir que l'information adéquate concernant les ressources financières et administratives leur soit accessible, et enfin que l'évaluation continue de leur dossier en vue de cette même demande d'agrégation leur soit garantie.

## DEMANDES

### **Protection des collègues avant l'obtention de leur agrégation**

Prévoir un fonds, équivalent à la libération d'un cours, en plus des sommes prévues comme fonds de soutien aux activités académiques, lors de l'embauche de chaque nouveau ou nouvelle professeur.e, utilisable dans les trois premières années suivant leur entrée en fonction, leur permettant de s'offrir un dégageant d'enseignement ou de bénéficier d'un fonds de démarrage en recherche.

Clarifier les critères d'agrégation applicables aux collègues embauché.e.s en double rattachement.

Préciser et expliciter que certaines informations liées à la convention collective doivent être transmises aux collègues pressenti.e.s au moment de leur soumettre l'offre d'emploi afin de les outiller convenablement et d'éviter, par exemple, que des échelons salariaux ne leur soient pas reconnus ou que les frais liés à un déménagement ne soient pas expressément remboursés par l'UL.

Préciser que l'UL doit offrir du soutien et fournir les moyens nécessaires aux collègues non francophones pour qu'ils et elles puissent atteindre le niveau de français requis par l'annexe B de la convention collective.

Préciser certaines des dates limites applicables dans le processus d'évaluation des collègues.

Préciser que les critères d'agrégation de l'unité ou des unités de rattachement doivent être transmis aux professeur.e.s non permanent.e.s chaque année, au moment de l'attribution de la charge de travail.

Allonger les délais permis pour déposer une réplique à une évaluation du ou de la responsable d'unité dans le contexte d'un renouvellement de contrat.

Préciser que les appréciations des cours faites par les étudiant.e.s doivent permettre aux professeur.e.s d'améliorer leurs activités pédagogiques ou de les réorienter; elles n'ont pas pour but de les faire passer pour fautives et à corriger.

Reconnaitre explicitement le mentorat des nouveaux.elles collègues dans la charge de travail de façon à encourager cette pratique.

### **Congés de perfectionnement**

Bonifier les règles protégeant les collègues en congé de perfectionnement dans l'éventualité où on leur demanderait d'enseigner pendant ce même congé.

Retirer la sanction pécuniaire imposée à un.e collègue ayant obtenu un congé de perfectionnement et se faisant refuser sa permanence d'emploi.

Préciser l'obligation pour le ou la responsable de l'unité de rencontrer le ou la professeur.e. en congé de perfectionnement, pour discuter du rapport écrit qu'il ou elle lui a remis au 9<sup>e</sup> mois de l'année de ce congé afin, si nécessaire, de lui faire part des raisons qui l'inciteraient à mettre fin au congé de perfectionnement.

#### **Protection des collègues dont le poste serait aboli**

Réduire les délais de la convention, au bénéfice des collègues visé.e.s par une procédure de suppression de leur poste, pour la mise sur pied d'un comité paritaire de sécurité d'emploi et pour l'arbitrage.

Ajouter une obligation pour l'Employeur de réembaucher en priorité les collègues dont le poste a été aboli et qui n'ont pu être intégré.e.s à une autre unité, dans le cas d'une embauche liée à leurs compétences.

### **3. Aux professeur.e.s qui sont l'objet d'une plainte de bénéficier d'un traitement juste et impartial.**

#### **DEMANDES**

Affirmer les principes généraux (équité procédurale, justice naturelle, confidentialité des procédures et bonne foi) devant gouverner le traitement de toute plainte visant un.e collègue.

Souligner l'importance des principes généraux qui gouvernent le traitement des plaintes (les mesures disciplinaires doivent avoir des causes justes et suffisantes, elles doivent permettre une gradation des sanctions et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur) et leur primauté par rapport à la capacité de l'Université Laval d'imposer ces mêmes mesures disciplinaires.

Éliminer toute possibilité d'imposer une sanction dans les situations où aucune plainte signée et datée n'a été déposée et en l'absence d'allégation d'une faute grave.

Conserver uniquement la notion d'inconduite professionnelle ou faute grave comme cause juste et suffisante de la suspension ou du congédiement d'un.e collègue et supprimer la notion de « négligence répétée », qui est trop floue pour être valablement appliquée.

Établir la liste des enquêteurs et enquêtrices de l'extérieur de l'université que l'Employeur peut solliciter dans le cas où une enquête est menée à la suite du dépôt d'une plainte.

#### **Protection des collègues faisant l'objet d'une plainte en intégrité en recherche et en création**

Intégrer des principes de la *Lettre d'entente sur l'intégrité en recherche et en création* pour les plaintes concernant l'intégrité en recherche et en création et revoir la procédure prévue de façon à substituer au pouvoir de la vice-rectrice ou du vice-recteur celui d'un comité paritaire.

- Prévoir la création d'un comité paritaire en intégrité en recherche et en création, composé de deux représentant.e.s du SPUL et de deux représentant.e.s de l'Employeur, chargé de statuer sur la recevabilité des plaintes en intégrité en recherche et en création.
- Ce comité sera également responsable de déterminer, dépendamment de la gravité de la situation, de l'analyse de la version des faits et des renseignements soumis, s'il est possible de convenir avec les personnes concernées d'une solution pouvant conduire à la conclusion du dossier.
- Préciser que ce comité sera responsable de mettre sur pied, lorsque nécessaire, un comité d'enquête sur l'intégrité en recherche et en création et d'en désigner le ou la président.e.

Préciser que la vice-rectrice ou le vice-recteur doit tenir compte des conclusions du comité d'enquête pour rendre sa décision et appliquer les sanctions appropriées, s'il y a lieu.

Raccourcir les délais prévus pour que la vice-rectrice ou le vice-recteur rende sa décision.

- 4. Les professeur.e.s aux prises avec des problèmes de santé**, les ayant forcé.e.s à interrompre l'exercice de leurs fonctions professorales, rencontrent de graves difficultés nuisant à leur capacité à se rétablir et à reprendre le travail. La protection de la santé des collègues constitue une priorité pour le SPUL et nous souhaitons que la prochaine convention collective prévoie :
- I. Des mécanismes clairs permettant de prévenir la survenance de problèmes de santé, physique et mentale;
  - II. La possibilité de revenir au travail de manière progressive dans les cas où l'avis du personnel médical responsable du suivi du ou de la collègue aux prises avec un problème de santé le préconise; et
  - III. Des garanties que la procédure à suivre lorsqu'un.e collègue est aux prises avec un problème de santé exigeant qu'il ou elle interrompe ses activités professionnelles soit humaine, efficace, et n'impose aucun fardeau administratif indu à ces collègues.

## DEMANDES

Préciser l'obligation de l'Employeur de maintenir une assurance invalidité de longue durée pour les collègues, de manière à ce qu'il ne puisse s'en remettre aux limitations de la police d'assurance qu'il aura souscrite pour justifier de ne pouvoir respecter des obligations conventionnées ou prescrites par la Charte québécoise des droits et libertés.

Retirer la clause par laquelle, dans le cas des congés d'invalidité de plus de 180 jours, l'Employeur se soustrait à ses obligations conventionnelles et transfère la responsabilité de l'indemnisation à

l'assureur et, plus généralement, retirer l'ensemble des références au contrat d'assurance qui limitent les protections dont bénéficient les collègues en invalidité aux termes dudit contrat.

Exonérer les collègues nouvellement en invalidité d'avoir à informer leur responsable en plus de devoir faire parvenir un certificat médical à la Direction santé et mieux-être au travail (DSMET).

Intégrer explicitement la possibilité de bénéficier d'un congé d'invalidité à temps partiel, tel que prescrit par le médecin du ou de la professeur.e, que ce soit pour toute la durée du congé d'invalidité ou pour effectuer un retour progressif au travail.

Intégrer une mesure assurant aux collègues de plus de 65 ans une protection d'assurance invalidité d'une durée de deux ans et qui leur permet d'effectuer un retour progressif au travail.

Élargir à d'autres formes que l'alcoolisme ou la toxicomanie les dépendances pouvant mener à une invalidité.