

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.