

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 facultaire 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.

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^e 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.