

UN APERÇU DES MODIFICATIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE

Seul le texte de la convention collective a valeur légale

Ce **SPULTIN** résume les principales modifications qui ont été apportées à la convention collective 2008-2012 entre l'Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval.

PARTIE 2 - CADRE DES FONCTIONS PROFESSORALES

CHAPITRE 2.4 - RATTACHEMENT DOUBLE

Les dispositions de ce nouveau chapitre définissent les modalités d'attribution, de sélection et d'engagement des professeures et professeurs rattachés à deux unités (clause 2.4.06 et suivantes). Il s'agit là d'un nouveau mode de rattachement, puisque les conventions précédentes spécifiaient qu'une professeure ou un professeur ne pouvait être rattaché qu'à une seule unité. La nouvelle convention précise, cependant, que le nombre de postes occupés par des professeures et professeurs en rattachement double ne peut excéder 1,5% du plancher d'emploi (clause 2.4.24). De plus, seul le professeur ou la professeure de carrière à temps complet peut bénéficier du rattachement double (clause 2.4.04). Mentionnons, finalement, que pour la durée de la convention, la professeure ou le professeur, qui s'est prévalu du rattachement double, peut revenir à son unité d'origine sous certaines conditions (clause 2.4.18).

CHAPITRE 2.6 - PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ POUR LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS

2.6.01 à 2.6.07 - Il s'agit d'un nouveau chapitre qui précise la responsabilité de l'Employeur en matière de conception, de mise en œuvre et d'application du programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP) conformément à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics. Le chapitre spécifie également les obligations de l'Employeur envers le SPUL au regard de l'application du PAEPP.

PARTIE 3 - CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS PROFESSORALES

CHAPITRE 3.0 - DROITS, OBLIGATIONS ET LIBERTÉ UNIVERSITAIRE

3.0.02 - Les parties ont convenu d'une définition de la liberté universitaire.

CHAPITRE 3.1 - RESSOURCES PROFESSORALES

Le plancher d'emploi, au 15 mars 2009, a été fixé à 1190. Pour les années suivantes, le plancher d'emploi évoluera en fonction de la variation moyenne de la population étudiante en équivalent temps complet au cours des deux années universitaires précédentes.

Vous avez :

- Des questions sur vos droits et devoirs en regard de la convention collective;
- Un besoin d'information pour l'interprétation d'une clause de la convention collective;
- Un problème particulier dans les relations avec l'employeur;
- Un besoin d'accompagnement pour un litige avec l'employeur.

Communiquez au 418 656-2955 et demandez à parler avec un membre du Comité d'information sur la convention collective et des griefs.

N'hésitez pas à nous contacter, vos droits doivent être respectés.

Ceci est un service confidentiel offert par votre syndicat, le SPUL.

CHAPITRE 3.3 - PROFESSEURES ET PROFESSEURS SOUS-OCTROI

L'ensemble du chapitre sur les professeures et professeurs sous octroi a été révisé. La clause suivante sur le prolongement de contrat mérite d'être soulignée :

3.3.38 - Si la source de financement n'est pas renouvelée après quatre années consécutives comme professeure ou professeur sous octroi, le contrat est prolongé de 12 mois et peut être rallongé d'un autre 12 mois.

Après 12 années consécutives comme professeure ou professeur sous octroi, le contrat est prolongé de 24 mois et peut être rallongé d'un autre 36 mois.

Il y a donc maintenant obligation pour l'Employeur de prolonger le contrat.

CHAPITRE 3.5 - RESSOURCES HUMAINES ET MATÉRIELLES AUXILIAIRES

3.5.02 - Le soutien de l'Employeur pour l'enseignement a été précisé, notamment lors de la préparation et de l'enseignement d'un cours à distance.

3.5.04 - Il s'agit d'une nouvelle clause dans laquelle l'Employeur reconnaît qu'occasionnellement les professeures et professeurs peuvent faire usage de certains actifs aux fins de leur vie privée et que l'information qui y est relative leur est propre et a un caractère confidentiel.

3.5.06 - Le montant destiné au fonds de soutien aux activités académiques a été fixé à 2 300 \$ pour l'année 2008-2009 et sera indexé, pour les années suivantes, selon l'augmentation de l'indice des prix à la consommation utilisée par le RRPPUL pour l'indexation des rentes le 1^{er} janvier précédent. Soulignons que le montant du fonds de soutien n'est plus lié aux primes versées aux professeures et professeurs en vertu des clauses 6.6.21 à 6.6.29. Finalement, un montant de 3 200 \$ sera versé au fonds de soutien des professeures et professeurs sous octroi aussi bien que de carrière au moment de leur engagement.

CHAPITRE 3.6 - CHARGE DE TRAVAIL

3.6.21 - La ou le responsable d'unité peut désormais, après consultation de la professeure ou du professeur (conformément à la clause 3.6.07), modifier sa charge de travail, après la répartition de la charge globale de l'unité, dans les cas suivants :

- l'annulation d'un cours;
- un changement au calendrier du projet de l'année d'étude et de recherche;
- le report ou le retrait de l'année d'étude et de recherche.

L'assemblée doit cependant se prononcer sur la décision de la ou du responsable (clause 3.6.22).

3.6.23 - La signature par la professeure ou le professeur de la copie de sa charge de travail individuelle ne lui enlève aucunement le droit de contester sa charge en vertu des clauses 3.6.34 et suivantes.

3.6.27 - Les activités professionnelles externes ne peuvent nuire au fonctionnement de l'unité en ce qui a trait à la réalisation des activités prévues à la charge de travail. La professeure ou le professeur doit en informer sa ou son responsable (clause 3.6.28).

3.6.29 - Lorsque les activités professionnelles externes ont un effet marqué sur le fonctionnement de l'unité, la ou le responsable et la professeure ou le professeur s'entendent sur des modalités d'ajustement telles que décrites à cette clause.

PARTIE 4 - CHEMINEMENT DANS LA CARRIÈRE PROFESSORALE

CHAPITRE 4.1 - SÉLECTION DES CANDIDATES ET CANDIDATS

4.1.04 - Lors de l'étude du projet de description de poste et des critères de sélection, le plan de déploiement des effectifs d'enseignement et de recherche (clause 3.1.15) ainsi que le programme d'accès à l'égalité pour les professeures et professeurs (PAEPP, chapitre 2.6) doivent être pris en compte.

CHAPITRE 4.2 - ENGAGEMENT DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS

4.2.02 - Si la vice-rectrice ou le vice-recteur endosse la recommandation d'engagement de l'assemblée, elle ou il procède aux démarches d'engagement dans les 30 jours suivant la réception du rapport confidentiel de la ou du porte-parole et de l'avis de la ou du responsable de l'unité.

4.2.03 - Si la vice-rectrice ou le vice-recteur n'endosse pas la recommandation d'engagement de l'assemblée, elle ou il convoque la ou le porte-parole dans les 45 jours suivant la réception du rapport confidentiel et de l'avis.

CHAPITRE 4.4 - PROBATION ET PERMANENCE

- Renouvellement de contrat

4.4.12 - La ou le responsable doit aviser la professeure ou le professeur en contrat initial au début du mois de septembre précédant le terme de son contrat initial qu'elle ou qu'il sera évalué après le 15 octobre en vue du contrat terminal.

CHAPITRE 4.5 - ÉVALUATION D'UNE PROFESSEURE OU D'UN PROFESSEUR

4.5.04 - La ou le responsable prépare son rapport d'évaluation à partir des seules pièces qui se trouvent au dossier de la professeure ou du professeur aux dates suivantes :

- 16 septembre pour l'agrégation;
- 16 octobre pour le renouvellement de contrat;
- 16 février pour la titularisation.

CHAPITRE 4.8 - ANNÉE D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE

4.8.07 - Si le projet d'année d'étude et de recherche comprend un cumul de moins de 28 jours consécutifs dans un seul lieu de séjour (en dehors d'un rayon de 200 km de Québec et de la résidence permanente), l'Employeur rembourse jusqu'à un maximum de 4 000 \$ les dépenses encourues.

Si le projet d'année d'étude et de recherche comprend un cumul d'au moins 28 jours dans un seul lieu de séjour (en dehors d'un rayon de 200 km de Québec et de la résidence permanente), l'Employeur rembourse jusqu'à un maximum de 16 000 \$ les dépenses encourues.

Seuls les séjours ou les activités prévus dans le projet initial ou dans les modifications autorisées avant leur réalisation peuvent être remboursés.

4.8.12 - Le projet d'année d'étude et de recherche comporte un plan de travail détaillé en fonction des critères définis à l'annexe D.

4.8.21 - La professeure ou le professeur qui désire modifier son projet d'année d'étude et de recherche doit soumettre les modifications projetées à la ou au responsable qui les évalue en fonction des critères définis à l'annexe D et les transmet à la vice-rectrice ou au vice-recteur. La demande ne peut être refusée sans motif raisonnable.

PARTIE 5 - CAS PARTICULIER

CHAPITRE 5.3 - CONGÉS SANS TRAITEMENT

Le congé sans traitement permet à une professeure ou un professeur permanent de réduire son régime d'emploi à 80 %, à 60 %, à 50 %, à 40 %, à 20 % ou à 0 % d'un régime à temps complet.

5.3.02 - La convention collective prévoit quatre types de congés sans traitement : le congé de convenance personnelle, le congé de droit, le congé parental supplémentaire et le congé de compassion.

5.3.05 et 5.3.06 - Le congé de convenance personnelle est presque identique à celui des anciennes clauses 5.4.05 et 5.4.06.

5.3.07 - Le congé de droit est précisé et il est dorénavant non rémunéré, même pour la période officielle de la campagne électorale.

5.3.08 - Le congé parental supplémentaire permet d'allonger le congé parental jusqu'à 104 semaines.

5.3.09 - Le congé de compassion élargit la portée de celui de l'ancienne clause 5.4.09. Par exemple, la professeure ou le professeur peut être indemnisé pour six semaines en cas de maladie grave, potentiellement mortelle, d'un proche parent ou enfant.

CHAPITRE 5.4 - PRÊT DE SERVICE

Il faut deux années d'ancienneté supplémentaires après un prêt de service ou ses périodes de renouvellement pour en obtenir un autre ou obtenir un congé sans traitement de convenance personnelle.

PARTIE 6 - AVANTAGES SOCIAUX ET TRAITEMENT

CHAPITRE 6.2 - DROITS PARENTAUX

Tous les congés parentaux ont été arrimés avec les semaines de prestations accordées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). Le congé de maternité passe de 20 à 21 semaines et est totalement indemnisé (clause 6.2.03). Le congé de paternité est de sept semaines, dont deux avec plein salaire payé par l'Employeur (clause 6.2.08). Le congé parental est d'une durée maximale de 32 semaines, dont sept sont partiellement indemnisées par l'Employeur (clause 6.2.14). Dans tous les cas, la professeure ou le professeur réintègre son poste au terme de son congé. De plus, l'Employeur et la professeure ou le professeur assument leur pleine participation au régime de retraite et aux régimes de prévoyance collective pendant la durée du congé. De nouvelles dispositions, à l'avantage des professeures et professeurs, sont également prévues dans le cas d'une tutelle légale (clause 6.2.12).

CHAPITRE 6.5 - RETRAITE

6.5.06 - Parmi les nouvelles modalités de prise d'un congé sans traitement préalable à une retraite, il faut noter l'exclusion des dispositions relatives à la retraite graduelle pour celle ou celui qui prend un congé sans traitement préalable à une retraite. La durée du congé a été réduite à cinq ans.

Vous avez :

- Un problème d'ordre personnel ou professionnel;
- Un besoin de soutien immédiat.

Communiquez au 418 654-4721, un numéro strictement confidentiel, afin d'être orienté vers des ressources internes du SPUL (ex. : Comité d'information sur la convention collective et des griefs) ou externes les plus appropriées.

N'hésitez pas à nous contacter, votre santé n'a pas de prix.

Ceci est un service confidentiel offert par votre syndicat, le SPUL.

**Le SPUL :
votre
Syndicat.

La convention
collective :
votre
contrat
de travail.**

CHAPITRE 6.6 - TRAITEMENT

6.6.02 À 6.6.06 - Le taux des augmentations salariales est le suivant :

- 1^{er} juin 2008 : 3 % (auquel s'ajoute la fin de la ponction de 0,45 % liée au remboursement du déficit de solvabilité du RRPPUL);
- 1^{er} juin 2009 : 2,5 %;
- 1^{er} décembre 2009 : 1,0 %;
- 1^{er} juin 2010 : 2,25 % ou l'augmentation consentie aux secteurs public et parapublic du Québec, si celle-ci est plus élevée;
- 1^{er} juin 2011 : les augmentations consenties aux secteurs public et parapublic du Québec.

ANNEXES

Le certificat d'accréditation se retrouve maintenant à l'annexe L.

CONCLUSION

La convention collective entre l'Université Laval et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (2008-2012) est un document incontournable à consulter pour connaître ses droits comme professeur ou professeure et les obligations de l'Employeur. Il peut s'avérer pertinent de demander l'avis d'un membre du Comité d'information sur la convention collective et des griefs, si vous désirez des éclaircissements sur l'interprétation d'une clause de votre convention collective.

N'hésitez pas à consulter le SPUL, c'est votre droit.

Le Comité exécutif remercie les membres du Comité d'information sur la convention collective et des griefs pour leur contribution dans la préparation de ce *SPULTIN*.

Ce document est imprimé sur du papier 100 % recyclé.

Le *SPULTIN* est publié par le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval

John G. Kingma, **PRÉSIDENT**

Marcel R. Boulay, **TRÉSORIER**

Christiane Kègle, **VICE-PRÉSIDENTE**

Yves Lacouture, **SECRÉTAIRE**

Sylvie Tétreault, **VICE-PRÉSIDENTE**

Christian Vadeboncoeur, **VICE-PRÉSIDENT**

ADJOINTES ADMINISTRATIVES :

Lucie Blouin

Josée Desgagné

Lucie Hudon

Le SPUL

**Bientôt 35 ans de collégialité,
de solidarité et d'équité**

Pavillon Alphonse-Desjardins

2325, rue de l'Université, bureau 3339

Université Laval, Québec (Québec) G1V 0A6

Téléphone : **418 656-2955**

Télécopieur : 418 656-5377

Courriel : spul@spul.ulaval.ca

Sur la toile : www.spul.ulaval.ca

Nos bureaux sont ouverts du lundi au vendredi de 8 h 30 à 12 h et de 13 h à 16 h 30