



Cahier des demandes syndicales

3 septembre 2015

Général

Féminiser l'ensemble du texte

Article 1 --- Définitions

1. Définir les termes : bicaméralité universitaire, collégialité et cogestion.
2. Limiter le nombre de professeurs « suppléant » et « invité » par département.
3. Créer un statut de professeur en prêt de service.
4. Ajouter des définitions (nouveaux articles).

Article 2 --- Dispositions générales

5. Préciser que les congés de maternité et de paternité (pour la conjointe ou le conjoint) sont exclus aux fins du calcul du quorum.
6. Préciser les délais pour formuler une plainte pour harcèlement psychologique.

Article 3 --- Reconnaissance syndicale

7. Augmenter à 18 (au lieu de 7) le nombre de dégagements pour fins d'activité syndicale interne, pour chaque année de la durée de la convention collective.
8. Établir à 8 (au lieu de 3) le nombre de dégagements pour fins de négociation, pour chaque année ou portion d'année, que dure la négociation.
9. Préciser l'ensemble des informations que l'Université doit fournir au Syndicat et les délais de production.
10. Obtenir les projets d'ordre du jour et les procès-verbaux des comités suivants : comité des affaires départementales, comité de gestion modulaire, comité de gestion des programmes de cycles supérieurs.

11. Obtenir un engagement à faire approuver toute entente individuelle relative aux conditions de travail.
12. Reconnaître au Syndicat le pouvoir de désigner seul les professeures et professeurs appelés à siéger ou à participer comme représentants des professeures et professeurs à divers conseils, commissions, sous-commissions, comités ou tout autre organisme existant dans l'Université et dans toutes les corporations contrôlées qu'elle contrôle.
13. Reconnaître au Syndicat le pouvoir de convoquer seul les modalités les professeures et professeurs aux fins d'élections de représentation dans les instances, comités, etc.
14. Ajouter une disposition visant à faire en sorte que la proportion de représentants des professeures et des professeurs siégeant au sein des instances des entités contrôlées soit toujours supérieure ou égale à 18.75 % pour les instances administratives ou 33 % pour les instances académiques.
15. Obtenir que les locaux et la vidéoconférence soient réservés selon un horaire fixe pour la tenue des assemblées générales.
16. Obtenir un bureau du SPUQO au pavillon Alexandre-Taché et au campus de Saint-Jérôme.

Article 4 --- Représentation des professeurs au conseil d'administration de l'UQO

17. Ajouter une disposition visant à faire en sorte que le comité exécutif de l'Université compte toujours au moins une professeure ou un professeur.

Article 5 --- Liberté politique, académique et non-discrimination

18. Reconnaître à la professeure ou au professeur le pouvoir de décider si les conditions pédagogiques sont réunies pour donner un cours.

Article 8 – Répartition des postes

19. Reconnaître la totalité des étudiants-crédits aux fins de la détermination du nombre de postes.

Article 9 --- Embauche

20. Obtenir la reconnaissance que l'insertion professionnelle est une priorité et qu'elle requiert la mise en œuvre de mesures conséquentes pouvant s'échelonner sur une période de 5 ans.
21. Rendre l'exigence de l'obtention du doctorat obligatoire aux fins de la permanence seulement et considérer que cette exigence est remplie lorsque la thèse est soutenue.
22. Devancer la date d'affichage des postes, pour s'arrimer avec les autres universités.

23. Retirer la lettre d'entente numéro 2 et revoir les modalités relatives à l'affichage/réaffichage.
24. Prévoir une compensation financière pour tout retard dans l'approbation de la répartition ou l'affichage des postes.
25. Revoir le rôle de la représentante ou du représentant du VRER au sein du comité de sélection.
26. Réintégrer la professeure ou le professeur nommé pour occuper un autre poste au sein de l'Université au salaire de professeur.
27. Prévoir des dispositions pour l'embauche de professeures et professeurs en vue de la création d'un nouveau département.

Article 10 --- Fonction et tâche des professeurs

28. Autoriser la professeure ou le professeur qui bénéficie d'un déchargement d'intégration ou d'un déchargement pour fins de recherche ou de création, à accumuler des fractions de tâche reliées à l'encadrement et à l'enseignement aux cycles supérieurs ou à toute situation hors de son contrôle (ex. groupes de grande taille, étudiants orphelins, thèse d'honneur, etc.).
29. Étendre l'octroi de deux déchargements d'intégration à tous les nouveaux professeurs.
30. Restreindre l'accès aux fonctions administratives à la professeure ou au professeur titulaire d'un poste régulier permanent, afin de favoriser l'intégration professionnelle des nouveaux professeurs.
31. Définir la répartition des tâches des responsables et coresponsables pour les programmes délocalisés.
32. Remplacer « étudiant inscrit » par « étudiant actif » aux fins des clauses 10.09 et 10.10
33. Permettre à la professeure ou au professeur en sabbatique d'accumuler dans sa banque de surcharge, ou de monnayer, les crédits d'enseignement relatifs à l'encadrement d'étudiants aux cycles supérieurs.
34. Confirmer le droit prioritaire des professeurs de choisir un cours (ou toute autre activité d'enseignement) qui se libère après l'attribution initiale.
35. Exclure du calcul des moyennes d'étudiants par groupe-cours les programmes en démarrage et les programmes contingentés.
36. Octroyer à chaque professeure ou professeur un fonds de développement professionnel de 2 000 \$ par année.
37. Uniformiser la valeur des différentes étapes de l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs (projet de mémoire ou thèse, examen synthèse, mémoire ou thèse).

38. Fournir à chaque professeure ou professeur, au plus tard le 1er septembre de chaque année, un état du solde de ses fonds de recherche en attente et de ses cours en banque.
39. Définir un mécanisme de répartition des cibles d'étudiants par groupe-cours qui tient compte des spécificités des programmes et qui vise à réduire les disparités.
40. Créer des codirections départementales pour les départements déployés sur deux sites et préciser la répartition des tâches.
41. Augmenter à 4 le nombre de dérogations pour le Comité d'éthique en recherche.
42. Intégrer les dispositions de la lettre d'entente numéro 4 et prévoir le versement de compensations pour le dépassement de la moyenne groupe-cours.
43. Permettre la surcharge et l'appoint aux professeures et professeurs qui ont des dérogations administratifs ou pour activité syndicale.
44. Convenir de dispositions pour les professeures et professeurs dans des secteurs en développement (pas de tâche d'enseignement).
45. Reconduire la lettre d'entente 2013-09.
46. Intégrer les lettres d'entente 2015-27 (étudiants orphelins), 2015-28 (surcharge et groupes de grande taille) et 2015-30 (surcharge et encadrement 1^{er} cycle et remplacement).
47. Réorganiser les dispositions de l'article.

Article 11 --- Évaluation

48. Permettre à la professeure, qui a avisé de son absence pour congé de maternité, d'être évaluée avant le début de ce congé, si elle le désire.
49. Préciser les documents à l'appui des réalisations.
50. Préciser le contenu du rapport étayé devant être remis par le comité d'évaluation.
51. Revoir le rôle de la représentante ou du représentant du VRER.
52. Réviser les dispositions relatives à la révision.

Article 12 --- Durée des contrats et permanence

53. Revoir la période de probation et les vacances pour les embauches après le 31 août.
54. Retirer la clause 12.10 stipulant que le conseil d'administration peut refuser d'accorder la permanence accélérée à une professeure ou un professeur au terme de son premier contrat de deux ans.

Article 13 --- Sécurité d'emploi

55. Permettre à la professeure ou au professeur démissionnaire de réintégrer son poste si la décision de démissionner a été prise alors qu'elle ou il souffrait d'un problème de santé mentale.

Article 14 --- Perfectionnement et sabbatique

56. Réviser la clause 14.16 pour distinguer les conditions d'admissibilité et les conditions d'octroi du sabbatique.
57. Obtenir la transmission aux départements de la liste des professeures et professeurs admissibles à un sabbatique au plus tard le 1er septembre de chaque année.
58. Offrir la flexibilité à la professeure ou au professeur qui le désire de se prévaloir d'un sabbatique de 6 mois aux 4 ans au lieu d'un sabbatique aux 7 ans.
59. Réviser à la hausse tous les montants associés au sabbatique (frais de séjour, frais de transport, frais d'entreposage, frais connexes, etc.)
60. Intégrer la lettre d'entente relative à la répartition du budget pour les sabbatiques ou les congés de perfectionnement scindés en 2 périodes de 6 mois.
61. Prévoir un congé de perfectionnement d'un an, renouvelable une fois, pour la professeure ou le professeur qui doit compléter un doctorat ou un stage à des fins de certification professionnelle.
62. Réfléchir à la question du rapport entre le sabbatique et la période de vacances lorsqu'il y a une divergence entre l'année sabbatique et le calendrier universitaire.

Article 18 – Congé de maladie

63. Prolonger, de la durée du congé et de manière automatique, toutes les échéances liées à la certification éthique, à la gestion des budgets de recherche et à toute autre condition de recherche soumise à des restrictions temporelles, pendant le congé de maladie.
64. Établir les modalités de retour d'un congé de maladie prolongée.

Article 19 --- Congés parentaux

65. Supprimer l'obligation d'assumer entièrement la tâche annuelle d'enseignement pour une professeure ou un professeur qui se prévaut d'un congé de paternité (congé pour le conjoint ou la conjointe ou d'adoption).
66. Officialiser la pratique de dispenser d'enseignement la professeure au cours du trimestre où commence son congé de maternité.

67. Offrir un allègement de la tâche d'enseignement à toute professeure ou tout professeur ayant la garde légale d'un enfant de moins de deux ans ou qui est proche aidant.
68. Prolonger, de la durée du congé et de manière automatique, toutes les échéances liées à la certification éthique, à la gestion des budgets de recherche et à toute autre condition de recherche soumise à des restrictions temporelles, pendant tout congé à l'exception du congé sans solde.
69. Remplacer « congé de paternité » par « congé pour le conjoint ou la conjointe ».

Article 20 --- Assurances collectives

70. Bonifier le régime d'assurance collective pour assurer les frais dentaires, les frais d'examen d'appréciation de la vision et de l'audition, les lunettes et lentilles cornéennes, et les appareils auditifs.

Article 21 --- Régime de retraite

71. Prévoir des dispositions pour permettre une prise de retraite progressive sur trois ou quatre ans, au lieu de deux ans seulement.

Article 22 --- Classification et traitement

72. Majorer les échelles salariales de 3 % (incluant la PSG) pour chacune des années couvertes par la convention et réviser la valeur des primes et des cours en appoint.
73. Revoir le calcul du nombre d'années d'expérience reconnues pour les années consacrées à l'enseignement à temps partiel et à réaliser des contrats de recherche.
74. Conventionner la pratique de permettre à la professeure ou au professeur régulier non permanent de la catégorie 2 de soumettre une demande de promotion en vue d'obtenir le passage à la catégorie 3. Reconnaître le passage automatique à la catégorie 3 à la professeure ou au professeur régulier de la catégorie 2 qui obtient la permanence.
75. Réviser la composition du comité de promotion afin d'assurer une meilleure représentativité des expertises et des réalités liées au site de travail.
76. Exclure du comité de promotion tout membre de la direction qui traite de dossiers de relations de travail ou disciplinaires.
77. Établir des critères de promotion objectifs pour chacune des composantes de la tâche et faire en sorte que la prise en charge de fonctions administratives et des services à la collectivité soit valorisée.
78. Intégrer les dispositions de la lettre d'entente 2015-18 (période visée par la promotion).

79. Définir le contenu du rapport étayé en cas de refus de la promotion.
80. Rémunérer les cours en appoint selon le tarif accordé aux personnes chargées de cours.
81. Offrir la possibilité de convertir une prime pour tâche administrative en fonds de recherche ou en dégageant d'enseignement.

Article 23 --- Conventions diverses

82. Fournir un ordinateur neuf, au choix de la professeure ou du professeur, dès son entrée en fonction, et le remplacer tous les 3 ans.
83. Retrancher la clause 23.10.
84. Établir les critères de recevabilité d'une plainte relative à la qualité de l'enseignement d'une professeure ou d'un professeur (ex. une plainte est jugée recevable si plus de 50 % des étudiants inscrits à un cours signent un formulaire de plainte).
85. Sécuriser l'accès au bureau de la professeure ou du professeur pendant les travaux d'entretien ou de réparation.
86. Permettre à la professeure ou au professeur qui prend sa retraite de transformer ses cours en banque à la date de la retraite en fonds de recherche et d'utiliser ce fonds de recherche dans les 5 années suivant la date de son départ à la retraite.
87. Prévoir les dispositions relatives aux congés accordés lors du décès d'un proche (père, mère, conjoint, enfant).

Article 24 – Grievs et arbitrage

88. Revoir cet article en profondeur (procédure de grief, droit exclusif du syndicat de référer à l'arbitrage, autonomie du syndicat sur le choix de ses représentants) et remplacer le comité de grief par un comité de relations professionnelles.

Nouvel article - Portée de la convention collective

89. Insérer un préambule énonçant que les professeurs sont au cœur de la mission universitaire et qu'il est de la responsabilité de l'Université de favoriser le développement du potentiel de tous et chacun.
90. Insérer une clause stipulant que l'Université s'engage à être proactive eu égard aux besoins de soutien des professeurs (soutien à l'enseignement, soutien à la recherche, etc.).
91. Obtenir de l'Université un engagement à doter adéquatement les services qui offrent du soutien à l'enseignement et à la recherche et à assurer l'efficacité des processus administratifs.

92. Promouvoir la participation des femmes aux activités de cycles supérieurs, aux instances institutionnelles et à divers comités.
93. Rendre arbitral le non-respect d'une politique ou règlement de l'Université.

Nouvel article - Soutien à la recherche

94. Obtenir de l'Université un engagement à consacrer au Fonds interne de recherche et création un pourcentage minimal du budget annuel du fonds de fonctionnement.
95. Rendre automatique l'accès à un fonds interne de démarrage en recherche pour chaque professeure ou professeur en début de carrière qui détient un doctorat ou qui est en attente de sa soutenance. L'utilisation du fonds interne de démarrage doit répondre aux besoins d'intégration de la professeure ou du professeur.
96. Prévoir des espaces suffisants et adéquats pour la recherche et l'enseignement sur tous les campus.
97. Obtenir la création de guichets uniques de services administratifs pour le soutien à la recherche et pour l'aide à la production des fichiers exigés par les organismes subventionnaires (ex. CV commun canadien) dans chacun des sites.
98. Limiter l'accès au Fonds interne de recherche ou de création (FIRC) et aux dégagements pour fins de recherche aux professeurs qui détiennent un doctorat.

Nouvel article - Soutien à l'enseignement

99. Augmenter l'enveloppe budgétaire pour les auxiliaires d'enseignement et les conférenciers qui interviennent dans les activités d'enseignement.
100. Offrir à la professeure ou au professeur qui a assumé des fonctions administratives pendant plus de 4 années consécutives les moyens de relancer son programme de recherche.
101. Offrir les formations requises à la professeure ou au professeur qui prend en charge des fonctions administratives.
102. Doter adéquatement les postes de techniciens et de commis modulaires dans chacun des sites.
103. Définir des paramètres de dotation des postes de soutien administratif et des modalités de gestion budgétaire pour les départements.

Nouvel article - Intégration des deux sites de travail et du campus de Ripon

104. Allouer un budget aux départements répartis sur deux sites pour permettre la tenue d'assemblées en présentiel, sur l'un ou l'autre des sites, au moins trois fois par année.

105. Octroyer les primes salariales et le nombre de dégagements pour tâches administratives aux responsables de départements, programmes et modules, selon les mêmes barèmes pour chaque site.
106. Prévoir des bureaux pour tous les professeurs d'un département donné, regroupés dans un même édifice et dans le même secteur spécifique de l'édifice.
107. Offrir aux professeurs dont le site de travail est Saint-Jérôme les mêmes services qu'à Gatineau.
108. Rembourser les frais de déplacement et d'hébergement (si requis) selon les politiques en vigueur lorsqu'une professeure ou un professeur doit offrir des cours sur le site autre que le sien.
109. Améliorer la performance des technologies de communication.

Nouvel article - Soutien au développement et à l'amélioration des programmes

110. Obtenir un soutien administratif adéquat pour la professeure ou le professeur qui développe ou gère un programme.
111. Assurer la disponibilité en temps opportun du soutien (financier, logistique, etc.) prévu dans le document de création de tout programme en démarrage.
112. Assurer la promotion adéquate des programmes.