

Offres et contre-offre monétaire

Renouvellement de la convention collective
Assemblée générale spéciale du 19 décembre 2017

Proposition patronale du 30 octobre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Contre-proposition syndicale du 3 novembre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Proposition patronale du 7 décembre 2017
<p>2.11 Nouvelle clause</p> <p>Fonds de développement professionnel : aucune offre</p> <p>Cotisations professionnelles : aucune offre</p> <p>Allocation de démarrage : aucune offre</p> <p>Aucune offre</p>	<p>Fonds de développement professionnel : 2000 \$ par année, cumulable jusqu'à un maximum de 5000 \$. La professeure, le professeur est responsable de renouveler son ordinateur à même son fonds.</p> <p>Cotisations professionnelles : l'Université reconnaît l'importance pour les professeures, professeurs d'être membre d'un ordre professionnel et, à cette fin, elle rembourse 50 % de la cotisation professionnelle des professeures, professeurs.</p> <p>Allocation de démarrage : 10 000 \$ automatique pour toute professeure, tout professeur en début de carrière.</p> <p>1 % de la subvention de fonctionnement alloué au FIRC</p>	<p>Fonds de développement professionnel : aucune offre</p> <p>Cotisations professionnelles : aucune offre</p> <p>Allocation de démarrage : aucune offre</p> <p>Aucune offre</p>

Proposition patronale du 30 octobre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Contre-proposition syndicale du 3 novembre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Proposition patronale du 7 décembre 2017
<p>3.13 Libération syndicale</p> <p>7 déagements par année et 3 déagements par trimestre pour la négociation, maximum de 2 trimestres</p>	<p>15 déagements par année, 3 déagements par trimestre pour la négociation (sans maximum).</p> <p><i>Note : les personnes chargées de cours ont 21 déagements par année et 5 par trimestre de négociation (sans maximum)</i></p>	<p>7 déagements par année et 3 déagements par trimestre pour la négociation, maximum de 2 trimestres</p>
<p>3.17</p> <p>Aucune offre : l'employeur peut nommer les représentantes et représentantes des professeures et professeurs unilatéralement.</p>	<p>Les représentantes, représentants des professeures, professeurs dans les instances et comités institutionnels sont élus par le Syndicat selon ses règles internes.</p>	<p>L'employeur maintient qu'il nommera lui-même les représentantes et représentantes des professeures et professeurs unilatéralement.</p>

Proposition patronale du 30 octobre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Contre-proposition syndicale du 3

novembre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

8.07

L'Université désire retirer la formule utilisée aux fins de détermination du nombre de postes prévue à la clause 8.07 et toutes références à cette formule.

Maintien de la clause 8.07 et nouvelle proposition :

La clause 8.07 est suspendue pour la durée de la convention collective. L'employeur maintient 262* postes de professeurs. Advenant la création d'un nouveau secteur disciplinaire, le nombre de postes est augmenté de 5 professeurs par nouveau secteur.

**À la suite de la publication des dernières données du MELS sur les effectifs étudiants des années 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017, la formule aurait dû générer 262 postes au lieu de 261.*

Demande patronale retirée le 7 décembre 2017

Proposition patronale du 30 octobre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Contre-proposition syndicale du 3

novembre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

9.18 : Cercle rouge

Modification de la clause 9.18 :

À tout moment, la professeure, le professeur qui réintègre l'unité d'accréditation réintègre la catégorie à laquelle elle, il appartient au moment de sa nomination, à l'échelon égal ou supérieur du taux de traitement qu'elle, il recevait au moment de sa réintégration dans l'unité d'accréditation sans dépasser le maximum de l'échelle.

La professeure, le professeur dont le taux de traitement au moment de sa réintégration dans l'unité d'accréditation est supérieur à l'échelon maximum dans sa classification, reçoit un montant obtenu en multipliant son taux de traitement de base (à l'exclusion de toute prime ou de tout montant forfaitaire) par le pourcentage déterminé par l'augmentation salariale. L'écart lui est versé sous forme forfaitaire pour la partie de son traitement qui continue à être hors taux et sera versé en vingt-six (26) versements.

La professeure, le professeur est intégré à l'échelle salariale des professeures et professeurs et les années passées hors de l'unité d'accréditation sont comptabilisées comme des années d'expérience.

Les salaires des anciens cadres sont corrigés à la date de signature sans rétroactivité.

RECU

Proposition du 30 octobre retirée.

Retour au statu quo : les cadres qui réintègrent l'unité d'accréditation sont rémunérés selon les échelles de cadres.

Proposition patronale du 30 octobre 2017
(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

**Contre-proposition syndicale du 3
novembre 2017**
(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

RECU

10.09 Surcharge et appoint

Les professeures, professeurs qui occupent un poste de responsabilités administratives ou syndicales ne pourront plus donner de cours en appoint ou en surcharge.

Proposition patronale du 30 octobre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Contre-proposition syndicale du 3 novembre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Proposition patronale du 7 décembre 2017
<p>10.10 Direction de module</p> <p>Dégagements par site de travail : 0-100 : 1 dégagement 101-500 : 2 dégagements 500 et + : 3 dégagements</p> <p>Pas de prime pour un des deux sites</p> <p>Responsable de programme(s) de cycles supérieurs</p> <p>0-60 = 1 dégagement 61-300 = 2 dégagements 301 et + = 3 dégagements</p> <p>Une prime par regroupement de programmes</p> <p>Répartition des responsabilités modulaires et des programmes de cycles supérieurs</p> <p>Une direction et une codirection</p>	<p>Direction de module</p> <p>Dégagements par site de travail : 0-100 : proposition patronale acceptée 101-500 : proposition patronale acceptée 500+ : proposition patronale acceptée</p> <p>Une prime par site de travail</p> <p>Responsable de programme(s) de cycles supérieurs</p> <p>Statuquo de la convention collective et retirer des 4 dégagements pour 336 et +</p> <p>Une prime par site de travail par regroupement de programmes</p> <p>Répartition des responsabilités modulaires et des programmes de cycles supérieurs</p> <p>Deux directions, un comité de module/programme</p>	<p>Direction de module</p> <p>Dégagements par site de travail : 0 - 100 étudiants : 1 dégagement 101 - 500 étudiants : 2 dégagements 501 étudiants et plus : 3 dégagements</p> <p>Pas de prime pour un des deux sites. Ce sont généralement les professeures et professeurs de Saint-Jérôme qui sont touchés.</p> <p>Responsable de programme(s) de cycles supérieurs, sans égard à la charge de travail associée à chacun des programmes :</p> <p>0-60 = 1 dégagement 61-300 = 2 dégagements 301 et + = 3 dégagements</p> <p>Pas de prime pour un des deux sites. Ce sont généralement les professeures et professeurs de Saint-Jérôme qui sont touchés.</p> <p>Répartition des responsabilités modulaires et des programmes de cycles supérieurs</p> <p>Une direction et une codirection</p>

Proposition patronale du 30 octobre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Contre-proposition syndicale du 3 novembre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)	Proposition patronale du 7 décembre 2017
		<p style="text-align: center;">RECU</p> <p>10.13 Dégagements de recherche</p> <p>L'employeur limite le nombre de dégagements de recherche supérieur à 15 % du nombre de postes pour chacun des départements pris individuellement.</p>
<p>10.20</p> <p>Remplacer 35 étudiants au 1er cycle par 38 étudiants.</p> <p>Lettre d'entente numéro 4 : remplacer 38 étudiants par 40 étudiants</p>	<p>Statuquo de la convention collective, incluant la lettre d'entente numéro 4.</p> <p><i>Note. Les moyennes au 1^{er} cycle d'autres constituantes sont les suivantes :</i></p> <p style="margin-left: 40px;">UQTR : 35 UQAT : 28 UQAC : 33</p>	<p>Remplacer 35 étudiants au 1er cycle par 38 étudiants.</p> <p>Lettre d'entente numéro 4 : remplacer 38 étudiants par 40 étudiants.</p>

<p align="center">Proposition patronale du 30 octobre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)</p>	<p align="center">Contre-proposition syndicale du 3 novembre 2017 (présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)</p>	<p align="center">Proposition patronale du 7 décembre 2017</p>
<p>14.08 Sabbatique</p> <p>Frais de déplacement : remplacer 3 000 \$ par 2 000 \$.</p> <p>Frais de séjour : remplacer 1 500 \$ par 2 000 \$.</p> <p>Statuquo sur le texte de la convention.</p>	<p>Pour un perfectionnement ou un sabbatique pour lequel la professeure, le professeur passera au moins six (6) mois dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, l'Université rembourse, sur présentation de pièces justificatives originales et selon la politique relative aux frais de voyage et aux frais de déplacement, les frais de déplacement à ce lieu ainsi que les frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de neuf-mille dollars (9 000 \$).</p> <p>Le cas échéant l'Université rembourse également à la professeure, au professeur, sur présentation de pièces justificatives originales et selon la politique relative aux frais de voyage et aux frais de déplacement, les frais de déplacement de son conjoint, sa conjointe, et de ses enfants à charge, jusqu'à concurrence de trois-mille (3 000 \$) dollars par personne, à la condition que le séjour de la professeure, du professeur, de son conjoint, sa conjointe, et de ses enfants à charge soit d'au moins six (6) mois consécutifs.</p> <p>Pour un perfectionnement ou un sabbatique où la professeure, le professeur passera moins de six (6) mois dans un lieu à l'extérieur de Gatineau ou de Saint-Jérôme, l'Université rembourse, sur présentation de pièces justificatives originales et selon la politique relative aux frais de voyage et aux frais de déplacement, les frais de déplacement à ce lieu ainsi que les frais de voyage (frais de séjour et de déplacement et, le cas échéant, d'entreposage et de transport d'effets personnels) jusqu'à concurrence de cinq-mille dollars (5 000 \$).</p>	<p>Frais de déplacement : remplacer 3 000 \$ par 2 000 \$.</p> <p>Frais de séjour : remplacer 1 500 \$ par 2 000 \$.</p> <p>Statuquo sur le texte de la convention.</p>

Proposition patronale du 30 octobre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Contre-proposition syndicale du 3

novembre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

22.06

Permettre le passage automatique de la catégorie II à la catégorie III pour la professeure, le professeur qui détient un doctorat et une permanence.

Note : cette offre est assujettie au retrait de la formule de détermination des postes

Proposition patronale acceptée.

Demande syndicale à l'effet que ce passage soit rétroactif au 1er mai 2015.

RECU

Offre patronale retirée

Proposition patronale du 30 octobre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Contre-proposition syndicale du 3 novembre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017**22.08 et 22.09 Majoration des échelles salariales et des primes de direction**

- 1er mai 2015 : 0 %
- 1er mai 2016 : 0 %
- 1er mai 2017 : 2 %
- 1er mai 2018 : 2 %
- 1er mai 2019 : 2,25 %

- 1er mai 2015 : 3 %
- 1er mai 2016 : 3 %
- 1er mai 2017 : Proposition patronale acceptée
- 1er mai 2018 : Proposition patronale acceptée
- 1er mai 2019 : Proposition patronale acceptée

- 1er mai 2015 : 1 %
- 1er mai 2016 : 1 %
- 1er mai 2017 : 1 %
- 1er mai 2018 : 1,5 %
- 1er mai 2019 : 1,75 %

Note 1 : Selon la proposition salariale patronale, nous obtenons un salaire de 145 207 \$ (maximum de la catégorie 4) pour l'année universitaire 2019-2020 alors qu'à l'UQAC, le salaire pour cet échelon est de 147 006 \$ pour l'année 2017-2018. Notons de plus que la convention collective en vigueur à l'UQAC prévoit l'avancement de deux échelons le 1er juin 2017.

Note 2 : Selon la proposition syndicale, un salaire équivalent à celui que reçoit un professeur de l'UQAC le 1^{er} juin 2017 est atteint en 2018-2019.

Proposition patronale du 30 octobre 2017
(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

**Contre-proposition syndicale du 3
novembre 2017**
(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

Lettre d'entente 1

Aucune offre

Les parties conviennent de créer un comité paritaire composé de deux personnes représentant l'Université et de deux personnes représentant le Syndicat pour étudier les sujets suivants :

- les services administratifs nécessaires à Saint-Jérôme;
- la mise en place d'un guichet unique pour la recherche.

Les travaux du comité devront être complétés dans les 12 mois suivant la signature de la présente convention collective.

Refus de convenir d'une lettre d'entente pour **discuter** des services administratifs nécessaires à Saint-Jérôme et de la mise en place d'un guichet unique pour la recherche.

Proposition patronale du 30 octobre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Contre-proposition syndicale du 3

novembre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

Lettre d'entente 2

Aucune offre

Une directrice, un directeur de département provenant du site de Saint-Jérôme peut vaquer à ses occupations de direction de département à Gatineau une fois par semaine, à raison d'une à deux journées de travail. Cette personne a le droit au remboursement de ses frais de kilométrage, aux allocations de repas et d'hébergement selon les montants déterminés par la politique institutionnelle de frais de voyage et de déplacement.

Le remboursement de ces frais n'affecte pas les budgets des départements concernés.

Refus de convenir d'une lettre d'entente pour **discuter** des conditions relatives à la prise en charge de la direction d'un département par une professeure, un professeur de Saint-Jérôme.

Proposition patronale du 30 octobre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Contre-proposition syndicale du 3

novembre 2017

(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

Lettre d'entente 3

Aucune offre

La reconnaissance de tâches pour la coordination pédagogique des stages pour l'année 2017-2018 est équivalente à celle accordée pour l'année 2016-2017. De plus, cette reconnaissance de tâche n'empêche pas la surcharge ou l'appoint.

En comité de relations de travail, les parties détermineront la reconnaissance de tâches pour cette activité et conviendront d'une lettre d'entente dans un délai de 6 mois à partir de la date de signature de la présente convention collective.

Refus de convenir d'une lettre d'entente pour **discuter** des conditions relatives à la coordination pédagogique des stages.

Proposition patronale du 30 octobre 2017
(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

**Contre-proposition syndicale du 3
novembre 2017**
(présentée à l'assemblée générale du 14 novembre 2017)

Proposition patronale du 7 décembre 2017

Lettre d'entente numéro 5

Aucune rétroactivité

Statuquo

Aucune rétroactivité