

## Orientations de la négociation 2011

### THÈME I : Accès au travail

Problèmes	Nature du problème	Pistes de solutions
Motifs de refus des EQE non précisés	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lors du refus de l'octroi des EQE, les motifs donnés sont souvent laconiques, généraux et ne permettent pas, en fonction du dossier de candidature, de connaître les raisons précises du refus et par conséquent ne fournissent pas d'information quant aux éléments manquants à notre dossier académique et professionnel en regard du cours pour lequel on a demandé les EQE. De plus, pour permettre au processus de révision des EQE de s'exercer à forces égales, il faut que la personne chargée de cours connaisse les motifs précis du refus pour mieux fonder sa demande de révision.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Décision et procédure d'appel motivées en regard de chacun des critères des EQE établis : niveau de diplôme requis, expérience pertinente minimale et autres critères énumérés à la clause 7.05.</i></li> </ul>
EQE et exigence de recherche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans plusieurs unités, on demande comme EQE d'avoir un dossier de recherche ou de création tel que : « <i>Des publications scientifiques dans le domaine du cours (par ex. : dans des revues avec comité de lecture, par un éditeur avec comité de lecture, etc.)</i> » « <i>Doctorat dans une discipline pertinente et expérience de recherche liée au domaine, acquise au cours des cinq dernières années.</i> »</li> <li>Les personnes chargées de cours ne bénéficient pas nécessairement des ressources nécessaires pour être en mesure de satisfaire à ce type de critère de qualification lié à la recherche ou à la création.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Revoir le programme de perfectionnement en vue de soumettre une mise à jour de la politique de perfectionnement au Conseil d'administration, et ce afin d'établir une connexion plus précise entre les EQE de cette nature et la réalisation de publications, l'acquisition d'expérience de recherche, la création, la réalisation d'une exposition, etc.</i></li> </ul>
Diplôme exigé pour les EQE vs la disponibilité de ce diplôme sur le marché du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans certaines unités, on requiert la détention d'un doctorat comme EQE alors que le marché du travail au niveau universitaire dans ces champs ne concorde pas avec cette exigence, ce qui a pour effet d'augmenter le recours à la procédure interne (clause 10.20).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Voir à établir, dans ces unités, une adéquation plus conforme entre le diplôme exigé et la disponibilité de ce diplôme sur le marché du travail et réajuster les exigences de qualification en conséquence.</i></li> </ul>

Enseignement en ligne	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il y a actuellement un projet institutionnel de créer des cours donnés sous la forme d'enseignement en ligne ou en combinaison avec l'enseignement conventionnel.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Faire reconnaître par l'Université l'implication des personnes chargées de cours dans les équipes de création et de mise en œuvre des cours en ligne</i></li> </ul>
Période de maintien sur la liste de pointage	<p>La convention collective prévoit le retour au 31 décembre 2011 aux périodes suivantes pour le maintien du lien de pointage :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 4 trimestres (actuellement, c'est 6 trimestres) pour les personnes qui ont enseigné durant moins de douze (12) trimestres;</li> <li>• 8 trimestres (actuellement, c'est 11 trimestres) pour les personnes qui ont enseigné durant douze (12) trimestres ou plus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Reconduire l'un de ces deux échéanciers pour la prochaine convention collective. À cet effet, le CPCC demande à l'Assemblée générale d'indiquer sa préférence.</i></li> <li>• <i>Réexaminer les modalités pour le maintien sur la liste de pointage (par ex. : en fonction de la date d'embauche, du pointage, etc.).</i></li> </ul>
Attribution d'une 4 <sup>e</sup> charge de cours	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Refus systématique par certaines unités d'embauche d'attribuer une 4<sup>e</sup> charge de cours à des personnes qui ont les EQE ou les CR sur les charges de cours disponibles.</li> <li>• Effets de ce refus : augmentation du nombre de personnes sur la liste de pointage et la possibilité d'une 3<sup>e</sup> charge de cours devient très incertaine pour les trimestres subséquents.</li> <li>• Problème rencontré particulièrement dans les unités d'embauche où l'offre de charges de cours est élevée.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Consolider et renforcer l'accès à une 4<sup>e</sup> charge (article 10.20), et ce, avec comme objectif d'augmenter la stabilité de l'emploi.</i></li> </ul>

**IL EST PROPOSÉ par le CPCC que l'Assemblée générale adopte l'orientation de la négociation du thème I en fonction des problèmes énumérés ci-dessus.**

## THÈME II : Reconnaissance, représentation et intégration

Problèmes	Nature du problème	Pistes de solutions
Représentation au comité de programme	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les personnes chargées de cours donnent un nombre important de cours à l'UQAM. Or, elles n'ont pas le droit de vote sur les comités de programmes des différents cycles, où la majorité des décisions prises les concernent. Par ailleurs, les membres représentants du milieu socio-économique ont le droit de vote sur les comités de programme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Faire inscrire la reconnaissance de la représentation des personnes chargées de cours (c.-à-d. le droit de vote) aux comités de programme de tous les cycles dans les règlements institutionnels et ce, en respectant la parité des étudiantes, étudiants et des professeures, professeurs au sein de ces comités.</i></li> </ul>
Accès à la carrière professorale (ou à la fonction de maître de langue)	<ul style="list-style-type: none"> <li>La clause dite « passerelle » (clause 17.03) ne semble pas donner les résultats souhaités. Nous n'avons jamais eu gain de cause dans les griefs sur la base de cette clause.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Faire valoir la priorité d'embauche reconnue par la convention collective SPUQ-UQAM des personnes chargées de cours qui ont terminé la période de probation par une volonté institutionnelle de permettre l'accès à la carrière professorale pour le groupe des personnes chargées de cours, plutôt que d'en faire l'objet d'un litige juridique.</i></li> <li><i>Favoriser l'accès à la carrière professorale comme objectif d'intégration.</i></li> <li><i>Mettre à jour la politique de perfectionnement adoptée par le Conseil d'administration afin d'inscrire l'engagement de l'Université de favoriser l'accès à la carrière professorale.</i></li> </ul>
Accès à des locaux, au matériel et aux fournitures	<ul style="list-style-type: none"> <li>On note des problèmes de quantité et de qualité des locaux mis à la disposition des personnes chargées de cours ainsi que du matériel (matériel de bureau, matériel informatique, équipement, fournitures, etc.).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Discuter au comité de liaison local de tout sujet lié aux locaux mis à la disposition des personnes chargées de cours dans leur unité d'embauche.</i></li> <li><i>Ajout au mandat du comité de liaison local (clause 14.05).</i></li> </ul>

**IL EST PROPOSÉ par le CPCC que l'Assemblée générale adopte l'orientation de la négociation du thème II en fonction des problèmes énumérés ci-dessus.**

### THÈME III : Supervision de stage

Problèmes	Nature du problème	Pistes de solutions
Attribution des supervisions de stage	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans certaines unités d'embauche, non-conformité des règles d'attribution des supervisions de stage en regard des règles d'attribution des charges de cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Respecter l'ancienneté lors de la répartition des étudiants dans les différents groupes d'un même sigle.</i></li> </ul>
Rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>La rémunération d'une supervision de stage est liée principalement au nombre d'étudiants-stagiaires inscrits. Elle ne tient pas compte du nombre de cours magistraux à donner et ce, peu importe le nombre d'étudiants à superviser.</li> <li>La rémunération est liée au nombre de crédits alloués à chacun des stages. Lors d'une diminution de crédits, la rémunération est disproportionnée compte tenu de la tâche qui demeure identique.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Rémunération qui tient compte d'autres facteurs que le nombre d'étudiants-stagiaires par groupe.</i></li> <li><i>Rémunérer un cours conventionnel selon l'échelle salariale de la personne chargée de cours; établir également un taux de rémunération par stagiaire tenant compte du niveau du stage et du nombre de visites de supervision.</i></li> </ul>
Frais de déplacement et autres	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les modalités de remboursement des frais de déplacement lors de supervision de stages sont choisies selon ce qui avantage l'UQAM.</li> <li>Les modalités de remboursement d'autres dépenses nécessaires liées aux activités de stages (frais de repas, de téléphone cellulaire et d'internet) ne sont pas assumées par l'UQAM.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Remboursement du kilométrage parcouru réel.</i></li> </ul>
Note de juillet 2008 sur la hausse du maximum d'étudiants dans les groupes	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'application de la note du vice-rectorat à la vie académique concernant la hausse du nombre maximum d'étudiants dans les groupes de stages (juillet 2008) peut causer des problèmes en matière de pointage, de la rémunération versée et de l'affichage.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Revoir l'application de cette note.</i></li> </ul>
Norme de 20 étudiants (cours en enseignement)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compte tenu des calendriers de stage et des diverses contraintes (durée, etc.), la norme actuelle de 20 étudiants-stagiaires par cours ne favorise pas la qualité et l'efficacité de l'encadrement pédagogique des stagiaires.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>

**IL EST PROPOSÉ par le CPCC que l'Assemblée générale adopte l'orientation de la négociation du thème III en fonction des problèmes énumérés ci-dessus.**

#### THÈME IV : Salaire et autres formes de traitement

Problèmes	Nature du problème	Pistes de solutions
Traitement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Problèmes de structure de l'échelle : le traitement accordé aux échelons les plus bas est peu élevé comparativement à celui accordé par d'autres universités, le temps requis pour l'avancement dans les échelons doit être examiné à la lumière des dix dernières années.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Corriger la rémunération des premiers échelons, afin de permettre une rémunération comparable à celle versée dans d'autres universités du réseau.</li> <li>Considérer la mise en place d'une progression inter échelon variable selon le rang occupé dans l'échelle salariale.</li> <li>Considérer un autre seuil de changement d'échelon que celui de onze points.</li> <li>Revendiquer une bonification de la rémunération.</li> </ul>
Reconnaissance de la scolarité de doctorat pour fin de traitement	<ul style="list-style-type: none"> <li>La reconnaissance de la scolarité de doctorat, malgré le fait qu'elle est parfois une EQE, n'est pas prise en compte dans l'échelle salariale alors qu'elle l'est pour les professeurs et les maîtres de langue.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Considérer la reconnaissance de la scolarité de doctorat ou d'un grade professionnel correspondant (Fellowship, etc.).</li> </ul>
Disponibilité complémentaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>Lorsqu'une disponibilité complémentaire à l'enseignement (atelier, exercices, etc.) est obligatoire, le traitement est de 45 \$/l'heure. Or, dans certaines situations, ces activités constituent un prolongement et une continuité des activités de la charge de cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans certaines activités (notamment en théâtre, en arts plastiques, à l'école des médias, etc.), reconnaître des disponibilités complémentaires comme des tâches liées à l'enseignement et, à ce titre, qu'elles puissent être reconnues comme telles au niveau de la rémunération et de l'accumulation de pointage.</li> </ul>
Reconnaissance du travail dans certains comités	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le travail dans certains comités prévus à la convention collective tels que le comité de liaison local, le comité de perfectionnement et le comité de vérification du double emploi n'est pas pleinement reconnu en terme d'implication.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Établir une forme de rémunération des heures consacrées à la préparation et au suivi de ces comités.</li> <li>Reconnaître la représentation à ces comités.</li> </ul>
Frais reliés à l'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des frais incontournables liés à l'enseignement ne sont pas remboursés : matériel pédagogique, connexion internet haute vitesse, logiciels et matériel informatique de pointe. L'UQAM est la seule université du réseau UQ qui n'a pas de politique d'allocation pour les fournitures.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accorder une allocation pour les frais liés à l'enseignement.</li> </ul>

**IL EST PROPOSÉ par le CPCC que l'Assemblée générale adopte l'orientation de la négociation du thème IV en fonction des problèmes énumérés ci-dessus.**

## THÈME V : Avantages sociaux

Problèmes	Nature du problème	Pistes de solutions
Protection en cas de maladie de longue durée ou d'invalidité	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Une personne chargée de cours bénéficie de 3 trimestres de protection (parfois un trimestre incomplet) en cas de maladie, à condition de postuler et d'obtenir des charges.</li> <li>• Des personnes chargées de cours ont vécu des situations très difficiles sur le plan financier dues à des maladies graves sur de plus longues périodes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Allongement de la protection pour congé de maladie.</i></li> <li>• <i>Assurance invalidité.</i></li> </ul>
Gains requis pour être admissibles au régime de retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Un obstacle à l'adhésion au régime de retraite est le seuil fixé pour être admissible au RRCCUQ (35 % du MGA, par ex. : 16 905 \$ gagnés en 2011 pour être admissible au 1<sup>er</sup> janvier 2012). Cette barrière financière empêche ou retarde l'insertion de la personne chargée de cours dans une démarche de constitution d'un portefeuille de retraite et ceci entraîne une pauvreté financière plus élevée au moment de la retraite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Assouplir les conditions d'accessibilité au régime, notamment en abaissant le seuil d'admissibilité.</i></li> </ul>
Non-reconnaissance de toute l'expérience d'enseignement à l'UQAM, lorsque non continue	<ul style="list-style-type: none"> <li>• On ne reconnaît pas les années d'expérience pour les personnes chargées de cours qui ont enseigné à l'UQAM, qui ont quitté la liste de pointage et y sont revenues.</li> <li>• La période d'embauche depuis le premier contrat remonte pour certaines personnes chargées de cours au milieu des années 1970. Or le calcul du montant forfaitaire se fait actuellement sur les cinq (5) meilleures années de dix (10) années, ce qui constitue un frein pour la personne de plus en plus avancée en âge, mais qui doit veiller à protéger ou à constituer ses meilleures années aux fins du calcul du montant forfaitaire.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Faire reconnaître toute l'expérience d'enseignement accumulée à l'UQAM aux fins de la classification salariale et pour le calcul de la prime de départ à la retraite.</i></li> <li>• <i>Revoir la période de référence pour l'accès à la prime de départ à la retraite.</i></li> </ul>
Retrait progressif du travail	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En dépit des assouplissements législatifs, on ne dispose pas d'une formule adaptée à notre groupe de personnes chargées de cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Permettre à une personne chargée de cours qui est en situation de le faire de s'engager dans un processus de retrait progressif du travail.</i></li> </ul>
Modification du régime de retraite	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence de disposition dans la convention collective traitant du régime de retraite.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Obtenir une garantie que toute modification au régime de retraite sur sa nature ou sa forme soit discutée avec notre Syndicat et obtenir son aval.</i></li> </ul>
Congés parentaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'article sur les congés parentaux ne correspond pas aux ententes récentes intervenues dans l'enseignement public et parapublic.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Mise à jour de l'article sur les congés parentaux à la lumière des gains du dernier Front commun et dans un souci de concilier le travail et la famille.</i></li> </ul>

**IL EST PROPOSÉ par le CPCC que l'Assemblée générale adopte l'orientation de la négociation du thème V en fonction des problèmes énumérés ci-dessus.**

## THÈME VI : Autres sujets

Problèmes	Nature du problème	Pistes de solutions
Clause réserve	<ul style="list-style-type: none"> <li>Utilisation extensive de la clause réserve Ex. : 10.02a) embauche répétée du même étudiant, 10.02b) personne de réputation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Le cours retiré en 10.02b) devrait préférablement être en lien avec le mémoire ou la thèse de l'étudiant.</i></li> <li><i>Attribution de tâches connexes pour encadrer les étudiants à la clause réserve.</i></li> <li><i>Limiter la clause réserve 10.02b) à deux ans (maîtrise) et cinq ans (doctorat).</i></li> </ul>
Droits d'auteur	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'article sur les droits d'auteur est devenu caduc à la suite des changements intervenus dans la convention collective SPUQ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Mise à jour de l'article sur les droits d'auteurs.</i></li> </ul>
Double emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>La définition du double emploi telle qu'elle est énoncée actuellement entraîne certaines confusions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Clarification de l'article double emploi afin de consolider son application.</i></li> </ul>
Perfectionnement	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accessibilité restreinte pour le perfectionnement et pour les tâches connexes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Assouplissement des critères d'admissibilité pour les activités de perfectionnement.</i></li> <li><i>Assouplissement des critères d'admissibilité pour les activités connexes.</i></li> </ul>
Matériel informatique	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le matériel informatique (ordinateurs, imprimantes, scanners, etc.) à la disposition des chargés de cours est souvent désuet.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Mise à jour du matériel informatique requis et mis à la disposition des personnes chargées de cours.</i></li> </ul>
Information donnée aux personnes chargées de cours dans ACCENT	<ul style="list-style-type: none"> <li>Certains éléments de vocabulaire utilisés dans ACCENT ne sont pas conformes à la convention collective.</li> <li>Dans ses mises à jour, ACCENT élimine certains éléments d'information nécessaires à l'application de la convention collective.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>S'assurer de la conformité des infos présentées dans ACCENT avec la convention collective SCCUQ-UQAM.</i></li> <li><i>Conserver dans ACCENT l'historique de toutes les modifications.</i></li> </ul>
Évaluation en ligne	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le calendrier de l'évaluation en ligne a été étendu à la période d'examens, ce qui fait que des étudiants vont évaluer les enseignants à différents moments (avant et après l'examen final), ce qui pose un problème de validité.</li> <li>La participation des étudiants est faible, parfois non significative.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Concentrer l'évaluation de l'enseignement dans la période pré-examens finaux.</i></li> <li><i>Mener des discussions avec l'Université en vue de déterminer des normes minimales pour considérer une évaluation de l'enseignement comme valide.</i></li> </ul>
Calendrier particulier du trimestre d'hiver dans certaines unités d'embauche	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le calendrier du trimestre d'hiver à l'École des sciences de la gestion et à la Faculté des sciences est réparti sur 16 semaines, mais la rémunération est répartie sur 15 semaines (la huitième semaine étant une semaine de relâche).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><i>Que la semaine de relâche devienne une semaine de lecture dans ces unités.</i></li> </ul>

**IL EST PROPOSÉ par le CPCC que l'Assemblée générale adopte l'orientation de la négociation du thème VI en fonction des problèmes énumérés ci-dessus.**