



*SYNDICAT
DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UNIVERSITÉ LAVAL*

FNEEQ-CSN

Cahier de demandes syndicales

Adopté par l'Assemblée générale du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université Laval le 2 décembre 2022

TABLE DES MATIÈRES

Préambule	p. ii
Introduction et mise en contexte	p. 1
1. L'organisation du travail et les conditions d'enseignement.....	p. 3
2. La stabilisation, la prévisibilité et la protection de l'emploi.....	p. 8
3. La rémunération et les avantages sociaux.....	p. 12

PRÉAMBULE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Aux fins du présent document et du processus de négociation qui en découle, nous vous présentons les dispositions générales suivantes :

- L'expression « convention collective » comprend les annexes et les lettres d'entente, peu importe le moment où elles ont été convenues.
- Les références aux chapitres, articles, clauses ou annexes utilisées ne sont qu'à titre indicatif et elles n'ont pour but que de faciliter la compréhension des parties.
- La partie syndicale se réserve le droit d'apporter des ajouts, des modifications, des corrections ou des retraits au présent document ou à toutes autres propositions qui pourraient en découler dans le cadre du processus de négociation.
- Les présentes demandes ne peuvent faire l'objet d'une entente partielle que si les parties en conviennent explicitement. Tous les textes découlant du présent document pourront être sujets à révision finale dans l'éventualité d'une entente de principe et toute entente de principe ne liera les parties que dans l'éventualité où les instances décisionnelles des deux parties la ratifient.
- Sous réserve des présentes, les dispositions de la convention collective qui ne sont pas modifiées par les présentes demandes ou par l'effet de celles-ci demeurent *statu quo*.
- La révision linguistique des textes de la nouvelle convention collective se fera lors de la rédaction finale de ceux-ci.
- Dans le cadre de l'entente à conclure, les parties conviennent d'un protocole de fin de négociation.

INTRODUCTION ET MISE EN CONTEXTE

L'ensemble des propositions que le SCCCUL entend présenter à l'Employeur dans le cadre de la négociation de la prochaine convention collective sont formulées dans ce cahier de demandes. Celles-ci visent l'amélioration des conditions de travail des personnes chargées de cours et le règlement des problèmes rencontrés dans le cadre de l'application de la convention collective 2019-2022. Ces demandes s'inscrivent dans l'évolution continue de la réalité de l'enseignement universitaire et ont pour objectif d'améliorer la prestation des cours et l'organisation des activités d'enseignement à l'Université Laval. Elles cherchent notamment à fournir un cadre de travail propre au développement de carrières en enseignement universitaire pour les personnes chargées de cours.

Ce cahier a été élaboré en référence à certains principes de la *Politique de gestion des ressources humaines* : nous croyons nous aussi que les conditions de travail des personnes chargées de cours doivent permettre à l'Université d'« attirer et garder à son emploi des personnes compétentes, motivées et contributives à sa mission » afin de favoriser la croissance de l'Université de façon durable et inclusive.

Pour arriver avec des propositions concrètes et innovantes, nous nous sommes notamment inspirés de la vision de la rectrice de l'Université, Madame Sophie D'Amours, qui insiste sur l'importance de la qualité de vie au travail. Nous nous appuyons aussi sur le plan stratégique de l'Université qui favorise une approche « réseau » plutôt que « silo ». Nous partageons la conception selon laquelle l'Université arrivera à « fédérer une large diversité d'expertises dans de très nombreuses disciplines et à mobiliser notre communauté universitaire [...] pour des changements positifs, significatifs et durables ».

Ainsi, les 1600 personnes chargées de cours, qui œuvrent dans plus de 140 disciplines, se sentent concernées par le principe de collégialité, qui constitue l'une des conditions essentielles au bon fonctionnement de leur institution. Les personnes chargées de cours sont responsables de près de la moitié de l'enseignement de premier cycle, elles sont présentes dans toutes les instances universitaires, elles participent à des activités de recherche et elles organisent une part importante des services à la collectivité, notamment par l'organisation des stages. Elles souhaitent mettre davantage leurs compétences et expériences au service du rayonnement de leur Université.

L'élaboration de cet ensemble de demandes est le résultat d'un travail de longue haleine et s'appuie sur de nombreuses démarches de consultation et de travail préliminaire, notamment :

- une analyse approfondie des conventions collectives qui encadrent les relations de travail des personnes chargées de cours dans les autres universités québécoises;
- un examen de la documentation et des bilans relatifs aux précédentes négociations de la convention collective entre l'Université Laval et le SCCCUL;
- une consultation (sondage et rencontre de groupe) en préparation des États généraux sur l'enseignement et la recherche (ÉGER), qui ont eu lieu en mars 2022;
- une consultation (sondage en ligne) des membres du SCCCUL au sujet des enjeux concernant leurs conditions de travail, qui a eu lieu à l'été 2022;
- une tournée des assemblées d'unités d'embauche regroupées, lors desquelles le comité de négociation est allé à la rencontre des membres du SCCCUL pour connaître leurs préoccupations et discuter des problèmes récurrents découlant de l'application de la convention, qui a eu lieu du 3 octobre au 3 novembre 2022 (cinq (5) rencontres);
- une collaboration étroite et continue avec les membres du comité des relations du travail (CRT), qui alimentent le comité de négociation au sujet des problèmes rencontrés par les personnes chargées de cours dans l'application de l'actuelle convention collective.

En favorisant l'engagement des personnes chargées de cours, l'Université pourra mieux remplir sa mission et ainsi augmenter son impact sur la collectivité et la fierté des membres de la communauté universitaire. Une série de propositions sont avancées dans notre cahier de demandes syndicales; celles-ci permettront la reconnaissance, la mise en valeur et la rétention des talents des personnes chargées de cours.

Ces demandes s'orientent autour de trois grands axes :

- l'organisation du travail et les conditions d'enseignement;
- la stabilisation, la prévisibilité et la protection de l'emploi;
- la rémunération et les avantages sociaux.

1. L'organisation du travail et les conditions d'enseignement

1.1 Liberté académique et autonomie professionnelle

Afin de maintenir un enseignement universitaire de qualité à l'Université Laval, une condition essentielle consiste en la pleine autonomie de la personne chargée de cours dans ses activités professionnelles. Le choix des activités pédagogiques, de formation et d'évaluation revient donc à la personne chargée de cours. Les modalités de l'indépendance et de l'autonomie de la personne chargée de cours, qui sont protégées par la liberté académique, devront être précisées dans notre convention. Il est indispensable que la personne chargée de cours ait une pleine autonomie dans les relations qu'elle peut avoir avec la personne responsable pédagogique du cours, qui agit uniquement comme conseiller.

DEMANDES :

- 1.1.1 Assurer la pleine autonomie de la personne chargée de cours dans ses activités d'enseignement. (chapitres 1 et 4)
- 1.1.2 Garantir la liberté pédagogique de la personne chargée de cours dans ses choix d'activités de formation et d'évaluation.
- 1.1.3 Clarifier et baliser le rôle de la personne responsable pédagogique du cours.

1.2 Surcharge de travail

En raison de l'évolution et des modifications des pratiques en enseignement universitaire qui ont bouleversé les conditions d'enseignement, la complexification des tâches d'enseignement ainsi que l'alourdissement de la charge de travail de la personne chargée de cours ont été constatés, voire dénoncés, par la majorité des acteurs du milieu universitaire.

La charge de travail de la personne chargée de cours a donc augmenté considérablement. Cette surcharge de travail, exacerbée par le contexte pandémique et ses impacts, s'explique notamment par :

- *le changement du profil des étudiantes et étudiants (anxiété accrue, volume de courriels plus élevé, attentes de communications plus élevées, exigences de rapidité, etc.);*
- *la multiplication des types d'enseignement et des modes de diffusion des cours;*
- *l'augmentation de la taille des groupes et des exigences en matière de matériel pédagogique;*
- *les avancées technologiques et les obligations imposées par le développement et la mise à jour des sites de cours.*

La pression exercée sur la personne chargée de cours est également accentuée par l'imposition de tâches supplémentaires relatives à l'encadrement des étudiantes et étudiants en situation de handicap ou en besoins particuliers, dont le nombre ne cesse d'augmenter, et qui demandent toujours plus de temps de travail pédagogique et de temps supplémentaire pour assurer des tâches de gestion administrative. De surcroît, les services de soutien offerts par l'unité à la personne chargée de cours ont été significativement réduits dans la majorité des unités. La charge de travail reconnue pour un cours de trois crédits est donc largement sous-évaluée et ne correspond plus à la réalité vécue de la personne chargée de cours.

DEMANDES :

- 1.2.1 Ajuster la charge de travail en tenant compte de l'alourdissement des tâches associées à l'enseignement d'un cours.
- 1.2.2 Bonifier le forfait afin de tenir compte de la charge de travail qui a augmenté au fil des années.
- 1.2.3 Ajuster le nombre maximal de cours par année pour la personne chargée d'enseignement, sans modification du régime d'emploi initial, en remplaçant la tâche d'enseignement par un des éléments suivants, inscrit au gabarit de la charge de travail : l'aide pédagogique, la mise à jour des connaissances ou l'élaboration de matériel pédagogique. (chapitre 14, Annexe S, Lettre d'entente no 10)
- 1.2.4 Améliorer la répartition de la charge de travail de la personne chargée d'enseignement : tâches, durée et répartition par session, selon le choix de la personne chargée d'enseignement. (chapitre 14)

1.3 Taille des groupes

La normalisation de la taille des groupes, peu importe que le cours se donne en classe ou à distance, constitue une condition indispensable pour un enseignement universitaire de qualité et pour la réussite scolaire. La taille excessive des groupes nuit à l'enseignement et à l'apprentissage. Déterminée selon des critères pédagogiques, la taille des groupes doit s'accorder à la réalité du type d'enseignement, peu importe son mode de diffusion, afin d'atteindre les objectifs de la Politique-cadre en matière de persévérance et de réussite dans les études.

DEMANDES :

- 1.3.1 Limiter la taille des groupes peu importe le mode d'enseignement. (chapitre 16).
- 1.3.2 Établir un maximum fixe pour la taille des groupes, en fonction des types d'enseignement et de la spécificité des cours, notamment les formules

pédagogiques et les formes d'évaluations. (*Politique-cadre en matière de persévérance et de réussite dans les études, 2021*)

- 1.3.3 Limiter la taille des groupes de la formation à distance (FAD) en fonction du maximum établi pour les cours en mode présentiel.

1.4 Aide pédagogique

L'aide pédagogique allouée à la personne chargée de cours doit prendre en considération la taille des groupes, mais être également adaptée à la nouvelle réalité de l'enseignement. Pour ce faire, chaque unité doit élaborer une politique d'aide pédagogique conforme aux recommandations du Comité paritaire sur l'aide pédagogique. La politique d'aide pédagogique applicable lorsqu'une unité ne dispose pas d'une politique particulière doit être bonifiée. D'autre part, il est nécessaire que la personne chargée de cours soit informée personnellement de l'aide pédagogique à laquelle elle a droit et qu'elle y ait accès dès le début de la session. La personne chargée de cours pourra choisir entre la rémunération (au taux des tâches liées) pour le supplément de contingentement ou l'embauche d'un auxiliaire d'enseignement. Lorsqu'un auxiliaire est embauché, un montant est alloué à la personne chargée de cours pour la supervision ou l'encadrement du travail de cet auxiliaire, et cela pour chaque auxiliaire d'enseignement.

DEMANDES :

- 1.4.1 Adapter les politiques d'aide pédagogique non seulement en considération de la taille des groupes, mais également en fonction des types d'enseignement et de la spécificité des cours (ex. laboratoire, atelier, comodal, etc.). (chapitre 16)
- 1.4.2 Doter chaque unité d'une politique d'aide pédagogique qui respecte les principes établis par le comité paritaire sur l'aide pédagogique, et qui tient compte du contexte, des considérations spécifiques et de l'enseignement dispensé dans chaque unité. (chapitre 16)
- 1.4.3 Bonifier la « politique » d'aide pédagogique conventionnée pour les unités qui n'ont pas encore de politique particulière. (chapitre 16)
- 1.4.4 Informer, par voie de courriel individuel, la personne chargée de cours du calcul, du montant et des modalités d'attribution de l'aide pédagogique à laquelle elle a droit avant le début de chaque session. (chapitre 16)
- 1.4.5 Octroyer l'aide pédagogique à la personne chargée de cours dès le début de la session. (chapitre 16)

- 1.4.6 Donner le choix à la personne chargée de cours d'avoir recours à l'embauche d'un auxiliaire d'enseignement ou d'être rémunérée pour les heures d'aide pédagogique effectuées. (chapitre 16)
- 1.4.7 Accorder à la personne chargée de cours un contrat spécifique pour la supervision ou l'encadrement d'un auxiliaire d'enseignement. (chapitre 16)

1.5 FAD/enseignement en mode non-présentiel

Depuis des décennies, l'Université Laval est un leader dans le développement de la formation à distance et de l'utilisation des technologies en enseignement. La pandémie a intensifié le recours à la formation à distance et à l'enseignement en mode non présentiel. Ces formes d'enseignement ne sont pas toutes clairement définies et encadrées par notre convention. Il s'avère alors nécessaire d'assurer à la personne chargée de cours le choix du mode d'enseignement. En outre, aucune obligation d'enregistrement ne pourra être imposée. Enfin, le « système de formation comodale », dans son application actuelle, présente des problèmes importants en matière de gestion de classe, de gestion des outils technologiques et d'encadrement des étudiantes et étudiants.

DEMANDES :

- 1.5.1 Établir des définitions claires de tous les modes d'enseignement. (chapitre 1, *Politique de la formation à distance de l'Université Laval*)
- 1.5.2 Assurer à la personne chargée de cours le choix du mode d'enseignement.
- 1.5.3 Assurer le plein soutien technique à la personne chargée de cours pour toute la durée d'une activité de formation comodale ou synchrone. (chapitre 9)
- 1.5.4 Assurer la collaboration d'une personne employée par l'Université à la personne chargée de cours pour toute la durée d'une activité de formation comodale ou synchrone. (chapitre 9)
- 1.5.5 Empêcher l'obligation d'enregistrement d'activités d'enseignement par l'Employeur.
- 1.5.6 Interdire qu'un enregistrement d'un cours ou d'un extrait de cours, qu'une capsule vidéo ou un extrait de capsule vidéo, soit pris en considération dans l'évaluation de la personne chargée de cours ou soit déposé à son dossier. (chapitres 1, 17 et 18)

1.6 Stipulations liées à l'obtention d'un contrat

La grande majorité des personnes chargées de cours n'ont pas encore accès à des locaux qui leur permettent d'effectuer leur travail sur le campus. Les trois heures d'accès à un local partagé prévues par la convention actuelle ne répondent pas aux besoins réels de la personne chargée de cours. De plus, la gestion du fonds de soutien professionnel par les unités est souvent problématique, d'autant que certaines unités invoquent des politiques particulières non conventionnées. Il est nécessaire que la personne chargée de cours se fasse reconnaître et rembourser sans contrainte les dépenses liées à son enseignement. L'accès au solde de son fonds de soutien professionnel doit être facilité et le relevé doit être simplifié et intelligible.

DEMANDES :

- 1.6.1 Faciliter l'accès à un casier, à un bureau et à des locaux. (chapitre 15)
- 1.6.2 Simplifier et uniformiser la gestion du fonds de soutien professionnel par les unités. (chapitre 15)
- 1.6.3 Clarifier la reconnaissance des frais reconnus comme dépenses admissibles pour le fonds de soutien professionnel. (chapitre 15)
- 1.6.4 Simplifier l'accès et la compréhension du solde du fonds de soutien professionnel de la personne chargée de cours. (chapitre 15)

1.7 Liberté d'action syndicale

Afin de permettre au Syndicat d'assumer l'ensemble des tâches qui découlent de l'application de la convention et de la complexité de sa charge de travail quotidienne (vérifications, enquêtes, accompagnements, réponses aux membres, ententes ponctuelles ou particulières, etc.), le nombre de charges de cours allouées au Syndicat pour chaque session doit être majoré. De plus, la transmission plus fréquente et systématique d'informations et de listes permettrait au Syndicat de disposer en tout temps de toutes les informations nécessaires pour accomplir son mandat.

DEMANDES :

- 1.7.1 Majorer le montant accordé par l'Employeur afin de permettre au Syndicat d'assurer l'ensemble des tâches qui découlent de l'application de la convention (travail constant et soutenu entre les périodes de négociation, accompagnement des membres, enquêtes, signature de nombreuses lettres d'entente, etc.). (chapitre 6)
- 1.7.2 Transmettre systématiquement au Syndicat toutes les informations disponibles et nécessaires pour accomplir son mandat (listes d'attribution, listes de classement, renseignements personnels, etc.). (chapitre 6)

2. Stabilisation, prévisibilité et protection de l'emploi

2.1 Pointage, période d'essai et entrée dans le bassin de compétences

La réalité du travail de la personne chargée de cours ne se traduit plus uniquement par l'enseignement des cours magistraux de trois (3) heures par semaine. Il est nécessaire que les tâches liées à l'enseignement soient reconnues, affichées et pointées, et que l'attribution de tâches liées à la personne chargée de cours permette son entrée dans le bassin de compétences. Par conséquent, la période d'essai doit pouvoir être complétée par l'obtention de l'équivalent de trois points de classement.

DEMANDES :

- 2.1.1 Ajuster l'affichage des tâches liées à la réalité des activités d'enseignement confiées à la personne chargée de cours. (chapitre 11)
- 2.1.2 Élargir les conditions d'entrée dans le bassin de compétences (contrats de tâches liées affichées). (chapitre 12)
- 2.1.3 Déterminer la durée de la période d'essai en fonction du pointage des activités d'enseignement. (chapitre 12)

2.2 PECC

Afin de favoriser le développement de la carrière de la personne chargée de cours, celle-ci doit avoir la possibilité de demander un PECC dans des unités autres que celles dans lesquelles son nom est inscrit sur la liste de classement. Puisque de nombreux PECC sont souvent associés et exigent des compétences similaires, des « grappes » de PECC devront être établies. Cela permettra à la personne chargée de cours qui possède un PECC d'être réputée détenir le PECC pour tous les autres cours qui lui sont associés. La période de demande de PECC n'ayant lieu qu'une fois par année, la personne chargée de cours doit pouvoir demander la reconnaissance d'un PECC à la suite de l'obtention d'un nouveau diplôme. En outre, il n'est pas raisonnable que les exigences de PECC auxquelles doit satisfaire la personne chargée de cours soient souvent différentes, voire supérieures, aux critères auxquels doit répondre le professeur, notamment la personne responsable pédagogique du cours visé par le PECC.

DEMANDES :

- 2.2.1 Pouvoir demander une reconnaissance de PECC dans plusieurs unités d'embauche.
- 2.2.2 Produire des « grappes » de PECC associés (comité paritaire).

- 2.2.3 Reconnaître rétroactivement à la personne chargée de cours qui possède un PECC tous les autres PECC qui sont associés à ce PECC. (chapitre 10)
- 2.2.4 Pouvoir demander la reconnaissance d'un PECC à la suite de l'obtention d'un nouveau diplôme. (chapitre 10)
- 2.2.5 S'assurer que les exigences du PECC auxquelles doit satisfaire la personne chargée de cours ne soient pas supérieures aux critères d'engagement auxquels doit satisfaire un professeur. (chapitre 10)

2.3 Inscription et attribution

Afin de permettre une meilleure prévisibilité de l'emploi, le processus d'inscription et d'attribution de la personne chargée de cours doit être plus transparent, notamment en ce qui concerne le recours à la procédure particulière d'attribution. En raison des importantes conséquences qui en découlent, l'indemnité offerte en cas de retrait ou d'annulation d'un cours attribué à une personne chargée de cours doit être augmentée afin de compenser le préjudice réellement subi. D'autre part, pour rendre le processus d'attribution plus agile, il faut permettre à la personne chargée de cours de modifier son inscription lorsque de nouveaux cours sont ajoutés à la liste indicative.

DEMANDES :

- 2.3.1 Améliorer le processus d'inscription et d'attribution de la personne chargée de cours à forfait en vue d'une meilleure prévisibilité et stabilité de l'emploi. (chapitre 13)
- 2.3.2 Permettre à la personne chargée de cours à forfait de modifier son inscription lorsqu'une unité a recours à la procédure particulière d'attribution. (chapitre 13)
- 2.3.3 Bonifier l'indemnité offerte en cas d'annulation d'un cours attribué à une personne chargée de cours. (chapitre 13)

2.4 Contrat de la personne chargée d'enseignement

Bien que la convention actuelle prévoie la possibilité d'octroyer des contrats de deux (2) à cinq (5) ans à la personne chargée d'enseignement, bien peu de contrats de cinq (5) ans sont présentement attribués. Dans l'objectif d'assurer une meilleure prévisibilité et une meilleure stabilité de l'emploi, la durée du contrat de la personne chargée d'enseignement doit être augmentée à chaque reconduction annuelle, jusqu'à l'obtention d'un contrat à durée indéterminée. Pour stabiliser et favoriser la rétention de la main-d'œuvre qualifiée que constituent les personnes chargées de cours, l'Université doit faciliter l'accès à un contrat de personne chargée d'enseignement. Ainsi, lorsqu'une personne chargée de cours à forfait a accumulé un nombre déterminé de points pendant un certain nombre d'années, elle doit avoir droit à un contrat de personne chargée d'enseignement.

DEMANDES :

- 2.4.1 Prolonger la durée des contrats de la personne chargée d'enseignement à chaque reconduction annuelle. (chapitre 14)
- 2.4.2 Faciliter les possibilités d'obtenir un contrat de personne chargée d'enseignement. (chapitre 14)

2.5 Protection de l'emploi

Les personnes chargées de cours n'ont qu'un seul employeur : l'Université Laval. L'obtention de pointage dans une unité doit permettre de maintenir le pointage dans toutes les unités auxquelles la personne chargée de cours appartient. La personne chargée de cours ne devrait donc pas perdre des opportunités d'emploi dans une unité seulement en raison de l'écoulement du temps lorsqu'elle effectue son travail de façon satisfaisante dans une autre unité. De plus, l'utilisation de la clause de réserve ne doit plus avoir pour effet d'exclure une personne chargée de cours d'un bassin de compétences.

DEMANDES :

- 2.5.1 S'assurer que le pointage dans une unité permette de maintenir le pointage dans toutes les unités auxquelles est rattachée la personne chargée de cours. (chapitre 11)
- 2.5.2 Empêcher que l'utilisation de la clause de réserve n'affecte la période de conservation des points de classement (durée du lien d'emploi) d'une personne chargée de cours ou n'entraîne son exclusion d'un bassin de compétences. (chapitres 11 et 13)
- 2.5.3 Diminuer et limiter l'utilisation de la clause de réserve. (chapitre 13)

2.6 Perfectionnement

Le programme de perfectionnement doit être amélioré par la hausse du montant global alloué annuellement et par l'augmentation du nombre de charges de cours allouées par projet. L'éventail des activités de formation pouvant être couvertes par le programme de perfectionnement doit être élargi et le montant annuel pour le perfectionnement de courte durée doit être augmenté. La réalisation du projet de perfectionnement de longue durée doit pouvoir être différée lorsque la personne chargée de cours se voit attribuer un certain nombre d'heures d'enseignement ou de tâches liées pour la session visée par le perfectionnement. Lorsque des fonds demeurent disponibles, une nouvelle période de demande de perfectionnement long doit être prévue avant le début de chaque session.

DEMANDES :

- 2.6.1 Bonifier le programme de perfectionnement par la hausse du montant global alloué annuellement. (chapitre 19)
- 2.6.2 Bonifier le programme de perfectionnement par l'augmentation du nombre de charges de cours allouées par projet. (chapitre 19, Annexe J)
- 2.6.3 Bonifier le programme de perfectionnement par l'élargissement de l'éventail des activités de formation pouvant être couvertes. (chapitre 19, Annexe J)
- 2.6.4 Bonifier le programme de perfectionnement en augmentant le montant annuel pour le perfectionnement de courte durée. (Annexe J)
- 2.6.5 Autoriser le report de la réalisation du projet de perfectionnement de longue durée. (chapitre 19)
- 2.6.6 Autoriser le dépôt d'une demande de perfectionnement de longue durée, lorsque des fonds demeurent disponibles, jusqu'au premier jour de chaque session. (Annexe J)

2.7 Comité de révision

Afin de favoriser le règlement rapide des litiges issus de l'application de la convention collective, la compétence du comité de révision doit être élargie. Entre autres, elle devrait inclure l'examen des cas de désaccords relatifs à l'application des politiques d'aide pédagogique.

DEMANDE :

- 2.7.1 Étendre la compétence du comité de révision, notamment pour inclure les cas de désaccords relatifs à l'application des politiques d'aide pédagogique. (chapters 16 et 25)

3. Rémunération et avantages sociaux

3.1 Rémunération

La rémunération de la personne chargée de cours doit être équivalente à celle des autres enseignants universitaires : les professeurs adjoints et les personnes chargées de cours les mieux rémunérées des autres universités québécoises. Les augmentations salariales doivent prendre en compte l'augmentation du coût de la vie et les transformations des conditions de travail en milieu universitaire. Le nombre d'heures reconnu pour la création d'un cours à distance et pour la conversion d'un cours déjà existant en cours à distance doit correspondre au travail qui est réellement effectué. De plus, le calcul de l'échelon de traitement de la personne chargée d'enseignement à l'embauche doit être simplifié. D'autre part, le relevé de paie doit être à la fois plus accessible et plus compréhensible.

DEMANDES :

- 3.1.1 Établir la rémunération d'une charge de cours de quarante-cinq (45) heures (montant forfaitaire salarial) afin qu'elle corresponde à la réalité vécue du travail de la personne chargée de cours. (chapitre 23)
- 3.1.2 Augmenter la rémunération de toutes les personnes chargées de cours. (chapitre 23)
- 3.1.3 Simplifier le calcul de l'échelon de traitement de la personne chargée d'enseignement. (chapitre 23, Annexes H et I)
- 3.1.4 Verser une rémunération supplémentaire si une obligation d'enregistrement d'activités d'enseignement devait être imposée par l'Employeur et prévoir une redevance pour chacune des réutilisations.
- 3.1.5 Simplifier l'accès au relevé de paie. (chapitre 23)
- 3.1.6 Clarifier les informations contenues dans le relevé de paie. (chapitre 23)
- 3.1.7 Augmenter le traitement pour la création d'un cours à distance et pour la conversion d'un cours déjà existant en cours à distance. (chapitre 23)
- 3.1.8 Majorer la rémunération relative à la préparation et à la correction des examens en cas de report d'examens ou d'examens particuliers. (chapitre 23)

3.2 Droits parentaux

Les avantages qui découlent du chapitre 20 sont difficiles à obtenir pour la personne chargée de cours lors de la naissance ou de l'adoption de son enfant. Le calcul et le délai pour obtenir les indemnités prévues à l'actuelle convention sont indûment problématiques. Les règles qui encadrent les indemnités relatives aux congés de maternité, de paternité, d'adoption ou au congé parental indemnisé doivent être bonifiées et simplifiées. La durée des congés parentaux doit être allongée et les semaines des congés de maternité, de paternité ou d'adoption ne devraient plus être nécessairement consécutives. Nous aimerions donc discuter de pistes de solution pour améliorer l'accès et l'exercice de ces droits, dont notamment la possibilité de revoir l'arrimage avec le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).

DEMANDES :

- 3.2.1 Simplifier les règles qui encadrent les indemnités relatives aux congés de maternité, de paternité, d'adoption ou au congé parental indemnisé. (chapitre 20)
- 3.2.2 Bonifier les indemnités relatives aux congés de maternité, de paternité, d'adoption ou au congé parental indemnisé. (chapitre 20)

3.3 Retraite

Les personnes chargées de cours sont parmi les seuls groupes d'employés de l'Université Laval qui ne bénéficient pas d'un régime de retraite à prestation déterminée. Une bonification des cotisations de l'Employeur doit être accordée afin de combler l'écart avec les autres groupes d'employés de l'Université Laval.

DEMANDE :

- 3.3.1 Bonifier les cotisations de l'Employeur au régime de retraite. (chapitre 24)

3.4 Autres avantages sociaux

Le travail d'enseignement universitaire s'est considérablement transformé au cours des dernières années et les outils pour le réaliser ont beaucoup évolué. Ainsi, le montant alloué au fonds de soutien professionnel doit être augmenté afin de répondre à l'inflation et au coût réel des dépenses admissibles. Puisqu'il n'est pas possible pour la majorité des personnes chargées de cours d'effectuer l'ensemble de leurs tâches sur le campus, et que le travail à la maison est généralement inévitable, les frais de connexion Internet doivent être remboursés. Lorsqu'un PECC ou un programme exige que le cours soit dispensé par un membre d'un ordre professionnel, la cotisation professionnelle de la personne chargée de cours doit être remboursée. Le nombre de jours de congé annuel accordé à la personne chargée d'enseignement doit être majoré en fonction de son ancienneté. Les règles entourant le régime

de congé à traitement différé de la personne chargée d'enseignement doivent être modifiées afin de refléter davantage la réalité du milieu universitaire.

DEMANDES :

- 3.4.1 Augmenter le montant alloué au fonds de soutien professionnel. (chapitre 15)
- 3.4.2 Rembourser les frais de connexion Internet lorsqu'une personne chargée de cours est sous contrat. (chapitre 15)
- 3.4.3 Rembourser, en tout ou en partie, la cotisation professionnelle de la personne chargée de cours lorsqu'un PECC, un cours ou un programme exige qu'elle soit membre d'un ordre professionnel. (chapitre 15)
- 3.4.4 Majorer le nombre de jours de congé annuel accordé à la personne chargée d'enseignement en fonction de son ancienneté. (chapitre 23)
- 3.4.5 Simplifier les règles entourant le régime de congé à traitement différé de la personne chargée d'enseignement. (chapitre 14)
- 3.4.6 Bonifier le congé de compassion notamment en y facilitant l'accès. (chapitre 21)