

# PROTOCOLE DE NÉGOCIATION

*Déterminé.e.s*  
*Négociation 2022 - 2023*

 **SGPUM**

# LES THÈMES

|  |   |
|--|---|
| <b>Rémunération</b>                                      | <b>Régime conventionnel et discipline</b>   |
| <b>Charge professorale</b>                               | <b>Libertés universitaires</b>              |
| <b>Soutien à la tâche professorale</b>                   | <b>Accès à l'égalité</b>                    |
| <b>Carrières professorales et effectifs professoraux</b> | <b>Responsabilité écologique et sociale</b> |
| <b>Avantages sociaux</b>                                 | <b>Professeur.e-s sous octroi</b>           |
| <b>Modalités d'enseignement</b>                          | <b>Régime de retraite</b>                   |
| <b>Santé et sécurité au travail</b>                      | <b>Lettres d'entente</b>                    |
| <b>Dispositions générales</b>                            |   |

# RÉMUNÉRATION

- Exiger des conditions salariales permettant :
  - d'établir des échelles salariales compétitives notamment par rapport aux établissements comparables du U-15 ;
  - de garantir la protection du pouvoir d'achat et contrer l'inflation;
  - de garantir un traitement salarial équitable entre les femmes et les hommes en tenant compte du cheminement de carrière, des primes et du temps d'accès à la promotion.
- Assurer une procédure équitable, non discriminatoire et transparente dans l'octroi des primes.
- Améliorer la reconnaissance des acquis de formation et d'expérience professionnelle à l'embauche.

## CHARGE PROFESSORALE (I DE 2)

- Maintenir la reconnaissance de la charge d'encadrement en corrigeant les éléments suivants :
  - éliminer la franchise (TP 2.03 b) i) ;
  - intégrer et améliorer la [lettre d'entente numéro 13](#) (encadrement de travail dirigé et d'essai doctoral) ;
  - obtenir les crédits basés sur une reconnaissance progressive du parcours de l'étudiant encadré;
  - reconnaître l'ensemble des activités d'encadrement pour tous les cycles et tous les programmes selon une formule qui tienne compte de l'ampleur des crédits reconnus aux étudiants ;
  - éliminer les limites d'utilisation des crédits de dégrèvement et éliminer le délai de trois (3) ans d'utilisation des crédits de dégrèvement. (TP 2.03 b) v, vi) ;
  - éliminer le délai de trois (3) ans prévus pour permettre au professeur d'obtenir des fonds de recherche en contrepartie des crédits accumulés (TP 2.03 b) vii)).

## CHARGE PROFESSORALE (2 DE 2)

- Que le professeur fasse une proposition de charge annuelle à la direction de son unité en même temps qu'il soumet la mise à jour de ses activités.
- Revoir la norme annuelle de douze (12) crédits d'enseignement-cours.
- Instituer un comité de révision paritaire de la charge de travail.
- S'assurer que la conception et la mise en œuvre du système de création d'horaires et attribution de locaux (CHAL) soient faites dans le respect des droits des professeur.e.s. Prévoir des balises visant à diminuer ou restreindre des règles de gouvernance pour contrer la micro-gestion et la lourdeur administrative.
- Obtenir une banque de dégrèvements par unité qui soit équitable entre les unités.

## SOUTIEN À LA TÂCHE PROFESSORALE

- Rehausser de manière substantielle l'allocation annuelle de dépenses professionnelles afin de tenir compte des coûts réels d'acquisition du matériel nécessaire à la tâche professorale et de frais divers.
- Abolir le plafond des montants que l'on peut accumuler.
- Élargir la liste des dépenses admissibles à l'allocation annuelle de dépenses professionnelles.
- Assurer un financement de recherche de base pour tous les professeur·e·s afin de permettre la réalisation de la tâche professorale.
- Garantir que les professeur·e·s n'aient pas à assumer des tâches cléricales qui ne relèvent pas de la tâche professorale et assurer en conséquence les services de soutien et l'équipement nécessaires au travail professoral.
- Augmenter substantiellement le nombre d'heures d'auxiliaariat octroyées en soutien à l'enseignement.

## CARRIÈRE PROFESSORALE ET EFFECTIFS PROFESSORAUX

- Discuter et améliorer les conditions d'accès à la promotion.
- Définir les modalités du travail à temps partiel.
- Assurer un niveau d'effectifs professoraux - correspondant à la hausse des effectifs étudiants des 20 dernières années - pour un enseignement, un encadrement et de la recherche de qualité, notamment pour éviter la surcharge et ses conséquences.
- Assurer le remplacement, sans délai, des postes devenus vacants au sein de l'unité à la suite d'un départ à la retraite, d'une démission ou d'un décès.
- Atteindre et maintenir un ratio comparable à la moyenne des U-15 étudiant-équivalent-temps-plein/ professeur.e.s.
- Revoir et clarifier les règles de procédure de nomination et de promotion des professeurs.

## AVANTAGES SOCIAUX

- Assurer la confidentialité des dossiers médicaux.
- Permettre les retours progressifs à la suite d'une invalidité ou d'un congé parental.
- Permettre l'accompagnement pendant et lors du retour progressif de l'invalidité.
- Limiter les demandes d'information par l'Université quant à l'invalidité.
- Intégrer la pratique actuelle quant à la durée et les montants des prestations d'invalidité.
- Élargir les conditions de congé différé.
- Arrimer la convention collective avec les nouvelles règles du Régime québécois d'assurance parentale (RQAP).



# MODALITÉS D'ENSEIGNEMENT

- Intégrer les lettres d'ententes pertinentes conclues en raison de la pandémie à la convention collective.
- Intégrer [la lettre d'entente sur l'enregistrement des cours](#).
- Discuter de l'enjeu des cours en ligne, comodal et hybride.
- Intégrer l'entente concernant le [Plan global d'études](#).
- Imposer l'application du terme appréciation en place du mot évaluation comme stipulé dans la convention précédente et redéfinir les conditions qui guident l'inclusion de cette appréciation dans le dossier de promotion.
- Assurer la traçabilité de l'appréciation de l'enseignement dans une perspective SST.
- Intégrer la lettre d'entente portant sur la propriété intellectuelle et le droit à l'image ([NO 2020-06](#)).

# SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- Confirmer que le terme santé de la convention collective inclut, selon la pratique, la santé mentale et fait partie du mandat du comité paritaire SST; ajuster la convention collective en conséquence.
- Inscrire à la convention collective l'obligation par l'Université d'offrir des assurances complètes et un programme d'aide aux employé·e·s et à leur famille.
- Garantir la qualité de l'air et la salubrité sur les lieux de travail.
- Obtenir que l'Université fournisse aux professeur·e·s et au SGPUM toute l'information en relation avec la présence d'amiante à l'Université de Montréal.

## RÉGIME CONVENTIONNEL ET DISCIPLINE

- Revoir les dispositions concernant le droit d'accompagnement.
- Assurer la transparence et l'équité procédurale de l'ensemble du processus disciplinaire et administratif à toute instance ou bureau de l'Université.
- Rendre plus efficace la procédure de règlement des griefs et d'arbitrage prévue à la convention collective.
- Bonifier la clause RC 7.04 (Procédure de règlement des griefs et arbitrage).
- Reconnaître explicitement que le syndicat et ses employé·e·s doivent avoir accès aux plateformes informatiques Synchro et Mon UdeM ainsi qu'aux différents documents concernant les professeur·e·s sur ces portails.
- Clarifier et bonifier les libérations syndicales.

# LIBERTÉS UNIVERSITAIRES

- Préserver et garantir tous les principes reconnus par la convention collective et mettre celle-ci à jour en tenant compte, notamment, de la Loi sur la liberté académique dans le milieu universitaire, adoptée le 7 juin 2022.
- Créer un comité paritaire sur les libertés universitaires.
- Assurer la défense des libertés universitaires des professeur·e·s par l'Université.

## ACCÈS À L'ÉGALITÉ

- Transformer le Comité paritaire Accès à l'égalité (AE) en un Comité paritaire Accès à l'égalité-Équité, Diversité, Inclusion et Décolonisation. (AE-EDI-D)
- Ajuster la convention collective en intégrant les enjeux EDI et de Décolonisation aux clauses AE 1.01 à AE 1.05 ou en leur consacrant une nouvelle rubrique AE 2.

## RESPONSABILITÉ ÉCOLOGIQUE ET SOCIALE

- Intégrer les principes d'investissement éco-socio-responsables dans l'application de la convention collective.
- Obtenir que l'Université s'assure de fournir des conditions de travail telles que ni les investissements de ses fonds ni ses ententes interuniversitaires n'entrent en violation, directement ou indirectement, avec les principes éco-socio-responsables et les droits de la personne.
- Créer un comité paritaire sur les changements climatiques.

## **PROFESSEUR.ES SOUS OCTROI (PSO)**

- Intégrer le plus grand nombre de PSO à titre de professeur.e.
- Améliorer la clause PSOAR 3.20 (Enjeux de non-renouvellement pour absence de bourse salariale ou manque de fonds externes)

## RÉGIME DE RETRAITE

- Améliorer la procédure de consultation, notamment par la mise sur pied d'un comité paritaire et par la transmission au SGPUM de tous les documents pertinents provenant du Comité du RRUM.
- Mieux définir la notion de bénéfice.
- Rétablir la pleine indexation des rentes de retraite.
- Préciser le droit de veto.
- Désigner une représentation du SGPUM au comité du RRUM.
- Intégrer la lettre d'entente intersyndicale ([6.08 du RRUM](#)).



## LETTRES D'ENTENTE

- Rendre permanente la [Lettre d'entente no 7](#) : réengagement à demi-temps pour le professeur ayant 65 ans et plus.
- Intégrer à la convention collective l'esprit de la lettre d'entente portant sur la conciliation travail-vie personnelle ([NO 2021-08](#)).

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Obliger l'Université à œuvrer à une collégialité tangible avec le SGPUM, autant dans l'interprétation que dans l'application de la convention collective et la résolution de défis émergents.
- Rédiger la convention collective selon les règles de l'écriture inclusive.
- Créer un comité permanent paritaire, composé exclusivement de professeur·e·s pour les deux parties, dont le mandat principal est de discuter de sujets touchant l'ensemble des professeur·e·s.
- Élargir l'application de la clause DG 1.09 (prestation de cours lors d'un conflit étudiant) à toute autre perturbation du cours normal d'un trimestre.