

Le conseil syndical entérine les objectifs de négociation

**ROBERT TÉTRAULT // 1^{er} vice-président et
Secrétaire du comité de négociation**

À sa réunion du 20 octobre dernier, le conseil syndical du SPPUS a entériné le texte des objectifs généraux de la négociation qui s'amorce en vue du renouvellement de la convention collective. Ces objectifs sont le fruit des démarches de consultation effectuées auprès des membres et d'une analyse des dispositions de la convention à la lumière de l'expérience des dernières années.

Au terme du processus de renouvellement de la convention collective, le SPPUS et ses membres devraient être régis par une convention qui en améliore les dispositions de façon à :

Valoriser et reconnaître toutes les facettes du travail professoral

- Préserver le lien indissociable entre l'enseignement et la recherche;
- Reconnaître et valoriser les responsabilités de gestion académique;
- Assurer à ses membres des services adéquats, un milieu convenable et des conditions de travail adaptées aux différents lieux d'exercice de la tâche professorale, notamment au campus de Longueuil;
- Prendre en compte les exigences de mobilité découlant de la dispersion géographique de l'Université;
- Instaurer des mesures pour encadrer la prestation de cours en ligne et la prestation de cours hors campus;
- Actualiser les protections en matière de propriété intellectuelle, de droits d'auteur et de liberté académique;
- Offrir à l'ensemble des membres des conditions concurrentielles en matière de rémunération.

vol. 31 // n° 2
novembre 2010

SOMMAIRE

- Grands objectifs de la Négo 2010 // 1 et 2
- Convention 101 : Éducation continue, sabbatiques et perfectionnement // 2 à 7
- Accueil des nouveaux membres // 8

Grands objectifs de la Néo 2010 [suite de la une]

Permettre l'épanouissement d'une vie professorale et personnelle

- Instaurer des mesures favorisant davantage la conciliation famille-travail et la conciliation vie personnelle-travail, en harmonie avec les stades de la carrière;
- Accroître le niveau de ressources professorales pour assumer pleinement les responsabilités universitaires en formation, en recherche et en gestion académique;
- Établir clairement le droit des membres de bénéficier d'un congé sabbatique.

Mieux assurer le respect et l'application de la convention collective

- Conférer au SPPUS les moyens requis pour assumer adéquatement ses responsabilités;
- Apporter les précisions et les correctifs requis pour combler les lacunes et dissiper les ambiguïtés de la convention actuelle;
- Élaborer des mécanismes pour régler avec plus de célérité les mésententes.



Convention 101

En lien avec le renouvellement de la convention collective, le SPPUS présente une série de textes qui visent à vous informer sur les enjeux de la négociation. Regroupés sous le vocable « Convention 101 », ces textes :

- présentent, par thèmes, les dispositions de la convention SPPUS actuelle,
- situent notre convention par rapport à d'autres en vigueur au sein d'établissements universitaires de taille comparable,
- et énoncent les objectifs de négociation entérinés par le conseil syndical.

Pour commencer la série, nous abordons le chapitre des congés d'éducation continue. Comme vous le savez probablement, notre convention présente d'importantes lacunes pour ce qui est de reconnaître véritablement le droit à un congé sabbatique.

Ce premier texte et ceux qui suivront apparaîtront bientôt sur le site web du SPPUS, accompagnés d'hyperliens se rapportant au texte de la convention collective ou à d'autres documents.

Bonne lecture!

Robert Tétrault, secrétaire du comité de négociation

Convention 101 :

Éducation continue : perfectionnement et sabbatiques(Art.17)

**ROBERT TÉTRAULT // 1^{er} vice-président et
 Secrétaire du comité de négociation**

La convention actuelle

- **Quels sont les congés d'éducation continue visés par la convention?**

Le « congé d'éducation continue » de l'article 17 de la convention comprend les activités de perfectionnement (congrès, activité de formation ou autre évènement ponctuel), le congé de perfectionnement (pour poursuivre des études de 3^e cycle) et le congé sabbatique. Les congés attribués pour des études de 3^e cycle font l'objet de dispositions particulières.

- **Quelles sont les normes? Qui décide?**

La convention établit le cadre général de l'attribution et du financement des congés, mais chaque faculté adopte une politique et des règles d'attribution de ces congés. La politique facultaire doit être approuvée par le conseil d'administration de l'Université. Au sein de chaque faculté est constitué un comité d'éducation continue composé de la doyenne ou du doyen et d'au moins une professeure ou un professeur de chaque département de cette faculté, nommé par l'Assemblée des professeures et professeurs de ce département. Le comité d'éducation continue décide de l'attribution des congés et évalue les rapports remis par les bénéficiaires au terme de leur congé.

- **Qui peut demander un congé d'éducation continue?**

Pour bénéficier d'un congé d'éducation continue ou pour obtenir du financement pour une activité de perfectionnement, il faut être

professeure ou professeur régulier; l'article 17 ne s'applique pas dans le cas des professeurs suppléants. Le professeur régulier dont le congé requiert un remplacement doit avoir été à l'emploi de l'Université depuis plus de trois ans.

- **Quelle est la durée du congé?**

Un congé est d'au plus de trois trimestres. Le ratio est d'un trimestre de congé pour deux années d'emploi comme professeure ou professeur, depuis l'entrée en fonction ou depuis le dernier congé. Ainsi, pour demander une année complète, la professeure ou le professeur doit avoir été à l'emploi pendant une période d'au moins six années. Le « compteur » se remet à zéro à la suite d'un congé, quelle que soit sa durée. Un congé de plus d'un trimestre doit inclure le trimestre dégagé d'enseignement. Un congé peut être scindé: par exemple, l'automne en congé, enseignement à l'hiver et retour en congé de juin à la fin décembre.

- **Qu'en est-il des congés de doctorat?**

Une professeure ou un professeur peut demander un congé pour entreprendre ou poursuivre un doctorat si elle ou il a terminé au moins une année de probation. Le congé de perfectionnement pour l'obtention d'un doctorat peut s'étendre sur six trimestres, période qu'il est possible de prolonger. Compte tenu de l'évolution des pratiques d'embauche et de la raréfaction des ressources financières, ce type de congé est de moins en moins en usage. Il demeure que la convention le prévoit.

- **Comment et quand présenter la demande?**

La convention ne fixe pas de délai pour la présentation d'une demande de congé sabbatique ou de congé de perfectionnement. Ce délai est généralement précisé dans la politique facultaire. La demande de congé doit décrire les objectifs du congé, sa durée et les moyens envisagés pour le réaliser. La demande doit également comporter une estimation des frais prévus de scolarité, de déplacement ou d'inscription à des congrès scientifiques. La politique facultaire peut exiger des précisions additionnelles en regard de ces éléments. La politique facultaire ne doit toutefois pas imposer des normes qui viendraient en contravention avec les droits reconnus par la convention. La demande de congé est d'abord présentée à l'Assemblée des professeures et professeurs du département qui doit donner un avis écrit sur la demande de congé. La demande est ensuite transmise à la doyenne ou au doyen qui la soumet au comité facultaire d'éducation continue.

Les demandes de subvention pour activité de perfectionnement (congrès, colloques, etc.) sont généralement traitées par le comité facultaire au fur et à mesure de leur présentation.

- **Quel est le processus de décision?**

L'Assemblée donne un avis sur la demande de congé. Il s'agit pour l'Assemblée d'indiquer si la demande répond aux critères énoncés dans la politique de la faculté. L'Assemblée n'a pas à établir un ordre de priorité entre les diverses demandes qui pourraient être présentées; cela relève du comité facultaire. Ce dernier décide par vote majoritaire d'accepter un ou plusieurs des projets, en fonction notamment des disponibilités budgétaires. Le comité en informe immédiatement l'Université.

Le congé débute à la date prévue si la professeure et le professeur signe le contrat prévu à l'annexe 13 de la convention, par

lequel le bénéficiaire s'engage à poursuivre la réalisation du projet accepté et à revenir comme professeure ou professeur pour une période égale à celle du congé obtenu.

Toute demande de modification importante du projet doit être transmise à la doyenne ou au doyen qui la soumet au comité aux fins d'acceptation.

- **Pendant le congé, quelle est la rémunération?**

Pendant le congé, la professeure ou le professeur reçoit 100 % de son traitement. Les revenus d'appoint, tels que les bourses, honoraires, salaires, doivent être déclarés, et remis s'ils sont obtenus, à l'Université. L'Université peut, à la fin du congé, exiger de produire un état de ces revenus. En présence de revenus d'appoint, l'Université verse à la professeure ou au professeur le moindre de deux montants : 125 % de son traitement, ou son traitement habituel et le montant des revenus d'appoint.

- **Peut-on demander le remboursement de frais encourus pendant le congé?**

Cela est prévu expressément aux sous-paragraphes 17.16 et 17.17 c) de la convention. Il est même prévu que les frais peuvent comprendre des frais de déplacement du conjoint et des enfants lorsque le séjour de la famille excède six mois. Il revient au comité facultaire de déterminer les sommes allouées à ce titre.

- **Qu'advient-il de la tâche?**

Il est de l'essence du congé d'éducation continue que la professeure ou le professeur soit libéré entièrement de ses tâches pour sa durée. Il ne saurait être question de reporter ou de devancer la tâche d'une professeure ou d'un professeur qui prévoit demander ou qui a obtenu un congé, bien qu'on rapporte que de

telles pratiques ont cours en situation de pénurie budgétaire.

- **Pendant le congé, quelles sont les obligations du bénéficiaire?**

Poursuivre le projet accepté et aviser le doyen en cas de modification importante du projet.

- **Au terme du congé, quelles sont les obligations du bénéficiaire?**

La ou le bénéficiaire doit produire dans les trois mois un rapport écrit relativement à la réalisation du projet accepté. Ce rapport est remis au décanat ou à la direction du département qui rend ce rapport disponible aux membres de l'Assemblée des professeures et professeurs.

Le cas échéant, le bénéficiaire doit déclarer à l'Université tous les revenus d'appoint obtenus au cours du congé.

Le bénéficiaire doit demeurer à l'emploi de l'Université pour une durée équivalente à celle du congé obtenu. Si le bénéficiaire met fin à son emploi avant terme, il rembourse à l'Université les sommes reçues pendant le congé au prorata du temps à écouler.

- **D'où vient l'argent des congés?**

Il est convenu que l'Université affecte un montant représentant 3,75 % de la masse salariale SPPUS à un fonds destiné à financer les congés d'éducation continue et le fonds de soutien départemental. Comme un pourcentage de 0,75 % est affecté au fonds de soutien départemental, il reste 3 % de la masse salariale pour les congés d'éducation continue. En 2010-2011, ce 3 % représente un montant global de 1,35 M\$. Ce montant est ensuite réparti par faculté et par département au prorata du nombre de professeures et professeurs. Les sommes non dépensées en cours d'année peuvent être reportées à l'année subséquente.

- **À quoi est affecté l'argent des congés?**

Le fonds d'éducation continue défraie le cout de remplacement de la professeure ou du professeur en congé et les autres dépenses autorisées par le comité. Présentement, l'embauche d'une chargée de cours ou d'un chargé de cours, pour remplacer une professeure ou un professeur en congé, pour donner l'équivalent de 12 crédits de cours, représente une dépense de l'ordre de 30 000 \$ à 40 000 \$, si on inclut les avantages sociaux.

- **Qu'en est-il des cadres académiques (doyennes et doyens, vice-doyennes et vice-doyens, etc.)?**

En fin de mandat, les cadres académiques peuvent bénéficier d'un congé selon les dispositions du *Règlement déterminant les conditions de travail du personnel de direction du Rectorat, des facultés et des instituts (2575-008)*. Ces congés relèvent du budget du rectorat.

La durée du congé des cadres en fin de mandat est d'une année, si le mandat a été de quatre années. Si le mandat était d'une durée moindre, le règlement prévoit une règle de proportionnalité.

Aux fins de l'application du paragraphe 17.09, le SPPUS considère que les années pendant lesquelles un membre a occupé une fonction de cadre académique ne devraient pas être prises en compte. À tout le moins, le fonds du rectorat devrait être mis à contribution pour la période correspondant à l'exercice d'une fonction de cadre académique.

- **Le congé sabbatique : est-ce un droit à l'Université de Sherbrooke?**

À la lecture du paragraphe 17.02, on serait porté à croire qu'une professeure ou un professeur qui soumet une demande de congé en respectant les diverses exigences quant à la

période d'emploi et quant au bienfondé du projet devrait normalement en bénéficier.

En réalité, l'attribution normale d'un congé se bute à un obstacle budgétaire. Les sommes affectées aux congés d'éducation continue et les règles de leur répartition entre les facultés et départements font que, bien souvent, des demandes respectant toutes les exigences ne peuvent être agréées par le comité facultaire faute de budget. Les projets se trouvent alors à se faire concurrence.

À titre d'exemple, la Faculté des lettres et sciences humaines dispose en 2010-2011 d'un budget global de 345 377 \$, sans tenir compte

d'éventuels reports des années antérieures. Tenant compte d'un cout de remplacement de l'ordre de 30 000 \$ à 40 000 \$, la Faculté peut attribuer au mieux dix congés sabbatiques par année. Or cette Faculté comptant 108 professeurs, une professeure ou un professeur peut espérer se voir attribuer un congé tous les dix ou onze ans, si tous les membres du corps professoral en font la demande à tour de rôle.

En conséquence, dans l'état actuel de la convention, l'obtention d'un congé sabbatique n'est pas assurée, même lorsque le demandeur respecte toutes les exigences.

La situation dans d'autres universités québécoises

Situation générale

De façon générale, les universités québécoises accordent un congé sabbatique d'une année à leurs professeures permanentes et professeurs permanents qui cumulent six années d'emploi depuis leur embauche ou depuis la fin de leur dernière période de congé sabbatique. Exceptionnellement, le début d'une année sabbatique peut être reporté d'un an. L'attribution ou non d'un congé n'est aucunement liée à des considérations budgétaires. Le congé doit en principe se dérouler à l'extérieur de l'université et la rémunération pendant le congé est généralement de 90 % du traitement habituel. Les frais de déplacement et les frais connexes sont également remboursés.

Exemples

 Université Laval

La professeure ou le professeur a droit à une année d'étude et de recherche si elle ou il a la permanence et a acquis au moins six années d'ancienneté depuis son engagement ou sept années depuis le début de sa dernière année sabbatique. Le début de l'année de congé peut être reporté d'un an si les besoins en matière d'enseignement ou de recherche le justifient.

Le projet de congé doit répondre à certaines exigences et la convention prévoit un processus d'évaluation. La rémunération pendant le congé est de 90 %, à moins que sa durée se restreigne à deux sessions complètes. Lorsque la ou le bénéficiaire séjourne plus de 28 jours consécutifs à l'extérieur d'un rayon de 200 km de l'Université et de sa résidence permanente, l'Université rembourse jusqu'à un maximum de 16 000 \$ les dépenses encourues pour ce séjour.

 Université de Montréal

Un congé sabbatique d'une année ou de six mois est accordé au professeur agrégé ou titulaire qui compte six années de service depuis sa nomination comme professeur, ou depuis la fin de son dernier congé. Le professeur doit soumettre un plan de travail conforme aux objectifs généraux énoncés dans la convention. L'Université peut retarder d'un an le début d'une année sabbatique si l'absence du professeur est incompatible avec les besoins en matière d'enseignement et de recherche. Un congé d'une année peut être scindé en deux périodes de six mois. La rémunération pendant le congé est de 90 % si le congé est d'une année; si le congé est de six mois, la

rémunération est de 100 %. La professeure ou le professeur peut obtenir le remboursement de divers frais : scolarité, déplacement, en sus de frais afférents qui sont remboursés jusqu'à concurrence de 3500 \$.



À l'UQAM, la professeure ou le professeur qui cumule six années consécutives de tâches professorales est admissible à un congé d'une année, si son projet reçoit l'aval de son Assemblée départementale. Ce nombre d'années se calcule à compter de la fin d'un précédent congé, le cas échéant. Le congé peut se limiter à une période de six mois, la période d'admissibilité est alors de trois années. Le

nombre de congés attribués annuellement correspond à 11 % des postes occupés dans l'ensemble de l'Université. Le conseil d'administration entérine annuellement un plan global d'attribution des congés qui établit les priorités dans l'ensemble de l'Université et au sein des départements. Un professeur dont le projet de sabbatique n'a pas pu se réaliser en raison du nombre insuffisant de congés attribués pour l'année prévue est considéré de façon prioritaire l'année suivante. Cette situation est cependant peu fréquente, les projets admissibles étant généralement tous autorisés. La rémunération pendant le congé est de 90 % du traitement. Les frais de déplacement et des frais connexes jusqu'à concurrence d'un montant de 1750 \$ sont également remboursés.

Objectif de négociation SPPUS

« Établir clairement le droit des membres de bénéficier d'un congé sabbatique »

Le comité de négociation

Vous avez des questions, des commentaires ou des réactions? Communiquez avec le SPPUS (sppus@USherbrooke.ca) ou avec votre représentant au sein du comité de négociation :

- Pr Patrick Ayotte, Faculté des sciences
- Pr Denis Bédard, Faculté d'éducation
- Pre Karine Collette, Faculté des lettres et sciences humaines
- Pre Lise Desmarais, Faculté d'administration
- Pre Geneviève Nault, Faculté d'éducation
- Pr Robert Tétrault, Faculté de droit, secrétaire du comité de négociation
- Pr Sylvain Turcotte, Faculté d'éducation physique et sportive
- Pr Jacques Tremblay, Faculté de théologie et d'études religieuses
- Pre Carole Beaulieu, présidente du SPPUS et du comité de négociation



Cocktail d'accueil pour les professeures et professeurs entrés en fonction au cours de l'année 2009-2010



À l'occasion d'un « 5 à 7 » qui se tenait le 13 octobre dernier au bureau du SPPUS, douze des nouveaux membres ont pu fraterniser et partager leur expérience d'intégration au sein de notre université.

Le Professeur Monga en a profité pour leur faire part de l'existence d'un fonds de démarrage du SPPUS qui leur est consacré et des règles qui le régissent.

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

Toute correspondance doit être adressée à :

Syndicat des professeures et professeurs (SPPUS)

Pavillon John-S.-Bourque, local 218
Université de Sherbrooke
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

Tél. : 819 821-7656

Télec. : 819 821-7995

Courriel : sppus@USherbrooke.ca

Internet : <http://www.USherbrooke.ca/sppus/>



Responsable de l'information

Bernard Héraud (SPPUS), 819 821-7621

Secrétaire général

Bernard Héraud (Éducation), 819 821-8000, p. 2864

Secrétariat

Claire Brochu, 819-821-7656

Comité exécutif : 819 821-8000

Présidente : Carole Beaulieu (Biologie), p. 62997

1^{er} vice-président : Robert Tétrault (Droit), p. 62520

2^e vice-présidente : Dominique Lorrain (Psychologie), p. 61039

Secrétaire : Pierre Binette (Politique appliquée), p. 62205

Trésorier : Jean Roy (Marketing), p. 62357

L'Info SPPUS est le bulletin d'information du Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke. Il est distribué aux membres du syndicat, aux membres de l'unité détachés à l'administration, aux autres associations et syndicats de l'Université et de la FQPPU, aux médias ainsi qu'aux personnes qui en font la demande. Les opinions exprimées sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la position officielle du SPPUS. Reproduction autorisée avec mention de la source.