



ORDRE DU JOUR

1. **Présentation de l'entente de principe**
2. **Vote sur l'entente de principe**

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE : ENTENTE DE PRINCIPLE

13 MARS 2023

REMERCIEMENTS

- Vous toutes et tous pour votre soutien et pour la mobilisation!
- **Comité de négociation et Comité exécutif** : Félix Berrigan, Gessie Brisard, Mario Fortin, Manon Ghislaine Guillemette, Jean-Pierre Le Glaunec, Finn Makela
- **Comité de Mobilisation** : Emmanuelle Doré, Christelle Lison, Dominique Lorrain, Florian Meyer, François Rhéault, Philippe Roy,
- **Les délégués syndicaux**
- **Personnel administratif** : Hélène Desmarais, Chantal Massé, Solange Thériault



Quelques éléments de contexte

- 17 tables de négociation
- 5 infos-négo « papier »
- 4 5 à 7 négo
- 4 vidéos
- Les conseils syndicaux et AG
- Un mandat de grève à 95%
- 3 jours de blitz de négociation
- Une entente de principe



EN VRAC

- Amélioration de la convention au plan de l'arrimage sur la Loi des normes du travail et de la Charte des droits et libertés
- Amélioration du processus de consultation des dossiers des membres
- Meilleur soutien pour la représentation SPPUS
- Demande de contribution pour les profs de + de 65 = refusée
- Demande de souplesse pour la prime d'été = refusée



PRÉSENCE SUR LES CAMPUS

Ajout d'un préambule (article 12)

Considérant que la technologie permet aux membres du corps professoral d'effectuer une grande partie de leur travail sans avoir à se présenter à leur lieu d'affectation, les parties conviennent que:

- L'Université de Sherbrooke se démarque par son milieu de vie à dimension humaine;
- Le contact en présentiel avec les professeures et professeurs est un facteur de réussite important pour les étudiantes et étudiants de tous les cycles;
- La collégialité du corps professoral et les avantages des échanges entre collègues et membres de la communauté universitaire sont une facette importante du développement de l'Université;
- La présence du corps professoral sur les campus, notamment pour les volets enseignement et vie universitaire de la tâche, est une valeur partagée entre les parties.
- Assemblée professorale en présence sur l'un des deux campus (article 4)



ÉQUITÉ ET SOUTIEN

➤ **Ajout d'un article sur les dégrèvements pour les nouvelles professeures et les nouveaux professeurs**

Le professeur qui est embauché ou promu au rang d'adjoint bénéficie d'un dégrèvement par année pendant ses deux premières années à l'emploi de l'Université.

L'Université accorde 2 dégrèvements soit un (1) la 1^{re} année et un (1) la 2^e année sur engagement dans l'annexe 12 de présentation d'une demande de subvention d'une durée minimale de deux ans qui vise à démontrer l'autonomie en recherche et dont le professeur ou la professeure est le demandeur principal.

Lorsqu'un professeur bénéficie d'une telle mesure, il ne peut pas prendre des cours en appoint durant cette période.

➤ **Meilleure reconnaissance des années reconnues à l'embauche**

Modification de l'article sur la reconnaissance des années passées dans une autre université dès l'embauche et équivalence du rang d'adjoint dans d'autres institutions



ÉQUITÉ ET SOUTIEN (suite)

MATERNITÉ

➤ Meilleure reconnaissance de la maternité dans le processus de promotion (article 14)

14.26 Dans le cas d'une professeure qui bénéficie d'un congé de maternité et qui a décidé de retarder sa prochaine évaluation, l'effet de la décision de l'Université est rétroactive au moment où elle aurait été prise s'il n'y avait pas eu report.

➤ Meilleur soutien au retour d'un congé de maternité (article 23)

Convention actuelle

La professeure qui revient au travail suite à un congé de maternité conformément au paragraphe 23.05 peut soit être réputée avoir accompli le volet enseignement de sa tâche durant la session de son retour au travail **ou** bénéficier d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle pourra utiliser dans les trois (3) trimestres suivant son retour.

Nouvelle convention

La professeure qui revient au travail suite à un congé de maternité conformément au paragraphe 23.05 **est réputée avoir accompli le volet enseignement** de sa tâche durant la session de son retour au travail **et** bénéficie d'un dégrèvement de trois (3) crédits qu'elle pourra utiliser dans les trois (3) trimestres suivant son retour.



ÉQUITÉ ET SOUTIEN (suite)

CONGÉ D'ADOPTION ET CONGÉ DE CONJOINT (article 23)

Convention actuelle

Conjoint :

- 5 semaines à 100% - RQAP
- Aucun dégrèvement au retour

Adoption :

- 17 semaines à 100% - RQAP
- 1 dégrèvement au retour
- Max. 23 semaines (2 parents)
- Max. 1 dégrèvement au retour (2 parents)

Nouvelle convention

Conjoint :

- **10 semaines à 100% - RQAP**
- **+ 7 semaines RQAP + 15%**
- **1 dégrèvement au retour**

Adoption :

- **10 semaines à 100% - RQAP**
- **+ 7 semaines RQAP + 15%**
- 1 dégrèvement au retour
- Max. **34** semaines (2 parents)
- Max. **2** dégrèvements au retour (2 parents)



PROMOTIONS (article 14)

- Réécriture de l'article pour séparer les « moments » de promotion pour une meilleure lisibilité
- Précision sur le processus d'évaluation de la titularisation (formation du comité, composition du comité, présidence du comité, convocation)
- Révision des délais pour les contrats d'agrégés et de titulaires sans permanence (calendrier différent)
- Processus d'évaluation allégé pour les évaluations liées à l'obtention de la permanence pour les profs engagés à titre d'agrégés et de titulaires
- Abandon de la clause sur l'agrégation accélérée



LA TÂCHE (article 12)

OPÉRATION DE RÉSISTANCE

- *Demande de modulation de la tâche en fonction de l'intensité des activités en recherche*
- *Demande de « compensation » dans un volet de la tâche lorsque les activités sont « minimales » dans un autre volet*
- *Demande d'inscrire que la tâche est constituée « minimalement » de 4 cours*
- *Demande de pouvoir modifier les tâches en dehors des délais conventionnés*

L'ANNEXE 12

- À remplir à l'aide de l'outil informatique

LES US ET COUTUMES

- L'article va mieux refléter la pratique
- Les conditions applicables à l'enseignement à distance devront être déterminées dans les us et coutumes

COURS À RATIO

- Reconduction de la lettre d'entente sur les cours à ratio : comité paritaire



RECONNAISSANCE DE LA (SUR)CHARGE LIÉE À L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS GRADUÉS (fonds 20.17)

20.17 Convention actuelle

À compter du 1er avril 2017, la rémunération supplémentaire horaire payée aux professeures et professeurs pour dispenser un cours en appoint est de quatre-vingt-dix et trente-neuf dollars (90,39 \$) pour un cours de premier (1er) cycle et de cent trois et cinquante-neuf dollars (103,59 \$) pour un cours de deuxième (2e) ou troisième (3e) cycle. Dans les quinze (15) jours de la fin de l'année financière, l'Université affecte à chaque département, pour être consacré à des activités de recherche, le montant total que représente, pour l'ensemble des cours en appoint dispensés lors de l'année écoulée, la différence entre le montant qui aurait été versé à des chargées ou chargés de cours pour dispenser les cours et le montant qui a été versé aux professeures ou professeurs.

Les critères d'utilisation du fonds sont déterminés par l'Assemblée des professeures et professeurs du département et soumis à la direction de la faculté pour approbation.



RECONNAISSANCE DE LA (SUR) CHARGE LIÉE À L'ENCADREMENT DES ÉTUDIANTES ET DES ÉTUDIANTS GRADUÉS (fonds 20.17)

20.17 Nouvelle convention

Lorsque l'encadrement des étudiantes et étudiants au deuxième (2e) ou troisième (3e) cycle occasionne une charge de travail en appoint associée aux Us et Coutumes, la professeure ou le professeur reçoit une rémunération supplémentaire horaire de cent quatre-vingt-quinze dollars et quarante-huit **(195,48 \$)** au lieu du montant indiqué ci-dessus. Dans ce cas, aucun montant n'est versé au fonds.

Un maximum de six (6) crédits annuels pourraient être rémunérés en application du présent paragraphe.

- **Reconnaissance de la valeur de notre travail dans l'encadrement des étudiantes et des étudiants gradués.**



AUTRES AVANTAGES OBTENUS

INTÉGRATION DE LA LETTRE D'ENTENTE COVID

- Il sera permis d'utiliser le fonds 20.17 et le fonds 26.07 pour du soutien à l'enseignement

CONGÉ D'ÉDUCATION CONTINUE – AUGMENTATION DES MONTANTS

- **10 000 \$** au lieu de 9 000\$
- **1 750 \$** au lieu de 1 500\$



PLANCHER D'EMPLOI

13.01 Les parties reconnaissent qu'en date de la signature de la convention collective, XXX postes sont accordés en vertu de l'article 13 en excluant les postes accordés à la Faculté de génie.

À chaque exercice de planification des postes, l'Université s'engage à maintenir minimalement ce nombre de postes accordés et ce jusqu'à l'expiration de la présente convention.

- Reconduction de la Lettre d'Entente qui prévoit les postes par anticipation.



POSTES - PROCESSUS

- Processus qui représente davantage la réalité des dernières années
- Rapport facultaire du vice-recteur sur les besoins exprimés, la reconnaissance ou non des besoins par la doyenne ou le doyen et par la vice-rectrice ou le vice-recteur
- La Vice-rectrice ou le vice-recteur présente au **Conseil d'administration** de l'Université un document faisant état des besoins exprimés par les départements, ainsi que ses recommandations.



SALAIRE - PRINCIPES

- Obtenir les salaires les plus compétitifs possibles avec des universités comparables
- Amortir les effets de l'inflation
- Assurer l'équité entre les membres du SPPUS
- Diminuer l'écart entre les professeurs SPPUS et l'AIPSA



SALAIRE

ÉCHELLES SALARIALES - Lissage, ajout d'échelon et rattrapage

	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026	Total cumulé
Rattrapage AIPSA		0,50%	0,50%	1,50%	2,50%
Ajout échelon (1er juin)				0,424%	0,424%
Lissage	0,45%				0,45%
100	100,45	103,98	107,11	110,82	
Augmentation					
1er avril	3,0%	2,5%	1,5%	1,5%	8,50%
			ou PGA	ou PGA	
100,45	103,46	106,58	108,72	112,48	
Composé	3,46%	3,12%	2,14%	3,76%	12,48%



**Échelle salariale au 2022-04-01 soit celle au 2021-04-01 + lissage +
aug. générale de 3%**

Échelon	Chargé d'enseigne- ment	Adjoint	Agrégé	Titulaire
01	62 855			
02	64 137	73 409		
03	65 417	75 020		
04	66 699	76 852		
05	68 695	80 623		
06	70 690	84 396		
07	72 061	88 168	93 780	
08	73 426	91 944	96 085	
09	74 796	95 715	98 542	
10	76 163	97 697	101 207	
11	76 910	99 678	103 872	
12	77 829	101 660	106 536	112 330
13	78 751	103 644	109 205	115 140
14	79 669	105 624	111 867	118 018
15	80 587	107 604	114 536	120 564
16	81 509	109 465	117 295	123 110
17	82 817	111 216	118 992	125 193
18	84 119	112 967	120 741	127 277
19	85 427	114 718	122 509	129 361
20	86 734	116 469	124 281	131 444
21		118 220	125 749	133 528
22		119 971	127 216	135 612
23		121 722	128 684	137 696
24		123 473	130 152	139 779
25		125 224	131 620	141 863
26		126 975	133 087	143 947
27		128 726	134 555	146 030
28		130 477	136 023	148 114
29			137 491	150 198
30			138 958	152 281
31				154 365
32				156 449
33				158 532



**Échelle salariale au 2023-04-01 soit celle au 2022-04-01 +
rattrapage de 0,5% + aug. générale de 2,5%**

Échelon	Chargé d'enseigne- ment	Adjoint	Agrégé	Titulaire
01	64 749			
02	66 069	75 620		
03	67 388	77 280		
04	68 708	79 167		
05	70 764	83 052		
06	72 820	86 938		
07	74 232	90 824	96 605	
08	75 638	94 714	98 980	
09	77 049	98 598	101 511	
10	78 457	100 640	104 256	
11	79 227	102 681	107 001	
12	80 174	104 723	109 745	115 714
13	81 123	106 766	112 495	118 609
14	82 069	108 806	115 237	121 573
15	83 015	110 846	117 986	124 196
16	83 964	112 763	120 829	126 819
17	85 312	114 566	122 577	128 964
18	86 653	116 370	124 378	131 111
19	88 000	118 174	126 200	133 258
20	89 347	119 978	128 025	135 404
21		121 781	129 537	137 551
22		123 585	131 048	139 697
23		125 389	132 561	141 844
24		127 193	134 073	143 990
25		128 996	135 585	146 137
26		130 800	137 096	148 283
27		132 604	138 608	150 429
28		134 408	140 121	152 576
29			141 633	154 723
30			143 144	156 868
31				159 015
32				161 162
33				163 308



**Échelle salariale au 2024-04-01 soit celle au 2023-04-01 +
rattrapage de 0,5% + aug. générale de 1,5%**

Échelon	Chargé d'enseigne- ment	Adjoint	Agrégé	Titulaire
01	66 049			
02	67 395	77 138		
03	68 741	78 831		
04	70 087	80 756		
05	72 185	84 719		
06	74 282	88 683		
07	75 722	92 647	98 544	
08	77 156	96 615	100 967	
09	78 596	100 577	103 549	
10	80 032	102 660	106 349	
11	80 817	104 742	109 149	
12	81 783	106 825	111 948	118 037
13	82 752	108 909	114 753	120 990
14	83 717	110 990	117 550	124 014
15	84 682	113 071	120 355	126 689
16	85 650	115 027	123 255	129 365
17	87 025	116 866	125 038	131 553
18	88 393	118 706	126 875	133 743
19	89 767	120 546	128 733	135 933
20	91 141	122 387	130 595	138 122
21		124 226	132 137	140 312
22		126 066	133 679	142 501
23		127 906	135 222	144 692
24		129 746	136 765	146 881
25		131 586	138 307	149 071
26		133 426	139 848	151 260
27		135 266	141 391	153 449
28		137 106	142 934	155 639
29			144 476	157 829
30			146 018	160 017
31				162 207
32				164 397
33				166 586



Échelle salariale au 2025-04-01 soit celle au 2024-04-01 + rattrapage de 1,5 % puis aug. générale de 1,5 %

Échelon	Chargé d'enseigne- ment	Adjoint	Agrégé	Titulaire
01	68 045			
02	69 432	79 469		
03	70 819	81 214		
04	72 205	83 197		
05	74 367	87 280		
06	76 527	91 363		
07	78 011	95 447	101 522	
08	79 488	99 535	104 019	
09	80 972	103 617	106 679	
10	82 451	105 763	109 563	
11	83 260	107 908	112 448	
12	84 255	110 054	115 332	121 605
13	85 253	112 201	118 221	124 647
14	86 247	114 345	121 103	127 762
15	87 242	116 489	123 993	130 518
16	88 239	118 504	126 980	133 275
17	89 655	120 398	128 817	135 529
18	91 065	122 294	130 710	137 785
19	92 480	124 190	132 624	140 042
20	93 896	126 086	134 542	142 297
21		127 981	136 131	144 553
22		129 876	137 719	146 808
23		131 772	139 309	149 065
24		133 668	140 899	151 320
25		135 563	142 487	153 577
26		137 459	144 075	155 832
27		139 354	145 665	158 087
28		141 250	147 254	160 343
29			148 843	162 599
30			150 431	164 854
31				167 110
32				169 366
33				171 621



**Échelle salariale au 2025-06-01 soit celle au 2025-04-01 + 1 échelon
aux rangs d'agrégé et titulaire**

Échelon	Chargé d'enseigne- ment	Adjoint	Agrégé	Titulaire
01	68 045			
02	69 432	79 469		
03	70 819	81 214		
04	72 205	83 197		
05	74 367	87 280		
06	76 527	91 363		
07	78 011	95 447	101 522	
08	79 488	99 535	104 019	
09	80 972	103 617	106 679	
10	82 451	105 763	109 563	
11	83 260	107 908	112 448	
12	84 255	110 054	115 332	121 605
13	85 253	112 201	118 221	124 647
14	86 247	114 345	121 103	127 762
15	87 242	116 489	123 993	130 518
16	88 239	118 504	126 980	133 275
17	89 655	120 398	128 817	135 529
18	91 065	122 294	130 710	137 785
19	92 480	124 190	132 624	140 042
20	93 896	126 086	134 542	142 297
21		127 981	136 131	144 553
22		129 876	137 719	146 808
23		131 772	139 309	149 065
24		133 668	140 899	151 320
25		135 563	142 487	153 577
26		137 459	144 075	155 832
27		139 354	145 665	158 087
28		141 250	147 254	160 343
29			148 843	162 599
30			150 431	164 854
31			152 020	167 110
32				169 366
33				171 621
34				173 876



CONCLUSIONS

EN DÉBUT DE CARRIÈRE

- Reconnaissance des années passées dans une autre institution
- Minimum de 2 dégrèvements
- Meilleur soutien au retour des congés de maternité
- Amélioration du congé de conjoint



CONCLUSIONS

POUR LA PROGRESSION DE LA CARRIÈRE

- Amélioration du processus de titularisation
- Amélioration du soutien avec l'intégration de la lettre COVID (20.17 et 26.07 – Soutien à l'enseignement)
- Enseignement à distance dans les us et coutumes
- Travaux sur les cours à ratio
- PLANCHER D'EMPLOI
- GAINS SALARIAUX (20.17, ajouts d'échelons, lissage des échelles et augmentations, rattrapage AIPSA)



PROPOSITION

Il est proposé d'entériner l'entente de principe négociée entre le SPPUS et la direction de l'Université.

