

janvier 2024

LA CHARGE DE TRAVAIL DANS LA CONVENTION COLLECTIVE 2023-2027 : VERS UN NOUVEAU PARADIGME

Seul le texte de la convention collective a valeur légale

La répartition de la charge de travail au sein des unités est une étape importante de la vie académique. Lors de ce processus, l'assemblée de l'unité doit s'assurer que le projet de répartition de la charge de travail préparé par la ou le responsable est **équitable** et que la répartition des ressources disponibles pour l'accomplir l'est aussi. En plus de la notion d'équité, notre convention collective 2023-2027 ajoute que la charge de travail doit être **raisonnable** et indique quelques balises permettant d'évaluer ce nouveau critère. Les charges de travail doivent donc impérativement répondre à ces deux critères (équitable ET raisonnable) qui sont d'égale importance et qui obéissent chacun à leur logique propre.

L'ajout d'un critère de raisonnable de la charge de travail représente un important changement de paradigme qui a pour objectif principal de **réduire la surcharge chronique constatée dans de trop nombreuses unités**. Depuis l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective, cet ajout a néanmoins suscité de nombreuses interrogations de la part de collègues sur l'ensemble du campus. Afin de répondre à ces interrogations, le conseil syndical du SPUL a tenu deux séances plénières, soit une en assemblée (le 17 novembre 2023) et une autre lors d'une rencontre virtuelle (le 29 novembre 2023). Les discussions approfondies menées à ces occasions, auxquelles s'ajoutent des commentaires pertinents reçus par le SPUL par courriel sur le même sujet, reflètent la diversité des réalités vécues dans les différentes unités. Elles ont permis au comité exécutif (CEX) du SPUL de rédiger ce « guide thématique » présentant une synthèse qu'il espère utile.

Ce guide est divisé en trois parties : **la première présente un « outil d'appropriation »** du nouveau critère de raisonnable et propose un calendrier pour lancer les discussions au sein des unités; **la seconde partie est la synthèse des deux séances plénières du conseil syndical** et des commentaires que le SPUL a reçus; **la troisième est un guide d'application**, qui résume les principales clauses de la convention collective encadrant la préparation, l'adoption et les éventuelles contestations, individuelles et collectives, de la charge de travail.

PARTIE I : S'APPROPRIER LA RAISONNABILITÉ DE LA CHARGE DE TRAVAIL POUR RÉDUIRE LA SURCHARGE CHRONIQUE

Un des enjeux structurants des négociations qui ont mené à la signature de notre convention collective au printemps 2023 était d'obtenir un **changement de paradigme quant à l'évaluation des charges de travail**. En effet, le seul critère de l'équité qui prévalait dans les conventions antérieures ne permettait pas d'éviter une surcharge de travail au sein des unités où tous et toutes sont en situation de surcharge de travail, ce qui peut presque faire paraître cette surcharge équitable. De plus, le mécanisme de contestation faisait en sorte que la ou le responsable d'unité avait la possibilité d'imposer à l'ensemble de l'unité la charge de travail en cas de refus définitif de son projet de répartition, limitant de manière inacceptable la marge de manœuvre de trop nombreux(-ses) collègues sur leurs conditions de travail.

Notre nouvelle convention collective introduit deux changements majeurs quant à ces mécanismes : d'une part, l'évaluation de la charge de travail doit prendre en compte

l'équité de la charge, mais aussi sa raisonnable, et, **d'autre part**, en cas de refus définitif de la charge de travail par l'assemblée, la ou le responsable ne peut plus imposer son projet, et c'est au Comité de révision de la charge de travail qu'il appartient désormais de trancher. Par le fait même, cette nouvelle disposition offre à la ou au responsable de l'unité un important levier pour réclamer plus de ressources afin de supporter une partie de la charge si celle-ci s'avère irraisonnable.

À cet égard, le CEX du SPUL souhaite aussi rappeler que **pour que ces changements permettent effectivement d'éviter la surcharge**, il est primordial de garder en tête que le seul objectif du projet de répartition de la charge de travail est que soit assuré l'ensemble des responsabilités de l'unité en ce qui concerne l'enseignement, l'encadrement des étudiants aux cycles supérieurs et le fonctionnement interne. S'il s'avère que ces tâches occupent par elles-mêmes l'entièreté d'un agenda professionnel, il est évident que toutes les sollicitations externes qui sont inhérentes aux fonctions professorales seront réalisées en sus d'un agenda déjà complètement occupé. Autrement dit, si une

professeure ou un professeur doit systématiquement occuper ses soirées et fins de semaine pour corriger les travaux des étudiants gradués, rédiger des articles et les publier, effectuer un travail de réviseur ou d'éditeur pour une revue scientifique ou évaluer une thèse de doctorat (entre autres exemples), alors il faut arriver à la conclusion que la charge de travail qui mène à cette situation n'est pas raisonnable. Ce constat doit par la suite nécessairement permettre de discuter des ressources disponibles pour assurer la charge de travail : la personne responsable de l'unité peut alors devenir une alliée pour réclamer les ressources nécessaires (chargés de cours, soutien administratif, besoin impératif de nouvelles ou nouveaux collègues, etc.) auprès de la faculté ou de l'administration centrale pour les facultés non départementalisées.

Face à ces importants changements, et afin de les utiliser de la manière la plus efficace possible pour qu'ils atteignent réellement leur principal objectif – à savoir éviter les situations de surcharges équitables, chroniques et structurelles –, **le CEX du SPUL incite vivement toutes les unités, mais surtout celles déplorant de telles situations de surcharge, à amorcer rapidement (dès le début de la session d'hiver) une série de discussions en assemblée syndicale afin de déterminer les critères qui serviront à évaluer le caractère raisonnable de la charge de travail (voir en partie II du présent document) et de dresser un bilan des ressources nécessaires pour s'assurer de ce caractère raisonnable (voir en partie III).** Ce processus pouvant demander plusieurs rencontres, une proposition de calendrier permettant de fixer les différentes échéances et les objets de la discussion est présentée en annexe.

PARTIE II : SYNTHÈSE DES SÉANCES PLÉNIÈRES DU CONSEIL SYNDICAL

LA CHARGE DE TRAVAIL EST UN ÉQUILIBRE ENTRE LA TÂCHE COLLECTIVE ET LA TÂCHE INDIVIDUELLE

L'attribution des charges de travail individuelles permet à l'Employeur de s'assurer que l'ensemble des responsabilités collectives qui incombent à une unité pour l'année universitaire à venir soient assurées. Ces responsabilités incluent évidemment les responsabilités collectives que sont les cours, l'encadrement des étudiants inscrits aux cycles supérieurs et la participation aux instances internes assurant la vie académique (comités, commissions, conseils, direction de programme). À cela s'ajoutent les activités de recherche et la participation externe (clause 3.6.03). C'est donc bien l'ensemble des fonctions professorales, telles que définies au chapitre 2.1 de la convention collective, et qui relèvent des professeures et des professeurs (et non de

l'Employeur), qui permettent d'évaluer le caractère équitable et raisonnable de la charge de travail. Autrement dit, et en respectant le principe de liberté académique : il appartient aux professeures et aux professeurs de déterminer le type, le format et la nature des activités qui leur semblent les plus pertinentes pour contribuer à la mission universitaire, étant entendu qu'il y a plusieurs manières de contribuer valablement à cette mission.

L'équilibre entre la charge individuelle et les besoins de l'unité exige que les professeur(e)s d'une unité aient pris le temps de discuter, de façon explicite, de ce à quoi correspondent les responsabilités collectives ainsi que des ressources disponibles pour permettre d'assumer ces responsabilités. À cet égard, il peut être utile d'organiser une assemblée syndicale avant l'assemblée de l'unité de rattachement afin de discuter des critères qui permettront de baliser le caractère raisonnable de la charge collective et des charges individuelles.

LA CHARGE DE TRAVAIL DOIT ÊTRE ASSORTIE DE RESSOURCES SUFFISANTES

Pour juger du caractère raisonnable et équitable de la charge de travail, il est essentiel de tenir compte des différentes ressources dont peuvent bénéficier les professeur(e)s. Les clauses 3.6.08, 3.6.12, 3.6.14 et 3.6.16 de la convention collective établissent les informations qui doivent être fournies à cet effet aux professeur(e)s par le ou la responsable d'unité. Le niveau de soutien administratif ou à l'enseignement doit aussi être considéré dans la détermination de la charge de travail de chaque collègue. Ces informations sont essentielles pour aider les professeur(e)s à établir leur propre charge de travail et à déterminer si la charge globale de l'unité est raisonnable. Il est envisageable que les collègues en arrivent à la conclusion que la charge globale de l'unité est trop imposante compte tenu des ressources disponibles. Un tel constat devrait alors amener les collègues de l'unité à contester la charge collective, ce qui peut s'avérer une excellente manière de manifester clairement leur appui au responsable dans les démarches qu'elle ou il devra mener pour obtenir davantage de ressources.

LA CHARGE DE TRAVAIL RAISONNABLE NE DEVRAIT PAS TOLÉRER DE SURCHARGE

Une des évidences relevées par certain(e)s collègues consiste à définir la charge raisonnable comme étant celle que l'on se sent capable d'accomplir, avec qualité, à raison de 35 à 40 heures de travail par semaine. Certes, il est fréquent que les professeur(e)s consacrent davantage de temps à leurs activités professionnelles, pour une diversité de raisons, mais il faut prendre garde de ne

pas normaliser une telle situation, surtout pas dans la charge de travail adoptée en assemblée. Comme les balises pour déterminer ce qu'est une charge normale de travail (et les exigences qui peuvent conduire à la surcharge, comme les critères de promotion) sont adoptées par les professeures et professeurs eux-mêmes, ceux-ci devraient être guidés par ce principe afin de ne pas avaliser la surcharge trop souvent constatée dans de nombreuses unités.

LA CHARGE DE TRAVAIL : UNE RÉALITÉ FLUCTUANTE SUR LE CAMPUS

Une des caractéristiques essentielles de notre convention collective consiste à permettre une très grande flexibilité dans l'établissement de la charge de travail individuelle. Cette flexibilité permet de s'adapter aux différentes réalités vécues à travers le campus en fonction des spécificités des différentes disciplines et champs d'études, des activités de création, des activités de recherche, etc. Ceci impose donc que l'instance la plus à même d'apprécier le caractère raisonnable et équitable de la charge de travail est celle qui est le plus proche des réalités quotidiennes des professeures et professeurs, à savoir l'assemblée de l'unité de rattachement.

C'est donc à chaque unité qu'il appartient de déterminer les critères d'évaluation d'une tâche raisonnable et équitable. Certaines unités souhaiteront établir un cadre quantitatif des différentes activités d'enseignement, de recherche et de participation des collègues, alors que d'autres préféreront un cadre moins défini, structuré autour de grands principes. Ces différentes possibilités peuvent être tout aussi acceptables les unes que les autres. En outre, il est possible que certaines unités déterminent qu'une charge raisonnable d'enseignement représente trois cours par année, que d'autres unités fixent ce chiffre à quatre, alors qu'ailleurs, la charge sera constituée uniquement de la recherche, de l'encadrement des étudiants gradués et des activités de participation. Ce qui importe, cependant, est que la charge tienne compte de toutes les fonctions professorales et qu'elle ne gomme pas l'une d'entre elles au détriment d'une autre qui serait plus facile à comptabiliser.

Toutefois, il n'apparaît pas recommandable de recourir à une quantification du temps consacré aux différentes activités qui constituent l'ensemble de la tâche de travail. Cette façon de fonctionner ne tient pas compte d'éventuelles différences individuelles dans la réalisation de telle ou telle tâche et octroie un trop grand pouvoir de contrôle à l'employeur. Une telle forme de quantification ouvrirait la voie, par exemple, à ce que l'Employeur exige une reddition de compte ou un contrôle des heures de travail, ce qui est incompatible avec la nature du travail professoral et la liberté académique qu'il implique.

LA CHARGE DE TRAVAIL : UNE RÉALITÉ INDIVIDUELLE FLUCTUANTE

La nouvelle convention collective (clause 3.6.09) indique que la charge de travail peut être allégée par la ou le responsable pour tenir compte de l'encadrement individualisé des étudiant(e)s aux cycles supérieurs et de cours que la ou le professeur(e) aurait à donner pour la première fois ou à redonner sous une formule pédagogique différente.

La clause 3.6.09 indique en outre que la charge de travail peut aussi être allégée pour tenir compte des responsabilités familiales, alors que la clause 6.2.23 indique pour sa part que la ou le responsable porte une attention particulière à l'aménagement de l'horaire des cours attribués à une professeure ou un professeur ayant des enfants de moins de 12 ans ou ayant le statut de proche aidant. L'application équitable de ce principe doit se faire dans le respect de la vie privée des collègues. Dans ce sens, le responsable ne devrait pas exposer à l'ensemble de l'assemblée la nature ou le détail des responsabilités familiales de chacun, mais il doit néanmoins être en mesure de justifier de manière objective la manière dont il en tient compte.

Ces particularités sont susceptibles de faire en sorte que deux collègues puissent avoir une charge de travail très différente, mais qui respectent toutes les deux les critères de raisonnable et d'équité. De la même façon, la répartition de la charge de travail tient compte de l'investissement spécifique des professeur(e)s dans les fonctions d'enseignement, de recherche et de participation; certains peuvent s'investir davantage dans l'enseignement, d'autres dans la recherche ou la participation. Par ailleurs, il est important de considérer que, pour un même élément de la charge de travail – disons, un cours –, deux collègues peuvent consacrer des périodes de temps différentes pour la préparation, les interactions avec les étudiants ou la correction. Ces spécificités de l'engagement professionnel de chaque professeur(e) peuvent aussi faire en sorte que la charge de travail diffère d'un collègue à un autre.

LA RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL N'EST PAS UN MÉCANISME D'ÉVALUATION DE LA PERFORMANCE!

Pour importantes que soient les discussions lors de la présentation du projet de répartition de la charge de travail par la ou le responsable de l'unité, il convient de garder fermement en tête que ce ne doit en aucun cas être l'occasion d'évaluer la performance des collègues. En effet, dans le cadre de notre convention collective, l'évaluation de la performance des professeures et des professeurs est la prérogative de l'Employeur, et elle s'effectue dans des

cadres strictement définis, au moment du dépôt du rapport d'activité, des différentes étapes de promotion ou encore à l'issue d'une année d'étude et de recherche.

LA CHARGE DE TRAVAIL RAISONNABLE REPRÉSENTE LES TÂCHES PRÉVISIBLES DE L'ANNÉE À VENIR

La charge de travail pour l'année à venir ne vise pas à établir tout ce qui sera accompli durant l'année, mais uniquement ce qui est prévisible. La charge de travail adoptée en assemblée doit être flexible et permettre que les différentes activités imprévisibles qui ponctuent le travail d'un(e) professeur(e) puissent s'ajouter à ce qui est prévu sans que le ou la professeur(e) se trouve, par conséquent, en surcharge de travail. La charge de travail est donc nécessairement composée de moins d'activités que le rapport d'activités et, par conséquent, il devient inadéquat d'établir les charges de travail à partir des rapports d'activités de l'année précédente.

LA CHARGE DE TRAVAIL ÉQUITABLE REPOSE SUR L'IMPORTANCE DU TRAVAIL, ET NON SON PRESTIGE

La répartition des charges de travail et l'appréciation de son caractère équitable doivent reposer sur l'importance — en termes de temps et d'énergie personnelle à mobiliser — du travail à accomplir, et non sur le prestige des activités ou sur l'importance de leurs retombées économiques ou de leurs impacts sur les ressources (financières) de l'unité. L'excellence et la rentabilité ne font pas partie des critères qui doivent intervenir dans la répartition de la charge de travail.

Il faut en effet garder à l'esprit le fait que des activités moins visibles peuvent exiger énormément de temps et d'énergie. Ces activités peuvent inclure, par exemple, la production d'un manuel pour les étudiants de 1^{re} année ou l'accompagnement et la supervision d'étudiants qui rencontrent des difficultés dans leur parcours, dont la formation de base comporte des lacunes ou qui répondaient tout juste aux critères d'admission dans leur programme.

LA CHARGE DE TRAVAIL DOIT OFFRIR DES OPPORTUNITÉS ÉQUITABLES

Pour être équitable, la répartition des charges devrait tenir compte du fait que certaines activités ont un effet de levier dans la carrière de chercheuse ou de chercheur (par exemple, gérer des subventions substantielles, diriger des groupes de recherche, encadrer des étudiants des cycles supérieurs boursiers très autonomes ou enseigner dans son champ d'expertise) alors que d'autres activités essentielles

au fonctionnement de l'unité sont, à l'inverse, de nature à entraver les efforts des collègues pour se déployer comme chercheuse ou chercheur (s'acquitter de certaines tâches administratives, faire du transfert de connaissances, se charger de cours obligatoires sans lien avec ses recherches, etc.). Une répartition équitable de la charge de travail devrait tenir compte de ces effets et viser à ce que tous et toutes puissent les mobiliser en temps opportuns afin d'avoir la possibilité de se développer comme chercheuses ou chercheurs.

LE CONSTAT D'UNE CHARGE DE TRAVAIL DÉRAISONNABLE DEVRAIT DONNER LIEU À UN ALLÈGEMENT DE LA TÂCHE OU À L'OCTROI DE RESSOURCES SUPPLÉMENTAIRES

Le constat que la charge d'un collègue ou de l'unité entière est déraisonnable ou inéquitable devrait mener : a) au rejet du projet de répartition de la charge de travail proposé par le ou la responsable d'unité; ou b) à l'octroi de ressources permettant de ramener cette charge à un niveau raisonnable. Un rejet de la charge de travail peut inciter les directions d'unité à réclamer plus de ressources auprès du vice-rectorat aux ressources humaines et aux finances (VRRHF). La direction d'une unité devrait alléger la tâche d'un(e) professeur(e) dont la charge de travail est déraisonnable, en fonction des critères établis par l'assemblée. Cet allègement peut prendre plusieurs formes, dont un dégagement ou l'octroi de ressources de soutien supplémentaires. La notion de charge raisonnable est, d'un point de vue collectif, un puissant levier pour amener l'Employeur à investir dans les ressources professorales.

PARTIE III : GUIDE D'APPLICATION

L'ensemble des clauses encadrant la distribution de la charge de travail se trouve dans le chapitre 3.6 de la convention collective. Un tour des éléments essentiels à la compréhension de ce chapitre sera ici fait, étant entendu que la lecture de ce guide ne dispense pas de prendre connaissance du chapitre 3.6 et ne saurait en aucun cas se substituer aux clauses de la convention collective, qui elles seules ont une valeur légale.

La charge de travail est constituée de l'ensemble des fonctions professorales (clause 3.6.04), telles que décrites au chapitre 2.1 de la convention collective, qui sont essentiellement l'enseignement; la recherche, la création et l'innovation; la participation interne et la participation externe. Les clauses 2.1.03 à 2.1.06 donnent des exemples de ce que représente chacune de ces fonctions, tandis que la clause 2.1.02 indique que « Les fonctions professorales relèvent des professeurs et professeuses », cette dernière

distinction étant essentielle pour comprendre le rôle prépondérant et exclusif de chaque professeure et professeur pour définir les éléments de sa charge de travail qui relèvent du développement de sa carrière académique.

Le projet de répartition de la charge de travail doit être distribué à l'assemblée d'unité par la ou le responsable au moins 7 jours avant la tenue de l'assemblée sur l'adoption du projet (clause 3.6.08). De plus, ce projet doit être soumis par la ou le responsable à l'assemblée au plus tard le 1er mai (3.6.13).

RÔLE DE LA OU DU RESPONSABLE D'UNITÉ LORS DE LA PRÉPARATION DU PROJET DE RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Afin de préparer son projet, le responsable doit consulter chaque professeure et professeur de l'unité afin de lui demander les activités professorales qu'elle ou il prévoit accomplir au cours de l'année universitaire (clause 3.6.08). De plus, elle ou il doit rencontrer ou communiquer par écrit avec chaque professeure et professeur de l'unité afin d'obtenir son avis sur la charge de travail qu'il proposera à l'unité (clause 3.6.10).

La ou le responsable doit obtenir l'accord écrit de la professeure ou du professeur avant de lui attribuer un cours ou une activité pédagogique les fins de semaine ou les jours fériés, en dehors du territoire des villes de Québec et de Lévis, ou avant de lui attribuer un cours ou une activité pédagogique après 18 h 30 (clause 3.6.05).

En préparant son projet de répartition de la charge de travail, la ou le responsable doit tenir compte des éléments suivants (clause 3.6.03) :

- Les cours et les activités pédagogiques sous la responsabilité de l'unité;
- L'encadrement des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs;
- Les activités de recherche;
- Les activités de participation interne, comme la participation aux comités, commissions, conseils, direction de programme;
- Les activités de participation externe.

DOCUMENTS QUE LA OU LE RESPONSABLE DOIT PRÉSENTER EN SUS DU PROJET DE LA RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

En plus du projet de répartition de la charge de travail, la ou le responsable doit présenter les éléments suivants :

- La charge de travail globale de l'unité, répartie de façon équitable et raisonnable entre tous les membres de l'unité;
- Une énumération des ressources (chargées et chargés de cours, auxiliaires d'enseignement, responsables de formation pratique, budget) qui seront mises à la disposition de chacun de ses membres (clause 3.6.08);
- Un document décrivant les responsabilités de l'unité et les ressources humaines et matérielles qui seront disponibles, selon ses prévisions, pendant l'année universitaire suivante;
- Les critères d'attribution et de la répartition prévue des budgets de fonctionnement et d'investissement alloués à l'unité (clause 3.6.14), dans des documents qui doivent comprendre au moins (clause 3.6.12) :
 1. la liste des cours et des sections de cours aux trois cycles avec le nombre d'étudiantes et étudiants dans chaque cas;
 2. le nombre d'étudiantes et étudiants de deuxième et troisième cycles qui sont ou seront dirigés ou codirigés par les membres de l'unité, avec indication des programmes dans lesquels ces étudiantes et étudiants sont ou seront engagés;
 3. la liste des recherches en cours ou projetées, qu'elles soient subventionnées ou non;
 4. la liste des activités de participation interne dans lesquelles les professeures et professeurs sont engagés ou prévoient s'engager;
 5. la liste des activités de participation externe dans lesquelles les professeures et professeurs sont engagés ou prévoient s'engager;
 6. la liste des activités de formation continue dont la responsabilité incombe à l'unité.
- Un bilan annuel indiquant les dépenses encourues aux divers postes budgétaires et l'utilisation des ressources et les responsabilités réellement assumées par l'unité pendant l'année en cours (clause 3.6.15). Ce bilan doit comprendre au moins (clause 3.6.16) :
 1. la liste des professeures et professeurs, des administratrices et administrateurs et des autres membres du personnel enseignant, au sens de l'article 24 des Statuts de l'Université, contribuant aux fonctions professorales;
 2. la liste des membres de l'unité n'assumant pas une pleine charge de travail pour des raisons

prévues à la convention, avec l'indication de la partie de temps consacrée aux responsabilités de l'unité; la liste des recherches en cours ou projetées, qu'elles soient subventionnées ou non;

3. la liste des cours non répartis entre les membres de l'unité avec un plan de répartition de ces cours entre les autres membres du personnel enseignant, au sens de l'article 24 des Statuts de l'Université, et les noms des professeurs responsables pédagogiques de ces cours;
4. l'utilisation des sommes obtenues en guise des compensations versées à l'unité conformément à la clause 3.1.09 et celles obtenues en vertu des libérations syndicales prévues à la clause 7.2.09.

RÔLE DE L'ASSEMBLÉE LORS DE LA PRÉSENTATION DU PROJET DE RÉPARTITION DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Lors de la présentation du projet de répartition de la charge de travail, l'assemblée a la prérogative de se prononcer sur le caractère équitable et raisonnable de la charge de travail (clause 3.6.04). L'assemblée peut proposer des modifications, et la ou le responsable peut les y intégrer (clause 3.6.17). Puis, il revient à l'assemblée de voter l'approbation ou le refus du projet de répartition (clause 3.6.18).

En cas de refus du projet de répartition, la ou le responsable présente un projet modifié de répartition à l'assemblée dans les 15 jours qui suivent. Cette personne doit alors de nouveau rencontrer ou communiquer par écrit avec chaque professeure et professeur de l'unité afin d'obtenir son avis si le nouveau projet de répartition modifie sa charge de travail. L'assemblée se réunit de nouveau, peut proposer des modifications, puis vote l'approbation ou le refus du nouveau projet de répartition (clause 3.6.19).

REFUS DÉFINITIF DU PROJET DE RÉPARTITION ET CONTESTATION INDIVIDUELLE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

En cas de refus définitif, l'assemblée consigne ses motifs au procès-verbal, lequel est transmis le plus tôt possible à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui l'achemine dès réception au Syndicat et au Comité de révision de la charge de travail. Dans ce cas, l'assemblée élit parmi ses membres une ou un porte-parole pour présenter au Comité de révision de la charge de travail les motifs sous-jacents au refus définitif (clause 3.6.20).

En plus de la contestation du projet de répartition de la charge de travail par l'assemblée, une professeure ou un professeur peut contester individuellement sa charge de

travail en faisant valoir son caractère inéquitable ou déraisonnable. Elle ou il aura le fardeau de la preuve et doit indiquer dans sa contestation la charge de travail qu'elle ou il estime équitable ou raisonnable. Cette contestation doit être formulée par écrit dans les 10 jours de l'approbation du projet de répartition de la charge de travail et elle est adressée à la vice-rectrice ou au vice-recteur, qui en transmet une copie au Comité de révision de la charge de travail, à la ou au responsable de l'unité et au Syndicat (clause 3.6.29).

Dans tous les cas de figure, c'est au Comité de révision de la charge de travail qu'il appartient d'évaluer la pertinence de ces contestations et de trancher. Le fonctionnement de ce comité est décrit plus en détail dans les clauses 3.6.28 à 3.6.55 de la convention collective. Comme pour de nombreux autres événements, une telle contestation, individuelle ou collective, peut ouvrir de nombreuses questions et présenter un côté potentiellement anxiogène. Si vous devez en arriver à une telle contestation, nous vous conseillons vivement de contacter le comité d'application de la convention collective du SPUL afin de recevoir un accompagnement personnalisé. Vous pouvez communiquer avec les membres du comité par courriel, à cacc@spul.ca.

Calendrier suggéré d'élaboration de la charge de travail 2024-2025

Préparation des charges de travail

Janvier

Discussions sur la charge collective et éventuelle définition d'une charge étalon (considérée comme la **charge minimale individuelle**). Discussions n'impliquant pas la ou le responsable de l'unité.

Documents nécessaires pour tenir cette rencontre :

- Liste des cours à donner selon les programmes;
- Liste des étudiant(e)s/nombre d'étudiant(e)s à encadrer;
- Liste des comités sur lesquels siéger;
- Liste des ressources en fonction des types de responsabilités.

Février

Discussions/négociations sur la charge individuelle avec la ou le responsable.

Éléments à prendre en considération :

- Enseignement et type de cours;
- Ressources pour soutenir la tâche;
- Situations particulières :
 - promotion et critères, le cas échéant;
 - situation familiale;
 - responsabilité importante de recherche;
 - nouveaux cours ou cours en révision;
 - ...

Mars

Élaboration de la charge de travail de l'unité par la ou le responsable.

Avril

Présentation de la charge de travail par la ou le responsable (7 jours avant la tenue de l'assemblée sur l'adoption du projet, lequel doit être approuvé avant le 1^{er} mai).

Adoption ou rejet de la charge de travail individuelle et collective