



Cahier des demandes 2024

Syndicat des responsables de formation pratique et des
chargés d'enseignement en médecine de l'Université Laval

SRFPUL (CSQ)

Pour le renouvellement des conventions collectives

21 mai 2024

PRÉAMBULE

Ce document présente les objectifs poursuivis par le Syndicat des responsables de formation pratique de l'Université Laval (SRFPUL) pour le renouvellement des conventions collectives des responsables de formation pratique et des chargés d'enseignement en médecine. Ces objectifs structurent la proposition du SRFPUL dans la rédaction des articles qui seront déposés et compléteront ce cahier des charges en annexe. Ces objectifs visent ultimement à assurer une formation pratique de qualité tout en offrant aux RFP et CEM des conditions de travail et d'exercice de la formation pratique-favorisant l'attractivité de l'expertise de qualité nécessaire, la rétention, en pleine collaboration avec l'ensemble de la communauté universitaire.

Ces objectifs se déclinent en quatre (4) grands axes :

Axe 1 – Précarité et vulnérabilité des membres

Axe 2 – Enjeux monétaires

Axe 3 – Charge de travail et processus d'assignation

Axe 4 – Vie syndicale et transparence

Axe 1 – Précarité et vulnérabilité des membres

Objectif 1.1 : Préserver les activités de formation pratique pour le RFP-CEM

Le titre d'engagement de responsable de formation pratique (RFP), créé à la fin des années 1980 par le Conseil universitaire sous recommandation du Syndicat des professeurs de l'Université Laval (SPUL) et enchâssé dans les Statuts de l'Université, témoignant ainsi de la reconnaissance de l'importance d'un encadrement spécial pour la formation pratique universitaire.

Cet encadrement spécial est lié à l'orchestration d'une multitude d'activités pédagogiques au sein desquelles les étudiants développent diverses habiletés pratiques contributives au développement de compétences et ce, selon le cadre fixé par un programme déterminé. L'ensemble de ces compétences sont nécessaires pour la mise en œuvre d'une pratique professionnelle conformément aux exigences des ordres professionnels qui régissent la pratique professionnelle de divers champs d'expertise afin d'offrir, à la population, un service professionnel de qualité.

Pour ce faire, l'enseignement de la formation pratique ne peut être accompli que par des professionnels ayant eux-mêmes développés les compétences cliniques spécifiques à son champ d'expertise et possédant une connaissance étroite du continuum de développement des compétences pour la formation des étudiants. Par conséquent, les activités de formation pratique et leur développement doivent être exclusives et réservées aux CEM et RFP. Par le fait même, ils doivent faire partie intégrante des équipes enseignantes des divers programmes professionnalisants et doivent avoir une dénomination adéquate pour éviter toute confusion.

DEMANDES

- 1.1.1 Rétablir le titre de responsable de formation pratique pour toutes et tous les chargé.es d'enseignement en médecine ;
- 1.1.2 Établir et maintenir un plancher d'emploi pour les RFP-CEM en adéquation avec le plan de déploiement des effectifs qui considère l'exclusivité des tâches pour les RFP-CEM ;
- 1.1.3 Être consulté lors de l'élaboration ou lors de la mise à jour du plan de déploiement des effectifs d'enseignement pour la formation pratique. Pour la mise à jour, cela doit se faire en conformité avec la période de révision établie, c'est-à-dire, au moins à tous les 4 ans ;
- 1.1.4 Assigner à un RFP-CEM toutes les activités de formation pratique devenues vacantes (départ, retraite, invalidité, remplacement, etc.) ;
- 1.1.5 Réintroduire la clause d'embauche dans la convention des RFP.

Objectif 1.2 : Mobiliser les ressources en place dans les Unités avant de recourir à l'embauche de ressources externes

Les RFP-CEM déjà en place dans les différentes Unités sont des professionnels de la formation pratique qui disposent de compétences polyvalentes, disciplinaires et multidisciplinaires variées et qui, connaissent bien le continuum de formation pour le développement des compétences liées à la pratique professionnelle dans un programme déterminé. Le recours systématique actuel à des affichages à l'externe ne favorise pas la consolidation des ressources au sein des Unités, et par le fait même, peut contraindre la qualité de la formation pratique. Dans le contexte d'indisponibilité d'un membre RFP-CEM ou d'un besoin nouveau lié à une restructuration, il est important, de mettre en place un processus d'engagement pour consolider les ressources déjà en place.

DEMANDES

- 1.2.1 Dès que possible, informer les RFP-CEM des tâches disponibles afin qu'ils puissent manifester leur intérêt pour ces dernières ;
- 1.2.2 Rehausser le régime d'emploi des RFP-CEM en place à l'interne pour tout besoin avant d'avoir recours à l'affichage à l'externe ;
- 1.2.3 Reconnaître l'ancienneté comme critère dans l'ordre d'attribution/proposition de tâches devenues vacantes ou de nouveaux besoins.

Objectif 1.3 : Assurer la pérennité des emplois de RFP et CEM

La pérennité de la formation pratique est déjà reconnue et associée aux RFP et CEM considérant le plan de déploiement des ressources humaines approuvés par les diverses instances de l'Université Laval. Dans ce contexte, il est nécessaire que les conditions d'emploi soient cohérentes.

DEMANDES

- 1.3.1 Rendre les emplois permanent ou contrat glissant de 7 ans ;
- 1.3.2 Harmoniser la date d'anniversaire des contrats de l'ensemble des RFP-CEM au 1^{er} juin ;
- 1.3.3 Fusionner les charges de travail pour les membres à contrats multiples dans un seul et même contrat à la date anniversaire du 1^{er} juin ;
- 1.3.4 Réintégrer la clause d'embauche dans la convention des RFP.

Objectif 1.4 : Assurer un processus participatif d'embauche, d'accueil et d'intégration des nouveaux RFP-CEM

L'intégration à l'emploi et l'accueil de nouveaux RFP-CEM se fait actuellement sans implication du SRFPUL. Cet état de fait, engendre, pour certains RFP-CEM, des obstacles à l'intégration dans la fonction, à la réussite de la probation et à la rétention. Pour cela, il est important d'accompagner les nouveaux collègues par un processus participatif d'accompagnement en collégialité avec l'Employeur.

DEMANDES

- 1.4.1 Engager les nouveaux RFP-CEM au 1^{er} juin ou une session préalable à ses tâches d'enseignements, pour permettre une appropriation adéquate des tâches et une préparation suffisante ;
- 1.4.2 Informer le SRFPUL de toute offre d'engagement d'un RFP-CEM de manière à clarifier les conditions d'emploi ;
- 1.4.3 Allouer suffisamment de temps dans la charge de travail des nouveaux RFP-CEM pour les formations liées aux fonctions (pédagogie, évaluation, site ENA, enjeux de l'IA, ressources au sein du programme, ressources Campus, etc.) et celles considérées obligatoires pour l'Employeur ;
- 1.4.4 Élaborer une tâche initiale afin de tenir compte de l'appropriation de son rôle dans le contexte de probation et pour s'assurer que cette tâche est réaliste pour le régime d'emploi ;
- 1.4.5 Assurer un parrainage avec un autre RFP-CEM du même programme et reconnaître, dans la charge de travail du parrain, du temps d'implication et d'accompagnement envers le nouveau RFP-CEM ;
- 1.4.6 Prévoir une période de préparation suffisante et le support assorti pour un contrat de remplacement d'un RFP-CEM.

Objectif 1.5 : Soutenir les RFP-CEM en matière de santé et de sécurité au travail

En matière de santé et de sécurité au travail, les RFP-CEM vivent des situations diverses qui les exposent à des risques pouvant affecter leur bien-être. Le SRFPUL doit jouer un rôle proactif dans la prévention et dans l'accompagnement de RFP-CEM qui vivent des situations problématiques afin de respecter son obligation de représentation.

DEMANDES

- 1.5.1 Convenir des procédures afin de respecter par concertation les réglementations et lois visant à assurer la santé, le bien-être et la sécurité des RFP-CEM ;
- 1.5.2 Informer le SRFPUL dès l'annonce d'une situation d'invalidité d'un de ses membres ;
- 1.5.3 Aviser le SRFPUL dès l'annonce d'un retour progressif d'un RFP-CEM à la suite d'un arrêt de travail ou d'invalidité ;
- 1.5.4 Que le SRFPUL soit représenté à tout comité institutionnel en matière de santé et sécurité du travail qui regroupe les différentes associations et personnes représentant du personnel de l'Université Laval.

Axe 2 – Enjeux monétaires

Objectif 2.1 : Retraite graduelle

La concordance historique des conditions de prise de retraite des RFP-CEM avec celles des professeurs est un fait incontestable. Les RFP-CEM participent au Régime de retraite des professeur.es (RRPPUL) depuis la création des RFP. De manière à appliquer cette concordance et à favoriser l'attraction des professionnels en enseignement de la formation pratique, il est capital et en toute concordance que les conditions de retraite graduelle des professeurs soient transférées aux RFP-CEM. Cette concordance se base sur les faits suivants :

1. Depuis la toute première convention des RFP de 2006, les dispositions des primes à la retraite en vigueur étaient identiques aux professeurs ;
2. Lors de l'avènement de la défalcation du régime de retraite des professeurs (RRPPUL) en 2010, les primes des RFP-CEM ainsi que les échelles salariales ont été défalquées en concordance avec la convention du SPUL par lettre d'entente, renouvelée en 2014 et abrogée en 2016 lorsque la défalcation a pris fin ;
3. Lors de la transformation des primes en contrat d'engagement de 4 à 8 mois suivant la prise de retraite dans la convention du SPUL en 2018, ces conditions ont été appliquées aux conventions des RFP-CEM.

Il est donc attendu que les dispositions de retraite graduelle soient intégrées aux conventions des RFP-CEM en cohérence avec cette concordance historique des RFP-CEM avec les dispositions des professeurs.

DEMANDE

2.1.1 Disposer des conditions de retraite graduelle en concordance avec le SPUL.

Objectif 2.2 : Bonification du congé annuel et majorations de traitement lors de congés

De manière à reconnaître la contribution à long terme des RFP-CEM en enseignement de la formation pratique, il est important de bonifier le congé annuel proportionnellement à l'ancienneté. De plus, la complexité de la réalité de fonctions des membres relativement à la conciliation travail-famille doit permettre aux RFP-CEM de moduler leur horaire de travail par l'accès à des congés pour agir à titre de pair-aidants et autres besoins de conciliation travail-famille.

DEMANDES

- 2.2.1 Majorer le nombre de jours de congé annuel en fonction de l'ancienneté ;
- 2.2.2 Reconnaître deux journées de travail pour chaque journée de travail réalisé lors d'un congé férié ;
- 2.2.3 Réduire le nombre d'heures de travail en période estivale avec plein traitement jusqu'à un maximum de 30 jours.

Objectif 2.3 : Mise en place de congés pour motif personnel

La conciliation travail-famille demeure une réalité sociétale dont nous devons tenir compte. De surcroît, de nombreux RFP-CEM présentent un régime d'emploi à temps partiel pour lesquels la conciliation représente un réel défi afin de répondre aux exigences de leurs différents employeurs. Il est important de moduler la tâche des RFP-CEM afin d'offrir des congés pour motif personnel sans perte de traitement pour leur permettre de consacrer leur temps selon les besoins ponctuels à la réalisation de cette conciliation et offrir des possibilités bonifiées en appui aux défis de cette conciliation à trois facettes.

DEMANDES

- 2.3.1 Moduler la tâche pour disposer de 9 journées de congés personnels par année sans perte de traitement pour les maladies, la conciliation travail-famille ou autre ;
- 2.3.2 Avoir accès à un congé en tant que pair-aidant pour assister un proche ou autre congé prévu par la loi sans perte de traitement.

Objectif 2.4 : Augmentation salariale en réponse à l'inflation et à l'augmentation du coût de la vie

De manière à assurer une attractivité compétitive avec le marché du travail et particulièrement avec le réseau de la santé pour les RFP-CEM œuvrant à régime partagé et de manière à assurer la rétention des RFP-CEM à régime complet, il est important que le traitement salarial lié au régime d'emploi soit non seulement compétitif, mais qu'il encourage l'engagement professionnel à long terme dans l'enseignement de la formation pratique et au développement de la pédagogie de la formation pratique.

Avec l'avènement de la pandémie de COVID-19 qui a généré des effets inflationnistes importants sur les coûts de la vie, les RFP-CEM doivent avoir un traitement salarial conséquent.

DEMANDES

- 2.4.1 Obtenir les mêmes gains monétaires et dispositions que le SCCUL (échelles salariales, forfaitaires, primes, ajustements), et ce aux mêmes conditions et pour les mêmes périodes ;
- 2.4.2 Obtenir les gains monétaires équivalents à la fonction publique ;
- 2.4.3 Si l'IPC est supérieur aux deux points précédents, l'IPC est demandé ;
- 2.4.4 Inclure le droit aux mêmes dépenses que celles octroyées aux professeurs pour le fonds de soutien aux activités de développement professionnel.

Objectif 2.5 : Primes, calcul et avancement d'échelons

Afin d'être attractif et maintenir les ressources à l'emploi de l'Université Laval, il est important de reconnaître le service à long terme, de soutenir l'avancement des compétences et le perfectionnement pour bonifier l'apport des RFP-CEM dans la réalisation de la charge de travail.

DEMANDES

- 2.5.1 Accorder l'avancement accéléré d'échelon dans les cas d'études pertinentes à son domaine ;
- 2.5.2 Que les primes de marché soient considérées comme faisant partie du salaire au fin du régime de retraite et du régime d'assurances collectives.

Objectif 2.6 : Congés rémunérés de perfectionnement

Le perfectionnement est l'occasion privilégiée pour les RFP-CEM de poursuivre leur développement professionnel et leur perfectionnement dans les disciplines où ils œuvrent et pour lesquelles leurs charges de travail se composent. Les RFP-CEM, et particulièrement ceux et celles à régime complet doivent avoir accès à des congés rémunérés de perfectionnement pour permettre le développement de compétences et l'acquisition de connaissances dans leurs champs de pratique respectifs.

DEMANDES

- 2.6.1 Obtenir des congés de perfectionnement rémunérés à temps partiel ou complet pour réaliser des projets d'étude ou de perfectionnement ;
- 2.6.2 Être rémunéré pour un minimum de 70 heures par année pour les activités de formation continue ;
- 2.6.3 Assurer le remplacement du membre par un RFP-CEM pour toutes les activités de formation continue ;
- 2.6.4 Anticiper ou ajuster les tâches en tenant compte des heures obligatoires de formation requises par les ordres professionnels.

Axe 3 – Charge de travail et processus d'assignation

Objectif 3.1 : Pleine reconnaissance de la complexité de la charge de travail

L'évolution des programmes de formation vers des approches par programme ou par compétences engendre une plus grande complexité dans la réalisation de la charge de travail étant donné, entre autres, la multitude de collaboration transversale et multidisciplinaire nécessaires pour les activités pédagogiques axée sur la formation pratique pour lesquelles les RFP-CEM exercent des responsabilités en tant que responsable, co-responsable ou collaborateur aux activités de formation. L'application de principes de planification de la charge de travail basé sur un ratio uniforme d'heures d'enseignement et d'heures de travail, le manque de planification macro et le manque de reconnaissance des tâches invisibles ne reconnaît pas cette complexité et engendre, entre autres, des facteurs psychosociaux. La pleine reconnaissance de la complexité des tâches est essentielle pour assurer aux RFP-CEM une tâche conforme à la réalité du quotidien tout en respectant le cadre relatif à la prestation annuelle et par session.

DEMANDES

- 3.1.1 Reconnaître pleinement la complexité de la charge de travail pour chaque volet de la charge de travail ;
- 3.1.2 Permettre et reconnaître la contribution des RFP-CEM à des projets de recherche ;
- 3.1.3 Rendre incontournable et cristalliser les critères de l'annexe F pour établir et évaluer la charge de travail ;
- 3.1.4 Fournir aux RFP-CEM de l'aide pédagogique sous la forme d'auxiliaires d'enseignement en conformité avec la norme de l'Université Laval ainsi que le support administratif en conformité avec les ententes prises avec le SPUL ;
- 3.1.5 Reconnaître une portion de tâches associées aux tâches invisibles/fantômes, aux imprévus, à l'administration générale et à la bureaucratie ;
- 3.1.6 Reconnaître une portion de tâches associées à la formation continue et au perfectionnement du RFP-CEM et s'assurer que le RFP-CEM a la disponibilité nécessaire pour réaliser ses activités de formation continue obligatoires ;
- 3.1.7 Le CEM-RFP ne doit pas enseigner plus de deux (2) trimestres consécutifs à l'exception d'une demande du membre à l'effet contraire.

Objectif 3.2 : Processus collégial et transparent pour élaborer la charge de travail

L'esprit ainsi que les articles de la convention actuelle prévoient que le processus d'établissement de la charge de travail des RFP-CEM suit un processus amorcé par le dépôt d'un projet de charge de travail. Sur la base de ce projet s'enclenche normalement un processus de consultation avec la direction de l'Unité pour convenir d'une charge de travail qui doit être inclus à titre informatif au projet de répartition des tâches des professeurs de l'Unité à laquelle le RFP-CEM est rattaché.

DEMANDES

- 3.2.1 Au sein d'une Unité, si l'Employeur maintient l'usage d'un outil de calcul de la charge de travail des RFP-CEM, un comité paritaire doit être formé pour s'assurer que l'outil permette une pleine reconnaissance de la complexité de la charge de travail et soit suffisamment transparent pour permettre au membre de prendre une décision éclairée ;
- 3.2.2 Assurer que les tâches des RFP-CEM soient déposées à l'assemblée de l'Unité concernée en même temps que le projet de répartition des charges de travail des professeurs ;
- 3.2.3 Assurer que la rencontre de consultation pour établir la charge de travail du RFP-CEM se réalise avec son supérieur immédiat, en l'occurrence la personne responsable de la direction du département, de l'École ou de la Faculté si cette dernière n'est pas départementalisée ;
- 3.2.4 Lors de l'établissement de la charge de travail, tenir compte de la complexité du double-emploi pour faire en sorte que la charge de travail n'empiète pas sur la prestation à offrir dans l'autre emploi ;
- 3.2.5 Lors de la préparation du projet des tâches annuelles, informer au préalable les RFP-CEM des tâches rendues disponibles à la suite d'une réorganisation d'activités de formation, d'une démission, d'un congé, d'un départ à la retraite ou autre circonstance similaire d'un RFP-CEM.

Axe 4 – Vie syndicale et transparence

Objectif 4.1 : Assurer la pleine représentation syndicale

Le modèle actuel d'octroi et d'exercice des libérations syndicales se montre désuet et ne permettant pas une représentation adéquate. Les mécanismes actuels posent des obstacles à l'implication syndicale ainsi qu'à la représentation. Pour cela, la convention doit être modifiée en profondeur pour permettre aux personnes représentantes des RFP-CEM et leurs membres de bénéficier d'une pleine vie syndicale.

DEMANDES

- 4.1.1 Révision du modèle de libération syndicale pour permettre la pleine libération des membres impliqués ;
- 4.1.2 Ajouter, au nombre d'heures annuelles, l'équivalent d'une libération à temps plein ;
- 4.1.3 Libérations à la pleine charge de l'Employeur en sus des libérations syndicales annuelles lors des rencontres :
 - 1. Du Comité des relations de travail ;
 - 2. D'instances facultaires et institutionnelles ;
 - 3. De préparation, de négociation et de conciliation pour tout le processus de renouvellement de conventions collectives ;
 - 4. De santé et sécurité au travail ;
 - 5. D'arbitrage, de médiation ou toute autre rencontre de procédure légale ;
 - 6. Lors de toutes activités ad hoc constituées par le SRFPUL.
- 4.1.4 Une pleine libération associée à des tâches clairement définies dans la charge de travail ;
- 4.1.5 Libérations ponctuelles en tout temps dans un délai raisonnable lors de tâches n'étant pas du volet d'enseignement ;
- 4.1.6 Remboursement, pour toutes libérations excédentaires, calculé uniquement sur le taux horaire.

4.2 Assurer la transparence dans la transmission de l'information

De manière que l'information nécessaire aux opérations de représentation des RFP-CEM soit rapidement utilisée par leurs représentants, il est vital que l'information soit transmise directement au SRFPUL dans les meilleurs délais. Le mode actuel de transmission et sa présentation contraignent significativement notre capacité de représentation considérant les efforts à investir pour le traitement de l'information et, de ce fait, peut contrevenir au droit d'association.

DEMANDE

- 4.2.1 Transmettre directement au SRFPUL l'ensembles des documents en référence liés à l'application des conventions collectives (politiques diverses, avis, communiqués, autres) aux représentants des RFP-CEM.

Objectif 4.3 : Assurer la diligence dans la prévention et le règlement des litiges

La procédure de règlement de grief prévue à la convention doit être modifiée de manière à favoriser l'efficacité du processus et limiter les délais de traitement. La réduction des délais dans la procédure de règlement des griefs est nécessaire.

DEMANDES

- 4.3.1 Rendre les rencontres de CRT plus efficaces ;
4.3.2 Simplifier la procédure de grief et d'arbitrage.