

SPUQ NÉGO

SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Volume 4, Numéro 1, 21 janvier 2013

Renouvellement des conventions collectives MISE EN CONTEXTE ET GRANDS ENJEUX

Les conventions collectives actuelles des professeures, professeurs et des maîtres de langue viendront à échéance le 31 mai 2013. Elles continueront cependant de s'appliquer jusqu'à ce que de nouvelles conventions collectives entrent en vigueur au terme des négociations à venir entre le SPUQ et la direction de l'UQAM.

Un projet collectif

Chacune des deux conventions collectives constitue un instrument capital dont nous sommes dotés au fil des ans pour protéger la liberté universitaire, assurer l'exercice de la collégialité et garantir la qualité des conditions de travail qui s'y rattachent.

Onze conventions collectives ont été signées entre le SPUQ et la direction de l'UQAM depuis la conclusion de la première convention collective des professeures, professeurs, le 29 octobre 1971, jusqu'à celle de la dernière convention collective en avril 2009. À cette date, les parties ont également convenu d'une troisième convention collective pour les maîtres de langues, depuis que le SPUQ a été accrédité pour les représenter en avril 1998.

Les deux conventions collectives ont certains points en commun et les débats sur ces points concernent donc l'ensemble des professeures, professeurs et des maîtres de langue. Toutefois, plusieurs aspects, particulièrement en ce qui concerne la tâche, sont spécifiques à l'un et l'autre groupe; c'est pourquoi nos statuts prévoient que les membres de chaque unité de négociation « *sont seuls habilités à se prononcer sur les questions relatives à (leur) convention collective* ».

Sous la responsabilité du Comité exécutif, la préparation des projets de conventions collectives est une opération qui implique le concours et la participation active du plus grand nombre possible de collègues jusqu'à l'adoption du projet final par l'assemblée générale de chacun des groupes.

La préparation des négociations

Les premières étapes de l'élaboration des projets de conventions collectives ont débuté pendant la session d'automne 2012 par des consultations et la création de comités d'étude.

CONSEIL SYNDICAL

24 janvier
12 h 30, salle A-2860

Présentation
des enjeux
liés au renouvellement
des conventions
collectives



D'une part, le Comité exécutif a invité les déléguées, délégués syndicaux, les directions de département ainsi que les directions de programme(s) dans une série de rencontres afin d'échanger sur différents aspects qui touchent à la tâche et à l'organisation de la vie académique : collégialité et autonomie des unités de base (départements et programmes); procédures d'évaluation des professeures, professeurs et des maîtres de langue; évaluation des programmes; évaluation des enseignements. En parallèle, des membres du Comité exécutif ont rencontré les assemblées départementales qui les ont sollicités pour discuter de questions relatives au renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs; une rencontre s'est aussi tenue avec l'assemblée des maîtres de langue concernant le renouvellement de leur convention collective.

D'autre part, le Comité exécutif a mis sur pied trois comités d'étude, pilotés de manière autonome par des professeures, professeurs, dans le but de mener des discussions et des consultations élargies sur l'amélioration de la conciliation du travail et de la vie familiale et personnelle (Martine Delvaux et Elsa Galerand, responsables), sur l'impact des environnements numériques d'apprentissage sur la tâche professorale (Frédéric Fournier, responsable) et sur les mandats des membres professoraux qui siègent sur les différentes instances académiques de l'UQAM (Paul Bélanger, responsable).

De plus, le Comité exécutif a commencé à colliger différentes informations et à dégager un état des lieux concernant certains dossiers, tels l'état des postes et les échelles salariales, notamment en comparant avec la situation qui prévaut dans d'autres universités. Il a aussi porté un regard rétrospectif sur l'application des conventions collectives au quotidien, afin d'identifier des situations problématiques, et il s'est penché sur des dossiers qui ont provoqué des conflits majeurs avec la direction sous le rectorat de Claude Corbo.

Ainsi, depuis septembre dernier, une collecte de données et une première analyse de la situation actuelle se sont amorcées. Au cours de la session d'hiver, le Comité exécutif compte poursuivre les rencontres avec les assemblées départementales qui souhaitent discuter des enjeux du renouvellement de la convention collective; les discussions en assemblée, dont les résultats peuvent être répercutés en Conseil syndical par les déléguées, délégués départementaux, sont essentielles pour dégager les orientations en vue de la rédaction d'un projet précis de convention collective des professeures, professeurs qui sera soumis dans nos instances (Conseil exécutif, Conseil syndical, Assemblée générale). Un processus similaire se poursuivra avec l'assemblée des maîtres de langue jusqu'à l'adoption de leur projet de convention collective par l'Assemblée générale des maîtres de langue.

La session d'hiver nous permet également d'entrer dans une nouvelle phase de préparation dans le cadre des réunions du Conseil syndical pour débattre d'enjeux particuliers, dont les tenants et aboutissants s'avèrent complexes, mais qu'il faut examiner pour dégager des orientations et des dispositions à inscrire dans les conventions collectives. Deux de ces enjeux

pourront avoir des répercussions dans les deux conventions collectives : la conciliation du travail et de la vie familiale et personnelle; le développement de l'enseignement en ligne. Un autre enjeu concerne plus spécifiquement la convention des professeures, professeurs puisqu'il a trait à l'articulation entre le plan de travail annuel, l'octroi de la permanence, l'évaluation statutaire et la promotion.

Rappel d'une lutte historique

Celles et ceux d'entre nous qui ont mené la grève du SPUQ à l'hiver 2009 se rappelleront que la négociation de la convention 2009-2013 pour les professeures, professeurs s'est étirée sur deux ans entre mai 2007 et avril 2009, dans le climat morose créé par la dérive immobilière qui avait fragilisé l'UQAM. Et ce climat a bien sûr aussi marqué la négociation de la convention collective des maîtres de langue, arrivée à échéance en 2008. Alors que la direction de l'UQAM était pour ainsi dire mise en tutelle par les firmes comptables externes et peinait à établir un plan de redressement financier répondant aux exigences irréalistes du gouvernement de Jean Charest, le SPUQ a défendu, contre vents et marées, un plan de relance qui misait, entre autres, sur :

- le rehaussement du plancher d'emploi par la création de postes réguliers et l'embauche de 300 nouvelles professeures, nouveaux professeurs;
- l'adoption de mesures progressistes de conciliation travail-famille pour favoriser l'intégration des nouvelles professeures, nouveaux professeurs;
- le renforcement du pouvoir individuel des membres du corps professoral dans leur travail quotidien;
- une réorientation de l'évaluation des professeures, professeurs pour qu'elle devienne un moyen de favoriser une évolution positive de la carrière professorale à l'université;
- un rattrapage salarial.

Dans une conjoncture a priori défavorable, le corps professoral a dû recourir à la grève pour que ses demandes soient prises en compte par la ministre de l'Éducation de l'époque. Puis, au terme d'un arrêt de travail de sept semaines, le SPUQ obtenait le financement gouvernemental de 145 nouveaux postes et un rattrapage salarial de 11 % étalé sur quatre ans, tout en conservant l'augmentation des salaires prévue par la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic.

Un enjeu controversé, celui du retrait des doyennes, doyens de l'unité de négociation du SPUQ, s'est soldé par la création d'un Comité d'étude sur le statut des doyennes, doyens de faculté qui était chargé d'aborder la question de leurs rôles, responsabilités, pouvoirs et modalités de nomination. Conformément à l'entente de principe pour le renouvellement de la convention collective, ce Comité, après avoir considéré différents principes (retrait du poste de doyenne, doyen de l'unité syndicale, collégialité, gestion participative, autonomie des unités académiques), avait à soumettre un « rapport aux parties », qui devaient par la suite « en arriver à une entente à consigner dans la convention collective ». Jusqu'à la conclusion



de cette entente, les parties avaient aussi convenu que « *les dispositions actuelles de la convention collective SPUQ-UQAM relatives au statut des doyennes, doyens et aux autres questions apparentées (seraient) maintenues telles quelles* ».

On connaît la suite de l'histoire. Anticipant sans doute que les conclusions du rapport ne correspondraient pas à ses attentes, axées exclusivement sur le retrait des doyennes, doyens de l'unité de négociation, et sachant que l'Assemblée générale du SPUQ aurait de toute façon à se prononcer sur ces conclusions, la direction de l'UQAM a mis fin abruptement aux travaux du comité d'études et a choisi de recourir aux tribunaux, après avoir unilatéralement modifié les responsabilités des doyennes, doyens notamment en matière de gestion du personnel, de manière à en faire des représentants de la direction dans chacune des facultés. Bien que confronté aux recours juridiques, le SPUQ a choisi la voie démocratique et a tenu dans ses instances un vaste débat sur la question, qui a conduit l'Assemblée générale à opter très massivement, à 89,2 %, pour le maintien des doyennes, doyens dans l'unité de négociation du syndicat.

Enjeux du renouvellement de la convention collective des professeurs, professeurs

Le renouvellement de la convention collective s'inscrit dans la suite des négociations précédentes, particulièrement lors de la dernière ronde où des modifications et des améliorations substantielles ont été apportées à notre contrat de travail. À cet effet, le processus actuel en vue du renouvellement de la convention collective constitue une opération de consolidation des acquis, notamment afin de poursuivre l'accroissement du corps professoral et de maintenir des conditions de travail, entre autres salariales, comparables à celles des autres établissements universitaires.

Des mesures doivent également être envisagées pour faciliter davantage l'insertion dans la carrière professorale et soutenir adéquatement par la suite son développement dans les diverses composantes de la tâche. Cela passe, entre autres, d'une part, par une attention accrue à la conciliation du travail et de la vie familiale et personnelle, et, d'autre part, par le renforcement du pouvoir individuel des professeures, professeurs dans la conduite de leur travail au quotidien. Cela doit se faire en articulation avec les pouvoirs et le rôle de l'assemblée départementale en matière de gestion de la carrière professorale et de répartition équitable des tâches, dimensions qu'il convient, dans un contexte de renouvellement accéléré du corps professoral, de se réapproprier et, si nécessaire, de mieux baliser pour en garantir l'exercice optimal.

Il conviendra sans doute d'être attentif à des phénomènes qui, sans être nouveaux, prennent de l'ampleur dans le monde universitaire, comme l'enseignement en ligne et le recours aux environnements numériques d'apprentissage ou la recherche en partenariat, qui sont susceptibles d'avoir un impact sur la tâche professorale et les conditions de son exercice, notamment sur les plans de la liberté universitaire et de la

protection de la propriété intellectuelle. Il faudra examiner l'opportunité d'introduire des clauses spécifiques à cet effet.

Le processus de renouvellement de la convention collective s'appuie aussi sur le constat de lacunes que nous avons pu identifier au cours des dernières années. En effet, dans l'application de la convention collective au quotidien, l'usage démontre que le libellé de certaines clauses est sujet à interprétation ou laisse des zones d'indétermination qu'il convient de clarifier et de préciser, de manière à apporter des correctifs à des irritants qui persistent, car l'employeur a souvent démontré qu'il est enclin à se réfugier dans une gestion étriquée des relations de travail et à souscrire à une application pointilleuse de règles et normes, sans se soucier de la mission de l'institution universitaire et du rôle central et essentiel qu'y joue son corps professoral.

Dans un contexte où l'institution universitaire est fragilisée par des mutations profondes et où l'UQAM connaît des changements importants, notamment avec le « parachèvement de la facultarisation », le renouvellement de la convention collective présente une occasion de scruter l'ensemble des articles au regard de la conception de l'université que le SPUQ défend depuis sa fondation. L'examen détaillé des articles de la convention collective auquel nous serons appelés à nous livrer devrait nous conduire à apporter les ajustements nécessaires pour endiguer la tendance de l'employeur à une interprétation étroite de la convention collective, en rupture avec les valeurs qui sont au fondement de l'UQAM et que défend le corps professoral, particulièrement au plan de la liberté universitaire et de l'exercice de la collégialité.

L'exercice de la collégialité et de la gestion participative non seulement doit être protégé, mais il doit être renforcé, à la lumière des constatations relatives à diverses dérives concernant l'organisation et le fonctionnement des unités de base (départements et programmes) et des instances de l'UQAM. Ces constatations ont été systématiquement recueillies au fil des ans dans le cadre de multiples rencontres qui se sont tenues, à l'invitation du Comité exécutif, avec divers groupes de professeures et professeurs, qu'il s'agisse des nouvelles et nouveaux collègues, des directrices et directeurs de département et de programmes, des représentantes et représentants professoraux qui siègent sur les instances de l'UQAM, etc.

Le « parachèvement de la facultarisation », qui s'accompagne d'un déploiement de nouvelles fonctions, de la multiplication des directives et procédures facultaires et d'une concentration de responsabilités vers le décanat, de même que l'hypertrophie des « services » rattachés au rectorat et aux divers vice-rectorats, en raison de la propension de la direction de l'université à la centralisation et au contrôle, ont eu pour effet de porter atteinte à l'autonomie des unités de base, d'accroître la charge de travail des personnes qui en assurent la direction et d'affaiblir l'autonomie professionnelle des professeures et professeurs sur les plans collectif et individuel. Les assemblées départementales, les comités de programme et les membres du corps professoral sont régulièrement sollicités pour répondre à des demandes qui émanent de structures administratives

intermédiaires et supérieures selon une logique qui leur est propre, alors que ces dernières devraient plutôt avoir un rôle de soutien auprès de ces unités et de leurs membres. Les lieux et les niveaux d'organisation et de « concertation » se sont multipliés, mais les débats sur les orientations de la vie académique et sur les modalités de leur mise en œuvre en sont le plus souvent évacués au profit de la transmission d'informations et de la présentation de directives qui servent à encadrer la vie universitaire selon un modèle gestionnaire technocratique, hiérarchique et autoritaire.

Sur le plan institutionnel, des dossiers de plus en plus nombreux et complexes, tels ceux liés à la révision des politiques et règlements de l'université ou encore à l'adoption de procédures qui concernent les unités académiques et le corps professoral, sont élaborés par des groupes de travail issus des structures administratives intermédiaires et supérieures, sans réel mandat de la Commission des études et en marge des unités de base. Présentés comme le résultat d'un exercice rigoureux accompli par ces groupes de travail, parfois soumis directement en séance sous prétexte d'échéancier urgent, ces dossiers, qui n'ont pu faire l'objet d'une consultation convenable auprès des unités de base, sont traités avec une rapidité déconcertante dans les instances de l'UQAM en raison d'ordres du jour surchargés.

Déjà, pour corriger le tir en cette matière, l'Assemblée générale a adopté en mai 2011 des propositions de modifications à la convention collective afin de recentrer l'organisation de la vie universitaire sur les préoccupations académiques, notamment en ce qui concerne le fonctionnement de la Commission des études, le rôle et les responsabilités des doyennes et doyens de faculté, de même qu'en ce qui a trait aux rôles et responsabilités des professeures, professeurs titulaires de fonctions académiques.

La préparation du projet de convention collective est l'occasion d'examiner les moyens supplémentaires dont il faut se doter pour renforcer l'autonomie des unités académiques de base et raffermir les pouvoirs de la Commission des études comme principal organisme responsable de l'enseignement, de la recherche et de la création à l'UQAM.

Enfin, le processus déclenché dans nos rangs pour élaborer un projet détaillé en vue du renouvellement de la convention collective constitue un moment privilégié pour examiner l'opportunité d'apporter des changements aux modalités et procédures qui président au développement de notre carrière et à l'organisation de notre travail comme professeure, professeur, notamment en ce qui a trait au plan de travail, à l'octroi de la permanence, à l'évaluation statutaire et à la promotion.

Enjeux du renouvellement de la convention collective des maîtres de langue

Plusieurs des enjeux globaux en vue du renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs sont

valables, *mutatis mutandis*, pour le renouvellement de la convention collective des maîtres de langue. La consolidation des acquis, la correction d'irritants qui persistent, l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement de mesures de conciliation du travail et de la vie familiale et personnelle, le renforcement du pouvoir individuel dans la conduite du travail au quotidien, la réaffirmation du rôle de l'assemblée départementale en matière de gestion de la carrière et de répartition équitable des tâches, la problématique du développement de l'enseignement en ligne et du recours aux environnements numériques d'apprentissage, le renforcement de la collégialité et de la gestion participative, la protection de l'autonomie des unités de base constituent des enjeux que les maîtres de langue partagent avec les professeures, professeurs au regard du renouvellement de leur convention collective.

Par ailleurs, des enjeux et des orientations spécifiques ont commencé à être dégagés dans l'optique, notamment, d'assurer une meilleure intégration de l'École de langues et des maîtres de langue dans l'organisation académique et administrative de l'UQAM : acquisition de la sécurité d'emploi, détermination d'un plancher d'emploi (postes), versement d'une prime aux directrices, directeurs de regroupement linguistique, droit de vote pour la désignation des représentantes, représentants du corps professoral dans les instances de l'UQAM, intégration des maîtres de langue au *Protocole définissant les droits et privilèges des professeures, professeurs à la retraite*, etc.

En ce qui concerne la tâche, diverses mesures sont à examiner quant à la production d'un plan annuel de travail, aux composantes de la tâche (enseignement, développement pédagogique, participation à la vie universitaire), à la charge annuelle de travail, à la possibilité de modulation de la tâche, à la mise à jour des connaissances et au ressourcement.

Les débats à venir en Conseil syndical

La réunion du Conseil syndical du 24 janvier 2013 permettra de recueillir les premières réactions aux grands enjeux présentés dans ce premier numéro du *SPUQ-Négo*.

Par la suite, nous comptons organiser trois débats : l'articulation entre le plan de travail annuel, l'octroi de la permanence, l'évaluation statutaire et la promotion (21 février); l'enseignement en ligne (14 mars); la conciliation du travail et de la vie familiale et personnelle (11 avril).

Le Conseil syndical sera aussi appelé à se prononcer sur la pertinence d'organiser des débats sur d'autres thèmes que ceux-ci; le cas échéant, le Conseil syndical pourrait se réunir le 28 mars et le 25 avril.

Pour alimenter les débats, les membres réunis en assemblée départementale sont invités à examiner les enjeux identifiés ici ou d'autres qui leur apparaissent devoir être considérés en vue du renouvellement des conventions collectives. À cet effet, les membres du Comité exécutif sont disponibles au cours de la session d'hiver pour participer, à la demande d'une assemblée départementale, à une rencontre afin de recueillir les avis.