

# spou NÉGO

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

Volume 4, Numéro 4, 3 décembre 2014

## LA DEMANDE PATRONALE OU LE DÉMANTÈLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSEURES, PROFESSEURS

### CONSEIL SYNDICAL

Judi 11 décembre  
12 h 30 , salle J-M400  
Studio-Théâtre Alfred-Laliberté  
Pavillon Judith-Jasmin

Cette réunion  
sera consacrée  
exclusivement  
au renouvellement  
des conventions  
collectives

Le mercredi 12 novembre 2014, les membres syndicaux du comité de négociation recevaient le projet de renouvellement de la convention collective des professeurs, professeurs préparé par leurs vis-à-vis institutionnels. Deux jours plus tard, ces derniers confirmaient, devant des membres professeurs stupéfaits, que l'offre patronale présentée reflétait bien la vision souhaitée par la haute direction des conditions de travail du corps professoral et du fonctionnement de l'UQAM. Or, force est de constater qu'elle convie les professeurs, professeurs à des reculs considérables dans tous les volets de leur investissement au sein de l'Université et de sa gestion.

#### **Un changement de culture outrageant : un bouleversement dans la manière de négocier**

Le premier élément de surprise provient de la forme même du dépôt patronal. Contrairement à toutes les négociations antérieures, le projet patronal déposé ne répond en rien à celui élaboré durant de longs mois par le corps professoral. Il ne contient aucune réaction aux articles repris et révisés par les instances syndicales à la suite des rencontres nombreuses et des débats tenus par les professeurs, professeurs; il oppose plutôt frontalement et sans considération pour le travail fourni un autre projet de fonctionnement universitaire et une autre conception de la tâche professorale.



En se situant volontairement à l'exact autre bout d'une ligne qui va de la conception syndicale uqamienne briguée de cogestion à celle des universités traditionnelles et hiérarchiques où la direction universitaire décide unilatéralement de la tâche professorale et du développement ou non des programmes et des recherches, l'administration uqamienne livre sans détour les moyens qu'elle compte prendre pour réaliser son plan stratégique.

### **Un inexplicable gel des postes de professeures, professeurs**

L'une des grandes surprises que procure le projet patronal est sans conteste l'absence de création de postes de professeures, professeurs. Pire, en « gelant » le plancher d'emploi actuel (1155) et en occultant du même coup l'existence des 40 postes obtenus notamment de programmes gouvernementaux et non encore comptabilisés dans le plancher d'emploi, le recteur, qui n'a eu de cesse d'affirmer la nécessité d'embaucher des professeures, professeurs, coupe d'autant le nombre de postes réels. Autant dire dans cette perspective que les prochains 40 collègues qui partiront à la retraite ne seront donc pas remplacés.

Et comme pour indiquer le peu de cas que la direction accorde à présent au développement du corps professoral, il est mentionné dans le projet patronal que le Conseil d'administration pourrait de plus le modifier à la baisse « *pour des motifs ayant trait soit à la diminution des effectifs étudiants soit à la diminution du financement, de quelque nature* ».

### **La gouvernance collégiale subtilisée ou l'alignement sur les universités traditionnelles**

Cette autorité absolue accordée au Conseil d'administration accompagne un recul systématique des pouvoirs et responsabilités historiques des professeures, professeurs au profit d'une gestion managériale. Effacement dorénavant de la convention collective des articles touchant la composition et le fonctionnement de la Commission des études, du Conseil d'administration et de la Sous-commission des ressources; arbitraire des décanats élevés au rang de modèle de gestion collégial; disparition même des moyennes cibles au premier et aux cycles supérieurs réglant de cette manière la question contestée par le SPUQ des profits réalisés par l'UQAM aux études supérieures sans retour pour les programmes et les départements qui les engendrent.

Dans la foulée de cet alignement sur le mode de fonctionnement des universités traditionnelles, la partie patronale propose d'introduire les « rangs » universitaires (adjoint, agrégé, titulaire) dans le corps professoral. Or, en l'absence du

redressement nécessaire de l'échelle salariale que la direction n'a pas jugé utile d'effectuer, cette transformation de nos statuts en apparence anodine cantonnera au maximum de l'échelle des professeures-adjointes, professeurs-adjoints (et ce jusqu'à l'acquisition de la permanence – agrégation), les personnes détentrices d'une longue expérience à leur arrivée à l'UQAM. Quand on sait que de fait l'âge moyen à l'embauche est de 42 ans, ces inquiétudes sont largement justifiées...

Du coup, la demande qui se rajoute d'allonger la période avant l'acquisition de la permanence de quatre à cinq ans (premier contrat de trois ans; deuxième contrat de deux ans) apparaît-elle d'autant plus déraisonnable et d'aucune utilité. Sous couvert de permettre aux nouvelles et nouveaux professeurs d'améliorer leur dossier, c'est dans les faits leur stress que l'on augmente et, avec lui, l'escalade des exigences à venir.

### **Les attaques à la tâche professorale**

À l'instar des administrations antérieures, la direction de l'UQAM s'attaque à la tâche professorale. Mais à l'inverse de ses prédécesseurs, elle n'entame pas ce pivot de la convention collective par l'ajout de la cinquième tâche. Plus subtile – on pourrait dire plus retorse –, elle augmente la tâche professorale par la réduction des dégrèvements qui l'accompagnent habituellement pour sa réalisation. En témoignent ainsi la diminution du nombre de dégrèvements dévolus à la recherche (70 au lieu de 120) de même que la réduction mesquine de la période de retraite graduelle de trois à deux ans.

Parmi les nombreuses propositions de modifications à la tâche professorale, la direction de programmes semble la plus malmenée. D'abord, la distinction entre unité de programme(s) de premier cycle et unité de programme(s) de cycles supérieurs est abandonnée au profit d'une définition générale; l'objectif étant de regrouper des programmes de cycles différents dans une même unité, et de confier la direction de leurs comités de programmes respectifs à un seul ou une seule professeure.

Malgré l'indéniable augmentation de la tâche de direction de programmes, la reconnaissance de sa lourdeur n'en est pas moins bafouée par la diminution des dégrèvements d'enseignement qui lui sont associés. Si aux cycles supérieurs, les directrices et directeurs d'unités de programmes sont actuellement dégrévés d'un cours de trois crédits et d'un deuxième pour un programme ou un regroupement de programmes ayant un effectif étudiant de 30 étudiantes, étudiants ou plus, la demande patronale situe l'octroi de ce deuxième dégrèvement à la hauteur d'un effectif de 100 étudiantes, étudiants.



Reprenant ce modèle pour le premier cycle, un seul dégrèvement sera alloué aux directrices et directeurs d'unités de programmes, au lieu des deux dégrèvements garantis par la convention collective actuelle; quant au deuxième dégrèvement, il sera attribué si l'unité de programmes regroupe un minimum de 250 étudiants. Mais puisque l'Université sabre dans les dégrèvements (elle enlève aussi ceux des adjointes, adjoints à la direction de programme), peut-être envisage-t-elle de confier les directions académiques à des personnes autres que des professeures, professeurs? Elle biffe, en effet, de la convention collective le paragraphe selon lequel ces responsabilités doivent avoir comme responsable une professeure, un professeur...

### La liberté professionnelle remise en question

Il reste que toute professeure, tout professeur bénéficiant déjà d'un dégrèvement d'enseignement ne pourra plus aménager sa tâche de manière à augmenter sa réserve de cours ou ses fonds de recherche, création. La contrainte ainsi établie par le projet de la direction est d'autant plus dommageable que nombreux sont les professeures, professeurs qui transforment leurs crédits accumulés en bourses ou en contrats d'assistantat de recherche pour des étudiantes, étudiants. Cette mesure retranchera donc une grande partie du soutien financier et de l'expérience en recherche des étudiantes, étudiants. Ce sera aussi moins d'espace de liberté pour les professeures, professeurs.

L'attaque directe portée à la liberté individuelle des professeures, professeurs et à l'aménagement de leur tâche annuelle prend d'autres formes. À titre d'exemple, si une professeure, un professeur est en dette de cours, l'assemblée départementale pourra lui imposer de dispenser des cours durant la session d'été. Et l'assemblée aura aussi « *le pouvoir d'augmenter la charge de cours d'un professeur si ce dernier a peu d'activités de recherche ou d'encadrement aux études supérieures* » !...

D'autres mesures encore relèvent d'une réduction de notre liberté (à moins qu'elles ne soient strictement vexatoires). Ainsi en est-il d'une clause sur les conflits d'intérêts qui en un lieu retire à la professeure, au professeur le droit de participation, de parole et de vote sur sa propre évaluation (!), et ailleurs précise qu'« *afin de favoriser le travail d'équipe, la collaboration entre professeurs et un meilleur encadrement des étudiants, le professeur est normalement présent les jours ouvrables au lieu requis par son travail* » !

Mais le plus inquiétant et le plus révoltant concerne sans nul doute la disparition de la sécurité d'emploi. Alors qu'à l'article portant sur l'évaluation, on enlève la garantie selon laquelle « *l'évaluation ne peut conduire à un non-renouvellement de*

*contrat pour la professeure, le professeur permanent* », la première clause portant sur la sécurité d'emploi est biffée, évacuant le principe selon lequel « *l'Université, qu'il s'agisse ou non de raisons indépendantes de sa volonté, ne peut mettre à pied une professeure, un professeur permanent* ». Au contraire, l'Université, à l'initiative du Conseil d'administration, peut « *envisager la fusion, la fermeture, la scission ou la modification d'un département, [...] ou d'un programme, susceptible d'abolir le poste d'un professeur permanent* ».

### Les menaces de compressions pour se dérober aux clauses financières

Par ailleurs, on est frappé de constater à quel point aucune place n'est accordée à la question financière dans le projet patronal autrement que pour laisser entendre la nécessité d'une période d'austérité que la lecture des états financiers de l'UQAM contredit pourtant. Voilà plusieurs années en effet que le SPUQ dénonce la stratégie qui consiste à l'UQAM à déplacer des fonds du budget de fonctionnement dans le fonds d'immobilisation, créant ainsi un déficit factice. Cette année encore, il est aisé de relever les surplus engendrés par le budget de fonctionnement (enseignement et recherche) qui démentent la nécessité annoncée par la direction d'effectuer des coupures dans les unités.

Tandis que la population étudiante ne cesse d'augmenter et que stagnent les conditions de travail du corps professoral, la direction de l'Université, contrairement à son discours, accorde sa priorité à l'administration, et déploie une bureaucratie tentaculaire et exaspérante. Augmentation des postes de cadres, projets onéreux ou mal encadrés (PDI, SIGA), montant forfaitaire alloué aux cadres et à la haute direction. Au même moment, elle relaie et propage le discours de la rigueur et de l'austérité prôné par le ministre de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science.

### Conclusion

Au cours des dernières années, de nombreuses rencontres avec divers groupes ont été tenues : professeures, professeurs nouvellement embauchés; groupes de femmes; directrices et directeurs de département, de programmes de premier cycle, de programmes de cycles supérieurs; vice-doyennes, vice-doyens; membres professoraux dans les instances de l'Université. À cela se sont ajoutés des groupes de travail, comme celui sur la conciliation du travail et de la vie personnelle et familiale, celui sur la recherche et la création, ou encore celui sur l'enseignement en ligne et les environnements numériques d'apprentissage. Plusieurs des pistes qui ont émergé de ces discussions ont été mises en débat dans le cadre des réunions du Conseil syndical pour dégager



les orientations à retenir dans le projet de renouvellement de la convention collective. Cette vision de l'Université, de son fonctionnement et de la tâche professorale a été présentée à l'ensemble du corps professoral avant d'être soumise à la discussion dans les instances syndicales (Conseil exécutif, Conseil syndical, Assemblée générale). Chaque clause du projet a pu faire l'objet de modification selon les mécanismes qui président aux assemblées délibérantes. Concrètement, pour finaliser le tout, cinq séances ont été consacrées par le Conseil syndical à l'étude du projet syndical, et l'Assemblée générale a tenu une réunion spéciale d'une journée au terme de laquelle de nouvelles modifications ont été apportées au projet avant qu'il ne soit adopté à l'unanimité. Aussi, quand la direction de l'UQAM, par l'entremise de ses représentantes et représentants à la table de négociation, ne répond pas directement, point par point, à ce projet, c'est tout à la fois le point de vue de l'ensemble du corps professoral et le processus démocratique qui sont écartés et bafoués.

Mais la partie patronale ne fait pas qu'ignorer les demandes syndicales par son dépôt du 12 novembre 2014. En enlevant de la convention collective actuelle des clauses encadrant le fonctionnement de l'Université, en supprimant des dispositions soutenant l'exercice de la collégialité et l'autonomie professionnelle des professeures, professeurs, en insérant des mesures de contrôle, dont certaines vexatoires, elle présente un projet qui modifie profondément le modèle uqamien d'université que le corps professoral a contribué à mettre en place au fil des années comme partie intégrante de sa convention collective : un modèle qui repose sur les unités de base que sont les départements et les programmes; un modèle qui repose sur l'exercice de la collégialité à tous les niveaux de la gestion de la vie académique; un modèle qui garantit l'autonomie professionnelle nécessaire au développement de la carrière de chaque professeure, professeur.

**SPUQ-NÉGO**  
**SYNDICAT DES PROFESSEURS**  
**ET PROFESSEURES**  
**DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC**  
**À MONTRÉAL**

**BUREAU A-R050**  
**TÉLÉPHONE : (514) 987-6198**  
**TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014**  
**COURRIEL : spuq@uqam.ca**

**SITE INTERNET :**  
**<http://www.spuq.uqam.ca>**