

SPUQ NÉGO

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

Volume 4, Numéro 5, 14 septembre 2015

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE des professeurs, professeures PLUS D'UN AN DE NÉGOCIATION : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Lors de la réunion statutaire de l'Assemblée générale du SPUQ, le 7 mai dernier, un bilan de la négociation a été présenté par les deux vice-présidents responsables de l'application et du renouvellement des conventions collectives, Michel Laporte, 1^{er} vice-président, et Pierre Lebuis, 2^e vice-président.

Ce bilan a été l'occasion de rappeler que le projet de convention collective avait été adopté à l'unanimité par l'Assemblée générale, un an auparavant, le 30 avril 2014, au terme d'un intense travail de préparation qui s'est étalé sur plusieurs mois dans le cadre de multiples rencontres de différents groupes de professeurs, professeures, d'assemblées départementales et des instances syndicales (Comité exécutif, Conseil exécutif, Conseil syndical, Assemblée générale). Dès juin 2014, ce projet a été présenté à la Table de négociation afin d'amorcer le processus de renouvellement de la convention collective sur la base de ce projet, comme cela s'était fait lors des rondes précédentes de négociation.

Au moment de présenter ce bilan, en mai 2015, vingt-sept séances de négociation avaient déjà été tenues entre les parties. Depuis cette date, dix séances se sont ajoutées jusqu'au 9 juillet 2015 et les rencontres de négociation ont repris à compter du 2 septembre, au rythme d'une rencontre par semaine. Le présent texte fait donc le bilan de près d'une quarantaine de séances de négociation. Le Conseil syndical, à sa réunion du 17 septembre 2015, sera saisi des derniers développements à la Table de négociation, puisqu'une séance se tiendra la veille de la réunion du Conseil.

Aperçu général des étapes de la négociation

Après son adoption par l'Assemblée générale, le comité de négociation a présenté le projet syndical aux représentantes et représentants de la Direction le 11 juin 2014, en présence du vice-recteur à la Vie universitaire, Marc Turgeon, représentant institutionnel responsable de la négociation. La Direction devait présenter une première réaction globale à ce projet au début du mois de juillet. Cette rencontre fut annulée à la demande des porte-parole de l'administration.

CONSEIL SYNDICAL

17 septembre

12 h 30, salle J-M400

Pavillon Judith-Jasmin



Septembre et octobre 2014 : des questions sur le dépôt syndical

La Table de négociation ne s'est réunie à nouveau que le 10 septembre 2014, au lendemain d'un *Message concernant le Plan d'atteinte de l'équilibre budgétaire 2015-2018* où le vice-recteur aux Affaires administratives et Financières, André Dorion, mentionnait « *qu'un ensemble d'éléments annonçait une période d'austérité pour l'UQAM et les universités québécoises dans les prochaines années* » (*Info-direction*, 9 septembre 2014). Le recteur précisait toutefois quelques jours plus tard que les compressions annoncées n'auraient pas le même impact que dans d'autres établissements et mentionnait qu'« *il se félicite que l'UQAM n'ait pas tenu compte du montant annoncé pour le réinvestissement dans les universités dans l'élaboration de son budget* », ajoutant que « *la Direction se doit de fonctionner sur la base de l'information fournie et non sur la base de rumeurs* » et notant « *qu'il est toujours possible de réfléchir et de proposer d'autres analyses pour déterminer des solutions alternatives* » (Procès-verbal du Conseil d'administration du 30 septembre 2014, p. 4-5).

C'est sur cette toile de fond, entre rumeurs alarmantes, prudence budgétaire et ouverture à la réflexion, que la négociation s'est amorcée. Toutefois, contrairement à nos attentes, ce n'est pas une réaction de la Direction à notre projet qui a été à l'ordre du jour au départ, puisque ses représentantes et représentants à la Table de négociation se sont contentés de nous demander des éclaircissements sur notre projet au cours des trois séances qui se sont tenues en septembre et octobre, dont la troisième au 3 octobre 2014 (voir le compte rendu dans l'article du n° 294 du *SPUQ-Info*). Deux séances ont été annulées par la suite à la demande de l'administration et il a fallu insister, notamment à l'approche de la réunion du Conseil syndical de novembre, pour obtenir une nouvelle rencontre.

Un « dépôt patronal » en novembre 2014 et une première phase de discussion jusqu'en février 2015

Cette rencontre s'est tenue le 12 novembre 2014, précisément la veille du Conseil syndical. Contre toute attente, nous avons reçu un document de 188 pages constituant un « *Dépôt patronal* », présentant des demandes pour 26 des 31 articles que compte la convention collective, soit autant que nos propres demandes... que nos vis-à-vis avaient pourtant estimé trop nombreuses et ambitieuses quelque temps auparavant. À la séance suivante, le 14 novembre, nous avons signifié notre étonnement face à la rupture historique d'un tel dépôt au regard des façons de procéder lors des négociations précédentes : les parties, conscientes que la convention collective des professeures, professeurs constituait le cadre de référence à l'organisation et au fonctionnement de l'université en plus de fournir les principes et balises à l'accomplissement de la tâche et au développement de la carrière professorale, abordaient le renouvellement de la convention collective à partir du projet syndical, lui-même issu d'un travail collégial

mené dans les instances syndicales. Cette fois, au lieu de répondre directement aux demandes syndicales, le dépôt patronal les ignorait totalement et proposait un projet complet comportant de nombreux reculs à la convention en vigueur. Le corps professoral a été saisi de la teneur de ce dépôt dans un numéro du *SPUQ-Négo* paru au début de décembre 2014 : *La demande patronale ou le démantèlement de la convention collective des professeures, professeurs*.

Pour donner une idée de l'ampleur des demandes de part et d'autre, un tableau comparatif du nombre de clauses touchées par les demandes du corps professoral et celles de la Direction a été distribué lors de la réunion de l'Assemblée générale de mai dernier; une version légèrement modifiée de ce tableau se trouve à la page 7. Le total des clauses sous examen, sans parler des annexes à la convention collective, est extrêmement élevé avec plus de 65 % des clauses en discussion. Si l'on concentre le regard sur les articles centraux qui portent sur l'engagement, la tâche, l'évaluation, la promotion, la sécurité d'emploi et les régimes de perfectionnement et de congés sabbatiques, les demandes patronales (84) sont plus nombreuses que les demandes syndicales (78) et, au total, 87 % des clauses de ces articles font l'objet d'une proposition de modification.

À la suite du dépôt patronal, les rencontres tenues de la mi-novembre à la mi-décembre, soit quatre séances, ont porté sur des articles à portée essentiellement normative (dispositions générales, liberté universitaire, conseil d'administration et commission des études, vacances, congés de maladie, congés sans traitement, avantages divers, santé et sécurité au travail, accès à l'égalité pour les femmes, congés pour responsabilités parentales et familiales) pour éviter, selon les porte-parole de l'administration, d'aborder immédiatement et directement des articles à incidence monétaire. Lors de l'une de ces séances, le 3 décembre 2014, le vice-recteur aux Affaires administratives et Financières est d'ailleurs venu faire une brève présentation sur le budget de l'UQAM et son déficit anticipé en 2015-2016. Le SPUQ a accordé une attention toute particulière à cette question grâce au concours de collègues professeurs en actuariat, en finances, en sciences comptables et en sciences biologiques qui ont analysé les budgets et les états financiers de l'UQAM des dernières années, analyse qui a été présentée au Conseil syndical le 29 janvier 2015, puis à l'Assemblée générale le 9 février et au Conseil d'administration de l'UQAM le 24 mars.

Après la résolution adoptée à l'unanimité par le Conseil syndical de décembre 2014 demandant de se centrer « *sur les demandes spécifiques du projet syndical* », une nouvelle séquence de huit séances en janvier et février 2015 a été l'occasion de faire le tour d'articles portant sur l'engagement, la tâche, l'évaluation, la permanence, la promotion, le congédiement et autres mesures disciplinaires, les régimes de perfectionnement et de congés sabbatiques, la retraite ainsi que sur la sécurité d'emploi et les activités extérieures à l'université, deux articles pour lesquels seule la Direction a présenté des demandes.



Bref, après le dépôt patronal, intervenu cinq mois après le dépôt du projet syndical, douze séances ont strictement servi à expliquer le point de vue des parties sur les changements souhaités, ce que, pour notre part, nous estimions avoir déjà largement fait en septembre et octobre 2014 en réponse aux questions sur notre projet. Les rapports de la négociation qui ont été faits à chaque réunion du Conseil syndical, laissant plusieurs sur leur appétit et avec le sentiment que la négociation piétinait, n'ont été que le reflet de ce lent processus de discussion.

De mars à mai 2015 : une deuxième phase de négociation

À compter du 4 mars 2015, la négociation est entrée dans une nouvelle phase pour revenir de façon systématique sur l'ensemble des articles traités entre novembre 2014 et février 2015, dans l'optique cette fois de rapprocher les parties. Au moment de la réunion statutaire de l'Assemblée générale, le 7 mai 2015, neuf séances avaient été tenues et avaient permis d'aborder dans leur ordre numérique 22 articles de la convention collective, un vingt-troisième étant discuté à la séance suivante, pour ainsi compléter cette deuxième phase de négociation.

Au cours de cette période, la discussion a porté essentiellement sur les clauses normatives. Les porte-parole de la Direction ont refusé d'aborder toute mesure ayant une incidence financière, sinon pour exprimer leur opposition à certaines demandes nouvelles, voire pour s'indigner de certaines propositions, comme la création d'un fonds annuel de recherche ou création pour chaque professeure, professeur. L'idée, qui a reçu l'aval enthousiaste de tous les collègues qui ont participé à la discussion à l'origine de ce fonds, a été perçue comme un saupoudrage et un gaspillage d'argent n'ayant aucun effet structurant, ce qui est pourtant contredit par l'analyse du phénomène de la concentration des fonds dans une minorité (Vincent Larivière, « La concentration des fonds et ses effets », *Découvrir*, Le magazine de l'ACFAS, septembre 2013 – en ligne : <http://www.acfas.ca/publications/decouvrir/2013/09/concentration-fonds-recherche-effets>).

À la lumière des échanges tenus antérieurement, ces séances ont permis aux parties de faire des propositions amendées par rapport à leur dépôt initial ou de faire des contrepropositions en réponse aux demandes de l'autre partie. À cet effet, le comité syndical a déposé 39 propositions écrites dans l'optique, d'une part, de clarifier certaines demandes et d'en préciser la teneur afin de répondre aux questions ou objections reçues à la Table, ou, d'autre part, de répondre à des propositions émanant de la Direction. Pour leur part, nos vis-à-vis ont déposé des textes pour 19 clauses.

La partie syndicale a aussi fait une ouverture importante en acceptant de retirer la demande pour que toute professeure, tout professeur admissible qui en fait la demande puisse automatiquement bénéficier d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique, au lieu de maintenir le système actuel d'attribution. Cette demande était liée au constat que

plus d'une centaine de professeures, professeurs en bénéficient annuellement et que très peu de collègues se le voient refuser et sont placés sur une liste d'attente (deux ou moins par année). En réponse à la réaction négative de l'administration, nous avons accepté de surseoir à notre demande sur ce point, tout en maintenant les autres aspects de nos demandes.

De leur côté, au cours de cette phase de négociation, les porte-parole de la Direction ont déposé des documents révisés pour les articles portant sur la sécurité d'emploi (article 14) et sur les activités professionnelles extérieures et le double emploi (article 18) pour enlever ou atténuer certains aspects que nous avions dénoncés comme étant inacceptables, sinon offensants, pour le corps professoral dans le dépôt patronal initial. La Direction a renoncé à la suppression de la clause qui protège la sécurité d'emploi des professeures, professeurs permanents, même en cas de fermeture de département, de programme ou de diminution d'effectifs étudiants (clause 14.01); mais elle maintient, à l'article 8, sa demande de pouvoir abaisser le nombre de postes de professeure, professeur prévu au plancher d'emploi « pour des motifs ayant trait soit à la diminution des effectifs étudiants soit à la diminution du financement », et elle confirme la disparition à terme d'une quarantaine de postes actuellement occupés par des professeures, professeurs qui ne sont pas comptabilisés dans le plancher d'emploi (ex. postes créés en vertu d'un programme gouvernemental). À l'article 18, elle a retiré la demande au corps professoral d'être « normalement présent les jours ouvrables au lieu requis par son travail » et celle de devoir déclarer toute activité professionnelle extérieure, et non seulement celles qui sont régulières et rémunérées. Enfin, en matière de congés pour responsabilités parentales et familiales (article 21), l'administration a remis ses propositions le 6 mai 2015, refusant toutefois toute amélioration des conditions de travail.

Les dépôts de documents, propositions et contrepropositions, les diverses pistes présentées verbalement et les échanges systématiques sur les diverses clauses n'ont toutefois pas conduit à une entente formelle, en termes de textes convenus, sur quelque aspect important que ce soit, même si quelques « rapprochements » se sont opérés, notamment après la journée de grève du 2 avril qui avait été souhaitée comme un « coup de semonce » pour intensifier le processus de négociation.

Au terme de cette phase de la négociation, les articles qui n'avaient pas encore été abordés l'ont été dans le cadre de quatre séances où les parties ont présenté leur position respective : le statut, le rôle et les responsabilités des doyennes, doyens de faculté, de même que la procédure de leur désignation (article 30, annexes D et E); les définitions (article 1), où l'on retrouve entre autres la définition et la description des responsabilités des unités et des directions académiques; l'ouverture et la répartition des postes (article 8); l'échelle salariale et le traitement (article 26). Cette séquence s'est donc apparentée au mode d'échange qui avait cours pendant la première phase de négociation, entre novembre 2014 et février 2015. La question du traitement nous a même ramenés encore plus loin en arrière, comme

si nos vis-à-vis prenaient connaissance de nos propositions, posant beaucoup de questions et faisant des objections, avant de finalement dire que le seul mandat que leur avait donné la Direction était de nous offrir les augmentations prévues par la Politique salariale du gouvernement (PSG). Or, cela n'est pas une « offre », car l'application de la PSG est déjà prévue dans la convention actuelle (clause 26.02); nous y reviendrons...

De juin à septembre 2015 : une troisième phase de négociation

Une troisième phase de négociation s'est amorcée à compter du 3 juin 2015. Sur le modèle de ce qui a présidé à la deuxième phase, nous reprenons, dans leur ordre numérique, les articles de la convention collective. Le rythme des rencontres et, en grande partie, leur contenu s'apparentent étrangement à ce qui s'est passé au cours de la phase précédente. Il a fallu dix séances pour examiner 23 articles entre le 4 mars et le 13 mai 2015, dont plus de quatre séances pour aborder l'engagement, la tâche et l'évaluation. Sept séances ont été tenues entre le 3 juin et le 9 juillet 2015, dont quatre pour traiter d'engagement, de tâche et d'évaluation. Au début de septembre, il restait sept articles à examiner, sans compter ceux qui n'ont été abordés qu'une seule fois ou ne l'ont pas encore été (propriété intellectuelle; environnements numériques d'apprentissage et cours en ligne).

L'optique demeure la même : rapprocher les parties pour en arriver à une entente. En ce sens, chaque partie a présenté à la Table ses propositions amendées et ses contrepropositions. Depuis le 3 juin jusqu'à la séance du 9 septembre, la partie syndicale a déposé 49 contrepropositions, dont la moitié porte sur l'engagement, la tâche et l'évaluation; nos vis-à-vis n'en ont déposé que six. Nous attendons donc des réponses à nos nombreux dépôts et nous devons revenir sur quelques points. Cette troisième phase de négociation, qui s'achèvera incessamment, permet de voir émerger certaines zones de rapprochement et de déterminer sans équivoque les positions qui demeurent diamétralement opposées.

Des rapprochements et des points d'entente

S'il existe des zones de rapprochement qui ressortent des échanges verbaux et des dépôts de documents, des pièces demandent encore à être ajustées avant de pouvoir parler d'entente, sans compter les incidences qu'engendrent automatiquement sur d'autres clauses les modifications apportées à l'une ou l'autre d'entre elles.

À ce jour, les terrains d'entente sont peu nombreux. En revenant systématiquement sur les aspects déjà traités, il a été possible de convenir de textes sur quelques points spécifiques : la langue d'enseignement et les mécanismes d'évaluation du degré de maîtrise du français au moment de l'embauche (article 2); l'information à transmettre par l'Université au Syndicat (article 3); l'adoption des critères institutionnels d'engagement par les instances; l'adoption d'une politique départementale de sélection et de vote

secret pour l'engagement; des précisions à l'échéancier et au contenu du dossier à transmettre lors d'une embauche (article 9); des ajouts aux listes indicatives d'activités pour la recherche-crédation (ex. ajout du mot « médiatiques » à la clause 10.04.6) et pour le service à la collectivité; l'intégration d'une lettre d'entente déjà convenue pour les activités de formation et de recherche en lien avec la mission des Services aux collectivités (article 10); le fait de ne pas devoir être évalué pour les années écoulées depuis sa dernière évaluation lors d'une demande de promotion, à moins que cette demande coïncide avec l'évaluation statutaire aux cinq ans (article 13); des précisions sur les activités professionnelles extérieures (article 18); des clarifications concernant la transmission de l'information relative aux vacances annuelles (article 19).

Cette simple énumération montre bien qu'il s'agit d'aspects qui s'avèrent relativement mineurs au regard des principaux enjeux du renouvellement de la convention collective. De plus, ces ententes sont partielles et ne disposent pas des autres aspects toujours en discussion dans les articles mentionnés. Bref, rien n'est définitivement réglé tant qu'il n'y a pas d'entente sur l'ensemble.

Un pas en avant, un pas de côté, un pas en arrière...

De façon globale, il faut signaler que la phase de négociation qui s'est échelonnée de juin à septembre 2015 s'est avérée décevante à plusieurs égards. Parfois, nous avons essuyé un refus au moment même du dépôt d'une contreproposition, sans que nos vis-à-vis prennent la peine de l'étudier ou s'engagent à le faire.

De la même manière, après une série d'échanges sur un sujet particulier, alors que nous proposons une nouvelle version pour tenir compte des remarques qui nous avaient été faites à la Table, les porte-parole de l'administration mettaient fin à la discussion en se contentant de nous dire que le *statu quo* demeurerait satisfaisant pour la Direction, écartant sans plus d'argument le texte révisé que nous venions de déposer. Ce fut le cas, par exemple, pour la question des mesures disciplinaires, où nous avons voulu clarifier la question des avis à caractère professionnel (article 15); au terme d'une série d'allers et de retours, après nous avoir annoncé le 22 avril 2015 une réaction à nos propositions amendées par rapport à notre dépôt initial, on a eu droit, le 7 juillet, à une réponse visant à conserver le *statu quo*, sans aucun argument sur le contenu des propositions que nous avions faites. Un scénario semblable s'est produit sur diverses clauses en matière de liberté universitaire, de congés de maladie, de congés pour responsabilités parentales et familiales, de congés sans traitement.

Pour certains sujets, après avoir montré une certaine ouverture à nos demandes, la Direction est revenue sur sa position. C'est le cas d'une clause que nous voulons introduire sur l'engagement de la Direction de l'Université à ne pas modifier les tâches des professeurs, professeurs exerçant

des fonctions de direction académique, modification qui pourrait avoir pour effet de les sortir de l'unité d'accréditation (mécanisme utilisé en cour pour accorder le statut de cadre aux doyennes, doyens de faculté); voulant éviter d'inscrire cet engagement directement dans la convention collective, les porte-parole de la Direction avaient proposé la signature d'une lettre d'entente spécifique à cet effet, puis la Direction semble s'être ravisée, car elle rejette maintenant la piste de la lettre d'entente et refuse la proposition syndicale. Ailleurs, alors que nous réagissions positivement à une ouverture de sa part concernant le fractionnement des crédits d'encadrement à diverses étapes du doctorat, nous étonnant par ailleurs du maintien d'un recul pour l'encadrement à la maîtrise (0,5 crédit au lieu d'un crédit), il nous a été proposé, comme s'il s'agissait d'un effort important de la Direction, sinon un gain syndical dans les circonstances, de revenir au *statu quo* de la convention collective... si nous renoncions à toutes nos demandes concernant cette clause.

Les préoccupations budgétaires de la Direction demeurent aussi toujours omniprésentes. Elles servent même à refuser d'intégrer des mesures, par exemple en matière de santé et de sécurité au travail, sous prétexte qu'il y a possibilité que les postes existants dans les services responsables soient abolis dans la vague des compressions en cours, et ce même si l'Université a des obligations comme employeur en vertu de la *Loi sur les normes du travail*.

La troisième phase de négociation s'est donc avérée fort décevante, pour ne pas dire frustrante. Les deux dernières séances de négociation en ont fourni de nouvelles preuves, d'une part, en ce qui a trait aux environnements numériques d'apprentissage, d'autre part en ce qui concerne l'offre salariale de la Direction au corps professoral de l'UQAM.

Les environnements numériques d'apprentissage

Notre proposition en matière d'environnements numériques d'apprentissage est le résultat d'un travail de plusieurs mois réalisé par un groupe de professeures, professeurs experts du domaine. La Direction de l'UQAM a cette proposition entre les mains depuis quinze mois. Or, elle se contente de proposer maintenant la création d'un comité d'étude « *afin de procéder à l'évaluation des besoins concernant le développement des environnements numériques d'apprentissage* » qui fera rapport aux parties, notamment de ses « *recommandations en lien avec les principes généraux devant gouverner le développement des ENA de même que les modalités d'intégration des cours en ligne dans la tâche professorale* ». On croit rêver... Le projet syndical fait des propositions sur tous ces points et plusieurs autres dans une annexe comportant six sections : définitions; principes et dispositions générales; reconnaissance des cours en ligne dans la tâche professorale (conception d'un cours en ligne; prestation d'enseignement, diffusion et encadrement d'un cours en ligne; mise à jour d'un cours en ligne); reconnaissance des cours en ligne dans la tâche professorale dans le cas d'entente avec un autre organisme éducatif; propriété intellectuelle; création d'un comité paritaire. Tout

cela, basé sur le travail d'un comité syndical et des débats en Conseil syndical, serait à reprendre à zéro. Pendant que le volet académique de cet enjeu est laissé en friche depuis 15 ans, la Direction ne s'est pourtant pas gênée pour se munir d'une réserve de 24 450 000 \$ pour des projets informatiques dans son *Plan d'atteinte de l'équilibre budgétaire 2015-2018* (Vice-rectorat aux affaires administratives et financières, janvier 2015). Cherchez l'erreur!...

La proposition salariale

Pour ce qui est de l'offre salariale, dont on nous avait laissés entrevoir la ligne directrice au début de juin 2015, nous avons eu droit à un dépôt en bonne et due forme lors de la séance du 2 septembre dernier. L'offre de la Direction s'étale honteusement sur huit ans et consiste en la seule application de la politique salariale du gouvernement (PSG) pour les années 2013-2014 à 2020-2021. En proposant un calendrier fixe qui s'arrête en 2020-2021, l'offre est déjà moins intéressante que ce qui est prévu dans la convention actuelle où il est stipulé que « *les salaires et l'échelle salariale en vigueur[...] sont augmentés en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic* » (clause 26.02), sans qu'aucune date ne limite son application.

Mais, il y a plus grave, même sans s'arrêter aux offres gouvernementales actuelles aux secteurs public et parapublic et à leur impact sur le pouvoir d'achat des salariées, salariés. En effet, en s'en tenant à la seule application de la PSG, la Direction écarte tout rattrapage salarial pour le corps professoral de l'UQAM par rapport aux échelles déjà en vigueur dans d'autres établissements du réseau universitaire québécois et elle ne se soucie pas du fait que cet écart se creusera encore davantage en vertu des ententes intervenues dans certains établissements. Les données sont disponibles et la Direction les a certainement en sa possession.

Le maintien de nombreux reculs

En réponse à nos demandes et à nos nombreuses contrepropositions, la Direction semble incapable d'offrir rien de nouveau, sinon le retour au *statu quo* sur certains points. Par contre, elle l'écarte quand elle continue de demander le retrait de la convention collective de clauses et d'articles qui ont trait au fonctionnement de l'Université et des unités académiques. Plusieurs de ses propositions constituent des reculs par rapport à la convention actuelle et traduisent un mépris manifeste renforcé par la proposition d'un contrat de travail, sans rattrapage salarial, jusqu'en 2021.

De nombreuses demandes de la Direction sont en effet toujours sur la table, à commencer par celles qui touchent au plancher d'emploi et à la création de postes de professeure, professeur, dont nous avons déjà traité un peu plus haut. Sans revenir sur toutes ces demandes, un rappel de quelques-unes qui touchent plus directement les professeures, professeurs dans l'accomplissement de leur tâche et le développement de leur

carrière méritent une simple énumération : élimination de la convention collective des dispositions relatives à la moyenne cible des étudiantes, étudiants par groupe-cours; allongement de la période avant l'acquisition de la permanence à cinq ans, avec un premier contrat de trois ans et un deuxième de deux ans; possibilité d'augmenter la charge d'enseignement d'une professeure, d'un professeur « *si ce dernier a peu d'activités de recherche ou d'encadrement aux études supérieures, tout en tenant compte de sa contribution au service à la collectivité à l'intérieur de l'Université* »; impossibilité d'aménager sa tâche au-delà de 12 crédits quand on bénéficie de dégrèvements d'enseignement (en fait, on peut enseigner plus, mais on perd un dégrèvement pour tout cours ajouté à la tâche normale); pour la direction de programmes de 1^{er} cycle, octroi d'un seul dégrèvement, un deuxième étant octroyé s'il y a plus de 250 étudiantes, étudiants dans l'unité de programme(s); aux cycles supérieurs, un deuxième dégrèvement n'est octroyé que s'il y a plus de 100 étudiantes, étudiants.

La négociation actuelle à l'aune des grandes orientations du projet syndical

La vaste opération qui a conduit à l'adoption de notre projet de convention collective a été l'occasion pour le corps professoral de se réapproprié le sens de sa convention qui, au-delà du contrat qui régit les conditions concrètes de travail, comporte une vision de l'Université, de son organisation et de son fonctionnement, selon laquelle il existe un lien organique entre la mission de l'Université, comme institution de service public consacrée à la production et à la diffusion du savoir, et les composantes de la tâche professorale.

Dans cette optique, pour dégager une vision d'ensemble, traduire une préoccupation particulière sur le plan d'une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et faire ressortir la cohérence de la construction du projet, les différents articles qui composent la convention collective ont été regroupés autour de trois blocs (voir le *SPUQ-Négo* n° 3 paru le 28 février 2014) : 1) les améliorations à apporter à l'organisation et au fonctionnement de l'Université (accroître le corps professoral; valoriser l'enseignement, la recherche et la création; renforcer la gestion participative; recentrer l'organisation académique sur les unités de base); 2) les améliorations aux conditions de la vie professionnelle (diminuer les facteurs de stress; soutenir les titulaires de fonctions académiques; soutenir les professeures, professeurs en début de carrière; soutenir le développement de la carrière professorale; améliorer les conditions associées à la retraite); 3) les améliorations de nature financière tant sur le plan salarial par la majoration de l'échelle de traitement et des primes de direction que sur d'autres aspects en soutien à la tâche professorale (ex. augmentation des dégrèvements et allocations pour la recherche ou la création).

Jusqu'à maintenant, au terme d'une quarantaine de séances de négociation, dont les procès-verbaux du Conseil syndical et de l'Assemblée générale tracent la chronique en 2014-2015, très peu de progrès a été réalisé au regard de ces

grandes orientations. Sur l'essentiel des demandes qui y sont associées, nos vis-à-vis à la Table se sont le plus souvent contentés d'écouter nos arguments, montrant même parfois, pour certains d'entre eux, une certaine réceptivité sur divers aspects, mais aucune suite favorable n'y a été donnée.

La dynamique de la négociation est fort complexe, car, sur le fond, par delà le mantra sur les difficultés financières, liées à l'attitude du gouvernement Couillard en matière de compressions du financement des services publics, ce qui affleure à la lumière de la discussion sur l'un ou l'autre aspect, ce n'est pas seulement une méconnaissance de l'institution universitaire qu'on peut déplorer chez certains de nos vis-à-vis, ce sont surtout des visions divergentes de la fonction du corps professoral et de la mission de l'université qui apparaissent en tension, pour ne pas dire en opposition.

Dès le départ, pour accélérer le processus de discussion entre les parties, nous avons demandé qu'un membre de la Direction participe à la Table de négociation; nous avons réitéré cette demande en juillet dernier à la suite de la réorganisation de la Direction et du nouveau partage de responsabilités qu'il implique entre ses membres. Pour le moment, la réponse est toujours négative... □

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>



Renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs

Tableau comparatif du nombre de demandes

Colonne 1 : articles de la convention collective

Colonne 2 : nombre de clauses

Colonne 3 : nombre de clauses visées par le projet syndical (avril 2014)

Colonne 4 : nombre de clauses visées par le dépôt patronal (novembre 2014)

Colonne 5 : nombre de clauses communes visées par le projet syndical et par le dépôt patronal

Colonne 6 : nombre total de clauses à aborder

1	2	3	4	5	6
Articles de la convention collective	Nombre clauses	Demandes syndicales	Demandes patronales	Mêmes clauses visées	Total sous examen
Article 1 – Définitions	42	24	22	15	31
Article 2 – Dispositions générales	8	4	3	2	5
Article 3 – Reconnaissance syndicale	16	8	2	1	9
Article 4 – Régime syndical	3	0	0	0	0
Article 5 – Libertés politiques et universitaires et non discrimination	5	2	1	1	2
Article 6 – Procédure de règlement de griefs et arbitrage	23	1	1	0	2
Article 7 – Conseil d'administration et Commission des études	20	14	16	11	19
Article 8 – Ouverture et répartition des postes	10	3	1	1	3
Article 9 – Engagement	17	8	14	7	15
Article 10 – Tâche	32	21	21	13	29
Article 11 – Évaluation	23	18	14	12	20
Article 12 – Permanence	15	12	6	6	12
Article 13 – Promotion	13	6	13	6	13
Article 14 – Sécurité d'emploi	8	0	7	0	7
Article 15 – Mesures disciplinaires	3	2	1	0	3
Article 16 – Régimes de perfectionnement et congés sabbatiques	19	13	9	7	15
Article 17 – Propriété intellectuelle	28	5	1	1	5
Article 18 – Activités professionnelles extérieures	2	0	3	0	3
Article 19 – Vacances	6	2	2	2	2
Article 20 – Congés de maladie	5	1	1	0	2
Article 21 – Congés pour responsabilités parentales et familiales	32	18	22	18	22
Article 22 – Congés sans traitement	17	3	3	2	4
Article 23 – Assurances collectives	Article réseau				
Article 24 – Régime de retraite	13	0	2	0	2
Article 25 – Avantages divers	5	7	1	0	8
Article 26 – Traitement	11	8	2	2	8
Article 27 – Santé et sécurité au travail	5	1	0	0	1
Article 28 – Retraite anticipée	8	6	6	2	10
Article 29 – Accès à l'égalité pour les femmes	4	1	0	0	1
Article 30 – Doyenne, doyen de faculté + Annexes D et E	14 +	12 + intégration des annexes	14 (rayé) + abolition des annexes	12	14
Article 31 – Équipement informatique	2	2	0	0	2

LE MÉPRIS

ça suffit!

DE MEILLEURES CONDITIONS D'ENSEIGNEMENT ET D'APPRENTISSAGE

pour tous les enseignant.e.s
et étudiant.e.s de l'UQAM

AVANT 1999,
la moyenne-cible des
groupes cours de 1^{er} cycle
était de 34 étudiant.e.s

DEPUIS 2000,
la moyenne-cible
a été augmentée
à 41 étudiant.e.s

DEPUIS 2014,
l'administration
demande l'abolition
de la moyenne-cible

La défense de la mission de l'UQAM
et la lutte **CONTRE LA MARCHANDISATION**
DE L'ÉDUCATION passent par
une réduction de la moyenne-cible



Syndicat des professeurs
et professeures de l'UQAM
EN NÉGOCIATION

