

# SPUQ NÉGO

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

Volume 4, Numéro 3, 28 février 2014

## RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE des professeures, professeurs UN PROJET DE CONVENTION ARTICULÉ AUTOUR DE TROIS GRANDES ORIENTATIONS

### CALENDRIER DES RÉUNIONS

13 mars (jeudi)	CONSEIL SYNDICAL 12 h 30, salle A-M050
20 mars (jeudi)	CONSEIL SYNDICAL 12 h 30, salle A-M050
3 avril (jeudi)	CONSEIL SYNDICAL 12 h 30, salle A-M050
10 avril (jeudi)	Si nécessaire CONSEIL SYNDICAL 12 h 30, salle A-M050
23 avril (mercredi)	ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 9 h 30, salle A-M050
30 avril (mercredi)	ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 9 h 30, salle A-M050

Il y a un peu plus d'un an, un premier numéro du *SPUQ-Négo* indiquait les grands enjeux du renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs et de celle des maîtres de langue. Nous avons choisi alors de mettre en discussion diverses questions sur lesquelles nous souhaitions réfléchir collectivement.

L'ensemble des échanges tenus avec des groupes de professeures, professeurs et maîtres de langue a permis de faire ressortir des orientations et des principes qui ont été présentés en octobre dernier au Conseil syndical. Comme ces orientations et principes ont guidé la rédaction du projet de convention collective des professeures, professeurs (dont plusieurs articles se retrouvent aussi dans celle des maîtres de langue), il convient d'y revenir afin de mettre en perspective les modifications et propositions qui y sont faites et de saisir, avant son examen détaillé, la teneur et la cohérence du projet dans son ensemble.

### **I. Améliorations à l'organisation et au fonctionnement de l'Université**

Il convient de rappeler qu'au-delà du contrat de travail et de la défense des individus, la convention collective des professeures, professeurs de l'UQAM est porteuse d'une vision de l'Université, de son organisation et de son fonctionnement. La démarche que nous avons entreprise il y a plusieurs mois et que nous compléterons dans les prochaines semaines, en adoptant un projet final pour le renouvellement de cette convention collective, constitue une occasion de se réapproprier collectivement son sens et sa portée.



### **Valoriser l'enseignement, la recherche et la création**

Pour améliorer l'organisation et le fonctionnement de l'Université, il faut recentrer sa mission sur la vie académique en valorisant l'enseignement, la recherche et la création. Pour procéder à une telle consolidation, dans un contexte de développement des études de cycles supérieurs en articulation avec les activités de recherche et de création des professeures, professeurs, tout en assurant la mission d'accessibilité aux études universitaires qui caractérise l'UQAM, il faut poursuivre l'accroissement du corps professoral et assurer son renouvellement. Sur ce plan, nous proposons que la création de postes réguliers de professeures, professeurs soit fonction de l'atteinte d'un objectif articulé à un ratio de 1/20 entre le nombre de professeures, professeurs par rapport au nombre d'étudiantes, étudiants en équivalence au temps plein. Cet objectif est fort réaliste quand on considère que l'effectif étudiant à l'UQAM se caractérise par un très grand nombre d'étudiantes, étudiants à temps partiel. Dans l'atteinte de cet objectif, nous proposons la création de 25 nouveaux postes par année (voir la clause 8.01). Mais pour qu'il y ait consolidation de l'enseignement à tous les cycles, il ne faut pas seulement augmenter le nombre de professeures, professeurs; il convient aussi de diminuer la moyenne cible au premier cycle, de 41 à 39, et de s'assurer que celles aux cycles supérieurs, de 12 au 2<sup>e</sup> cycle et de 4 au 3<sup>e</sup> cycle, ne soient plus dépassées comme ce fut systématiquement le cas au cours des dernières années (clause 10.34). De plus, il faut garantir des budgets suffisants et des règles claires pour l'engagement d'auxiliaires d'enseignement dans les cours (clause 10.34).

### **Renforcer la gestion participative et recentrer l'organisation académique sur les unités de base**

La gestion participative est une caractéristique de l'UQAM garantie par la convention collective, qui précise, entre autres, les rôles et responsabilités des instances et des unités académiques, en stipulant que les professeures, professeurs qui occupent des fonctions de direction tirent leur autorité des groupes qui les ont élus. Malheureusement, on a vu au cours des dernières années un effritement de la gestion participative et un alourdissement des processus décisionnels en raison notamment d'un accroissement de la bureaucratie aux niveaux de la direction de l'Université, des services et des facultés et de la multiplication des comités et groupes de travail qui traitent de divers aspects de la vie académique, en marge des assemblées départementales, des comités de programmes et des autres regroupements de base (centres de recherche, instituts, etc.). Cela a pour effet d'alourdir les tâches de l'ensemble des professeures, professeurs et des directions d'unités académiques et de brouiller les mécanismes de collégialité et les processus de prise de décision en matière de vie académique.

Pour remédier à cette situation, il faut recentrer l'organisation académique sur les besoins des unités de base, car c'est à partir de ce niveau que doit se structurer la vie universitaire. À cet égard, il importe de rappeler que la faculté est une entité qui a pour principale fonction de soutenir les unités qui la composent dans l'accomplissement de leur mandat. Les questions afférentes au parachèvement de la facultarisation ont largement été débattues dans nos rangs et l'Assemblée générale a déjà adopté des modifications à la convention collective en mai 2011, qui sont intégrées dans le projet actuel. Ces modifications portent sur les responsabilités et le mode d'élection des vice-doyennes, vice-doyens (clauses 1.40, 1.41) et des doyennes, doyens de faculté (article 30). À un autre niveau, la Commission des études doit pouvoir mieux exercer son rôle sur le plan académique en s'assurant que le cheminement des dossiers reflète une gestion participative qui s'ancre dans les unités de base, notamment en s'appuyant sur les avis de ces unités quand elle procède à des consultations institutionnelles (article 7). Il convient aussi de mieux reconnaître le rôle des membres professoraux qui siègent sur les instances de l'Université (article 7 et clause 10.30).

## **II. Améliorations à la vie professionnelle**

Les nombreuses rencontres organisées par le Syndicat depuis quelques années ont alimenté la réflexion en ce qui a trait aux améliorations à apporter à la vie professionnelle des professeures et professeurs.

### **Diminuer les facteurs de stress**

Au fil de ces multiples rencontres, il est apparu que divers facteurs de stress viennent miner la carrière professorale. Ce stress est engendré principalement par les évaluations statutaires ou qui mènent à l'obtention de la permanence, par les exigences de performance toujours plus élevées, par le flou entourant les exigences concernant le travail à produire et par la crainte de négliger la vie familiale et personnelle.

Pour diminuer, à défaut de pouvoir contrer ou abolir, ces facteurs de stress, plusieurs mesures sont envisagées. Il convient d'abord d'assurer une protection accrue sur le plan des conditions qui entourent les congés parentaux (article 21) et les congés de maladie (article 20).

La question de l'évaluation est souvent revenue dans nos débats en Conseil syndical. Si l'hypothèse de son abolition a été envisagée, il est apparu qu'il s'agit d'une pratique que la majorité des collègues veulent conserver parmi les responsabilités de l'assemblée départementale. Toutefois, il est ressorti de nos discussions que le lien entre le plan annuel de travail (clause 10.11) et l'évaluation devait être éliminé et que les critères et la procédure d'évaluation devaient se centrer



sur l'accomplissement de la tâche normale dans ses diverses composantes pour une période donnée afin de renouer avec la visée première de l'opération, à savoir favoriser l'évolution positive de la carrière professorale à l'Université (article 11). En ce sens, les critères de l'évaluation doivent nettement se distinguer des critères qui président à l'octroi de la promotion, qui vient reconnaître la qualité, la persistance et la continuité des réalisations dans la carrière (article 13).

Pour les nouvelles et nouveaux professeurs, l'évaluation aux fins de l'acquisition de la permanence prendra en compte l'ensemble des réalisations liées à la tâche professorale, non seulement depuis l'entrée en fonction mais également avant celle-ci (clause 11.08). De plus, le renouvellement de contrat ou l'acquisition de la permanence, à la suite d'une recommandation favorable de l'assemblée départementale, ne pourront plus être refusés par le Conseil d'administration pour diverses raisons (abolition des clauses 12.07 à 12.12 et 12.14), cette possibilité apparaissant tout à fait inappropriée dans un contexte où le constat du manque de professeurs, professeurs en milieu universitaire, et particulièrement à l'UQAM, fait largement consensus, d'autant que les critères susceptibles d'être évoqués pour ce refus s'apparentent à des critères pris en compte au moment d'octroyer un poste à un département lors de l'opération annuelle de répartition des postes réguliers.

Enfin, pour lever toute incertitude quant à la possibilité de bénéficier d'un congé sabbatique, ce dernier doit être considéré comme un droit pour toute professeure, tout professeur admissible, au lieu d'être soumis à des normes qui déterminent le nombre de congés disponibles dans l'ensemble de l'université et dans chacun des départements, ce qui exige des modalités d'attribution selon un ordre de priorités (abolition des clauses 16.05 et 16.07 à 16.10).

### **Soutenir les titulaires de fonctions académiques**

Dans l'optique de recentrer la vie académique sur les unités de base, il importe que l'Université assure aux titulaires de fonctions académiques qui dirigent ces unités un soutien accru et une meilleure reconnaissance. Cela passe par une augmentation des dégrèvements d'enseignement et l'ajout d'une adjointe, d'un adjoint, dans les cas de lourde tâche, et par l'octroi automatique de dégrèvements pour l'évaluation, la modification et la création de programmes (clauses 10.26 à 10.28 et 10.30). Quand à la prime de direction, elle doit connaître une majoration substantielle (clause 26.10).

### **Soutenir les professeurs, professeurs en début de carrière**

La situation des professeurs, professeurs en début de carrière à l'UQAM doit être améliorée, en commençant par corriger

l'inégalité de traitement quant à la durée du premier contrat selon la date d'embauche et à sa prolongation automatique d'un an en cas d'absence d'une session ou plus (clause 9.15). Les deux dégrèvements d'accueil doivent être accordés à toute nouvelle recrue afin de favoriser l'intégration à l'Université et l'insertion en recherche et création (clause 10.32 c); à ces dégrèvements, on doit ajouter une allocation de démarrage en recherche ou en création (clause 10.32 d). Enfin, les modifications que nous voulons apporter à la structure de l'échelle de traitement (voir plus loin la section III) devrait permettre d'avoir un meilleur salaire à l'entrée.

### **Soutenir le développement de la carrière professorale**

Des dispositions sont introduites pour reconnaître dans la tâche d'enseignement des crédits pour l'encadrement des étudiantes, étudiants dans des activités de tutorat individuel et pour l'évaluation d'essais, de mémoires et de thèses (clause 10.22) ainsi que pour le développement de cours en ligne (clause 10.23 et Annexe D). Sur le plan de la recherche et de la création, une augmentation substantielle du nombre de dégrèvements pour la recherche et la création est prévue, avec la possibilité de convertir le dégrèvement obtenu en allocation de recherche ou de création (clause 10.32 a). Mais l'innovation la plus importante concerne la création d'un fonds de recherche et création pour chaque professeure, professeur, d'un montant annuel équivalent à 60 % du taux moyen d'une charge de cours, afin de soutenir directement et individuellement les activités de production et de diffusion de recherche ou création et d'assurer un environnement informatique et de télécommunications approprié aux besoins de chacun (clauses 10.32 b et 25.10).

### **Améliorer les conditions associées à la retraite**

Nous incluons dans la convention collective des mesures qui ont été convenues par lettres d'entente en matière de retraite. La première concerne la possibilité de prendre une demi-retraite à compter de 65 ans (et de conserver son lien d'emploi comme professeure, professeur à demi-temps) pour les professeurs, professeurs qui n'ont pas bénéficié des mesures de retraite anticipée prévues dans la convention collective; la durée du programme varie selon l'âge où débute la demi-retraite (clauses 28.08 à 28.10). La deuxième porte sur la possibilité d'arrimer le programme de retraite graduelle à celui de la demi-retraite pour une durée maximale de trois ans (clause 28.11). Enfin, au moment de la retraite, toute professeure, tout professeur qui en fait la demande obtient automatiquement le statut de professeure, professeur associé (clause 1.13).



### III. Améliorations de nature financière et ajustements divers

Enfin, l'état actuel de notre contrat de travail doit être apprécié, non seulement à la lumière de la manière dont il a été appliqué au cours des dernières années par notre employeur, mais aussi en le comparant à celui en vigueur dans d'autres établissements universitaires, particulièrement dans la région de Montréal. Sur ce plan, au-delà des ajustements au texte de diverses clauses, dont certains ont déjà été convenus entre les parties par lettres d'entente, ce sont des améliorations de nature financière qui sont à envisager, notamment sur le plan du redressement de l'échelle de traitement.

Les demandes en cette matière visent principalement à combler le retard de l'UQAM par rapport à d'autres universités et à assurer la majoration immédiate, puis automatique par la suite, de divers montants prévus dans la convention collective en soutien aux activités professorales.

La première demande concerne la majoration de l'échelle de traitement à compter du 1<sup>er</sup> juin 2013 (clauses 26.01 et 26.02) et la modification graduelle de sa structure à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 par l'élimination des échelons de la catégorie I jusqu'à la suppression complète de cette catégorie (clause 26.04), de manière à obtenir une échelle en trois catégories réparties sur 30 échelons (au lieu de 35). Cette modification a une incidence sur les règles d'intégration (clause 26.06) et de progression dans l'échelle (clause 26.08). Sur le plan salarial, il faut aussi signaler la majoration de la prime de direction et de responsabilité à 10 000 \$ à compter du 1<sup>er</sup> juin 2013 (clause 26.10).

Une formule pour calculer les montants à verser dans différents fonds ou pour couvrir les frais lors d'un congé de perfectionnement ou de congé sabbatique est proposée. Il s'agit de déterminer pour chaque cas un pourcentage du taux moyen d'une charge de cours incluant les avantages sociaux (taux fixé par l'Université — actuellement 10 400 \$ — pour l'achat d'un dégrèvement à l'interne ou par des organismes externes). Cette formule sera utilisée, selon des pourcentages déterminés, pour un fonds de recherche ou de création versé pour un cours en surplus de la tâche normale (clause 10.07 3 a), pour un fonds de bourses étudiantes (clause 10.07 3 b), pour la transformation d'un dégrèvement de recherche et création en allocation pour la recherche ou la création (clause 10.32 a), pour le fonds annuel de recherche et création de chaque professeure, professeur (clause 10.32 b), pour le fonds de recherche et création des nouvelles et nouveaux professeurs (clause 10.32 d) et pour le remboursement des frais connexes lors d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique (clause 16.13).

#### À vous la parole

À compter du 13 mars prochain, avec la première réunion du Conseil syndical consacrée à l'étude, article par article, du projet de convention collective, adopté par le Conseil exécutif, nous entreprenons une étape cruciale qui doit mener, sur proposition du Conseil syndical, à l'adoption du projet par l'Assemblée générale le 23 ou le 30 avril. Toutes les professeures, tous les professeurs sont invités à participer aux réunions du Conseil syndical et à y prendre la parole, même si les déléguées, délégués syndicaux sont seuls habilités à faire des propositions et à voter sur le projet à cette étape-ci.

*SPUC-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.unites.uqam.ca/spuq>