



## ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Procès-verbal de la **réunion extraordinaire** de l'Assemblée générale du SPUQ **2015-2016**, tenue le vendredi 6 novembre 2015 à 9 h 30 au Théâtre Telus, 1280, rue Saint-Denis.

### Ordre du jour

1. Élection à la présidence d'assemblée
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Adoption des procès-verbaux de la 1<sup>re</sup> réunion extraordinaire de l'Assemblée générale 2014-2015, tenue le 9 février 2015, et de la 2<sup>e</sup> réunion extraordinaire de l'Assemblée générale 2014-2015, tenue le 31 mars 2015
4. Informations
5. Compressions dans les universités et à l'UQAM
6. État de la négociation
7. Plénière
8. Moyens de pression / vote de grève

#### 1. Élection à la présidence d'assemblée

La présidente du Syndicat, Michèle Nevert, souhaite la bienvenue aux participantes, participants à la réunion de l'Assemblée générale.

Sur proposition de Delphine Odier-Guedj, appuyée par Luc Bonenfant, Lucie Robert, qui accepte, est élue présidente d'assemblée.

#### 2. Adoption de l'ordre du jour

La présidente d'assemblée invite les participantes, participants à prendre connaissance du projet d'ordre du jour apparaissant au dossier de la réunion.

Sur proposition d'Ève Paquette, appuyée par Delphine Odier-Guedj, l'ordre du jour est adopté sans modification.

#### 3. Adoption des procès-verbaux de la 1<sup>re</sup> réunion extraordinaire de l'Assemblée générale 2014-2015, tenue le 9 février 2015, et de la 2<sup>e</sup> réunion extraordinaire de l'Assemblée générale 2014-2015, tenue le 31 mars 2015

Sur proposition de Louise Laforest, appuyée par Delphine Odier-Guedj, le procès-verbal de la 1<sup>re</sup> réunion extraordinaire de l'Assemblée générale 2014-2015 tenue le 9 février 2015 est adopté sans modification.

Sur proposition de Luc Bonenfant, appuyée par Christophe Hohlweg, le procès-verbal de la 2<sup>e</sup> réunion extraordinaire de l'Assemblée générale 2014-2015 tenue le 31 mars 2015 est adopté sans modification.

#### 4. Informations

La parole est donnée à la présidente, Michèle Nevert. Elle indique que l'essentiel de cette Assemblée générale est axé sur la négociation de notre convention collective, les difficultés qu'elle rencontre et la façon de les contourner.

Elle rappelle que, dans le but de faire avancer le processus de négociation, plusieurs activités d'information et de mobilisation ont été mises en place depuis la rentrée. D'abord, le Conseil syndical a adopté des résolutions demandant l'accélération du processus et la présence de véritables

mandants à la table. Ensuite, il y a eu la publication d'un *SPUQ-Négo* faisant le point sur la situation, et de trois *Flash-négos* pointant des points majeurs (la moyenne cible, le ratio profs/étudiants, le salaire). En parallèle, il y a eu distribution de trois tracts aux entrées de l'UQAM et dans les salles de classe ainsi que la pose de trois affiches sur le campus. La Place Pasteur a été décorée avec des fleurs orange et des photos le jour de l'Halloween au moment d'une séance de négociation. À ce propos, la présidente du SPUQ remercie vivement les membres du Comité de mobilisation. Parallèlement à tous ces documents et actions, il y a eu et il y a encore des résolutions d'appui au Comité de négociation et au projet de négociation en provenance des assemblées départementales, 24 à ce jour, dont l'immense majorité est unanime. On peut consulter ces résolutions sur le site internet du SPUQ.

La présidente conclut en rappelant qu'il y a deux enjeux majeurs à cette négociation : nos conditions de travail et le fonctionnement de notre université (dans les deux cas par ailleurs, la question financière est présente). Concernant ces enjeux, elle indique la présence dans le dossier des participants et participantes de deux résolutions adoptées par le Conseil syndical dénonçant le contournement des instances par le doyen de la Faculté des sciences (suspension des admissions au programme de baccalauréat microélectronique) et le doyen de l'École des sciences de la gestion (augmentation des groupes-cours); dans les deux cas, la question financière avait été invoquée comme motivation à leur prise de décision.

##### 5. Compressions dans les universités et à l'UQAM

La parole est donnée à la présidente, Michèle Nevert, qui rappelle que la prise en compte de la situation financière de l'Université est incontournable. Elle informe l'Assemblée générale que le SPUQ a reçu, le mercredi 4 novembre en fin d'après-midi, les documents qui seront présentés à la réunion du Conseil d'administration du 10 novembre. Parmi ceux-ci, plusieurs touchent la situation budgétaire de l'UQAM. Le lendemain, 5 novembre, les professeurs experts, qui ont étudié les budgets et les états financiers de l'UQAM au début de 2015, ont accepté en quelques heures de se réunir pour examiner ces documents et faire état de leur réaction à l'Assemblée générale.

La parole est donnée à Sylvain Goyette, professeur au Département de management et technologie. Il résume les impressions des experts. Il rappelle que, lors de leur présentation au Conseil d'administration, les professeurs experts avaient souligné les grands écarts entre les prévisions budgétaires toujours pessimistes de l'UQAM et les résultats réels présentés aux états financiers. C'est encore ce qui se passe pour l'année 2015. Le budget révisé annonçait un déficit du fonds de fonctionnement de 1,4 M\$, mais il s'avère que nous avons fait un surplus de 4,2 M\$. Or, ce dernier n'apparaît pas, car tous les surplus ont été virés vers le fonds des immobilisations. En somme, ce qui s'est fait au cours des dernières années s'est encore réalisé en 2015.

Le trésorier du SPUQ, Claude Pichet, donne une information complémentaire à propos des salaires. Il mentionne que la masse salariale de l'UQAM a augmenté de 22 M\$ au cours de la dernière année. La masse salariale du corps professoral représente le tiers de la masse salariale de l'Université. On aurait donc pu s'attendre à ce que la masse salariale du corps professoral soit augmentée de 7,3 M\$; or la masse salariale du corps professoral n'a été augmentée que de 4,5 M\$, ce qui signifie qu'il y a environ 2,9 M\$ qui aurait pu nous être versé si les augmentations avaient été les mêmes pour tous. Ce 2,9 M\$ correspond à une augmentation de l'ordre de 2,4 %. Il rappelle qu'à l'Université du Québec à Chicoutimi, les professeurs, professeurs ont signé une convention collective qui leur offre des augmentations de 2 % par année pendant 4 ans, et ce, dans des conditions budgétaires équivalentes à celle de l'UQAM. Il conclut que l'administration de l'UQAM a la marge de manœuvre pour offrir au corps

professoral des salaires équivalents à ceux des autres établissements du réseau universitaire québécois.

## 6. État de la négociation

La parole est donnée au 1<sup>er</sup> vice-président, Michel Laporte qui, au nom du Comité de négociation, tient en premier lieu, à remercier le Comité de mobilisation dont les actions ont finalement conduit la direction à déposer des offres. Celles-ci ont été intégrées à la présentation de l'état de la négociation.

Il rappelle que le projet défendu par le Comité de négociation a été adopté à l'unanimité le 30 avril 2014 par l'Assemblée générale, au terme d'un intense travail de préparation qui s'est étendu sur plusieurs mois (rencontres de groupes de professeurs, d'assemblées départementales) (rencontre des instances syndicales : comité exécutif, conseil exécutif, conseil syndical, assemblée générale.) Nous en sommes aujourd'hui à 45 séances de négociation. L'exposé d'aujourd'hui a pour but de dresser un bilan de l'état d'avancement de la négociation en date du 30 octobre, soit presque une année et demie plus tard.

Toutes les professeures, tous les professeurs ont reçu par courriel le document intitulé *Renouvellement de la convention collective des professeures, professeurs – État de la négociation au 30 octobre 2015*. Trois cents exemplaires en version papier ont été distribués aux participantes et participants à cette Assemblée générale.

Ce document comporte quatre colonnes. À gauche dans la première colonne se trouve le texte de la convention actuelle (2009-2013). La deuxième et la troisième colonne au centre présentent respectivement la dernière proposition syndicale soit celle adoptée par l'AG en 2014 ou ce qu'elle est devenue dans le processus de la négociation suivi dans la troisième colonne par la dernière proposition de la direction. La dernière colonne tout à droite présente le texte convenu entre les parties. L'expression statu quo dans la dernière colonne signale que le texte ou un de ses paragraphes est le même que celui de la convention actuelle. Les ajouts sont soulignés et les retraits sont biffés.

Michel Laporte précise que la durée prévue pour la présentation du Comité de négociation est d'environ une heure. Puisque notre projet est organisé autour de trois grands axes, les intervenants suivront ce découpage pour présenter les demandes du SPUQ, celles de la direction et les textes convenus. Pour faciliter la présentation, un PowerPoint (Document en annexe à ce procès-verbal) est projeté. Il ne reprend pas tout le document de synthèse, mais seulement les clauses et les articles essentiels. Chaque clause et article est identifié par le numéro qu'elle, il porte dans la convention et peut ainsi être facilement repéré dans le document de synthèse. Une période de questions suit la présentation du Comité de négociation.

### **15AG425 GESTION PARTICIPATIVE ET COLLÉGIALITÉ À L'UQAM**

Proposition du Conseil exécutif

ATTENDU le projet de convention collective du SPUQ voté à l'unanimité lors de l'Assemblée générale du 30 avril 2014;

ATTENDU les rapports du Comité de négociation du SPUQ tenus à l'occasion des réunions du Conseil syndical (11 septembre 2014, 16 octobre 2014, 13 novembre 2014, 11 décembre 2014, 29 janvier 2015, 9 février 2015, 26 février 2015, 17 mars 2015, 16 avril 2015, 17 septembre 2015, 22 octobre 2015), de l'Assemblée générale (9 février 2015, 31 mars 2015, 7 mai 2015) et des assemblées d'information (4 et 6 octobre 2015) depuis le début des négociations en juin 2014;

ATTENDU les propos tenus par les déléguées, délégués syndicaux et les professeures, professeurs et maîtres de langue lors de la plénière tenue lors du Conseil syndical du jeudi 22 octobre 2015;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

RÉAFFIRME SON ATTACHEMENT :

- 1) aux principes de démocratie et de collégialité, piliers de la structure et du fonctionnement institutionnel et organisationnel de l'UQAM tels qu'inscrits dans la convention collective du SPUQ;
- 2) à la souveraineté des unités de base (unités de programme, départements, centres et laboratoires de recherche, instituts);
- 3) au fait que les responsables de fonctions académiques tirent leur autorité des unités de base qu'ils, elles représentent;

RÉAFFIRME son adhésion à ces principes portés par le projet de convention collective voté à l'unanimité par l'Assemblée générale le 30 avril 2014.

Le vote est demandé.

ADOPTÉE À LA MAJORITÉ  
(3 contres)  
(3 abstentions)

#### 7. Plénière

La présidente d'Assemblée ouvre une période de discussion au cours de laquelle les professeures, professeurs partagent leur point de vue sur l'état de la négociation et les moyens à la disposition du corps professoral pour faire pression sur la direction afin d'en arriver à un règlement satisfaisant le plus tôt possible. Plusieurs constatent la dégradation des conditions de travail et l'urgence d'adopter des moyens de pression pour conduire la direction à revenir sur les reculs qu'elle demande, notamment l'abolition de la moyenne cible et du plancher d'emploi. D'autres, qui se montrent aussi favorables à l'adoption de moyens de pression, jugent que le moment n'est pas encore venu pour voter la grève, entre autres parce que la session d'automne est trop avancée et serait validée, ou encore parce que les négociations du gouvernement avec le secteur public n'étant pas terminées, la menace d'un éventuel décret pourrait englober notre négociation.

#### 8. Moyens de pression / vote de grève

La parole est donnée à la présidente, Michèle Nevert, qui mentionne que les discussions tenues en plénière ressemblent beaucoup aux discussions tenues en Conseil syndical et en Conseil exécutif. Les discussions ont été longues et les décisions n'ont pas été prises à la légère. Nous sommes ressortis de ces discussions avec la conviction qu'il faut envoyer un message fort à la direction après 45 séances de négociation.

Pourquoi la grève? Parce que nous sommes face à deux visions diamétralement opposées de la mission de l'université et de la fonction de professeur. Il s'agit de la seule réplique possible, légitime et efficace à la violence du fonctionnement de la direction actuelle et de son

administration. Certains trouveront peut-être que le terme « violence » est trop fort, mais cette violence s'exerce, et elle s'exerce à trois niveaux.

Au niveau du quotidien, signalons qu'il y a déjà eu 5 profs qui ont reçu une lettre dans laquelle, et quel que soit le manquement qu'ils aient commis, elles, ils sont accusés d'insubordination ou menacés de l'être. Autre cas de figure, à des questions posées à des cadres par des membres du corps professoral, ceux-ci répondent de s'adresser à leur supérieur hiérarchique. Mais qui est ce supérieur hiérarchique? Le doyen! Ailleurs et à la demande d'une directrice de département qu'un officier du SPUQ l'accompagne à une convocation de la directrice du Service du personnel enseignant, celle-ci répond que les dégrèvements octroyés aux officiers syndicaux (« que NOUS vous octroyons » — citation exacte) ne peuvent pas servir à rencontrer les directeurs et directrices. On constate enfin, avec l'avènement d'une forme de hiérarchie, un glissement qui s'accompagne de la disparition du mot « service ». Nous n'avons plus affaire à la Direction du Service du personnel enseignant, mais à la Direction du personnel enseignant.

Au niveau de la question financière, on constate un accroissement de la masse salariale totale de l'Université de plus de 22 M\$ en 2014-2015. De ce montant, la part accordée au corps professoral est de 4,45 M\$, ce qui représente un peu plus de 20 % du total de l'accroissement, alors que la masse salariale du corps professoral représente 33 % de la masse salariale de l'UQAM. Comment expliquer cet écart qui représente un manque à gagner d'environ 2,9 M\$ pour les professeures, professeurs?

Enfin, la violence de la direction s'exerce également à la table de négociation. Comment réagir, après 45 ans d'existence, à la proposition d'abolir le plancher d'emploi dans cette université? Comment réagir à la proposition d'abolir la moyenne cible alors que nous savons que le dépassement des moyennes cibles aux cycles supérieurs engendre des économies de l'ordre de 7 M\$ par année qui ne sont pas retournés aux unités? N'est-il pas violent d'affirmer que le corps professoral n'appuie pas son Comité de négociation alors qu'à ce jour 24 assemblées départementales ont adopté des résolutions en appui au projet syndical et au Comité de négociation? N'est-il pas violent de proposer des augmentations salariales pour une catégorie de l'échelle dans laquelle il n'y a aucun prof? Autre violence : le refus de discuter des rôles, des responsabilités, des mandats des directions académiques. Nous demandons que tout cela soit inscrit dans notre convention collective parce que c'est la seule façon de protéger la souveraineté des unités de base, la gestion participative et la collégialité. Certes, notre Université n'est plus la même qu'en 1970, ces valeurs sont les mêmes. Et ce n'est pas parce ces valeurs étaient présentes en 1970 que ça veut dire qu'elles sont dépassées aujourd'hui : elles étaient déjà en avance dans les années 1970, et elles sont davantage encore à l'avant-garde à l'heure actuelle.

#### **APPUI À LA NÉGOCIATION DU SPUQ ET VOTE DE GRÈVE**

Proposition du Conseil exécutif

ATTENDU le projet de convention collective du SPUQ voté à l'unanimité lors de l'Assemblée générale du 30 avril 2014;

ATTENDU les 45 séances de négociation tenues à ce jour depuis juin 2014;

ATTENDU le nombre important de clauses non réglées;

ATTENDU les 24 résolutions d'Assemblées départementales en appui au Comité de négociation et au projet de convention collective du SPUQ reçues à ce jour : Communication sociale et publique, Didactique, Didactique des langues, École de design, École de travail social, École des arts visuels et

médiatiques, École supérieure de théâtre, Éducation et pédagogie, Études littéraires, Études urbaines et touristiques, Géographie, Histoire, Histoire de l'art, Mathématiques, Musique, Organisation et ressources humaines, Philosophie, Science politique, Sciences biologiques, Sciences de la Terre et de l'atmosphère, Sciences des religions, Sciences juridiques, Sexologie, Sociologie;

ATTENDU la résolution du Conseil syndical du 22 octobre 2015 demandant que l'Assemblée générale se prononce sur un vote de grève;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

RÉITÈRE son soutien au comité de négociation et au projet de convention collective du SPUQ;

EXIGE une accélération du processus de négociation afin d'en arriver à un règlement satisfaisant avant le vendredi 27 novembre 2015 en vue de la présentation de cette entente à l'Assemblée générale qui se tiendra le lundi 30 novembre 2015, à défaut de quoi le corps professoral sera en grève du lundi 30 novembre au vendredi 4 décembre 2015 et se prononcera sur la reconduction de la grève lors d'une Assemblée générale le 4 décembre.

#### AMENDEMENT

Mario Houde, appuyé par Shirley Roy, propose de remplacer le deuxième élément de la proposition par « exige une accélération du processus de négociation afin d'en arriver à un règlement satisfaisant avant le vendredi 27 novembre 2015 en vue de la présentation de cette entente à l'Assemblée générale qui se tiendra le lundi 30 novembre 2015, date à laquelle l'Assemblée générale se prononcera sur un vote de grève. »

ADOPTÉE À LA MAJORITÉ

#### **15AG426 APPUI À LA NÉGOCIATION DU SPUQ ET VOTE DE GRÈVE**

Proposition du Conseil exécutif

ATTENDU le projet de convention collective du SPUQ voté à l'unanimité lors de l'Assemblée générale du 30 avril 2014;

ATTENDU les 45 séances de négociation tenues à ce jour depuis juin 2014;

ATTENDU le nombre important de clauses non réglées;

ATTENDU les 24 résolutions d'Assemblées départementales en appui au Comité de négociation et au projet de convention collective du SPUQ reçues à ce jour : Communication sociale et publique, Didactique, Didactique des langues, École de design, École de travail social, École des arts visuels et médiatiques, École supérieure de théâtre, Éducation et pédagogie, Études littéraires, Études urbaines et touristiques, Géographie, Histoire, Histoire de l'art, Mathématiques, Musique, Organisation et ressources humaines, Philosophie, Science politique, Sciences biologiques, Sciences de la Terre et de l'atmosphère, Sciences des religions, Sciences juridiques, Sexologie, Sociologie;

ATTENDU la résolution du Conseil syndical du 22 octobre 2015 demandant que l'Assemblée générale se prononce sur un vote de grève;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

RÉITÈRE son soutien au comité de négociation et au projet de convention collective du SPUQ;

EXIGE une accélération du processus de négociation afin d'en arriver à un règlement satisfaisant avant le vendredi 27 novembre 2015 en vue de la présentation de cette entente à l'Assemblée générale qui se tiendra le lundi 30 novembre 2015, date à laquelle l'Assemblée générale se prononcera sur un vote de grève.

Le vote est demandé.

ADOPTÉE À LA MAJORITÉ  
(6 contre)  
(1 abstention)

PROJET DE RÉOLUTION

Mario Houde, appuyé par Martin Riopel, présente un projet de résolution demandant au gouvernement du Québec de réinvestir dans la mission spécifique de l'UQAM.

**15AG427 RÉINVESTISSEMENT DU GOUVERNEMENT DU QUÉBEC DANS LA MISSION SPÉCIFIQUE DE L'UQAM**

ATTENDU les coupures historiques que le gouvernement du Québec impose aux universités;

ATTENDU que les universités étaient déjà sous-financées avant la période d'austérité et que des réinvestissements sont nécessaires, en particulier dans le financement des immobilisations;

ATTENDU les pressions accrues de ces coupures sur les budgets de fonctionnement des universités;

ATTENDU que l'UQAM a un ratio EETP par professeur parmi les plus élevés au Québec;

ATTENDU que malgré l'augmentation du nombre de professeurs, l'augmentation importante du nombre d'étudiants au cours des 5 dernières années n'a pas permis de faire baisser le ratio EETP par professeur;

ATTENDU que l'UQAM a un déficit d'espace reconnu par le ministère;

Proposition de Mario Houde, appuyée par Martin Riopel,

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SPUQ :

DEMANDE au Gouvernement du Québec de soustraire l'UQAM des coupures additionnelles de 72 M\$ aux universités du Québec pour l'année en cours;

DEMANDE au Gouvernement du Québec de reconnaître un financement permettant d'abaisser le ratio EETP/professeur au niveau de

la moyenne québécoise (20 EETP/professeur) comme mission spécifique à l'UQAM;

DEMANDE au Gouvernement du Québec d'accroître les subventions du budget de fonctionnement et du budget d'immobilisation accordées à l'UQAM pour compenser son déficit d'espace pour accueillir les étudiants et le personnel supplémentaire.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Levée de la réunion à 14 h 30.

La présidente,

Le secrétaire général,

---

Michèle Nevert

---

Louis Martin



*Liste des documents remis (Assemblée générale extraordinaire du SPUQ, vendredi 6 novembre 2015)*

1. Projet d'ordre du jour
2. Procès-verbal de la première réunion extraordinaire de l'Assemblée générale du SPUQ, tenue le lundi 9 février 2015
3. Procès-verbal de la deuxième réunion extraordinaire de l'Assemblée générale du SPUQ, tenue le mardi 31 mars 2015
4. SPUQ, extrait du procès-verbal de la réunion du Conseil syndical du 17 septembre 2015 : « Contournement des instances de l'UQAM et violation de la convention collective du SPUQ à la Faculté des sciences »
5. Département d'informatique : Proposition R-15-005 « Suspension des admissions aux programmes de baccalauréat en génie microélectronique et microélectronique », 2 septembre 2015
6. SPUQ, extrait du procès-verbal de la réunion du Conseil syndical du 17 septembre 2015 : « Contournement des instances de l'UQAM et violation de la convention collective du SPUQ à l'École des sciences de la gestion »
7. Département d'organisation et ressources humaines : Résolution 15-AD-0678 « Rejet du non-respect de la moyenne cible et soutien au SPUQ », 16 septembre 2015
8. SPUQ, Échelle de traitement – Tableau comparatif du Réseau de l'Université du Québec, de l'Université de Montréal et de l'Université de Sherbrooke
9. SPUQ, projet de résolution : « Gestion participative et collégialité à l'UQAM »
10. SPUQ, projet de résolution : « Appui à la négociation du SPUQ et vote de grève »

# **Bilan de la négociation**

## **Axes et orientations**

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

**II. Améliorations des conditions de vie professionnelle**

**III. Améliorations de nature financière**

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

- **Accroissement du corps professoral**
- **Valorisation Enseignement-Recherche-Création**
- **Renforcement de la gestion participative**

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

- **Accroissement du corps professoral**

Plancher d'emploi (8.01)

Positions syndicales	Positions de la direction
<p>Création de 30 postes annuellement jusqu'à l'atteinte d'un ratio de 1/20</p> <p>Ajout au plancher d'emplois de 38 postes non comptabilisés</p>	<p>Plancher de 1155 postes; aucun ajout pour la durée de la convention.</p> <p>Droit du CA de modifier ce plancher d'emploi si diminution :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>-des effectifs étudiants</li><li>-de tout type de financement</li></ul>



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

- **Valorisation Enseignement-Recherche-Création**

Meilleure gestion de la moyenne cible (10.31)

Positions syndicales	Positions de la direction
1 <sup>er</sup> cycle : 39 2 <sup>e</sup> cycle: respect de 12 3 <sup>e</sup> cycle: respect de 4	Disparition de la notion de moyenne cible  Comité paritaire pour discuter des paramètres des enveloppes de charge; à défaut d'entente la direction <u>décide</u> des charges à distribuer.

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

- **Valorisation Enseignement-Recherche-Création**

Meilleur soutien à l'enseignement (3.06, 10.31, 25.00x)

Positions syndicales	Positions de la direction
Garantie d'auxiliaires d'enseignement (10.31)	Refus
Transparence de l'information sur la répartition des budgets d'auxiliaires (3.06)	Refus
Engagement de l'Université à fournir le personnel administratif et professionnel (25.00x)	Engagement de l'Université dans la mesure où les ressources le permettent.

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

- **Valorisation Enseignement-Recherche-Création**

**Fonds C, bourses étudiantes et Fonds R (10.07, 10.23)**

<b>Positions syndicales</b>	<b>Positions de la direction</b>
<b>Fonds C : 60 % du coût moyen d'une charge de cours</b>	<b>6 000\$ pour la durée de la convention collective.</b>
<b>Bourses étudiantes: 100 % du coût moyen d'une charge de cours</b>	<b>6 000\$ pour la durée de la convention collective.</b>
<b>Fonds R: 60 % du coût moyen d'une charge de cours à tous les 2 ans, non cumulable.</b>	<b>Refus</b>

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

- **Renforcement de la gestion participative**

## Rôles des instances académiques

(CA, CE, SCR/ 7.01, 7.05, 7.06, 7.07, 7.12x, 7.14, 7.16, 7.17x 7.19, 10.23x)

Positions syndicales	Positions de la direction
Membres professoraux des instances élus par l'Assemblée générale du SPUQ (7.01, 7.07, 7.19)	Élection par OMNIVOX sous la responsabilité du Secrétaire général de l'Université
Composition de la CE: 1 professeure, professeur par faculté (7.05)	Entente convenue

Suite page suivante



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

- **Renforcement de la gestion participative**  
Rôles des instances académiques

(suite)

Positions syndicales	Positions de la direction
Précisions quant au fonctionnement et au mandat de la CE (7.06, 7.12x, 7.14, 7.15, 7.16, 7.17x)	<i>Statu quo</i>
Droit des maîtres de langue de voter pour les représentants à la CE et SCR (7.07, 7.19)	Refus
Un dégrèvement annuel pour chacun des membres professoraux de la CE (10.23x)	Refus

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

- **Renforcement de la gestion participative**

Définition des rôles et du mandat : doyenne, doyen; vice-doyenne, vice-doyen, direction académique, unité de programme (1.20, 1.23, 1.28, 1.28x, 1.38, 10.26, art. 30)

Positions syndicales	Positions de la direction
Doyennes, doyens membres de l'unité de négociation (1.38)	Retrait de la convention collective
Rôle, responsabilités et élection de la doyenne, du doyen prévus à la convention collective (art. 30)	Retrait de la convention collective
Vice-doyennes, vice-doyens: élus par le corps professoral et mandat précisé (1.28, 1.28x)	<i>Statu quo</i>

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

- **Renforcement de la gestion participative**

Définition des rôles et du mandat : doyenne, doyen; vice-doyenne, vice-doyen, direction académique, unité de programme

(suite)

Positions syndicales	Positions de la direction
Responsabilités définies pour les comités de programmes (1.20, 1.23)	Refus
Interdiction de transformer les tâches d'une direction académique afin de l'exclure de l'unité de négociation (2.03x)	Refus
Statu quo	Retrait de l'obligation de confier à une professeure, un professeur les responsabilités de gestion, de direction de programme, de centre institutionnel de recherche ou création, de chaire (10.26)

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

- **Renforcement de la gestion participative**

## Règlements et politiques (2.03)

Positions syndicales	Positions de la direction
Engagement de l'Université à ne pas adopter des politiques à l'encontre de la convention collective et à respecter ses règlements et ses politiques (2.03)	<i>Statu quo</i>



## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Diminution des facteurs de stress**
- **Soutien aux titulaires de fonctions académiques**
- **Soutien au corps professoral en début de carrière**
- **Soutien au développement de la carrière**
- **Amélioration des conditions associées à la retraite**

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Diminution des facteurs de stress**

Acquisition de la permanence (9.06, 9.13, 9.15, 11.08, 12.01, 12.02, 12.03, 12.07, 12.08, 12.09, 12.10, 12.11, 12.12, 12.14)

Positions syndicales	Positions de la direction
Durée des contrats : <i>Statu quo</i> (9.06, 9.13, 9.15, 12.01, 12.02, 12.03)	1 <sup>er</sup> contrat : 3 ans ; 2 <sup>e</sup> contrat: 2 ans
Prise en compte de l'ensemble des réalisations depuis l'entrée en fonction pour l'acquisition de la permanence (11.08)	Entente convenue
Suppression des clauses permettant au CA de refuser le renouvellement de contrat ou l'acquisition de la permanence malgré la recommandation positive de l'AD (12.07, 12.08, 12.09, 12.10, 12.11, 12.12, 12.14).	<i>Statu quo</i>

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Diminution des facteurs de stress**

Distinction du plan de travail et de l'évaluation /aménagement de la tâche (10.03, 10.04, 10.05, 10.14, 11.01)

Positions syndicales	Positions de la direction
Retrait du préambule dans le plan annuel de travail (10.14)	Entente convenue
L'évaluation tient compte du travail effectué sans référence aux plans annuels de travail (11.01)	Entente convenue
Reconnaissance d'activités aux trois composantes de la tâche (10.03, 10.04, 10.05)	Entente convenue

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Diminution des facteurs de stress**

Amélioration des conditions du congé sabbatique/  
perfectionnement (16.05, 16.06, 16.06x, 16.07 à 16.10, 16.13,16.14)

Positions syndicales	Positions de la direction
Ratio annuel de 15 % des postes occupés ; taux minimal de présence départementale de 75% (16.05)	<i>Statu quo</i> (11% et 80 %)
Comptabilisation des années d'expérience à des fonctions académiques au-delà des années requisés pour l'admissibilité (16.06x)	Refus
Frais connexes remboursés : 35% du taux moyen d'une charge de cours (16.13)	2010\$ à la signature de la convention et augmentation de 15% par année pour atteindre un maximum de 3040\$
Possibilité de répartir le congé sabbatique de 12 mois sur 2 ans (16.14)	Refus



## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Diminution des facteurs de stress**

Protection accrue des congés parentaux et des congés de maladie (9.15, 12.04, 16.17, 20.05x, 21.11, 21.13, 21.18, 21.20, 21.24)

Positions syndicales	Positions de la direction
Droit de ne pas enseigner à la session où l'accouchement est prévu (21.11)	Refus
Rémunération des congés parentaux pour les professeures, professeurs non admissibles au RQAP (21.13, 21.18, 21.20, 21.24)	Refus
Non allongement de la période de probation en raison d'un congé parental (9.15, 12.04)	Acceptation sur la base d'un choix individuel de la professeure, du professeur

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Diminution des facteurs de stress**

Protection accrue des congés parentaux et des congés de maladie (9.15, 12.04, 16.17, 20.05x, 21.11, 21.13, 21.18, 21.20, 21.24)

(suite)

Positions syndicales	Positions de la direction
Prolongation du congé sabbatique de la durée d'un congé parental ou d'un congé de maladie (16.17)	Refus
Retour progressif à la suite d'une maladie (20.05x)	En discussion

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Soutien aux titulaires de fonctions académiques**

Partage des tâches et dégrèvements supplémentaires (1.17x, 1.24x, 1.24xx, 10.21, 10.22, 10.23xx)

Positions syndicales	Positions de la direction
3 dégrèvements pour VD aux études et 2 pour VD à la recherche et création (10.21)	4 dégrèvements pour VD aux études à l'ÉSG et à la FSH; 6 dégrèvements pour les VD des autres facultés.
<i>Statu quo</i> (10.21)	1 dégrèvement pour les directions de programme(s); 2 <sup>e</sup> dégrèvement si 250 étudiantes, étudiants au 1 <sup>er</sup> cycle ou 100 aux cycles supérieurs.

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Soutien aux titulaires de fonctions académiques**  
Partage des tâches et dégrèvements supplémentaires (1.17x, 1.24x, 1.24xx, 10.21, 10.22, 10.23xx)

(suite)

Positions syndicales	Positions de la direction
Directions adjointes (2 dég-) :	
Département $\geq 75$ employés	Refus
Unité de programmes 1 <sup>er</sup> $\geq 500$ ét. Unité de programmes 2 <sup>e</sup> et 3 <sup>e</sup> $\geq 250$ ét. (1.17x, 1.24x, 1.24xx, 10.22)	Réduit à 1 dég. Propose 1 dég.
Création, évaluation et modification majeure de programme (1 dég.) (10.23xx)	Refus



## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Soutien au corps professoral en début de carrière**

Amélioration de la structure salariale (26.01, 26.03x, 26.07, 26.08)

Positions syndicales	Positions de la direction
Élimination graduelle des cinq échelons de la catégorie I (26.01)	Maintien de la catégorie I et augmentation du dernier échelon de 60 028\$ à 65 000\$

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Soutien au corps professoral en début de carrière**  
Dégrèvements et allocations en recherche et création (10.24)

Positions syndicales	Positions de la direction
Allocation de démarrage équivalent à 120% du taux moyen d'une charge de cours (10.24)	Refus d'inscrire dans la convention collective l'application du PAFARC (10 000\$)

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Soutien au développement de la carrière**

### Dégrèvements et allocation pour la recherche et création (10.24)

Positions syndicales	Positions de la direction
Concours SPUQ : nombre de dégrèvements annuels accordés = 16% du plancher d'emploi;	<i>Statu quo</i> : le deuxième dégrèvement d'intégration des professeures, professeurs nouvellement embauchés est soustrait des 120 dégrèvements SPUQ
Tout dégrèvement reçu peut être converti en Fonds de recherche (10.24)	<i>Statu quo</i>
Rappel du Fonds R	Refus

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Soutien au développement de la carrière**  
Crédits d'encadrement aux cycles supérieurs (10.12)

Positions syndicales	Positions de la direction
Répartition en deux tranches des crédits d'encadrement à la maîtrise et au doctorat (10.12)	<i>Statu quo</i>
Crédit pour évaluation de rapports, de mémoires et de thèses : 0,05, 0,10, et 0,25 (10.12)	Refus



## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Soutien au développement de la carrière**

Reconnaissance dans la tâche pour l'enseignement en ligne  
(10.12x et annexe D)

Positions syndicales	Positions de la direction
Création d'un cours en ligne: 0,20 crédit par séance de cours (15 séances = 3 cr.) (10.12x et annexe D)	Refus
Intégration des cours en ligne dans la tâche normale des professeures, professeurs (10.12x et annexe D)	Projet pilote (annexe D)

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Amélioration des conditions associées à la retraite**

Retraite anticipée et demi-retraite (28.02, 28.05, 28.06, 28.07, 28.07x, 28.08x)

Positions syndicales	Positions de la direction
Retraite anticipée entre 60 et 64 ans: allocation de départ de 100% du traitement (28.02, 28.05)	Abolition de la retraite anticipée avant 60 ans et dégressif de 20% par an à compter de 61 ans
Retraite graduelle – <i>statu quo</i> (3 ans) (28.06)	Diminution à 2 ans
Demi-retraite : intégration de la lettre d’entente à la convention collective (28.07x)	Maintien de la lettre d’entente

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Amélioration des conditions associées à la retraite**

Retraite anticipée et demi-retraite (28.02, 28.05, 28.06, 28.07, 28.07x, 28.08x)

(suite)

Positions syndicales	Positions de la direction
Refus (28.07)	Le poste d'une professeure, d'un professeur ayant pris sa retraite demeure vacant 12 mois
Engagement du SPUQ à discuter à la Table réseau UQ afin que cela s'applique à tous les employés du réseau UQ (28.08x)	A partir de 71 ans, le salaire est diminué de 50% de la rente de retraite

## II. Améliorations des conditions de vie professionnelle

- **Amélioration des conditions associées à la retraite**  
Professeures, professeurs associés

Positions syndicales	Positions de la direction
Maintien du fonds C à la retraite (10.07)	Refus
Statut de professeure, professeur associé accordé sur demande au moment de la retraite (1.13)	Entente convenue



### **III. Améliorations de nature financière**

- **Modification et majoration de l'échelle de traitement**
- **Majoration des primes de direction**

### III. Améliorations de nature financière

- **Modification et majoration de l'échelle de traitement**

Positions syndicales	Positions de la direction
<p><b>Rappel: Élimination graduelle des 5 échelons de la catégorie I (26.01)</b></p> <p><b>Majoration de l'échelle de traitement:</b> 1<sup>er</sup> juin 2013: 2% 1<sup>er</sup> juin 2014: 2% 1<sup>er</sup> juin 2015: 2,5% 1<sup>er</sup> juin 2016: 2,5% (26.02)</p> <p><b>Application de la politique salariale du gouvernement (PSG) (26.02)</b></p>	<p><b>Maintien de la catégorie I et augmentation du dernier échelon de 60 028\$ à 65 000\$</b></p> <p><b>Majoration de l'échelle de traitement pour les autres catégories:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• 0% pour la durée de la convention collective (4 ans)</li><li>• Aucune rétroactivité</li></ul> <p><b>Entente convenue</b></p>

### III. Améliorations de nature financière

- **Majoration des primes de direction**

Positions syndicales	Positions de la direction
Augmentation à 10 000\$ au 1 <sup>er</sup> juin 2013 et majoration annuelle conformément à la clause 26.02 (26.09)	<i>Statu quo</i> (31 mars 2015: 6 443,54\$)

*Spoud*

---

EN **NÉGO**

---