

La ligne générale

Bulletin d'information du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski

Juin 2014

La négociation : lentement, mais sûrement!

Mélanie Gagnon

La préparation de la négociation

Depuis le mois d'août 2013, les membres du comité exécutif ont travaillé à préparer le renouvellement de la convention collective. Plusieurs données ont été collectées, allant des comparatifs avec les autres conventions collectives, à la situation financière de l'Université. Au cours de l'hiver, tous les professeurs et professeures ont eu l'occasion de rencontrer le Syndicat lors de réunions tenues séparément avec chacun des départements, unités départementales et assemblée institutionnelle. Plusieurs d'entre vous ont participé activement à ces rencontres. Ce moment privilégié a nourri les membres du comité exécutif et leur a notamment permis de comprendre des situations particulières ou des problématiques vécues. Si certaines demandes ont été exprimées par une seule assemblée, plusieurs éléments irritants ont été identifiés par l'ensemble des membres et nous apparaissent comme des points essentiels à améliorer et à négocier. C'est donc à la suite de cette tournée des départements que le cahier des demandes syndicales a été élaboré, puis adopté à l'unanimité lors d'une assemblée générale qui s'est tenue le 12 mars 2014. Un mandat révélateur a alors été confié au comité de négociation, lequel est composé de MM. Bernard Gagnon et Jean-François Méthot ainsi que de M^{me} Mélanie Gagnon, porte-parole. La qualité des interventions et des commentaires qui nous ont été partagés lors de l'ensemble de cette vaste démarche de consultation a grandement contribué à l'élaboration du cahier définitif des demandes syndicales. C'est donc bien préparé et fort de ce mandat de confiance que le Syndicat a acheminé, le 3 mars dernier, dès qu'il était légalement possible de le faire, l'avis de négociation.

L'amorce de la négociation

Le coup d'envoi de la négociation collective a été donné le 8 avril, lors d'une toute première rencontre avec la partie patronale. Le comité de négociation patronal est composé de la doyenne aux affaires départementales, M^{me} Johanne Boisjoly, du directeur du Service des ressources humaines, M. Claude Lévesque, et du même porte-parole que lors de la précédente négociation, M^e René Piotte, du cabinet Bélanger Sauvé. Ce dernier était toutefois absent lors de cette première rencontre. Informé à l'avance de l'absence du porte-parole et aussi du fait que la préparation des demandes patronales n'était pas achevée, le comité de négociation syndical n'a alors pas déposé les demandes et a fait le choix d'attendre afin que les demandes syndicales et patro-

nales soient déposées conjointement. C'est donc le 10 juin que les deux cahiers de demandes ont été présentés. Des rencontres fréquentes sont prévues tout l'automne afin de faire avancer la négociation. Dès que possible, et notamment lors de l'assemblée générale de septembre, vous serez informés de l'avancement des négociations en cours.

Les enjeux : une meilleure reconnaissance de la contribution des professeurs et des professeures

La dernière convention collective a porté sur des enjeux de nature différente. Cette fois, la très grande majorité des demandes porte directement sur une reconnaissance accrue de la contribution des professeurs et des professeures à la réussite de l'UQAR, celle-ci se manifestant de diverses manières dans la tâche professorale.

La recherche : avoir les moyens de ses ambitions

Sur le plan de la recherche, l'Université ne s'est-elle pas vue décerner pour une deuxième fois le prix de l'université de l'année en recherche au Canada? Cette qualité et cette fierté sont directement attribuables à l'excellence des professeurs et des professeures. Paradoxalement, peu de dispositions ou de mesures favorisent ou soutiennent directement ou indi-

rectement les professeurs et les professeures afin qu'ils puissent poursuivre cette lancée. Il est alors crucial de mettre en place des conditions permettant de disposer de temps et de ressources pour y parvenir, au même titre que les collègues d'autres universités. Cet aspect de la tâche devient de plus en plus important au moment des évaluations et des demandes de promotion. En revanche, la structure actuelle relaie l'entière responsabilité de cette composante sur les épaules des professeurs et des professeures, qui doivent trouver eux-mêmes les sources de financement nécessaires à la réalisation et à la diffusion de leurs travaux de recherche. Le support à la diffusion, des montants forfaitaires plus élevés lors des congés sabbatiques et de perfectionnement ainsi que des fonds de recherche à l'embauche aideraient directement les professeurs et les professeures à maintenir le niveau d'excellence en recherche.

> p. 2



L'élargissement et l'alourdissement de la tâche d'enseignement

En enseignement, d'autres problématiques nécessitent d'être soulevées et abordées en négociation. Le 10 septembre dernier, le recteur annonçait fièrement, et à raison, une augmentation de la fréquentation étudiante, l'UQAR ayant franchi le seuil historique de 7280 étudiants. Cette bonne nouvelle se fait sentir chez les professeurs et les professeures pour qui la tâche s'alourdit un peu plus chaque année, non seulement en raison des services de qualité à offrir aux étudiants et étudiantes, dont le nombre est en constante croissance, mais aussi parce qu'ils doivent faire face à des contraintes de plus en plus élevées : rendre les programmes conformes aux exigences d'ordres professionnels, assurer des approches par programmes, maintenir des agréments de programmes, contribuer à l'offre de la formation continue, de cours médiatisés, de cours en vidéoconférence sur plusieurs sites, encadrer un nombre grandissant de personnes chargées de cours, etc. En dépit du fait que l'on prévoit pourvoir plusieurs postes en cours d'année¹, il importe de maintenir un seuil minimal de postes de professeurs réguliers et de professeures régulières tout en améliorant la reconnaissance, dans la tâche, des divers aspects liés à l'enseignement, comme l'encadrement d'étudiants gradués, qui sont aussi en forte croissance.

Si ces derniers éléments sont à améliorer, ce sont les problèmes découlant de la multiplication des cours TA qui génèrent un mécontentement généralisé auprès des professeurs et des professeures. La « dénatura-tion » des TA entraîne des lacunes sur le plan de l'enseignement, notamment lorsque le contenu des cours ou l'approche pédagogique préconisée ne se prête pas à une formule individualisée. Cette problématique est exacerbée lorsque des cours obligatoires passent au coutelet de la rationalisation pour se transformer de groupes cours à la formule TA reconnue par tous comme étant de moindre qualité, exception faite de certains cours qui se prédestinent mieux à ce type d'enseignement. Cette tendance à l'enseignement à coût modique entraîne une surcharge de la tâche

d'enseignement, les professeurs et les professeures se sentant parfois « tenus » d'accepter ces cours afin de bien desservir les étudiants et les étudiantes. Tout cela en contexte d'augmentation des demandes de besoins particuliers des étudiants avec lesquels les professeurs et les professeures doivent conjuguer.

Les fonctions de direction, lorsque rien ne va plus...

Un réel cri du cœur nous a été lancé quant à la lourdeur des tâches de direction, peu importe leur nature. Les petits modules comme les grands, les départements moins nombreux ou composés de plusieurs professeurs et professeures nécessitent que certains mettent directement l'épaule à la roue en acceptant d'occuper ces fonctions. Un support inadéquat, des tâches qui ne sont pas directement liées à celles qui devraient être dévolues à un poste de professeur ou de professeure ou encore de direction, un nombre élevé d'étudiants et d'étudiantes, des révisions ou des évaluations de programmes, ne sont que quelques exemples qui illustrent la lourdeur des tâches que doivent assumer les directions. Dans quelques cas, certains tiennent parfois à bout de bras la survie de leurs programmes.

Les demandes formulées visent alors à rééquilibrer l'ensemble de ces aspects qui composent le travail professoral au cœur de la mission universitaire et pour lesquels les professeurs et les professeures s'engagent jour après jour à s'investir afin de contribuer au succès de l'UQAR qu'ils ont tous à cœur.

La table est mise, l'équipe syndicale de négociation est prête. Il faut être deux pour négocier et nous sommes convaincus que nous trouverons une oreille attentive à la table de négociation de la part de la direction au regard de ces enjeux de négociation. ★

¹ Le conseil d'administration du 21 janvier 2014 a autorisé la création de cinq nouveaux postes et le remplacement de 13 postes laissés vacants par des départs à la retraite ou autre.

Cap sur l'été : quelques rappels importants

Si le mois de juin est synonyme des vacances qui approchent, il marque aussi une étape importante pour les professeurs et les professeures. Voici quelques rappels pour éviter les mauvaises surprises.

D'abord, si vous partez en congé sabbatique ou en congé de perfectionnement, n'oubliez pas de réclamer vos frais de déplacement et frais connexes. Le paragraphe 14.29 de la convention collective décrit les montants auxquels vous avez droit, tandis que le paragraphe 14.30 précise les délais à l'intérieur desquels vous devez formuler votre demande. Hâtez-vous, vous devez demander ces frais au plus tard un mois après le début de votre congé.

Ensuite, si vous souhaitez demander une promotion et que votre évaluation statutaire n'est pas prévue à l'automne, il faut manifester votre intention d'être évalué aux fins de la promotion avant le 1^{er} juillet et acheminer votre dossier avant le 1^{er} septembre. Le paragraphe 26.02 vous renseigne sur les modalités entourant cette démarche alors que le paragraphe 24.07 explique les règles de passage d'une catégorie à l'autre.



Par ailleurs, nous vous invitons à lire ou relire les *Zoom convention collective* qui figurent dans l'onglet « Convention collective et relations du travail » de notre site Internet. Ces capsules ont pour but de clarifier certaines dispositions de la convention collective et d'informer les membres quant à l'interprétation qui en est faite.

Enfin, nous vous rappelons que le calendrier des activités en page d'accueil de notre site Internet vous renseigne sur plusieurs délais liés à la convention collective en plus de vous informer du moment de nos réunions syndicales et de nos activités sociales. Surveillez régulièrement ce calendrier, l'année 2014-2015 sera bien remplie!

Le mois de juin marque aussi l'arrivée et le départ de plusieurs collègues. Nous vous présenterons ces personnes dans un prochain numéro de La Ligne générale. D'ici là, consultez notre dossier « Les arrivées et départs » en page d'accueil de notre site Internet pour faire connaissance avec vos nouveaux collègues. ★