

La ligne générale

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

Septembre 2014

La négociation : portrait synoptique des demandes patronales

Mélanie Gagnon

Si les demandes syndicales sont connues depuis plusieurs mois par l'ensemble des membres, les demandes patronales n'ont pas encore été diffusées puisqu'elles ont été déposées lors de la toute première séance de négociation qui a eu lieu le 10 juin dernier. En cette rentrée universitaire, le moment est tout indiqué pour broser le tableau des points pour lesquels la direction souhaite apporter des modifications à la convention collective UQAR-SPPUQAR 2009-2014. Précisons que les éléments qui sont ici présentés ne constituent pas des ententes intervenues entre les deux parties, ils résument plutôt l'orientation souhaitée par la direction. Le comité de négociation syndical s'est donc affairé au cours de l'été à consulter les conventions collectives des autres universités afin de comparer leur contenu aux demandes patronales.

La tâche : vers un resserrement

La tâche est au cœur des demandes syndicales, il en va de même du côté patronal. Sans grande surprise, les demandes diffèrent de part et d'autre. La première demande patronale consiste à mettre en place des balises visant des pondérations minimales et maximales qui seraient attribuées à chacune des composantes de la tâche. Pour l'heure, ces pondérations n'ont pas été présentées à la partie syndicale. La direction propose aussi de développer des critères permettant d'établir les pondérations pouvant être attribuées à chacune des composantes « enseignement », « recherche », « administration pédagogique » et « autres activités universitaires ». Au regard de cette dernière composante, la direction propose de la rendre obligatoire dans la répartition des tâches de chaque professeur et professeure. Par ailleurs, le mentorat auprès de nouveaux professeurs et de nouvelles pro-

fesseures pourrait faire partie de cette composante (10.06).¹ Enfin, la convention collective UQAR-SPPUQAR 2009-2014 avait intégré l'obligation de participer aux réunions départementales. Cette fois, la direction demande que chaque professeur et professeure rende compte, en fin d'année, de sa participation aux réunions de son assemblée départementale en termes de nombre de présences, de nombre d'absences motivées et non motivées (10.19). Il faut donc comprendre que seule la composante « administration pédagogique » demeurerait optionnelle dans la tâche.

À la composante recherche (10.04 b), la publication d'outils pédagogiques ne pourrait plus figurer dans la liste. Aussi, pour qu'un projet soit considéré comme appartenant à cette composante, celui-ci devrait obligatoirement comporter des informations à tous les points, à savoir un titre, une description sommaire, la liste des subventions reçues ou demandées, les étapes projetées de réalisation pour l'année et l'inventaire des publications ou communications prévues (10.19). Autre nouveauté, bien que la majorité des professeurs et des professeures déposent une tâche finale en fin d'année, rien dans l'actuelle

convention ne les oblige à le faire. La direction demande alors le dépôt obligatoire d'une tâche finale au sein de laquelle les modifications devraient inclure des changements survenus aux activités de recherche afin de faire état, non pas des « étapes projetées », mais des « étapes réalisées » pour ainsi faire ressortir l'avancement des travaux réalisés en cours d'année.

¹ Les chiffres entre parenthèses réfèrent au paragraphe de la Convention collective UQAR-SPPUQAR 2009-2014.



Au regard de la composante enseignement, la seule demande vise l'ajout de projets liés à l'innovation pédagogique (10.19).

Le comité de négociation syndical avait obtenu, lors de la négociation de la convention collective UQAR-SPPUQAR 2009-2014, un ou deux dégagements à l'embauche pour chaque professeur et professeure en fonction du niveau de diplomation (10.30). Alors que toutes les autres universités sont déjà plus généreuses que l'UQAR en cette matière, offrant des dégagements et des fonds de recherche à l'embauche, la direction demande de retrancher un dégageement à l'embauche pour les détenteurs et détentrices de doctorat. Cela aurait donc pour effet de réduire le dégageement d'accueil à un seul pour tous les nouveaux professeurs et nouvelles professeures. Il y a alors ici un écart important entre les demandes des parties patronale et syndicale.

La direction souhaite aussi formaliser le rôle de l'assemblée départementale au moment de l'acceptation des tâches. En effet, elle veut modifier le paragraphe 10.14 en précisant que « L'assemblée départementale « a le devoir » de refuser la tâche d'une professeure ou d'un professeur qu'elle juge insuffisante ». En cas de refus de la tâche ou de questionnements de la part du vice-recteur à la formation et à la recherche, un suivi devrait obligatoirement être fait par le professeur ou la professeure et par son assemblée départementale (10.21).

Enfin, l'actuelle convention permet qu'un professeur ou qu'une professeure occupe, en certaines circonstances et selon des balises, des activités professionnelles extérieures pour autant qu'elles n'équivalent pas à un emploi à mi-temps. À cet égard, la direction demande à ce que cette portion soit réduite au quart du temps (27.07). Quant au fait d'être au service d'un autre employeur (27.06), la direction demande d'ajouter que soit aussi considéré en double emploi le statut de chargé de cours et celui de formateur en formation continue au sein d'un autre établissement. Les professeurs et professeures qui sont actuellement chargés de cours dans d'autres établissements seraient donc visés par une telle modification.

L'évaluation : mesures de contrôle accrues et collégialité écorchée?

En matière d'évaluation, plusieurs changements sont demandés, notamment l'ajout de cotes aux critères d'évaluation établis par les assemblées départementales (excellent; très satisfaisant; satisfaisant; insatisfaisant) pour l'évaluation de chacune des composantes. La direction proposera en outre l'utilisation obligatoire de gabarits pour le dossier d'évaluation, de même que pour le rapport du comité d'évaluation par souci d'uniformiser l'évaluation.

Concernant les données à acheminer au comité d'évaluation (12.10), lorsqu'il ne s'agira pas d'une première

évaluation, le professeur ou la professeure devrait joindre à son dossier tous les documents de la précédente évaluation, y compris le rapport du comité d'évaluation et la résolution de l'assemblée départementale (12.10 a) 1.). Qui plus est, dans le cas d'une demande de promotion de la catégorie III à la catégorie IV, le dossier devrait couvrir... l'ensemble des réalisations depuis l'embauche (12.10 a) 3.). Enfin, à l'heure actuelle, le professeur ou la professeure doit joindre à son dossier la compilation quantitative des questionnaires d'évaluation. Il faudrait dorénavant y inclure la compilation qualitative (commentaires des étudiants et des étudiantes) de ces questionnaires (12.10 a) 4.).

Quant au résultat de l'évaluation, d'autres modifications ont été soumises. Pour le professeur ou la professeure qui n'a pas encore acquis la permanence, le non-renouvellement de contrat serait automatique dès que l'une des composantes « enseignement » ou « recherche » se verrait attribuer la cote « insatisfaisant » (12.13 a) 3.). Dans la même veine, pour le professeur régulier ou la professeure régulière qui a acquis la permanence, la progression normale serait accordée, sauf dans les cas où l'une des composantes recevrait la cote « insatisfaisant ». Dans ce cas, le professeur ou la professeure serait alors évalué deux ans plus tard. Par ailleurs, lorsque l'une des composantes de la tâche se verrait attribuer la cote « insatisfaisant », un avis à caractère professionnel serait automatique.

Si le rôle des assemblées départementales est renforcé au moment d'accepter les projets de répartition des tâches, ou de les refuser, il en va autrement en matière d'évaluation. La direction propose que le comité d'évaluation et l'assemblée ne se prononcent plus sur la demande de promotion (12.11 f). Enfin, le vice-recteur à la formation et à la recherche pourrait demander la tenue d'un comité de révision lorsque moins des deux tiers des membres présents à l'assemblée départementale se seraient prononcés en faveur de la recommandation du comité d'évaluation, que celle-ci soit positive ou négative (12.16, 2^e alinéa).

Régime de perfectionnement et de sabbatique

Outre l'utilisation obligatoire du gabarit pour le dépôt des demandes, la direction propose de permettre l'octroi de congés de perfectionnement de six mois (14.03) lorsque certaines demandes justifient des congés d'une durée moindre qu'une année. Concernant l'octroi des congés sabbatiques, la partie patronale demande le retrait des termes « études supérieures », à l'alinéa a) du paragraphe 14.10. Cette demande fait en sorte qu'un congé sabbatique ne pourrait plus être accordé pour des études supérieures et ne serait réservé qu'aux stages dans un centre d'études ou de recherche. Toujours au

regard des motifs pour lesquels un congé sabbatique pourrait être accordé, la direction demande le retrait de l'alinéa en vertu duquel un congé peut être accordé « en faisant connaître l'Université à titre de professeur ou de professeur invité dans une autre université » (14.10 c). Ainsi, le statut de professeur invité ou de professeure invitée dans une autre université, ne suffirait plus à lui seul pour l'obtention d'un congé sabbatique et devrait obligatoirement être combiné à l'un des éléments mentionnés aux alinéas a), b) ou d) du paragraphe 14.10. Enfin, le professeur ou la professeure qui souhaite quitter son emploi à l'UQAR à la suite d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique devrait rembourser le triple du temps passé en congé plutôt que le double comme le prévoient les actuelles dispositions (14.04 et 14.14).

Promotion : resserrement et reconnaissance de « dossier ou contributions exceptionnels »

La dernière ronde de négociation qui s'est achevée en 2010 a été marquée par une révision de la politique de l'UQAR quant aux règles de promotion (C3-D61). À la grande surprise des membres du comité de négociation syndical, la direction de l'UQAR revient cette fois encore avec des demandes à ce sujet. Elle souhaite d'abord l'ajout, aux principes généraux, du critère selon lequel l'accès à la catégorie IV est généralement réservé aux détenteurs de doctorat, exception faite des « contributions exceptionnelles » pouvant suppléer à l'absence de doctorat (ces contributions exceptionnelles n'étant toutefois pas définies). Cette année encore, la partie patronale demande de hausser les seuils de passages pour l'obtention de la promotion, ceux-ci passant de 35 à 38 pour le passage à la catégorie III et de 38 à 40 pour le passage à la catégorie IV. Enfin, en ce qui a trait aux règles de passages non automatiques d'une catégorie à une autre (24.07 2. b), la direction demande l'ajout d'une condition pour demander la promotion à la catégorie IV. En effet, le professeur ou la professeure devrait avoir atteint la catégorie III depuis au moins cinq ans, cette fois encore, à moins d'un « dossier exceptionnel ».

Un autre statut de professeur ou de professeure...?

Depuis quelques années, la partie patronale demandait de nouvelles catégories de professeurs et de professeures. Elle a alors inclus à son cahier de demandes l'ajout d'un statut de professeur ou de professeure, à l'article 1 (définitions), pour y voir apparaître celui de « professeure ou professeur temporaire ». Ce nouveau statut aurait pour objectif « principal » de répondre à des besoins ponctuels sur le territoire (Gaspé par exemple). Les professeurs et les professeures temporaires seraient alors embauchés pour une période déterminée dépassant la période de deux ans prévue pour l'actuel statut de professeur ou de professeure substitut. En co-

rollaire, l'article 17 devrait comporter un nouveau paragraphe pour prévoir la durée des contrats pour les professeurs ou les professeures temporaires. Cette demande fera sans doute l'objet de plusieurs discussions en assemblée générale.

Représentation aux instances de l'Université et autres demandes

En ce qui concerne les divers organismes qui composent l'Université, peu de changements sont demandés, mais ceux-ci ne sont pas sans intérêt. La direction désire introduire une disposition selon laquelle un professeur ou une professeure ne pourrait plus siéger simultanément à la commission des études et au conseil d'administration de l'UQAR. Elle propose aussi de revoir l'ensemble de l'article 7 (commission des études) afin de le simplifier. Pour l'heure, aucune autre précision n'a été formulée à ce sujet et le dépôt du libellé souhaité pour cet article est à venir.

À l'article 5 (liberté politique et non-discrimination), la direction propose l'ajout d'un nouveau paragraphe destiné à définir la notion de liberté académique. D'autres conventions sont déjà dotées de telles définitions que le comité de négociation syndical étudiera. Quant à l'article 8 (répartition des postes), une demande est formulée afin de spécifier que « le niveau de diplomation » (8.03) généralement requis au regard des critères d'admissibilité est le doctorat. Ce faisant, tout autre niveau de diplomation devrait faire l'objet d'une justification écrite à la doyenne aux affaires départementales. Un autre changement important est demandé et consiste à substituer, à plusieurs endroits dans la convention, le rôle du doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche et celui du vice-recteur à la formation et à la recherche à celui de la doyenne aux affaires départementales afin « d'uniformiser » la convention collective à la pratique. Les paragraphes touchés par cette demande sont les suivants : 1.11, 1.12, 1.13, 8.03, 8.04, 9.02, 9.10, 9.13, 10.21, 12.15, 12.16 et 14.08 c).

Mentionnons enfin qu'aucune demande n'a été déposée par les parties en ce qui concerne le traitement salarial. Le comité de négociation syndical procède actuellement à l'analyse des gains obtenus par les constituantes du réseau en cette matière. C'est aussi avec grand intérêt que nous surveillerons les majorations salariales obtenues par le Syndicat du personnel de soutien de l'UQAR, le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP — 1575), qui a conclu une entente de principe avec la partie patronale en juin dernier. Nous ne disposons d'aucune donnée actuellement puisque cette entente n'a pas encore été adoptée par les membres du SCFP.

La négociation, comme le disait Brel, est une valse à mille temps!

Les deux parties ayant toutes deux déposé des cahiers de demandes forts remplis, il est peu probable que la négociation se termine cet automne. L'échange des demandes ne constitue que le premier temps de cette valse. Il sera suivi de plusieurs rencontres qui seront consacrées à discuter, présenter les argumentaires pour chacune des demandes afin d'en arriver à un compromis acceptable pour tous. Le comité de négociation syndical s'assurera de présenter en assemblée générale l'évolution des discussions afin de recueillir les commentaires, impressions, inquiétudes des membres pour en arriver, après mille temps, à une entente de principe. Mais ce moment n'est pas encore à l'horizon!

Pour la suite des choses, les parties ont convenu de consacrer les premières rencontres de négociation aux points suivants : elles tenteront d'abord de régler deux griefs en cours (lettre d'entente C-6 — Activité créditée d'enseignement dispensé sous forme individualisée et lettre d'entente E-2 — Professeures ou professeurs embauchés en vertu du programme des chaires de recherche du Canada) afin d'éviter des frais d'arbitrage dont les audiences sont prévues en novembre. Par la suite, les premiers thèmes de discussion concerneront l'article 10 (tâche) et l'article 12 (l'évaluation). ★



Nouvelles embauches (depuis décembre 2013)

Dave Bergeron	Sciences infirmières (R)
Piero Calosi	Biologie, chimie et géographie
Louise Clément	Sciences de l'éducation (R)
Thania Corbeil	Sciences de l'éducation (R)
Manon Daigle	Sciences infirmières (R)
Lucie Dionne	Sciences de l'éducation (R)
Francis Gauthier	Biologie, chimie et géographie
Jean-Philippe Gauthier	Psychosociologie et travail social(R)
Lucie Gélinau	Psychosociologie et travail social (L)
Maxime Gohier	Lettres et humanités
Annette Hayden	Sciences de la gestion (L)
Johanne Hébert	Sciences infirmières (L)
Harold Heppell	Sciences de la gestion (L)
Nadia Lazzari Dodeler	Sciences de la gestion (R)
Abderrahmane Leshob	Mathématiques, informatique et génie
Martin Maltais	Sciences de l'éducation (L)
Oliver Michaud	Sciences de l'éducation (L)
Samuel St-Yves-Durand	Sciences de la gestion (L)
Sol Tanguay	Sciences de la gestion (L)



Départs à la retraite (depuis décembre 2013)

Jean-Pierre Delège	Sciences de l'éducation (L)
Luc Desaulniers	Sciences de la gestion (R)
Michel Gagné	Mathématiques, informatique et génie
Fernando Ouellet	Sciences de la gestion (R)
Céline Pelletier	Sciences infirmières (R)
Suzanne Pelletier	Sciences de la gestion (L)