

La ligne générale

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

Octobre 2022

SPÉCIAL NÉGO

Les négociations sont commencées!

Bien que le SPPUQAR ait transmis son avis de négociation le 25 janvier 2022 et que la convention collective est expirée depuis le 31 mai 2022, ce n'est que le 14 juillet dernier que les deux parties se sont finalement réunies à une même table.

Une seconde rencontre de négociation a eu lieu le 31 août dernier. Les parties se sont alors échangé leurs cahiers de charges et ont établi un calendrier de rencontres pour le trimestre d'automne 2022.

Depuis, les parties se sont rencontrées à cinq autres reprises à savoir les 8, 14, 16, 20 et 27 septembre. Les discussions ont alors porté sur la fonction professorale, les conditions salariales et les autres considérations financières, ainsi que sur les nouvelles ressources professorales.

Ces discussions devraient se poursuivre lors de la prochaine rencontre qui a lieu le 18 octobre prochain. L'avancement des négociations sera plus amplement présenté lors d'une éventuelle assemblée générale extraordinaire le 26 octobre 2022.

Pour avoir un réel rapport de force, la mobilisation s'impose!

Il convient de rappeler qu'en négociation, il y a deux façons d'obtenir ce que l'on demande : le jeu de la négociation et l'exercice du rapport de force.

Le jeu de la négociation signifie que chaque partie donne quelque chose en contrepartie de quelque chose d'autre. Bien entendu, il y a beaucoup d'acquis que nous ne voulons pas abandonner, mais il y a aussi plusieurs avancées que nous voulons réaliser.

L'exercice du rapport de force requiert donc de la solidarité et une forte mobilisation des membres.

Vous êtes donc invités à vous impliquer au sein du Comité de mobilisation mis en place lors de la dernière assemblée générale tenue le 21 septembre dernier. Les personnes intéressées peuvent communiquer avec le syndicat.

Rappel des demandes syndicales

Lors de l'assemblée générale du 18 mai 2022, les membres ont adopté à l'unanimité les demandes syndicales en vue du renouvellement de la convention collective.

Ces demandes sont orientées autour des huit (8) axes de négociation qui suivent :

A. Conditions salariales et autres considérations financières

Lors des dernières négociations, les conditions salariales et les autres considérations financières ont fait les frais du contexte des restrictions budgétaires.

Un rattrapage salarial est donc nécessaire afin d'assurer aux professeures et aux professeurs un salaire représentatif de leur charge de travail et attractif en comparaison avec les autres universités québécoises ainsi qu'avec les autres secteurs professionnels.

De plus, dans le contexte inflationniste actuel, il est demandé d'augmenter annuellement les salaires et l'échelle salariale de manière à assurer le maintien du pouvoir d'achat des membres. Dans le même ordre d'idée, il est demandé de bonifier les montants versés en FSR ainsi que les frais remboursés pour les congés de perfectionnement et les congés sabbatiques.

Le remboursement des cotisations professionnelles lorsque cela est nécessaire pour l'enseignement ou pour l'agrément d'un programme est également demandé.

B. Formation à distance

La pandémie nous a évidemment forcé à faire le virage de la formation à distance. Il apparaît toutefois essentiel de définir et d'encadrer la formation à distance. Il est également nécessaire d'assurer le maintien des acquis et la protection des membres face aux nouveaux enjeux soulevés par la formation à distance.

À cet égard, il est demandé que ce soient les mêmes règles qui s'appliquent aux activités d'enseignement créditées indépendamment du mode d'enseignement utilisé, qu'il y ait une ressource enseignante pour chaque activité d'enseignement créditée, que les activités d'enseignement créditées soient rattachées à l'un ou l'autre des campus et que le surplus de travail nécessaire pour préparer une activité d'enseignement créditée en formation à distance soit reconnu.

Finalement, il est demandé de protéger le droit à la vie privée, à l'image, à la déconnexion et à la propriété intellectuelle des membres du corps professoral.

C. Nouvelles ressources professorales

Considérant le rôle des professeures et des professeurs au sein d'une institution universitaire comme l'UQAR, que ce soit pour son développement ou tout simplement pour le maintien de son bon fonctionnement pédagogique et administratif, il est primordial d'assurer le recrutement de nouvelles ressources professorales.

Dans ce cadre, il est demandé notamment de hausser le plancher d'emploi, de réviser la politique de répartition des postes, d'accélérer le remplacement d'une professeure ou d'un professeur en cas d'absence prolongée et de maintenir un équilibre dans le ratio professeur.e.s et chargé.e.s de cours.

De plus, afin que l'UQAR demeure attractive en comparaison avec les autres universités québécoises, il est nécessaire d'améliorer les conditions offertes à l'embauche. Il est donc demandé de conventionner le remboursement des frais de déménagement, d'octroyer des dérogations à l'embauche indépendamment du fait d'avoir complété son doctorat et d'octroyer un fonds de démarrage.

D. Fonction professorale

La fonction professorale est évidemment au cœur des conditions de travail des professeures et des professeurs. Par conséquent, plusieurs demandes visent à obtenir une meilleure reconnaissance des diverses composantes de la fonction professorale (enseignement, recherche/création et administration pédagogique) ainsi qu'à obtenir la mise en place des conditions adéquates pour la réalisation de la fonction professorale.

Ainsi, au niveau des tâches d'enseignement, il est demandé de retirer l'obligation de donner de manière consécutive des cours aux trimestres d'automne et d'hiver, de permettre l'octroi de crédits d'enseignement pour les TU comme c'est le cas pour les TA, de reconnaître le surplus de tâches quant à l'enseignement à des groupes-cours de grande taille ainsi que de prévoir l'octroi de dérogations pour la création d'un nouveau programme.

Au niveau des tâches de recherche, il est demandé de bonifier le montant des cours en FSR, de bonifier le

nombre de crédits et les montants en FSR liés à l'encadrement des cycles supérieurs et d'ajouter une banque de dérogations pour fins de recherche et de création. Au niveau de l'administration pédagogique, il est demandé de mieux reconnaître le surplus de tâches lié aux différentes directions (département, module et comité de programme), aux présidences des comités d'éthique ainsi qu'à la coordination de la formation pratique dans certains programmes.

E. Liberté académique

La liberté académique a largement fait les manchettes ces dernières années ce qui a d'ailleurs amené à l'adoption au printemps dernier de la *Loi sur la liberté académique en milieu universitaire*.

Dans ce contexte, il semble tout à fait propice d'améliorer la convention afin de protéger et de renforcer la protection de la liberté académique des membres du corps professoral que ce soit par l'ajout d'un énoncé de principe quant à la mission des universités ou par la clarification de certains droits, dont celui de critiquer l'université et les personnes morales, celui de protéger les données de recherche ou celui de participer de manière collégiale à la gouvernance de l'université et à la société civile.

F. Équité et conformité avec la loi

Plusieurs demandes visent à assurer l'équité entre les membres du corps professoral en assurant la conformité de la convention collective avec la loi.

À cette fin, il est demandé d'intégrer à la convention les récentes modifications apportées à la *Loi sur les normes du travail* (p. ex. en matière de harcèlement psychologique, de congés pour raisons familiales et de congés pour cause de maladie ou de violence).

Il est également demandé de modifier certaines clauses jugées discriminatoires (p. ex. relativement à l'allègement de tâche après un congé parental et au remboursement des frais de déplacement en cas de congé sabbatique ou de perfectionnement de 6 mois), de clarifier les mesures disciplinaires (p. ex. en y ajoutant le droit d'être entendu ainsi que la gradation des sanctions) et d'intégrer les règles d'équité, de diversité et d'inclusion (EDI) lors de l'embauche et de l'évaluation.

Il est aussi demandé de prévoir expressément un délai pour la transmission du rapport d'évaluation ainsi que d'allonger le délai pour contester le calcul des années d'expérience.

G. Application efficace de la convention

Plusieurs demandes ont été regroupées dans cet axe. Ces demandes visent à garantir un meilleur fonctionnement des mécanismes d'application de la convention régissant les relations de travail.

Il est notamment demandé de codifier dans la convention certains usages en cours, de préciser certaines définitions, de clarifier quand une copie conforme doit être acheminée au syndicat, de réfléchir de manière générale à l'utilisation des lettres d'entente et d'obtenir davantage d'informations concernant les instances de l'Université, les cours, le personnel auxiliaire, les plaintes de harcèlement et les accidents de travail.

Cet axe regroupe également certaines demandes en lien avec le mécanisme de griefs, notamment en lien

avec le délai pour déposer un grief ainsi qu'en lien avec le choix de l'arbitre, et ce, en fonction de ses disponibilités.

Il est également demandé de revoir la composition des comités de sélection pour les unités départementales, du comité de révision et du comité de promotion, et ce, afin de privilégier des membres d'un même département ou, le cas échéant, de la même discipline.

H. Modifications de forme

Finalement, il est demandé de procéder à plusieurs modifications de forme afin d'actualiser le texte de la convention en d'en faciliter sa lecture. ★

Brève présentation des demandes patronales

Lors de la rencontre de négociation du 31 août dernier, la partie patronale nous a transmis son cahier de charges.

Les principaux sujets soulevés par la partie patronale :

- La notion de « projet de répartition des tâches » et le rôle de l'assemblée départementale dans son approbation;
- La signification de l'expression « le plus souvent avec satisfaction » (paragraphe 10.23 de la convention);
- Le délai minimal entre deux congés sans traitement;
- Les libérations syndicales aux frais de l'Université octroyées pendant la période de négociation pour le renouvellement de la convention (paragraphe 3.12 de la convention);
- Les libérations syndicales aux frais du Syndicat (paragraphe 3.13 de la convention);
- La portée du terme « tiers » quant aux frais juridiques couverts par l'Université (paragraphe 3.15 de la convention);
- Le cumul de représentation aux instances de l'Université (Conseil d'administration et Commission des études)

- Le niveau de diplomation requis pour les postes de professeures et de professeurs;
- La mobilité entre les campus et les antennes;
- La tâche d'enseignement minimal;
- Les modalités du contenu de la tâche finale;
- Le suivi en cas de non-approbation de la tâche par la vice-rectrice à la formation et à la recherche;
- La date maximale pour retirer un cours de sa tâche;
- Les balises pour la prise de vacances au cours de la période estivale;
- Le délai minimal entre deux (2) demandes de promotion à la suite d'un refus de promotion en deçà d'un certain seuil;
- L'enseignement dans une université francophone sur le plan des exigences de connaissance de la langue française;
- Les conditions de réalisation du double emploi et des activités professionnelles extérieures; et
- L'octroi du titre de professeures associées et de professeurs associés. ★