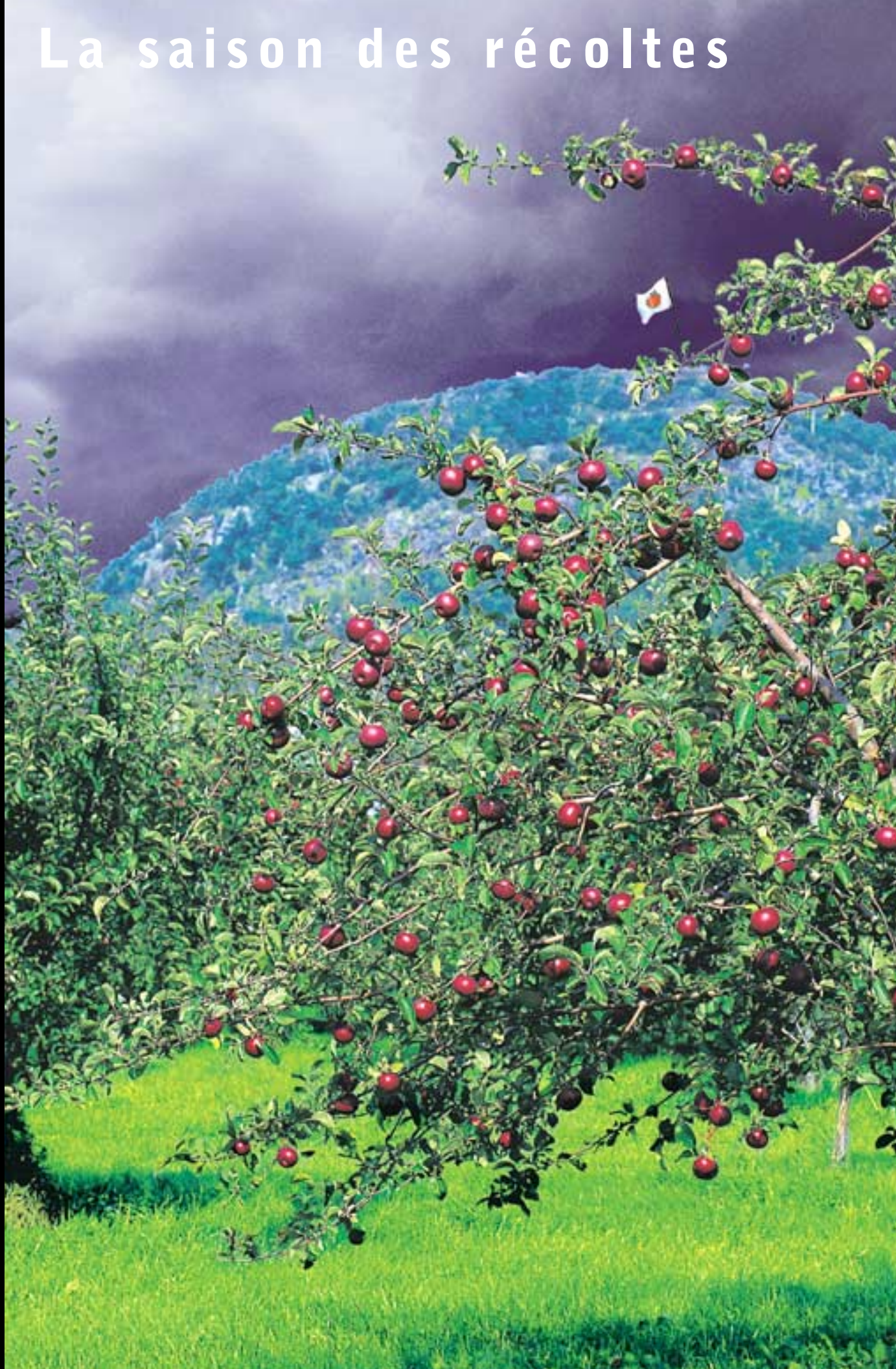
SCCUQ·NÉGO

Publication du Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal (FNEEQ·CSN)

AUTOMNE 2000

CSN

La saison des récoltes



Guy L'Heureux

À compter de ce numéro, notre publication ouvre ses pages aux artistes du syndicat, renouant ainsi avec une tradition amorcée au début des années 1980 dans *Le Temps Partiel*.
Anne Thibault, membre de notre comité de négociation et chargée de cours depuis huit ans au département d'arts plastiques, est également peintre. Depuis 1985, elle a participé à huit expositions solos et dix-sept expositions de groupe au Québec, au Mexique et en Ukraine. Elle a également été membre du comité de rédaction de la revue *ESSE Art et opinions* pendant quatre ans. L'oeuvre que nous publions ici est un diptyque intitulé *Place publique*.

Société canadienne des postes –
envoi de publications
Contrat de vente 1647008

- 4 **Éditorial - L'esprit tranquille, le corps agité**
- 7 **Rendez-vous d'automne**
- 11 **Négo 2000 - Notre projet**
- 12 **Axe 1 - Un réajustement salarial s'impose**
- 17 **Axe 2 - Reconnaissance d'un statut d'emploi actualisé**
- 23 **Axe 3 - Reconnaissance de notre présence dans l'université**
- 29 **Axe 4 - Reconnaissance de notre responsabilité dans un enseignement universitaire de qualité**
- 36 **Axe 5 - La supervision de stages : la reconnaissance d'un travail particulier**

SCCUQ-INFO
Automne 2000

Responsable de la publication
Suzanne Walsh
vice-présidente à l'information

Soutien à la publication
Monique Bouchard
Diane Guilbault

Correction
Diane Guilbault
Suzanne Walsh

Couverture
France Tardif

Autres collaborations
Jocelyn Chamard
Stéphane Giraldeau
Sylvie Goupil
Langis Madgin
Michelle Quirion
France Tardif
Anne Thibault
J. François Tremblay

Impression
Impart Litho

Pour toute correspondance :
Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ)
Local A-R540
C.P. 8888
Succursale Centre-ville
Montréal H3C 3P8

Tél: 987-3495
Fax: 987-8475
sccuq@uqam.ca
www.unites.uqam.ca/sccuq

Dépôt légal -
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

L'esprit *tranquille* le corps *agité*

SUZANNE WALSH
vice-présidente à l'information

Nous sommes déjà à la mi-session. Ce *Sccuq-Négo* vous parvient alors que la ronde des assemblées d'unité est terminée, ou en voie de l'être. Vous avez donc fait récemment, à moins d'en avoir été empêché jusqu'ici, ce que d'aucuns considèrent comme leur devoir minimum de syndiqués : élire vos représentantes et représentants aux différentes instances.

Vous assistez bon an mal an à ces rencontres syndicales, mais possiblement à reculons : vous avez d'autres obligations ; vous êtes dans la préparation de la session ; vous courez entre deux cours ou entre deux lieux d'embauche ; ou vous êtes en recherche d'emploi.

Lorsque vous assistez à ces rencontres, vous vous dites peut-être : « Ah tiens, ce sont toujours les mêmes qui comblent les postes disponibles… » ou « Ah tiens, je vais devoir pour la énième fois combler ce poste qui restera vacant sinon… ». Vous constatez peut-être qu'il y a peu de personnes présentes à cette assemblée d'unité. Comme vous êtes de nature optimiste – c'est-à-dire du genre à affirmer que le verre d'eau est à moitié plein plutôt qu'à moitié vide –, vous concluez que le jour de la réunion est mal choisi, ou l'heure de la journée, ou qu'il y a davantage de présences lorsque le lunch est fourni.

Par contre, si la salle est bondée – et que pour vous le verre est plutôt à moitié vide –, vous vous faites la réflexion que les gens présents viennent juste pour critiquer leurs représentantes, représentants, ou pour essayer de prendre le contrôle, ou pour voter contre vous, ou plus prosaïquement qu'ils sont là pour le lunch qui n'est hélas plus offert (et là, les estomacs restent vraiment vides, optimiste ou pas).

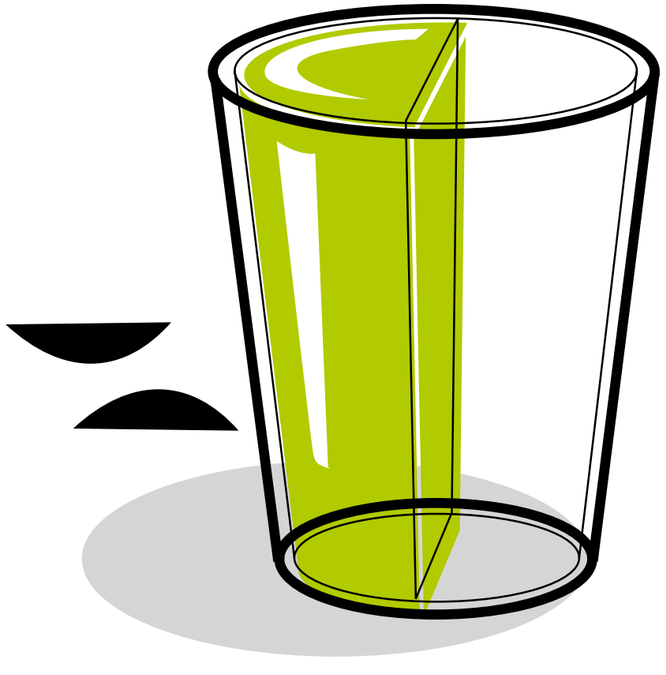
À chacune de ces assemblées, les élues, élus de l'année précédente rendent compte de leurs bilans respectifs. Durant ces allocutions, vous essayez de vous rappeler ce qui vous avait motivé à assister à votre première assemblée d'unité (à part le lunch). La curiosité ? Le sens du devoir ? L'exercice de la démocratie ? Le besoin d'information ? Le besoin de connecter avec d'autres chargées, chargés de cours de votre unité ? Le souvenir d'une époque mythique, vécue ou évoquée avec nostalgie autour d'une bière, vous vient soudain à l'esprit. « Dans le temps », comme va toujours le refrain, les chargées, chargés de cours se ramassaient tous en gang dans un local avec la liste de cours à l'affichage, et négociaient à l'amiable et dans un esprit de franche camaraderie leurs attributions.

Le début des élections vous sort de votre rêverie. Si vous ne briguez pas un poste, vous vous demandez peut-être si tout ce beau monde désire se faire élire au conseil syndical et à certaines instances locales pour mieux se positionner sur la liste d'éligibilité (grâce au pointage sessionnel accordé à titre de compensation). Pragmatique, vous en concluez possiblement que c'est là la moindre des choses, que les intérêts personnels de ces collègues convergeront de toute façon avec ceux du syndicat.

La réunion terminée, de deux choses l'une :

- soit vous entamez l'année académique l'esprit tranquille, car vous savez que vous avez élu des gens compétents pour vous représenter partout où cela compte et que vous êtes bonne, bon pour une autre année avant les prochaines élections ;
- soit vous entamez cette même année avec inquiétude, car vous avez été élue, élu pour représenter les chargées, chargés de cours de votre unité et que nous sommes présentement en négociation avec la partie patronale pour le renouvellement de la convention collective.

Que vous vous reconnaissiez dans le rôle de l'électeur heureux qui délègue cette lourde tâche aux élus, ou de l'élue qui aborde son mandat l'esprit résolu, vous savez que nous n'arriverons pas à créer un rapport de force favorable sans l'ensemble des chargés de cours. Vous savez que toute organisation éprouve de la difficulté à mobiliser ses membres autour d'un projet commun.



Votre petit démon pessimiste vous dit qu'il n'y a rien à faire, que les membres du syndicat vont continuer à encourager le militantisme par personne interposée et qu'elles, qu'ils ne répondront pas nombreux aux appels à la mobilisation.

Votre ange optimiste, en revanche, remet de l'eau dans votre verre. Il vous susurre à l'oreille que de véritables lieux d'appartenance – et non seulement d'exercice de la démocratie – peuvent être créés au sein du SCCUQ. Notre syndicat peut également éveiller le sens des responsabilités de chaque membre vis-à-vis de son propre devenir, et celui de l'ensemble de sa communauté de chargées, chargés de cours.

La solidarité « virtuelle », par membre élu interposé, peut-elle être transformée en une solidarité plus concrète ? Une solidarité qui remplit des salles, des bulletins de vote, des lignes de piquetage (on ne sait jamais!), enfin des verres levés bien haut suite à une reconnaissance effective ? Cela n'est pas impossible, si la solidarité se double d'une attitude active de réciprocité, car toutes les chargées de cours et tous les chargés de cours sont interreliés ; de mon sort dépend le tien, du vôtre le nôtre.

À nous d'agir… de concert !

Anne Thibault, *Place publique*, 1996 (détail) • Photo : Guy L'Heureux

Rendez-vous *d'automne*

Stéphane Giraldeau
président

Un chargé de cours de grande expérience me racontait qu'au milieu des années soixante-dix, la moitié du salaire pour une charge de cours était retenue jusqu'à la remise des notes à la fin de la session ! On était à l'ère du contrat négocié individuellement, sans syndicat, à l'ère, comme l'affirmaient les administrations universitaires, du mythique « chargé de cours spécialiste d'un domaine pointu qui vient faire profiter les étudiantes et étudiants de son expertise professionnelle » (présence toujours importante en notre sein). Les administrations universitaires avaient cependant recours aux chargées, chargés de cours pour dispenser de nombreux cours « généraux ». Une nouvelle génération d'universitaires (qui aspiraient à occuper de plein droit la fonction d'enseignant-chercheur-créateur), occupaient une place de plus en plus importante dans l'enseignement et allaient bientôt revendiquer une amélioration de leur statut. Le développement professionnel de ce dernier groupe était incertain et toutes et tous vivaient des conditions de travail médiocres, accompagnées d'un salaire de misère.

Cette « main-d'oeuvre souple et bon marché », que l'on croyait temporaire alors qu'elle allait dispenser par la suite près de 60 % des cours au premier cycle, s'est regroupée au sein du SCCUQ à la fin de cette décennie, pour négocier collectivement les fondements essentiels d'une convention collective de chargées, chargés de cours : règles d'attribution des cours, conditions minimales de travail et rémunération. Après une dure grève, notre première convention collective a été déterminée par une sentence arbitrale.

Des gains importants ont été faits dans les années quatre-vingt, essentiellement sur les conditions et le partage du travail et sur le perfectionnement. Notons tout de même qu'il aura été nécessaire de faire une grève pour atteindre ces objectifs si « minimaux » en apparence. Lors de la négociation de 1986-87, la faible reconnaissance institutionnelle des chargées, chargés de cours qui perdurait toujours a été le déclencheur d'un mouvement important de mobilisation qui s'est cristallisé autour de la revendication d'une rémunération fondée sur l'équité avec les profs. Bien au-delà du fric, cette bataille symbolisait toute notre lutte contre l'exclusion dans l'université. Après sept semaines de grève, devant le constat que le mouvement ne s'essoufflait pas, l'Assemblée nationale adoptait une loi spéciale qui forçait le retour au travail des chargées, chargés de cours sous peine de lourdes amendes, moyen ultime de faire fléchir des précaires qui sont fermement décidés à se

tenir la tête haute dans la tourmente.

Cette grève douloureuse pour l'institution a été l'occasion pour la Direction de l'université et une partie de la communauté universitaire de revoir leurs pratiques en matière de relations de travail et d'enclencher un processus d'intégration institutionnel des chargées, chargés de cours. L'essentiel des acquis récents est issu de cette lutte et de la nouvelle démarche qui s'en est suivie.

C'est dans la continuité de cette longue quête pour la reconnaissance que s'inscrit la présente négociation. Les cinq axes que nous avons tracés ensemble traduisent nos difficultés certes, mais surtout notre détermination à faire de cette négociation un moment décisif de notre évolution personnelle et collective à l'UQAM.

Malgré la formidable vitalité du processus d'intégration, des limites et des embûches à notre avancement professionnel à l'UQAM, nous amènent maintenant à proposer à la direction de l'UQAM et à la communauté universitaire des bases renouvelées de discussion qui tiennent mieux compte de la présence structurante des chargées, chargés de cours dans le développement de l'UQAM et qui actualisent l'importante question de notre sous-rémunération. Le temps est maintenant venu pour l'administration universitaire d'affirmer tout haut ce que la communauté universitaire dont elle fait partie dit tout bas depuis très longtemps : la rémunération des chargées, chargés de cours est insuffisante et cette injustice historique doit être corrigée. Ce nouvel épisode de la bataille que nous menons depuis vingt-cinq ans, celle de la reconnaissance de la valeur de notre travail, s'inscrit toujours dans la même problématique : c'est une simple question d'équité.

D'autres enjeux comme l'importance de reconnaître la charge de travail énorme des superviseures, superviseurs de stages ou le fait que beaucoup de chargées, chargés de cours ne disposent pas des moyens adéquats pour répondre à leur tâche d'enseignement, ne relèvent pas de la « concession patronale » à des intérêts corporatistes mais de la responsabilité de l'employeur de mettre en place pour son personnel les conditions nécessaires à l'accomplissement de ses fonctions.

L'actualisation de notre statut formulé dans l'axe 2 de notre projet de négociation, ne remet pas en cause l'économie de l'organisation de l'enseignement telle que nous la connaissons, mais vise à réduire notre précarité. Elle doit cependant se traduire par une reconnaissance professionnelle non-équivoque de l'UQAM ; à cet égard, la Direction a une sérieuse réflexion à faire. La valorisation accrue que nous souhaitons va favoriser la recherche d'une meilleure cohérence académique et par voie de conséquence contribuer directement à une amélioration de la formation. Notre présence déterminante est une force dynamique importante que tout bon gestionnaire académique doit reconnaître sans ambiguïté. De notre côté, cela implique que nous soyons proactifs lors des discussions entourant les modifications dans la programmation et dans l'organisation du travail qui pourra s'ensuivre.

Stéphane Giraldeau

Photo utilisée dans le cadre d'une campagne de sensibilisation sur le thème de la reconnaissance des chargées et chargés de cours, diffusée à l'automne 2000 par l'Intersyndicale, regroupant tous les syndicats de chargées, chargés de cours du Québec.

L'actualité toute récente nous renvoie au visage la fragilité de nos acquis qui, au gré de la conjoncture, peuvent être liquidés sans la moindre déférence à notre égard. Nous en avons eu une illustration récente dans l'entente que la Direction de l'université a conclue avec les professeures, professeurs en ce qui a trait à l'augmentation de la moyenne cible. Il est totalement inacceptable que l'établissement d'une nouvelle moyenne cible se soit fait à l'insu des chargées, chargés de cours alors que le SCCUQ, un mois avant la conclusion de l'entente de principe SPUQ/UQAM, avait clairement indiqué sa revendication d'être partie prenante à l'établissement de la moyenne cible. Cette moyenne, qui atteindra 41 en 2002 nous affecte directement à plus d'un titre : non seulement la taille de nos classes va s'accroître (c'est nous qui donnons la plus grande proportion de cours au premier cycle, seul cycle visé par cette augmentation) mais nous ne pouvons passer sous silence qu'elle aura comme conséquence de réduire le nombre de charges de cours offertes, et donc d'accroître une fois de plus notre précarité. C'est nous qui payons le prix fort pour cette entente. Le Conseil syndical du SCCUQ a dénoncé à l'unanimité les dispositions de l'entente qui portent sur la moyenne cible et a mandaté l'exécutif de prendre tous les moyens nécessaires pour faire respecter les droits des chargées, chargés de cours et faire reconnaître nos revendications quant à la question de la moyenne cible.

Le SCCUQ est en état de veille sur la création d'un nouveau statut d'enseignant universitaire. Nous exigeons d'être partie prenante à toute discussion.

Cela nous amène à constater, une fois de plus, que l'institution fait des choix fondés essentiellement sur des considérations comptables ou pour protéger des intérêts particuliers alors que les conséquences pédagogiques sont bien réelles même si elles n'apparaissent qu'à posteriori. Donner l'image publique d'une supposée « productivité » accrue des professeures, professeurs passe-t-il avant la responsabilité de l'Université d'assurer une formation de la plus grande qualité ? Si l'UQAM a la réelle volonté d'accroître le niveau de diplômation de ses étudiantes, étudiants, elle doit maintenir et développer des formules pédagogiques particulières telles qu'elle s'en est dotée dès sa création. La société québécoise attend du réseau public universitaire qu'il prenne tous les moyens pour favoriser une plus grande accessibilité aux études universitaires. L'UQAM doit également répondre aux besoins de formation par une offre de cours réelle qui soit à la fois actualisée et diversifiée, ce que l'entente compromet. Entre-temps, nous invitons recteur, vice-rectrices et membres du Conseil d'administration à descendre dans les salles de cours pour saisir l'impact de telles mesures sur la vie académique et particulièrement sur la relation pédagogique étudiants/enseignants.

Cette négociation à l'UQAM coïncide avec une conjoncture toute particulière alors que plusieurs autres syndicats de chargées, chargés de cours mènent eux aussi des batailles pour leur reconnaissance. À partir de nos propres convictions et de la détermination qui nous caractérise mais aussi fortifiés par un mouvement collectif sans précédent des chargées, chargés de cours de l'ensemble des universités québécoises, nous sommes confiants que nous saurons trouver les arguments pour convaincre notre administration de poursuivre à grandes enjambées, avec nous, le chemin incontournable d'une meilleure reconnaissance.

Anne Thibault, *Place publique*, 1996 (détail) Photo : Guy L'Heureux

NÉGO 2000

Notre projet

Jocelyn Chamard
Sylvie Goupil
Anne Thibault
J. François Tremblay

pour le Comité de négociation

Le 14 juin dernier, l'Assemblée générale adoptait cinq axes de négociation à la suite de nombreuses discussions tenues en Conseil syndical en avril et en mai au sujet du renouvellement de notre convention collective. Dès le 4 juillet 2000, nous entamions les négociations, lors d'une première rencontre entre le comité de négociation et le président du SCCUQ d'une part, et les représentants de la partie patronale d'autre part. Cette première prise de contact avait pour but la présentation de nos axes de négociation ainsi que des échanges quant à l'organisation de la table de négociation. Il a aussi été question du type de négociation que nous souhaitons raisonnée. Par ailleurs, cinq dates de rencontres y ont été fixées en septembre et en octobre pour la poursuite des discussions.

Nous vous présentons ici les axes de négociation adoptés. Dans la perspective d'une reconnaissance globale du travail des chargées, chargés de cours, chacun de ceux-ci a été conçu en complémentarité avec tous les autres. Nos revendications sont imbriquées les unes dans les autres et l'ordre de présentation est strictement nominatif. Afin de bien saisir tous les enjeux les entourant, nous avons opté pour leur présentation détaillée.

Une série de rencontres d'unités se tiennent à l'automne dans le but d'échanger directement avec les chargées et chargés de cours des différents lieux d'embauche. Nous invitons tous nos membres à se mobiliser autour de nos revendications pour la ronde de NÉGO 2000 qui s'amorce cet automne.

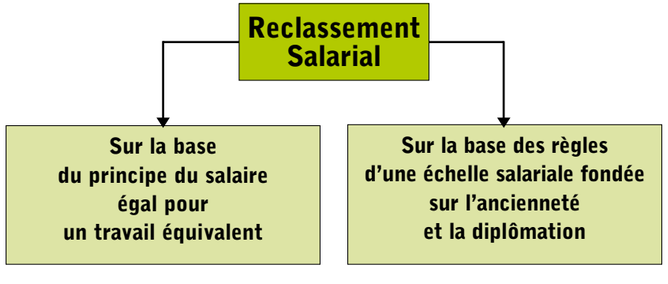
Un réajustement salarial s'impose

L'*Institut de statistique du Québec* (ISQ) concluait, dans une étude réalisée en 1999 à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), entre autres, à un « retard important des chargées et chargés de cours par rapport aux professeures, professeurs » dans le taux de rémunération d'une charge de cours. L'ISQ est un organisme gouvernemental mandaté, entre autres, pour collecter des données statistiques (démographie, économie, éducation, etc.) mais également pour publier diverses études et analyses. L'ISQ a intégré, en avril 1999, en son sein l'*Institut de recherche et d'information sur la rémunération* (IRIR) qui avait commencé l'étude sur la rémunération des chargées, chargés de cours de l'UQTR. Les études sur la rémunération de ce dernier institut ont été souvent le point d'appui pour le Conseil du Trésor du gouvernement du Québec, lors des négociations du secteur public et parapublic en matière de la politique salariale du gouvernement. À la suite de la grève des chargées, chargés de cours de l'UQTR en 1996-1997, le Syndicat et l'Université avaient convenu de la nécessité de mener cette étude comparative sur la rémunération des chargées, chargés de cours. Après de longues tractations, l'IRIR a reçu le mandat des deux parties, le Syndicat et l'Université, de mener l'étude publiée finalement à l'automne 1999. Celle-ci a eu des échos importants dans les médias, dans notre travail syndical de réflexion sur la question salariale et dans nos débats internes et externes sur la stratégie intersyndicale suite à la publication du rapport. Elle va nous servir ici comme **cadre de référence** pour aborder la question de l'écart salarial à l'UQAM.

1. Notre demande : un reclassement salarial

Lors de l'Assemblée générale du 14 juin 2000, à la suite des discussions de l'hiver 2000, l'assemblée a adopté la demande suivante :

1) Négocier un reclassement salarial de la rémunération des chargées, chargés de cours.



Ce reclassement salarial peut s'opérer, une fois celui-ci reconnu par l'employeur, selon deux modalités :
sur la base du principe du salaire égal pour un travail équivalent : il s'agira dans ce cas d'un taux unique sous la forme d'un montant forfaitaire ; sur la base des règles d'une échelle salariale fondée sur l'ancienneté et la diplômation : il s'agira de fixer en premier lieu le système d'ancienneté retenue pour classer les personnes (ancienneté selon la date de la première embauche, ancienneté selon le nombre de points à notre fiche individuelle) et de déterminer les taux de départ selon le diplôme obtenu (baccalauréat, maîtrise, doctorat). Il est plausible aussi de penser à un mixte des deux modalités. Quoi qu'il en soit, il faut avant de déterminer les modalités de mise en œuvre d'un reclassement salarial, faire reconnaître l'existence d'un problème réel quant au niveau de rémunération des chargées, chargés de cours.

Les paramètres négociés sont les suivants :

Entente de principe		Taux de base	Vacances 8 %
Charge de cours		4 446,70 $	4 802,50 $
1999	1,5 %	4 513,46 $	4 874,54 $
2000	2,5 %	4 626,30 $	4 996,40 $
2001	2,5 %	4 741,96 $	5 121,31 $
2002	2,5 %	4 860,50 $	5 249,34 $

2) Négocier le réajustement de la rémunération en conformité avec les paramètres salariaux appliqués par le gouvernement dans le cadre de la politique salariale des secteurs public et parapublic (Tableau « Les paramètres »).

Pour comprendre cette demande, il faut savoir qu'au point de départ, il y a la nécessité d'un reclassement salarial. À la lumière des données que nous allons présenter ci-après, nous entendons exposer que, quelle que soit l'hypothèse retenue, de la plus élevée à la plus basse, un retard salarial en termes de taux de rémunération par charge de cours existe. Il nous semble que si l'Université veut vraiment reconnaître la contribution des chargées, chargés de cours à son développement et à son rayonnement, il est impérieux de sortir de cette impasse de la question salariale des chargées, chargés de cours, qui perdure depuis près de 25 ans. Pour nous, ce réajustement salarial peut s'effectuer sur la base du principe d'un travail égal pour un salaire équivalent ou reconnaître l'ancienneté c'est-à-dire l'expérience de travail des chargées, chargés de cours et les qualifications académiques des chargées, chargés de cours. Pour nous, ces deux options ne sont pas nécessairement incompatibles. On peut retenir une des options ou un mélange des deux. Ce qui compte, c'est la mise en place d'un niveau de rémunération qui permet d'effectuer ce reclassement salarial en vue de corriger l'écart salarial entre les deux corps enseignants à l'Université.

2. La méthode utilisée par l'ISQ

Pour préciser la situation des chargées, chargés de cours de l'UQAM sur le plan salarial, nous allons suivre la méthode retenue par l'ISQ pour établir la comparaison entre les deux groupes d'enseignantes, d'enseignants. En suivant cette méthode, nous allons montrer la nécessité d'un réajustement salarial. En effet, peu importe les hypothèses en termes du pourcentage de temps consacré à l'enseignement par les professeures, professeurs de l'UQAM, la situation comparative salariale des chargées, chargés de cours est celle d'un retard qui aboutit à un écart salarial.

La méthode utilisée par l'ISQ pour mesurer l'écart de rémunération entre les chargées, chargés de cours de l'UQTR et les professeures, professeurs est celle de la méthode du prorata. Elle « ... consiste à appliquer au salaire des professeurs de l'UQTR la proportion du temps qu'ils consacrent à l'enseignement pour déterminer la partie du salaire payée pour

cette tâche ». Cette méthode, selon l'ISQ, est la « plus pratique et la plus valable pour comparer le salaire des chargés de cours à celui des professeurs ». L'ISQ estime que cette approche est « acceptable et les résultats qui en découlent sont pertinents ».[1] Pour mesurer l'écart salarial, la formule suivante est utilisée par l'ISQ :

« Pour la comparaison salariale avec les chargés de cours, un écart par charge en dollars et un écart en pourcentage sont calculés. L'écart en dollars est défini comme étant la différence entre le montant forfaitaire par charge octroyé aux chargés de cours et le salaire moyen par charge de professeurs. L'écart en pourcentage est calculé comme suit :

$$\text{Écart (\%)} = \frac{\text{salaire chargé de cours} - \text{salaire professeur}}{\text{salaire chargé de cours}} \times 100$$

Le salaire des chargés de cours se retrouve au numérateur car ce groupe est considéré comme le groupe de référence. »[2]

Les deux critères retenus par l'Institut de la statistique du Québec dans son étude sur la rémunération des chargées, chargés de cours à l'UQTR sont :

- le salaire moyen en proportion du temps consacré à l'enseignement des professeures, professeurs de l'UQTR ;
- le nombre moyen de cours assumé par ces professeures, professeurs.

Nous allons mesurer le retard salarial des chargées, chargés de cours de l'UQAM avec les professeures, professeurs de l'UQAM. Pour ce faire, nous avons repris diverses hypothèses quant à la proportion du temps consacré à l'enseignement par une professeure, un professeur d'université. La question de la valeur respective des diverses tâches d'une professeure, d'un professeur est une question complexe et délicate. On ne peut ignorer le fait que la première étude menée systématiquement sur la situation comparative des chargées, chargées de cours de l'UQTR et selon les critères des règles de l'art, conclut à un « retard important ». En ce sens, elle va nous servir de cadre de référence pour établir le retard des chargées, chargés de cours de l'UQAM en matière de rémunération pour une charge de cours.

3. L'état de notre rémunération

À l'automne 2000, la rémunération d'une charge de cours à l'Université du Québec à Montréal est de 5 029,71 $. Ce montant se répartit comme suit : une rémunération de base de 4 657,14 $ et une rémunération d'indemnité de vacances de 372,57 $ équivalente à 8 % de la rémunération de base. Si on considère que les professeures, professeurs assument en réalité en moyenne une tâche réelle de 3,2 charges de cours par année, la rémunération pour la composante enseignement s'élèverait annuellement, si les professeures, professeurs avaient le même salaire pour une charge de cours que nous, à 16 095,07 $ (5 029,71 $ X 3,2).

Toutefois, pour les fins de notre comparaison, nous devons considérer la rémunération de la charge de cours de l'année 1999-2000, soit une charge de cours, incluant l'indemnité de vacances qui est de 4 802,50 $. La rémunération, si une chargée, un chargé de cours assume une charge de travail équivalant à la charge réelle de travail de professeurs s'élève à 15 368 $ (4 802,50 $ X 3,2), ce qui correspond à 20,6 % de la rémunération globale d'un professeur. En effet, le salaire moyen des professeures, professeurs est de l'ordre de 74 500 $ en 1999-2000. Lors de la première embauche en début de carrière, il est de 63 500 $[3], en moyenne.

4. La situation salariale des chargées, chargés de cours de l'UQAM : analyse comparative

Pour établir une première comparaison salariale, nous allons présenter celle-ci à partir de diverses hypothèses qui évaluent différemment la part du temps consacré à l'enseignement par une professeure, un professeur dans le cadre de son travail universitaire. Sauf la première hypothèse, qui elle correspond à la norme qui sert lors du dégrèvement d'une, d'un professeur de sa tâche d'enseignement, les diverses hypothèses retenues ici proviennent d'études menées lors de tentatives d'évaluation de la part de temps qui concerne la composante enseignement de la tâche globale d'une professeure, d'un professeur d'université. Nous avons puisé ces évaluations dans l'étude de l'ISQ qui rapporte ces estimations. Or, nous constatons, dans tous les cas, l'existence d'un écart salarial entre les chargées, chargés de cours et les professeures, professeurs de l'UQAM (Tableau I).

Cet écart salarial est celui du salaire moyen par charge de cours. Comme l'a écrit l'ISQ, les « tâches et les responsabilités à l'emploi de chargés de cours apparaissent similaires à celles qui sont assumées par les professeurs de l'UQTR (pour le volet enseignement) ». On peut constater que l'écart salarial selon l'hypothèse I est de 142 % pour une professeure, un professeur qui consacre 50 % de son temps de travail à l'enseignement tandis que dans le cas de l'hypothèse V où la professeure, le professeur consacre seulement près de 27 % de son temps à l'enseignement, il n'en subsiste pas moins un écart salarial de l'ordre de 31,9 %.

Tableau I

Comparaison salariale sur la base du salaire moyen annuel des professeures, professeurs à l'UQAM

Salaire moyen annuel :[4] 74 500,00 $	Part en % de la tâche d'enseignement	Salaire moyen par charge de professeurs (Nombre moyen de cours : 3,2[5])	Écart de rémunération pour une charge de cours au taux de 4 802,50 $	
			$	%
Hypothèse I	50,0 %	11 640,63 $	-6 838,13 $	-142,0 %
Hypothèse II	43,0 % [6]	10 010,94 $	-5 208,44 $	-108,5 %
Hypothèse III	40,9 % [7]	9 522,03 $	-4 719,53 $	-98,3 %
Hypothèse IV	32,2 % [8]	7 496,25 $	-2 694,06 $	-56,1 %
Hypothèse V	27,2 % [9]	6 332,50 $	-1 530,00 $	-31,9 %

Tableau II

Comparaison salariale sur la base du salaire moyen annuel lors de l'embauche d'une nouvelle professeure, d'un nouveau professeur à l'UQAM

Salaire moyen annuel d'un nouveau professeur :[10] 63 500,00 $	Part en % de la tâche d'enseignement	Salaire par charge d'un nouveau professeur (Nombre réel de cours 3 charges[11])	Écart de rémunération pour une charge de cours au taux de 4 802,50 $	
			$	%
Hypothèse I	50,0 %	10 583,33 $	-5 780,83 $	-129,4 %
Hypothèse II	43,0 %	9 101,67 $	-4 299,27 $	-89,5 %
Hypothèse III	40,9 %	8 657,17 $	-3 854,67 $	-80,3 %
Hypothèse IV	32,2 %	6 815,67 $	-2 013,17 $	-41,9 %
Hypothèse V	27,2 %	5 757,33 $	-954,83 $	-19,9 %

Nous allons également faire une comparaison salariale sur la base du salaire moyen lors de l'embauche d'une nouvelle professeure, d'un nouveau professeur. Nous avons suivi ici aussi les critères de l'ISQ, sauf pour le nombre de charges de cours. Au lieu du nombre moyen de charges de cours, nous avons retenu la charge réelle d'une nouvelle professeure, d'un nouveau professeur qui est de trois cours par année. Cette charge de travail est celle en pratique depuis plusieurs années et elle vient d'être incorporée à la prochaine convention

collective des professeures, professeurs afin de favoriser l'insertion en recherche et en création des nouvelles professeures, nouveaux professeurs réguliers à plein temps en début de carrière. En effet, l'Université les libère d'un cours de trois crédits au cours de leur première année de travail à l'UQAM (Tableau II).

On pourrait argumenter longuement sur la valeur de chacune des études, sur les facteurs considérés pour comprendre les différences signalées entre les diverses enquêtes. On pourrait longuement débattre sur les méthodes pour évaluer le temps de travail consacré à l'enseignement par une professeure, un professeur. Par exemple, si on retient le chiffre de 27,2 %, comme étant l'évaluation réelle de la part du temps consacré par une professeure, un professeur d'université qui revient à l'enseignement, soit la plus faible, on pourrait fortement s'interroger sur le choix social qui ferait en sorte que 72,8 % de la rémunération d'une professeure, d'un professeur d'université va à des activités autres que l'enseignement. Même lors de l'embauche d'une nouvelle professeure, d'un nouveau professeur, quand on considère la tâche réelle de ce professeur, le coût d'une charge d'enseignement associé à ce statut demeure plus élevé que pour une charge d'enseignement assumée par une chargée, un chargé de cours.

En guise de conclusion provisoire

Ainsi, peu importe l'hypothèse retenue, on peut constater que l'écart salarial moyen va de 32 % à 142 %. En suivant les règles de l'ISQ, et la méthode utilisée par celle-ci, nous avons démontré que l'écart salarial des chargées, chargés de cours de l'UQAM est un fait massif. On ne peut ignorer l'existence d'un problème majeur en termes de rémunération équitable. On comprendra que la démarche des instances du SCCUQ depuis l'amorce du processus de renouvellement de la convention collective et le dépôt public de l'étude de l'ISQ a été une démarche mesurée. Notre objectif n'était pas d'établir un montant donné afin de mettre en chiffres notre demande salariale. Ce qui importait c'était de saisir l'ampleur de l'écart salarial à l'UQAM. Pour l'avenir, les membres du Comité de négociation vont partir de ces données pour discuter avec l'Université de l'écart salarial.

Nous avons indiqué à l'Université, lors de la première négociation, que notre intention est de discuter avec une approche de « négociation raisonnée ». Nos représentantes, représentants à la table de négociation vont, sur la base d'une étude scientifique, échanger des idées sur la situation salariale des chargées, chargés afin de négocier la correction d'un écart salarial.

Cette reconnaissance de la nécessité de procéder à un reclassement salarial pour nous est distincte de la question de l'acceptation des paramètres salariaux de la politique gouvernementale négociée avec ses employées, employés du secteur public et parapublic. Pour nous, il est clair que nous ne débattons pas en pourcentage d'augmentation. Les pourcentages consentis dans le cadre de la dernière ronde de négociations sont établis et nous ne remettons pas en cause ceux-ci. Ce que nous voulons c'est un réajustement salarial pour corriger l'iniquité de la rémunération des chargées, chargés de cours.

AXE 2

Reconnaissance d'un statut d'emploi actualisé

Le statut d'emploi des chargées, chargés de cours est une question à la fois simple et complexe. Simple, si nous l'abordons du point de vue juridique et institutionnel : les chargées et chargés de cours constituent une main-d'œuvre occasionnelle qui les place dans une situation précaire. La question se complexifie à partir du moment où cette précarité perdure d'année en année. Nous connaissons tous des chargées, chargés de cours précaires qui le sont depuis très longtemps : dans les faits, peuvent-elles, peuvent-ils être encore considérés comme une main-d'œuvre occasionnelle? Qui plus est, cette désignation est souvent le prétexte invoqué pour limiter toutes initiatives prises, en dehors de notre stricte charge de cours. Qu'à cela ne tienne ! Il y a belle lurette que nous ne sommes plus identifiés « uniquement » aux enseignants qui viennent donner un cours parce qu'ils sont spécialisés en la matière et qui repartent, sans se soucier d'être reconnus par leur milieu de travail, sans se préoccuper du cheminement des étudiantes, des étudiants dans leur programme, sans participer à la vie universitaire. En d'autres termes, sans développer de sentiment d'appartenance avec l'institution qui les embauche.

Depuis plusieurs années, les chargées, chargés de cours de l'UQAM s'impliquent activement dans la structure académique et institutionnelle de notre université. Nous sommes une ressource d'enseignants spécialisés et hautement qualifiés, engagés dans de multiples activités et il est temps que nous soyons clairement reconnus comme tels. C'est pourquoi nous avons choisi de négocier un statut d'emploi actualisé qui consolide nos acquis en vue d'une reconnaissance effective de la globalité de notre implication dans l'enseignement universitaire.

En continuité avec la politique d'intégration des chargées, chargés de cours, adoptée au lendemain de la grève de 1987, ce statut d'emploi actualisé vise à nous associer comme membres à part entière au développement de l'Université. Il est l'aboutissement des transformations et de l'évolution de notre rôle dans l'enseignement universitaire, effectuées sur la base de l'intégration et que nous devons, aujourd'hui, concrétiser. Les chargées, chargés de cours qui ont choisi de s'investir dans des

Intégration

activités reliées à leur enseignement, ont fait la preuve d'un apport essentiel à toutes les questions relatives et connexes à l'enseignement dans notre université. C'est dans cette perspective que nous avons adopté l'axe 2, se subdivisant en cinq points et visant la stabilisation de l'emploi, en vue de permettre une participation plus significative des chargées, chargés de cours à la vie universitaire :

1. renforcer et consolider la stabilisation de l'emploi par un statut d'emploi actualisé ;
2. établir une planification annuelle de l'offre de charges de cours ;
3. mettre en place une attribution annuelle des charges de cours ;
4. actualiser le statut de l'emploi en conformité avec les règles de notre convention ;
5. obtenir automatiquement une quatrième charge de cours.

1. Renforcer et consolider la stabilisation de l'emploi par un statut d'emploi actualisé

La notion même de statut est ambiguë et il est difficile d'en séparer les aspects liés à la reconnaissance, des aspects purement juridiques ou sociologiques : le statut définit à la fois notre fonction ET notre personne. Dans une perspective juridique, il peut sembler paradoxal de s'engager à négocier une stabilisation de l'emploi pour des chargées, chargés de cours employés sur une base occasionnelle pour un travail *à temps partiel*. Mais en plus de nos acquis syndicaux – arrachés de haute lutte et essentiels à préserver – la nécessité d'un enseignement universitaire de qualité nous incite à revendiquer un maximum de conditions décentes et favorables à la poursuite de nos engagements. Notre principal engagement concerne l'enseignement que nous donnons dans nos cours : les étudiantes, étudiants méritent le meilleur de nos connaissances car, ultimement, ce sont elles, eux nos premiers et nos seuls juges. Pour transmettre nos connaissances, nous méritons les meilleures conditions de travail possibles.

Par ailleurs, dans l'optique universitaire, la notion de statut couvre les trois aspects du travail des chargées, chargés de cours : l'acquisition du statut ou l'accès à l'emploi, le lien d'emploi et l'intégration dans le milieu de travail. N'est-il pas autrement paradoxal, pour ne pas dire inacceptable, que des chargées, chargés de cours répondant à des exigences de qualification maximales – compétence, diplômation, expérience d'enseignement, publication dans le domaine ciblé, travail de création, etc. – soient dans l'obligation de se battre pour que leur situation reflète ces dites qualifications, se battre pour entretenir leur lien d'emploi, se battre pour s'intégrer dans leur milieu de travail?

Pour obtenir la reconnaissance de notre statut d'emploi actualisé nous avons adopté la résolution suivante qui revendique :

> ***la reconnaissance du principe de développement pédagogique comme élément majeur de l'intégration, en tenant compte notamment de l'encadrement, des équipes pédagogiques, des activités de développement pédagogique, de l'accueil et des activités d'animation, de la codirection de mémoire ou de thèse, etc., en maintenant les sommes allouées au fonds d'intégration.***

Le statut d'emploi actualisé représente, dans les faits, le travail ponctuel et constant d'un grand nombre de chargées, chargés de cours qui s'impliquent dans des activités liées et connexes à leur enseignement. La reconnaissance de ces activités passe par la reconnaissance « réelle » du travail des chargés de cours dans le cadre des projets d'intégration : ces projets palliant l'absence de structure institutionnelle, pertinente à un enseignement universitaire de qualité donné par des enseignants conscients du rôle majeur qu'elles et qu'ils ont à jouer dans notre société. Ainsi, depuis sa mise en place au début des années 1990, l'intégration des chargés de cours est-elle intrinsèquement liée à notre statut. En dépit, et peut-être en vertu de notre statut d'occasionnel, nous avons su développer des stratégies qui nous permettent de mener à bien notre tâche, de la moduler et de l'organiser en fonction des besoins particuliers à chaque secteur, en fonction des besoins des étudiantes et des étudiants.

Nous croyons que l'implication des chargées, chargés de cours répond à des besoins criants liés à l'encadrement et à la concertation entre enseignants. Nous croyons que malgré la réticence manifeste de certains groupes, de certaines personnes, de certains secteurs, les demandes de projets qui outrepassent largement les sommes allouées au fonds d'intégration sont le reflet d'un engagement probant de la part d'un grand nombre d'enseignants, tous conscients de l'importance du travail effectué ET à faire. Ces réticences, trop souvent entachées de préjugés, ne s'inscrivent d'ailleurs pas dans l'optique d'abolir *le travail fait par le biais de l'intégration* mais contre des menaces imaginaires originaires du *monstre-chargé-de-cours*, capable d'on ne sait quelles misérables abominations, susceptibles d'ébranler le modèle de développement universitaire axé sur l'ouverture de postes à temps plein !

Reconnaître le principe de développement pédagogique comme élément majeur de l'intégration, c'est reconnaître le travail essentiel des chargées, chargés de cours au sein de la communauté universitaire, c'est-à-dire : la somme des activités qui ont trait à l'encadrement des étudiantes et des étudiants, en passant par l'accueil des nouveaux candidats, la sélection des dossiers à l'admission, le recrutement des étudiants, les activités de synthèse, le cheminement dans le programme, les mesures particulières d'encadrement etc., ainsi que l'ensemble des concertations entre enseignants, touchant les équipes pédagogiques, les coordinations des aspects pédagogiques et techniques de cours et de secteurs, etc., les activités d'animation, la codirection de mémoire et de thèse, etc. Pour ce faire, il est clair que le maintien du fonds d'intégration est prioritaire.

Pour obtenir la reconnaissance de notre statut d'emploi actualisé, nous revendiquons également :

> ***le transfert des activités annuelles ou récurrentes, liées ou connexes à l'enseignement, en tenant compte notamment de l'encadrement, des équipes pédagogiques, des activités de développement pédagogique, de l'accueil et des activités d'animation, de la codirection de mémoire ou de thèse, etc., dans l'aménagement de la charge de travail ; l'octroi, à cette fin, d'un montant annuel équivalent à deux cents (200) charges de cours pour la durée de la convention, afin d'appuyer la mise en œuvre du statut d'emploi actualisé.***

Si les projets d'intégration nous ont permis de répondre aux exigences de nos enseignements, certains projets sont récurrents et d'autres, en plus de leur récurrence, sont réalisés sur une base annuelle. Ces projets demandent à être considérés dans l'aménagement de la charge de cours dans l'optique d'une consolidation de l'emploi. Le transfert, dans l'aménagement de la charge de travail, des activités annuelles ou récurrentes en lien avec l'enseignement n'est pas un transfert automatique envisagé pour toutes et tous les chargés de cours. Ce sont celles et ceux qui manifestent un intérêt pour d'autres tâches connexes à leurs charges habituelles, qui ont la disponibilité pour le faire et veulent s'impliquer dans les projets d'intégration de leur département qui sont interpellés dans cette demande.

Le statut d'emploi actualisé que nous revendiquons offre l'avantage d'une flexibilité dans l'aménagement de la charge de cours pour les chargées, chargés de cours intéressés par diverses tâches et divers engagements en lien avec leurs enseignements (représentation, développement pédagogique, concertation, perfectionnement court, codirection de mémoire ou de thèse, etc.), l'avantage de maintenir l'accès à l'emploi pour un plus grand nombre de personnes et l'avantage de concrétiser une reconnaissance institutionnelle de la contribution des chargées,

chargés de cours à l'enseignement universitaire.

Afin d'appuyer la mise en œuvre du statut d'emploi actualisé, nous demandons l'octroi d'un montant annuel équivalent à deux cents (200) charges de cours. Ce montant *s'ajoute* au fonds d'intégration alloué pour les projets d'intégration. Celui-ci demeure nécessaire à la poursuite des activités engagées depuis la mise en place de l'intégration des chargées, chargés de cours, activités ponctuelles et projets innovateurs de toutes sortes, tout en souscrivant au projet global de reconnaissance de la contribution du travail réel des chargées, chargés de cours. Les modalités entourant l'octroi de ce montant ne sont pas arrêtées, et ne doivent pas l'être prématurément, de même que les modalités du transfert des activités liées ou connexes, annuelles ou récurrentes, dans l'aménagement de la charge de cours.

2. Établir une planification annuelle de l'offre de charges de cours, incluant les autres activités (activités liées ou connexes à l'enseignement, représentation, perfectionnement)

La participation active à une planification annuelle de l'offre de cours ainsi que la mise en place d'une attribution annuelle des charges de cours incluant les activités reliées à l'enseignement, sont deux éléments essentiels qui nous permettent d'anticiper globalement l'application du statut d'emploi actualisé. C'est pourquoi nous avons tenu à en faire deux points distincts de l'axe 2 mais intrinsèquement liés au renforcement et à la consolidation de l'emploi par un statut d'emploi actualisé. Tous les axes de négociation que nous avons adoptés sont d'ailleurs imbriqués les uns dans les autres dans le but de s'épauler mutuellement afin d'accéder à une reconnaissance globale.

Un des avantages les plus notables de la planification annuelle de l'offre de charges de cours est la prise en charge partagée par l'ensemble du corps enseignant d'une planification annuelle répondant à l'exigence d'un enseignement universitaire de qualité. Le fait d'envisager une telle planification, globale et concertée, permet entre autres choses, la planification des syllabus de cours dans l'esprit d'une meilleure coordination de la matière enseignée dans chaque programme. Elle permet ainsi, de mieux s'arrimer aux besoins des étudiantes, étudiants afin de développer un sentiment d'appartenance des divers groupes impliqués dans un même projet. L'ajout des activités en lien avec l'enseignement dans la planification de l'offre de cours, qu'il s'agisse de représentation, de perfectionnement ou d'activités connexes ne visent, en définitive, qu'une plus grande implication des enseignants dans l'ensemble des responsabilités et des diverses facettes de l'enseignement.

Rappelons, comme aide-mémoire, les grandes étapes de l'échéancier administratif qui mène à nos affichages :

1. commande de cours des unités de programme aux différents départements (annuelle) ;
2. approbation des cours par le Bureau des ressources académiques (annuelle et sessionnelle) ;
3. plan de travail annuel des professeures, professeurs pour les diverses composantes de leur tâche (annuel) ;
4. répartition des tâches d'enseignement des professeures, professeurs et des cours mis à la réserve (sessionnelle) ;
5. inscription des étudiantes et étudiants aux cours offerts (sessionnelle) ;
6. consolidation des groupes-cours, autorisation ou annulation de ceux-ci (sessionnelle) ;
7. enfin… l'affichage des charges de cours (sessionnelle).

Le temps est venu d'envisager sérieusement la mise en place d'une structure d'information systématique concernant les commandes de cours provenant des différents programmes, dans le but d'accroître notre capacité de planifier notre tâche d'enseignement en conséquence des besoins de celles et de ceux envers qui nous sommes redevables du meilleur enseignement possible : les étudiantes et les étudiants.

3. Mettre en place une attribution annuelle des charges de cours, incluant les autres activités (activités liées ou connexes à l'enseignement, représentation, perfectionnement)

L'attribution annuelle des charges de cours va de pair avec la planification annuelle de l'offre des charges de cours. Il est difficile d'envisager l'attribution des activités connexes à l'enseignement, pour les chargées, chargés de cours, sans planification annuelle. À l'image de cette dernière, l'attribution annuelle incluant diverses activités, génère la possibilité de se composer une tâche à la mesure de ses intérêts, de ses goûts, de ses disponibilités et de ses passions. Qui plus est, nous visons ainsi, par la détermination de la charge de travail au moment de l'attribution de cours, la reconnaissance effective des autres composantes en place dans notre convention collective (perfectionnement, représentation, intégration, etc.).

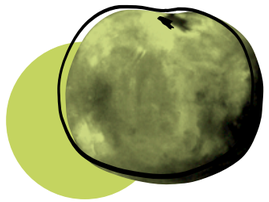
Comme pour la planification annuelle de l'offre de charges de cours, les modalités d'une attribution annuelle restent à être définies, à partir du moment où nos vis-à-vis manifestent clairement une ouverture à engager un dialogue constructif, sur la base du partage d'intérêts communs, touchant la qualité de l'enseignement et l'encadrement des étudiantes et des étudiants.

4. Actualiser le statut d'emploi en conformité avec les règles prévues à la présente convention collective

En 1978, en vertu de notre certificat d'accréditation[12], nous étions tenus à la prestation unique de charges de cours, sans autres activités reconnues, notamment la représentation académique et institutionnelle. Aujourd'hui, la prestation de charges de cours peut être accompagnée d'activités de représentation dans un grand nombre de comités et d'instances, à tous les paliers de la structure académique de notre institution. Nous avons su, également, développer des activités liées et connexes à nos enseignements par le biais des projets d'intégration, par notre participation au fonds de développement pédagogique (FDP) et au fonds d'innovations techno-pédagogiques (FITP). Finalement, nous avons su nous doter d'une structure imparfaite mais réelle de mise à jour des connaissances et de perfectionnement.

Le statut d'emploi actualisé n'est autre que le reflet de l'évolution de notre tâche depuis 1978. Nous le négocions dans le respect des acquis de notre convention collective, notamment en ce qui a trait aux règles d'attribution de cours, l'ancienneté et l'expérience, le pointage, le perfectionnement et la mise à jour des connaissances, l'intégration des chargées, chargés de cours, etc.

5. Obtenir automatiquement une quatrième charge de cours après que les chargées, chargés de cours aient atteint le maximum de charges de cours prévues selon le processus général de l'attribution



Tel que stipulé dans notre convention collective, le processus général de l'attribution des charges de cours comprend deux charges de cours aux chargées, chargés de cours en situation de « simple emploi » et une charge de cours aux chargées, chargés de cours en situation de « double emploi », lors du premier tour d'attribution. Le deuxième tour permet l'attribution du maximum de charges aux chargées, chargés de cours en situation de « simple emploi » et le troisième tour, l'attribution des cours disponibles aux chargées, chargés de cours en situation de « double emploi ».

Nous visons l'obtention automatique d'une quatrième charge de cours, en respectant le processus actuel d'attribution, dans le seul but d'éviter l'embauche « en procédure interne » de personnes qui ne sont pas inscrites sur notre liste d'attribution, c'est-à-dire, l'engagement, à la discrétion

des départements, de personnes venant de l'extérieur de cette liste. Celles-ci augmentent indûment le bassin des chargées, chargés de cours de nos unités d'embauche. De session en session, nous voyons le nombre de chargées, chargés de cours augmenter, pour un même nombre de charges de cours offertes. Mais ce qui s'accroît ainsi, dans les faits, c'est notre degré de précarité. Qui plus est, la perspective d'une rationalisation de la programmation, doublée de la hausse de la moyenne cible[13] a pour conséquence, à plus ou moins long terme, la fermeture d'un nombre indéfini mais notable de cours. Dès lors, il est essentiel d'aménager notre structure d'attribution de charges de cours, dans l'optique d'avantager *d'abord* nos membres.

Notre projet de statut d'emploi actualisé tient compte des exigences du développement de l'Université et y répond positivement, en termes constructifs.

Résumons ces exigences sous leurs principaux énoncés :

1. le renouvellement constant du corps professoral ;
2. la croissance du corps professoral des prochaines années servant essentiellement de palliatif aux départs à la retraite des professeures, professeurs ;
3. le besoin circonscrit par l'Université de la nécessité de réduire l'ampleur des tâches administratives des professeures, professeurs ;
4. la croissance du nombre d'étudiantes, étudiants aux cycles d'études supérieures, nécessitant la mobilisation des ressources professorales en réponse à cette croissance ;
5. la constance des inscriptions au premier cycle d'études de la majorité des étudiantes, étudiants de l'UQAM (88 % en 1997-1998).

En réponse à ces exigences, nous proposons un statut d'emploi actualisé qui a un triple mérite :

1. fournir à l'Université un bassin de ressources appréciables : des chargées, chargés de cours spécialisés et hautement qualifiés, susceptibles de s'impliquer dans de multiples tâches d'ordres académique et institutionnel, qui connaissent leur milieu de travail et sont disponibles à s'engager dans l'essor constant de l'Université ;

2. répondre à des besoins prioritaires d'encadrement dans notre Institution et permettre à l'Université de régler certains problèmes de dysfonctionnement en matière, notamment, d'encadrement des étudiantes, étudiants de premier cycle ;

3. offrir à l'Université l'avantage d'alléger la gestion administrative de l'intégration des chargées, chargés de cours, par rapport à des projets récurrents effectués sur une base annuelle.

AXE 3

Reconnaissance de notre présence dans l'Université

Comme nous venons de le voir dans les sections présentant les axes 1 et 2, la situation particulière vécue par les chargées et chargés de cours se manifeste notamment par un salaire inférieur à celui des professeures, professeurs pour un travail équivalent et par un statut d'emploi « marginalisé ». Dans la présente section, nous verrons que cet état de précarité s'est aussi institutionnalisé en disparités de toutes sortes au niveau de nos conditions de travail. Celles-ci demeurent une exigence prioritaire quant à un enseignement universitaire de qualité : revendiquer de meilleures conditions de travail, soit, mais surtout revendiquer des conditions de travail qui nous permettent de mener à bien notre tâche d'enseignement.

Nous pouvons ainsi mesurer la reconnaissance de l'Université, par les **conditions de travail** qui nous sont faites. Celles-ci impliquent notamment l'utilisation et la disponibilité réelles des équipements et des locaux requis pour remplir les fonctions d'enseignement ou les activités connexes à l'enseignement. Les disparités existantes entre les deux corps enseignants, et ce, tant au niveau de la « jouissance » et de l'utilisation des infrastructures universitaires qu'au niveau des « avantages sociaux » telles les assurances diverses et une politique de la retraite, nous rappellent quotidiennement les iniquités qui nous affectent. Voyons d'abord ce qu'il en est au niveau des équipements et des locaux.

1. L'accès aux équipements et aux locaux : une question de reconnaissance

Présentement, notre convention collective prévoit quelques dispositions quant à l'accès aux locaux et aux équipements.

État de la situation

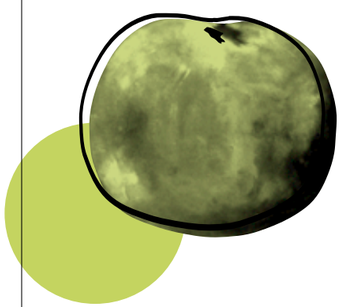
Accès à un local de travail : l'article 25.02 garantit aux chargées, chargés de cours l'accès à un local ou à une salle de travail, à un casier et à un local pour fins de réunion.

Accès à un local d'encadrement : l'article 25.03 prévoit que chaque département doit maintenir un local pour fins d'encadrement des étudiantes, étudiants.

notre présence

Bibliothèque :
l'article 25.04 donne accès à tous les services offerts par le service des bibliothèques tant que le nom de la chargée, du chargé de cours demeure sur la liste de pointage.

En outre, l'article 25.10 prévoyait la tenue de discussions au Comité de liaison institutionnel relativement aux problèmes de locaux soulevés par les chargées et chargés de cours lors de la planification de l'aménagement des phases futures ainsi que de l'accès aux services, fournitures et matériel disponibles au département.



État des disparités
Les consultations effectuées lors de la tournée des assemblées d'unité de l'automne 1999 ainsi que les discussions de pré-négociation nous ont permis de constater une disparité des conditions prévalant quant à l'application même de la convention collective. Ces disparités concernent en particulier :

■ l'utilisation et la disponibilité réelles des locaux ;
■ l'utilisation et la disponibilité réelles des fournitures.

En effet, si la majorité des chargées, chargés de cours semble avoir accès à un casier (bien que certains d'entre eux perdent cet accès lorsqu'elles, lorsqu'ils n'enseignent pas) il n'en est pas de même en ce qui a trait aux locaux, aux équipements et aux fournitures qui est très inégal selon les lieux :

■ certains départements exigent que les chargées et chargés de cours remettent la clé du local collectif mis à leur disposition lors de la remise des bordereaux de notes (et ce, même si elles, ils y enseignent depuis plus de 20 ans) les privant ainsi de l'accès à leur tiroir de classeur ;
■ certains départements refusent aux chargées et chargés de cours la possibilité d'envoyer ou de recevoir des télécopies (téléfax) même si ces dernières sont liées à leur enseignement et même lorsqu'elles sont acheminées par la ligne sans frais (ligne directe) ce qui n'est pas le cas des professeures, professeurs ;
■ en ce qui concerne l'accès aux fournitures de bureau et à l'achat de livres, etc. les professeures, professeurs bénéficient de budgets qui sont inexistants pour les chargées et chargés de cours ;
■ quant aux équipements informatiques, les professeures, professeurs dans leur projet d'entente récemment conclu pourront disposer de l'équipement informatique nécessaire à leur travail, en l'occurrence un ordinateur personnel remplacé tous les cinq ans, les logiciels de base et le branchement au réseau interne de l'UQAM (en plus de se voir offrir gratuitement la formation et le soutien technique nécessaires).

Une bonification des conditions prévues à la convention apparaît donc nécessaire afin de permettre un ajustement des conditions pour les différentes unités d'embauche. De plus, il devient impérieux que l'intégration accrue des chargées, chargés de cours depuis les dix dernières années et leur contribution croissante aux activités de représentation et aux activités liées ou connexes à l'enseignement soient reconnues et concrétisées dans un meilleur accès aux locaux et aux équipements pour leur permettre de répondre aux exigences de leur travail.

Ces améliorations des conditions de travail quant à l'accès aux locaux et aux équipements pourraient se traduire de diverses manières, entre autres, par une politique d'allocation temps, espace.

Cela signifie un autre mode d'allocation de l'utilisation et de la disponibilité des locaux pour les chargées et chargés de cours en fonction :

- du nombre de charges de cours d'enseignement par unité d'embauche ;
- du nombre d'heures de représentation ;
- de la participation à des activités liées ou connexes à l'enseignement.

En fonction de ces critères, les différentes unités se verraient attribuer un certain nombre de locaux que les chargées et chargés de cours se partageraient entre eux, en s'assurant, bien entendu, que les acquis soient préservés en ce qui concerne les locaux déjà disponibles.

Nos demandes quant à l'accès aux équipements et aux locaux, adoptées par l'Asemblée générale se résument donc à :

■ l'attribution aux chargées, chargés de cours d'espaces de bureau aménagés selon les normes du Ministère de l'éducation ;
■ l'allocation des locaux et leur disponibilité d'accès en fonction des éléments suivants :
- le nombre de charges de cours d'enseignement par unité d'embauche ;
- le nombre d'heures de représentation ;
- la participation à des activités liées ou connexes à l'enseignement;
■ le branchement gratuit à Internet ;
■ le maintien de l'accès aux locaux et aux équipements durant le lien d'emploi ;
■ le maintien des acquis.

2. La reconnaissance de nos représentations syndicale et académique

Une reconnaissance globale des chargées, chargés de cours passe également par une représentativité adéquate que se doivent d'assurer nos instances syndicales. La particularité de notre statut et la diversification des tâches que nous assumons maintenant nous obligent à revendiquer de l'Institution les libérations nécessaires pour remplir ces nouveaux mandats.

À cet effet, examinons les dispositions en place actuellement dans les deux conventions (SPUQ et SCCUQ) (tableau ci-dessous).

Représentation
Depuis la sentence arbitrale qui nous a été imposée en guise de première convention collective en 1979 et suite, notamment, aux lettres d'entente signées après la grève de 1987, l'implication des chargées, chargés de cours à la vie universitaire s'est faite de plus en plus fréquente et diversifiée. Il est donc dans l'ordre des choses que l'Université reconnaisse cette situation, eu égard aux différentes formes de représentation que nous sommes appelées à exercer.

Tableau III

Reconnaissance syndicale (libérations)

Libérations pour :	Convention des professeurs SPUQ	Notre convention collective actuelle SCCUQ
Activités syndicales	article 3.11 = possibilité de libération d'un maximum de trois (3) professeures, professeurs (remboursé par le SPUQ)	article 3.17 = 6 charges de cours, session
Application de la convention collective	article 3.13 (1) = trois (3) professeurs libérés de la totalité de leur tâche	article 3.10 = 6 charges de cours, session
Préparation du projet de convention collective		article 3.11 a) = 5 charges de cours pour la session précédant la date d'expiration de la convention collective
Renouvellement de la convention	article 3.13 (2) = deux (2) professeurs libérés de la totalité de leur tâche d'enseignement	article 3.11 b) = 8 charges de cours, session de négociation
	Aucune disposition	Déléguées, délégués syndicaux : article 3.14 = demi-point pour les délégués syndicaux

À cet effet, nos demandes quant à la reconnaissance de nos représentations syndicales et académiques adoptées par l'Assemblée se résument à :

■ l'octroi supplémentaire de l'équivalent en charges de cours pour les fins de la représentation syndicale de onze charges de cours ;
■ la représentation des chargées, chargés de cours au Comité exécutif de l'Université ;
■ la représentation actualisée en fonction des modifications dans les structures de l'Université ;
■ la représentation aux instances suivantes : Conseil des études, Assemblée des gouverneurs du réseau de l'U.Q., etc. ;
■ la rémunération du temps de présence et de préparation des réunions.

3. La mise en place d'avantages sociaux équilibrés, notamment en ce qui concerne l'assurance salaire, l'assurance médicaments, l'octroi de congés spéciaux.

Avantages sociaux
Dans le dossier des avantages sociaux, le Comité de négociation a pris en considération trois principes dans l'établissement de pistes de revendications :

1- bonification des couvertures d'assurances collectives essentielles ;
2- la prise en compte des difficultés qu'ont rencontrées les chargées et chargés de cours, telles qu'elles ont été rapportées au CRRP et/ou lors de réunions d'instances syndicales ;
3- l'établissement d'un programme de retraite anticipée pour les chargées et chargés de cours.

Régime d'assurances

1- **Assurance salaire :** augmentation de la durée de couverture au régime (article 20.01). Le régime actuel prévoit un congé d'une durée maximale de deux sessions (sur la base du nombre de cours attribués). Nous demandons une augmentation de la couverture pour la durée du lien d'emploi.
2- **Assurance médicaments :** partage des coûts avec l'employeur (50 %).

Les coûts reliés au régime d'assurance médicaments sont relativement élevés. Cette situation s'explique en partie par la précarité inhérente à notre statut. L'Université a la responsabilité de participer à un tel régime, comme elle le fait pour ses autres corps d'emploi réguliers.

Ces deux éléments constituent la base minimale de protection sur laquelle les chargées et chargés de cours doivent pouvoir compter. Nous devons également envisager un élargissement de ces protections compte tenu de la politique de l'Université à l'égard des autres groupes (réf : assurance-vie; assurance pour des services professionnels, etc.).

Problèmes spécifiques liés à la convention collective

1- ***Congés spéciaux en cas d'événements sociaux : permettre le remplacement si nécessaire***
La clause 25.12 de notre convention collective prévoit qu'en cas de congé pour décès d'un proche, des modalités de récupération doivent être prises en accord avec le groupe-cours. Dans les faits, cela peut faire en sorte que le cours doit être repris en dehors de l'horaire normal du cours, cela rend donc inopérant le congé prévu à la clause 25.11. Nous considérons donc que s'il y a nécessité que le cours soit dispensé, on devrait remplacer la salariée, le salarié en congé.

2- ***Introduction d'une nouvelle clause de convention qui prévoit le maintien de la place relative sur la liste de pointage d'une salariée, d'un salarié en cas d'incapacité d'enseigner pour force majeure***
Il est arrivé qu'une chargée, qu'un chargé de cours doive refuser des cours qu'on lui avait attribués parce que des circonstances exceptionnelles l'empêchaient de les donner, par exemple : la nécessité de soigner un proche gravement malade, situation vécue plus souvent par les femmes. Dans un tel cas, après analyse de la demande, l'Université devrait lui attribuer le pointage pour ces cours, ce qui permettrait de ne pas pénaliser la chargée, le chargé de cours dans cette situation.

La définition de « force majeure » et les modalités d'application restent à établir. Il est nécessaire également de mesurer l'implication d'une telle modification en regard d'autres situations, par exemple : une chargée, un chargé de cours malade qui n'aurait plus droit à un congé de maladie ne devrait-elle, devrait-il pas bénéficier également d'une telle mesure ?

4. Une politique de retraite

Introduction d'une indemnité en cas de retraite anticipée pour les chargées et chargés de cours
Dans le cadre des compressions budgétaires, certaines catégories de salariées, salariés (professeures, professeurs, employées, employés de soutien, etc.) ont eu accès à un programme de retraite anticipée. La retraite anticipée c'est le départ volontaire d'une salariée, d'un salarié avant l'âge normal de la retraite prévue dans les divers régimes de retraite. Par exemple, une professeure, un professeur qui est âgé de 55 à 64 ans et qui a au moins 10 ans de service à l'Université du Québec à Montréal peut se prévaloir d'un tel programme qui obéit à des mécanismes précis.

Pour notre groupe de salariés soi-disant embauchés à temps partiel, il n'a jamais été question d'un tel régime de retraite anticipée. Or, la réalité du vieillissement de notre groupe est un fait que nous devons aborder de front. En effet, en 1989, lors de l'étude du Conseil des universités sur les chargées, chargés de cours, on établissait que l'âge moyen des chargées, chargés de cours était de 40 ans. Nous en sommes rendu à l'UQAM à un âge moyen, à l'automne 1999, de 46 ans. Pour les professeures, professeurs, l'âge moyen est de 50 ans. Mais comme on le sait, pour le corps professoral des objectifs institutionnels de rajeunissement sont à l'ordre du jour. Il nous semble que nous devons initier une réflexion collective à ce sujet.

Nous croyons notamment que la discussion que nous devons avoir sur l'établissement d'un programme de départ volontaire se profile avec un caractère particulier considérant la précarité économique de beaucoup de nos membres. En effet, pour plusieurs chargées, chargés de cours, la retraite est un horizon éloigné. De plus, il y a nécessité de conserver un travail, pour obtenir des revenus suffisants. Ceci s'impose même au-delà de l'âge normal de la retraite. Afin de rendre la chose plus concrète, voici à titre indicatif, une forme possible de programme volontaire de retraite anticipée.

Selon ce critère, une chargée de cours, un chargé de cours ayant 50 ans et 20 ans d'enseignement à l'Université aurait donc un total de 70 points, ce qui pourrait lui donner une indemnité de départ de 6 charges. La chargée de cours, le chargé de cours qui aurait un total de 75 points aurait droit à une indemnité de départ de 9 charges. Nous croyons que l'indemnité pourrait être calculée selon le tableau suivant :

Total de 70 = 6 charges
Total de 75 = 12 charges
Total de 80 = 9 charges
Total de 85 = 15 charges

Nos demandes quant à la retraite
En ce qui concerne la question de la reconnaissance du droit pour les chargées, chargés de cours à une retraite décente et comparable aux autres catégories d'employés de l'UQAM, notre Assemblée générale nous a mandaté pour négocier :
■ la mise en place d'un programme de retraite anticipée par un programme de départ volontaire ;
■ un soutien financier de l'Université à un comité de retraite des chargées, chargés de cours ;
■ la majoration à 7,5 % du plafond maximum de cotisation au régime de retraite des chargées, chargés de cours des parties cotisantes.

Critères de calcul
Âge + nombre d'années de service = x points de « retraite » = n charges de cours comme indemnité de retraite

5. Une politique d'accès minimum aux ressources

La reconnaissance globale se traduit enfin par un accès équivalent aux ressources matérielles. Compte tenu des statuts différents entre professeures, professeurs et chargées, chargés de cours, nous revendiquons :

- un accès garanti aux fournitures disponibles et aux équipements informatiques ;
- un montant forfaitaire de 50 $ par cours alloué à chaque chargée, chargé de cours pour l'achat de livres et fournitures non disponibles dans les unités d'embauche ;
- l'offre gratuite aux chargées, chargés de cours de la formation et du soutien technique nécessaires dans le domaine des TIC ;
- un accès à un téléphone et une boîte vocale gratuite pour toutes les chargées, tous les chargés de cours qui en font la demande ;
- un mécanisme d'amortissement de l'utilisation des ordinateurs personnels ;
- un abonnement gratuit à Internet via le service Internet-UQAM.

L'objectif poursuivi par l'axe 3, est simplement de dépeindre le nombre et l'importance des disparités faites à l'égard des chargées, chargés de cours en comparaison avec les autres corps de personnels. Puisque depuis la fondation de l'UQAM, nous assumons plus de 50 % de l'enseignement au premier cycle, ne sommes-nous pas, dans les faits, des « EMPLOYÉES, EMPLOYÉS RÉGULIERS EN SERVICE CONTINU AVEC CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE »? À ce titre, ne méritons-nous pas une meilleure reconnaissance?

AXE 4

Reconnaissance de notre responsabilité dans un enseignement universitaire de qualité

Les chargées et chargés de cours sont concernés et préoccupés par plusieurs aspects qui touchent l'accès à l'emploi et les conditions de travail et qui, en même temps, influencent la qualité de l'enseignement. C'est pourquoi l'axe 4 cible la question de notre responsabilité dans un enseignement universitaire de qualité. Cinq volets sont inclus dans ce thème. Il s'agit :

1. de l'accès à l'emploi ;
2. de la taille des groupes-cours ;
3. de la clause réserve ;
4. du partage du travail ;
5. des innovations technologiques.

1. L'accès à l'emploi

Ce volet comporte trois sous-thèmes déterminants en ce qui a trait aux possibilités d'enseigner pour les chargées et chargés de cours. Il s'agit des exigences de qualification pour l'enseignement (EQE), du perfectionnement et de l'affichage de cours.

Les EQE : tendance à la hausse

Notons tout d'abord que dans plusieurs départements, secteurs ou écoles, les EQE sont constamment réévaluées à la hausse depuis les dernières années : en d'autres termes, une inflation des exigences de qualification pour contrôler l'offre de cours. La conséquence principale de ces modifications est que les chargées et chargés de cours ont de plus en plus de difficultés à se qualifier lors de la procédure de reconnaissance des EQE. Plusieurs chargées, chargés de cours renoncent même carrément à poser leur demande, étant donné l'ampleur des exigences requises, souvent disproportionnées par rapport au descripteur du cours et aux exigences réelles qui y sont liées. Or, lorsqu'aucune chargée, aucun chargé de cours régulier ne possède les EQE sur un cours et que ce cours est affiché, l'embauche se fait en «procédure interne», c'est-à-dire à la discrétion des directions des lieux d'embauche. Parfois, le cours est attribué à une chargée, un chargé de cours régulier, ailleurs on a recours aux services d'une personne de l'extérieur qui ne possède pas toujours les qualifications qu'on a exigées des chargées, chargés de cours réguliers. Notons aussi que dans certains lieux où les EQE sont particulièrement élevées, on demande aux chargées, chargés de cours de remplir des exigences telles qu'il est loisible de se demander si même les professeures pourraient y répondre s'ils devaient s'y plier. C'est pourquoi nous revendiquons l'introduction d'une clause d'équivalence des EQE des chargées, chargés de cours afin que celles-ci ne soient pas supérieures aux exigences de diplômation et d'expérience des professeures, professeurs.

Les EQE : création et modification de cours

Les réformes de programme de plus en plus nombreuses entraînent souvent des modifications ou des créations de cours. Notre convention comporte deux clauses régissant ces problématiques. L'article 7.26 stipule que lors de la création de nouveaux cours, il faut que le cours soit uniquement composé d'éléments d'un ou de plusieurs cours préexistants pour que les chargées et chargés de cours se voient reconnaître les EQE. C'est ce qu'on appelle le transfert automatique. Par ailleurs, l'article 10.21 indique qu'un cours est réputé avoir été donné même si le sigle, le numéro, le titre ou la description du cours sont modifiés, « sauf si de l'avis de l'Assemblée départementale, le contenu du cours a été modifié de façon substantielle ». Dans tous les cas, les chargées et chargés de cours sont soumis à la décision ultime de l'Assemblée départementale ou d'un arbitre.

Afin de permettre aux chargées, chargés de cours d'avoir voix au chapitre lors des modifications ou créations de cours, nous réclamons la création d'un comité tripartite d'appel lors des créations et des modifications de cours et la prise en compte des syllabus de cours par ce comité, pour l'examen des dossiers. Trop souvent nous ne recevons qu'un avis de refus de transfert des EQE, sans explications justifiées ou encore une notification de modifications substantielles sans en connaître la teneur réelle et sans avoir été consultés à leur propos.

Le perfectionnement

Comme nous venons de le mentionner au sujet des EQE, les chargées et chargés de cours doivent s'adapter à des modifications et à des hausses constantes des EQE. Pour faire face à ces changements auxquels nous sommes confrontés, nous devons avoir accès à différents programmes de perfectionnement et de mise à jour des connaissances. Présentement, l'article 16 de notre convention prévoit un montant annuel de soixante-douze charges de cours pour le perfectionnement soit :

- 54 charges pour le perfectionnement long (bourses annuelles) ;
- 18 charges pour la mise à jour des connaissances.

Depuis quelques années, de nouveaux besoins s'expriment, entre autres en ce qui concerne l'accès à la formation pour les *technologies de l'information et des communications* (TIC) ou l'accès à des programmes permettant une mise à jour plus poussée que celle prévue par l'actuel programme (par exemple un congé d'une charge de cours qui libérerait la chargée, le chargé de cours qui se consacre à la préparation d'un article en vue d'une communication ou d'une publication voire même à une production littéraire ou artistique). Dans cette optique, l'introduction d'un volet « perfectionnement court » semble nécessaire pour répondre à de telles exigences. Nous revendiquons donc, l'introduction d'un volet « perfectionnement court », au programme de perfectionnement avec l'octroi de trente-six-charges de cours/année.

L'affichage des cours

Depuis quelques années, nous assistons à la prolifération d'affichages tardifs, dont plusieurs se tiennent en dehors des dates d'affichage complémentaire, prévues lors de l'envoi du premier affichage. Quelles que soient les raisons de ces affichages, ils ouvrent la porte à de nouvelles embauches à l'extérieur de l'Université : les dates de ces affichages n'étant pas connues à l'avance, ce n'est qu'accidentellement que les chargées et chargés de cours peuvent en être informés. Lorsque des chargées, chargés de cours réguliers sont compétents pour donner ces cours et que de nouvelles personnes sont embauchées, cela vient réduire d'autant le nombre de cours disponibles pour chaque personne. Lors de l'étude complétée par le Comité de préparation de la convention collective, nous avons montré que, pour les années 1998-1999, dans sept départements et écoles, les affichages tardifs en dehors des dates prévues avaient donné lieu dans 52 % des cas, à de nouvelles embauches, soit 12 cours sur 23 alors que des chargées, chargés de cours réguliers étaient déjà compétentes, compétents pour donner ces cours. Nous revendiquons donc, la mise en place d'une liste d'éligibilité maître suite aux affichages des charges de cours.

Cette liste comporterait tous les choix de cours des chargées et chargés de cours, comprenant les cours déjà affichés ainsi que les cours non affichés pour lesquels une chargée, un chargé de cours indiquerait sa disponibilité et son intérêt advenant qu'il soit affiché subséquemment. Cette liste d'éligibilité maître servirait de référence pour toutes les attributions de la session.

2. La taille des groupes-cours

Influence sur la qualité de l'enseignement et sur l'emploi

La taille des groupes-cours a une influence sur plusieurs dimensions de l'enseignement. D'abord, en ce qui concerne la qualité de l'enseignement. Plus la taille d'un groupe-cours augmente, plus nombreux sont les étudiantes, étudiants à encadrer. Or, malgré tous les efforts possibles, une enseignante, un enseignant ne peut assurer la même qualité de disponibilité et de présence pour un grand groupe que pour un groupe à la dimension plus restreinte. De plus, l'augmentation de la taille des groupes-cours entraîne certaines restrictions quant au choix des formules pédagogiques, par exemple l'utilisation plus massive de cours magistraux, des contraintes quant au mode d'évaluation des étudiantes, étudiants, tout cela changeant la dynamique du groupe. Par ailleurs, l'enseignante, l'enseignant d'un grand groupe voit sa tâche de travail augmenter puisqu'elle, qu'il doit compenser la disponibilité requise pour les étudiantes, étudiants et ce, même si on lui accorde des auxiliaires d'enseignement qu'il faut aussi encadrer. Finalement, la taille des groupes-cours a une incidence directe et inversement proportionnelle sur l'offre d'emploi aux chargées, chargés de cours. Autant la taille des groupes-cours augmente, autant le nombre de charges de cours disponibles pour l'affichage diminue, les professeures, professeurs devant combler leur tâche avant que les cours ne soient attribués aux chargées, chargés de cours.

État de la situation actuelle

La taille des groupes-cours fait présentement l'objet d'une entente entre les départements, secteurs et le Conseil d'administration en vertu des dispositions de la convention collective SPUQ/UQAM. L'article 13.02 de notre convention nous rattache à cette disposition. Présentement, pour le SCCUQ la moyenne cible demeure à 34 étudiantes, étudiants par groupes-cours, et ce, conformément à la sentence arbitrale SPUQ/UQAM de l'automne 1999. Rappelons qu'en vertu des lettres d'entente entre le SPUQ et l'UQAM elle n'a cessé d'être modifiée et dépassée au cours des dernières années, atteignant 39 de 1996-1997 à 1998-1999. Au total, les effets combinés de la hausse de la moyenne cible et de la baisse des effectifs étudiants (de 11,8 % entre 1993-1994 et 1997-1998) ont entraîné une perte de charges de cours de 24,5 % pour nos membres, le nombre de charges de cours assumées par les chargées et chargés de cours passant de 4 158 à 3 140.

Autant la taille des groupes-cours augmente, autant le nombre de charges de cours disponibles pour l'affichage diminue.

Retour sur économies

Lorsque la moyenne cible est dépassée, cela génère des économies dont une partie ou la totalité est retournée aux départements et aux facultés. C'est ce qu'on appelle les retours sur économies. Jusqu'à maintenant, ces retours sur économies ont surtout profité aux départements et aux facultés qui, depuis 1996-1997, ont récolté 94 % des montants redistribués comparativement aux

chargées, chargés de cours qui n'ont récolté que 6 % de ces sommes et qui, pourtant, sont ceux qui écopent le plus des hausses de la moyenne cible parce que ce sont les chargées et chargés de cours qui perdent leur travail.

Nos revendications
En juillet dernier, en plein cœur des vacances, le SPUQ parvenait à une entente de principe avec l'UQAM en vue de renouveler la convention SPUQ/UQAM. Selon cette entente, la moyenne cible augmente à 39 à l'automne 2000 et à 41 en 2002-2003, affectant encore une fois directement l'offre de charges de cours et la qualité de l'enseignement. Pourtant, le SPUQ et l'UQAM avaient été informés de nos revendications, particulièrement en ce qui concerne la détermination de la moyenne cible. Nous réitérons donc notre position à ce sujet, soit :

■ que la moyenne des étudiantes, étudiants par groupe-cours soit de :

- 34 au premier cycle ;
- 12 au deuxième cycle ;
- 4 au troisième cycle.

■ que la détermination de la moyenne cible soit négociée par toutes les parties concernées (SCCUQ, SPUQ, UQAM) ;
■ que nous exigions une formule de péréquation qui assure une attribution proportionnelle aux chargées, chargés de cours des économies versées ;
■ que nous réclamions une compensation financière pour la supervision accrue d'auxiliaires d'enseignement ainsi qu'une compensation financière pour la charge de travail qui découle de la gestion de grands groupes-cours.

3. La clause réserve

La situation actuelle
La réserve prévoit le retrait d'un certain nombre de charges de cours de l'affichage pour permettre à certaines catégories de personnes ne figurant pas sur les listes des chargées, chargés de cours d'enseigner. Il peut s'agir :

1) d'une personne de réputation ;
2) d'une étudiante, d'un étudiant inscrit aux études avancées à l'UQAM ou d'une, d'un, stagiaire post-doctoral ;
3) d'un cadre de l'Université ;
4) d'une professeure, d'un professeur retraité de l'UQAM.

Pour l'ensemble de l'Université, jusqu'à 8 % des charges de cours non attribuées aux professeures, professeurs peuvent être retirées de l'affichage annuellement et 4 % pour les catégories 1) 3) 4). En 1999-2000, au total, 158,83 charges de cours ont ainsi été soustraites à l'affichage soit :

Sessions	Nombre de charges
Été 1999	21,50
Automne 1999	71,33
Hiver 2000	66,00
Total	158,83

Selon les catégories de la réserve, la répartition est la suivante :

Catégories	Nombre de charges
Personne de réputation	7
Étudiant-stagiaire	150,83
Cadre	1
Professeur retraité	0

Cette répartition, qui est similaire à celles des années antérieures, permet de constater que ce sont principalement les étudiantes, étudiants et les stagiaires qui bénéficient de la réserve, ce qui en soit, est conforme à l'esprit de cette clause qui a surtout pour objectif de permettre aux étudiants gradués d'acquérir de l'expérience d'enseignement.

Des abus constatés
Même si un nombre considérable de lieux d'embauche sont respectueux des critères institutionnels pour déterminer le nombre de retraits de l'affichage, on observe que, de façon récurrente, certains lieux dépassent de beaucoup la moyenne institutionnelle, allant même jusqu'à plus de 30 % des cours retirés de l'affichage dans certains cas, ce qui représente autant de cours retirés aux chargées, chargés de cours réguliers. Dans tous les cas, il faut de toute façon comprendre que chaque charge de cours retirée de l'affichage représente une charge de cours de moins pour la chargée, le chargé de cours pour lequel cela constitue souvent le seul revenu.

Une solution proposée
Notre revendication vise à assumer collectivement les coûts de la réserve qui sont présentement assumés individuellement par des chargées, chargés de cours qui se voient privés d'un emploi. Nous avons fait le calcul que le nombre de charges de cours à la réserve équivaut à environ 1 % de la masse salariale des personnels enseignants : professeures, professeurs et chargées, chargés de cours. En finançant la réserve à partir d'un prélèvement de 1 % de ces masses salariales, nous pourrions faire en sorte que les étudiantes, les étudiants et les stagiaires ou les autres catégories de personnes aient accès à un nombre équivalent de charges de cours, tout en évitant de pénaliser les individus qui font directement les frais de la réserve. La chargée, le chargé de cours titulaire d'un cours serait ainsi dégagé de l'enseignement et se rendrait disponible pour d'autres activités requises par le lieu d'embauche : encadrement d'étudiants de premier cycle ; encadrement de l'étudiante, de l'étudiant ou du stagiaire enseignant, etc. et ce, sans perte de salaire, son salaire étant versé par l'employeur tandis que le salaire de la personne à la réserve serait versé par le fonds prévu à cet effet. Nous revendiquons donc un remplacement de la réserve actuelle par un fonds de soutien aux études supérieures équivalent à un pour cent (1 %) de la masse salariale des chargées, chargés de cours ET des professeures, professeurs.

4. Le partage du travail

Que signifie partage du travail ?
La question du partage du travail suscite toujours beaucoup d'émotions lorsqu'elle est abordée dans nos rangs. En ce qui nous concerne, elle fait surtout référence à la détermination du statut d'emploi et aux critères de l'attribution de charges de cours qui s'en suit. Il y va donc, en dernière instance, des revenus de chacun et de l'obtention d'un partage équitable entre les catégories d'emploi. N'oublions pas que le SCCUQ a été à l'avant-garde de ce débat parmi les chargées et chargés de cours, en étant le premier syndicat à adopter un article sur le double emploi dans sa convention collective en 1983.

La situation actuelle
Présentement, au moment où elles, ils déposent leur candidature, les chargées et chargés de cours doivent remplir un formulaire de déclaration d'emploi pour déterminer leur statut d'emploi. Lors de l'attribution des charges de cours, la personne en simple emploi pourra obtenir deux cours au premier tour et la personne en double emploi obtiendra un cours. Par la suite, ce n'est qu'au troisième tour que la personne en double emploi pourra obtenir un deuxième ou un troisième cours.

Dans le cadre de la diminution de l'offre de charges de cours que nous avons vécue durant les dernières années, le débat sur le partage du travail a refait surface. Parallèlement à ce débat, le travail de vérification fait par les responsables des relations professionnelles et par nos représentants au comité du double emploi nous a permis de constater un fait important. Dans le contexte de l'évolution du marché du travail et des types d'occupations, la notion actuelle de la personne en double emploi (qui fait entre autre référence au nombre d'heures plein temps considérées dans un type de travail) vise surtout des personnes avec un emploi stable, facilement identifiable. Cette définition exclut ainsi d'autres personnes qui occupent plusieurs emplois leur permettant de totaliser un revenu annuel parfois supérieur aux personnes qui occupent un emploi considéré plus stable. Certains de nos membres ont aussi souligné la problématique des chargées, chargés de cours retraités (présentement considérés en simple emploi) qui bénéficient d'un revenu de retraite stable qu'ils peuvent compléter par des charges de cours. Mentionnons qu'à l'Université du Québec à Rimouski les chargées, chargés de cours à la retraite sont considérés en double emploi.

Ce que nous proposons
Toutes ces considérations ont amené les membres du comité de négociation à s'interroger sur l'hétérogénéité des statuts plutôt que sur les modalités d'attribution. Les revendications

votées en assemblée générale au titre du partage du travail s'orientent donc dans la direction suivante : mieux cibler les personnes en double emploi en considérant les différents statuts. En voici les principaux extraits :

■ changement de l'intitulé « double emploi » par « double occupation » ;

■ détermination du statut « double occupation » pour :

- toute personne en congé à traitement différé ;
- toute personne en congé de son employeur ;
- toute personne en disponibilité (avec solde) ;
- toute personne à la retraite ;
- toute chargée, tout chargé de cours bénéficiant d'un congé de perfectionnement ;
- toute personne en emploi permanent qui occupe une charge partielle de travail ;
- toute chargée, tout chargé de cours bénéficiant de trois libérations syndicales/session ;
- toute personne assujettie à une clause d'exclusivité de service doit fournir une autorisation de son employeur pour exercer l'emploi de chargée, chargé de cours ;

■ l'introduction d'une clause de renonciation permettant aux chargées, chargés de cours en « double occupation » de renoncer à une charge de cours mais ayant pour corollaire son maintien relatif sur la liste de pointage ;

■ une nouvelle formulation de la définition de « double occupation ».

5. Les innovations technologiques et le renouveau pédagogique

L'introduction des technologies de l'information et des communications dans l'enseignement modifie nos pratiques pédagogiques, nos conditions de travail et peut même influencer l'accès à l'emploi pour les chargées et chargés de cours. Plusieurs aspects de la vie universitaire sont touchés par les TIC. Il peut s'agir, par exemple, du développement de méthodes pédagogiques basées sur l'application multimédia et la nécessité, pour les chargées et chargés de cours, d'accéder à ces techniques. Il peut s'agir encore du développement de cours standardisés et des méthodes de formation à distance. Étant donné que diverses facettes du travail des chargées, chargés de cours peuvent être touchées par l'introduction des TIC, nous croyons essentielle la mise sur pied d'un comité d'étude sur la question. Nous revendiquons donc, la formation d'un comité paritaire pour associer les chargées et chargés de cours au renouveau pédagogique lié, ou non, aux technologies de l'enseignement.

Ce comité pourra, entre autres, se pencher sur :

■ l'analyse de l'impact des TIC sur l'offre de charges de cours et sur les conditions de travail (formation à distance, nouveaux supports, etc.) ;

■ la formation des chargées, chargés de cours ;

■ l'intégration des TIC dans les méthodes pédagogiques ;

■ l'évaluation des dimensions juridiques liées aux TIC (droits d'auteur, etc.).

En conclusion, s'il est essentiel de réaménager tous les aspects couverts par l'axe 4 dans la perspective d'une reconnaissance de notre responsabilité dans un enseignement universitaire de qualité, il va de soi que nous l'envisageons dans l'optique des besoins des étudiantes, étudiants. À cet égard, la question de la taille des groupes-cours, l'innovation technologique et le renouveau pédagogique sont trois éléments majeurs. En ce qui a trait aux questions relatives à l'accès à l'emploi, il est temps que l'ensemble de la communauté universitaire reconnaisse publiquement la qualité de nos enseignements qui sont donnés sur la base d'exigences de qualification garantes de la pertinence de ces enseignements. Le perfectionnement et la mise à jour ponctuelle des connaissances sont une autre facette de notre engagement démontrant la responsabilité que nous assumons d'un enseignement universitaire de qualité. Les solutions que nous proposons en ce qui a trait à la clause réserve et au partage du travail sont la marque d'une attention vigilante que nous portons à tous les aspects de nos enseignements dans un souci d'équité.

La supervision de stages : la reconnaissance d'un travail particulier

Le moment est venu de reconnaître le travail distinct des superviseures, superviseurs de stages. Il ne s'agit pas de créer une nouvelle catégorie de chargées, chargés de cours, mais il est nécessaire, à partir des aspects qui leur sont propres dans leur tâche d'enseignantes, d'enseignants universitaires, de reconnaître les éléments spécifiques qui distinguent leurs activités. De plus, afin d'assurer l'exercice adéquat de ce travail spécifique, il faut assurer aux personnes qui l'exécutent des conditions minimales de travail.

1. Reconnaître le rôle particulier des superviseures, superviseurs de stages

Une des activités d'enseignement où les chargées, chargés de cours sont très présents dans divers départements, facultés ou écoles c'est la supervision de stages. À l'UQAM, la supervision de stages est présente dans beaucoup de secteurs. La formation professionnelle exige pour les étudiantes, étudiants d'effectuer un stage pour contribuer de façon adéquate à la préparation de leur futur métier, que ce soit des stages en milieu professionnel comme en sciences juridiques, en travail social, en communications ou encore des stages en milieu de travail comme en enseignement ou en théâtre. Parfois, ce sont les milieux professionnels qui fournissent les maîtres de stages et l'ordre professionnel qui contrôle le suivi de l'évaluation du stagiaire. Pensons ici à la formation professionnelle d'une avocate, d'un avocat qui se fait par un avocat inscrit au tableau de l'Ordre et sous la supervision du Comité de la formation du Barreau du Québec. Parfois, l'activité de formation qu'est le stage se réalise en milieu professionnel mais la supervision du stage relève à la fois d'un enseignant universitaire et d'un maître de stages. C'est le cas, par exemple, des futurs enseignants et des futurs sexologues. Les traits communs à ces diverses activités est de permettre à l'étudiante, l'étudiant de prendre contact avec son futur milieu de travail, de mettre en pratique les connaissances acquises lors de sa formation universitaire, de vérifier les aptitudes et les compétences de l'étudiante, l'étudiant à exercer une profession donnée.

Chaque champ disciplinaire a ses particularités au niveau de l'enseignement non seulement en fonction du domaine de connaissances de notre spécialisation mais aussi des exigences propres à l'enseignement de ces disciplines. Ainsi se préparer pour donner un cours de théâtre au niveau de la mise en scène ne ressemble pas à la préparation d'un cours dans des matières comme l'histoire, la sociologie, la physique. Ce sont des « vérités d'évidence » qu'il faut parfois se rappeler. Il en est de même pour la supervision de stages dans divers champs où elle intervient.

La supervision de stages exige un niveau d'encadrement individuel et, ou collectif très intense à cause de la nature même de cette activité. Il faut gérer des situations particulières qui découlent des difficultés rencontrées par l'étudiante, l'étudiant stagiaire, des comportements d'une personne en situation d'apprentissage qui subit des « stress » nouveaux.

Une des données majeures des superviseures, superviseurs de stages qui déterminent l'amplitude de leur tâche est le nombre d'étudiantes, d'étudiants à encadrer. Il faut entendre les récits des superviseures, superviseurs pour bien mesurer comment cette dimension joue un rôle majeur. En effet, l'exigence de suivre un nombre donné d'étudiants a des conséquences sur l'horaire des rencontres (planification des horaires) et sur le suivi en milieu de stage (pensons aux étudiantes, étudiants en formation des maîtres). Sans compter qu'il y a des lieux d'apprentissage dispersés sur le territoire, et des effets qui découlent de l'entrée en stage durant une période précise et simultanée. Pour le superviseure, superviseur de stages cela signifie la planification de rencontres individuelles et, ou collectives, la visite dans le milieu de formation et la disponibilité pour les contacts téléphoniques. Cette disponibilité empiète souvent sur la vie privée, l'étudiante, l'étudiant en formation pouvant communiquer plusieurs fois avec son superviseure, superviseur pour lui décrire ses « problèmes » avec son maître de stages. Pour la chargée, le chargé de cours cela signifie des contraintes majeures en termes d'horaires de travail : sa disponibilité sur le marché du travail est restreinte à cause du suivi exigé des étudiantes, étudiants, le nombre de charges de cours qu'on peut donner est affecté par les contraintes du suivi des stages (pensons aux chargés de cours qui donnent des cours réguliers en plus des activités d'enseignement), leurs plages horaires de travail débordent « la journée normale de travail » et le travail de supervision s'étendent du matin au soir. Il suffit que le nombre d'étudiants à encadrer dépasse un certain seuil et l'on peut saisir immédiatement les effets « multiplicateurs » pour la chargée, le chargé de cours.

2. Nos demandes syndicales

La reconnaissance des activités particulières liées au travail de supervision de stages

Il faut reconnaître non seulement en parole la contribution majeure des chargées, chargés de cours superviseurs des stages mais également en actes. Cela doit se faire par une reconnaissance du rôle particulier qu'exige la supervision des stages dans la formation étudiante. Cette reconnaissance doit se traduire en termes réels pour assurer la qualité du suivi de la formation étudiante et s'exprime notamment :

■ ***par la réduction de la taille des groupes-cours***

Un des facteurs déterminants de l'ampleur du travail des superviseures, superviseurs est le nombre d'étudiantes, étudiants à encadrer. Il faut établir un ratio qui puisse assurer la « gestion » rationnelle des stagiaires. Pour ce faire, il faut réduire le nombre d'étudiantes, d'étudiants à encadrer équivalent à une charge de cours.

■ ***par l'accès aux services minimaux***

Pour assurer des conditions de travail adéquates, quels que soient les lieux d'embauche et quelles que soient les politiques internes à celles-ci, une série de services minimaux sont requis :

- l'accès gratuit à une boîte vocale ;
- l'accès aux appels interurbains à partir de l'Université ;
- un local d'encadrement pour les rencontres individuelles ;
- une normalisation du calcul des frais de déplacement ;
- une allocation pour couvrir les frais d'assurance automobile ;
- le maintien des acquis.

Ainsi, les chargées, chargés de cours qui assument l'encadrement de stagiaires pourront accomplir pleinement le mandat qui leur est confié.

En guise de conclusion, comme il est mentionné dans le préambule, il était difficile de souligner dans leurs textes respectifs le caractère complémentaire de chacun des axes, tout en présentant en détail l'argumentation qui les soutient. Rappelons ici que la reconnaissance de la valeur de notre travail implique une rémunération équitable : un salaire en fonction des exigences réelles de nos enseignements. Rappelons également que la juste rémunération de notre travail implique la reconnaissance de toutes les facettes de notre travail : la reconnaissance d'un statut d'emploi actualisé dont la tâche peut être modulée au moment de l'attribution des charges, dans une perspective de planification annuelle. Ce statut d'emploi actualisé nécessite les meilleures conditions de travail possibles, incluant un meilleur accès aux équipements et aux locaux, la reconnaissance de nos représentations, des avantages sociaux équilibrés, un programme de retraite anticipé, une politique d'accès minimum aux ressources. De meilleures conditions de travail exigent des réajustements en ce qui concerne notre accès à l'emploi, la taille des groupes-cours, la clause réserve, le partage du travail, les innovations technologiques et le renouveau pédagogique. Enfin, tous ces aspects impliquent la nécessité de reconnaître les activités particulières liées à la supervision de stages.

Toutes et tous ensemble, nous devons maintenant démontrer aux « décideurs universitaires » combien ces revendications nous tiennent à cœur et comment elles sont garantes d'un enseignement universitaire de qualité.

Notes

1. Pour une description plus complète, voir *Étude sur la rémunération, les tâches et le statut des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, 22 octobre 1999, p. 49-52.
2. Idem, p. 62.
3. *Spuq-Info*, février 2000, no 208, p. 8.
4. La tâche d'une professeure, d'un professeur comporte trois composantes : enseignement, recherche, service à la collectivité.
5. *Spuq-Info*, no 208, février 2000, p. 5.
6. Étude de 1999 Durand, Claire et Jean-Sébastien Bargiel, *Consultation sur les conditions de travail des professeurs de l'Université de Montréal*, Montréal, Département de sociologie, Université de Montréal, février, 13 p.(annexes) citée dans l'étude de l'ISQ, *Étude sur la rémunération, les tâches et le statut des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, 22 octobre 1999, p. 60.
7. C'est le chiffre retenu par l'Institut de la Statistique du Québec, ci-après désigné l'ISQ, dans son étude, *Étude sur la rémunération, les tâches et le statut des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, 22 octobre 1999. Nous transposons cette hypothèse à l'UQAM à titre d'illustration.
8. Évaluation du Groupe de recherche sur le travail professoral que la tâche d'enseignement est de l'ordre de 32,3 % de leur temps de travail à la session d'automne et d'hiver. Denis Bertrand (1993), *Le travail professoral reconstruit : au-delà de la modulation, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec*, citée dans l'étude de l'ISQ, *Étude sur la rémunération, les tâches et le statut des chargés de cours de l'Université du Québec à Trois-Rivières*, 22 octobre 1999, p. 48.
9. Autre évaluation de l'étude Bertrand mais cette fois-ci sur une base annuelle.
10. La tâche d'une professeure, d'un professeur comporte trois composantes : enseignement, recherche, service à la collectivité.
11. Lors de sa première embauche, la nouvelle professeure, le nouveau professeur est dégrèvé d'un cours de trois crédits. Ceci est en pratique depuis de nombreuses années et la récente entente de principe, datée du 26 juillet, intervenue entre le SPUQ et l'UQAM, prévoit désormais le caractère systématique du dégrèvement d'un cours lors d'une nouvelle embauche d'une, d'un professeur.
12. Un certificat d'accréditation est le document reconnaissant légalement l'existence d'un syndicat.
13. La moyenne cible institutionnelle, c'est le nombre « d'étudiants/cours », divisé par le nombre de cours autorisés pour la commande de cours de chaque département. Au moment d'écrire ces lignes, l'entente de principe intervenue entre le SPUQ et l'administration stipule une moyenne cible établie à 39 pour la session d'automne 2000 et pour la session d'hiver 2001 ; à 40 pour les sessions d'été et d'automne 2001 et pour la session d'hiver 2002 ; à 41 pour les sessions d'été et d'automne 2002 et pour la session d'hiver 2003.