

SCCUQ@

Avril 2002 - numéro 14

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal - www.unites.uqam.ca/sccuq

dans ce numéro

| | |
|--|---------|
| EDITORIAL. La CSN en congrès | Page 1 |
| Mot de la présidente. Bilan du Comité exécutif | Page 3 |
| Le traitement comparé des chargées, chargés de cours | Page 11 |
| Entente de principe dans les secteurs public et parapublic | Page 13 |
| Conseils aux chômeuses et chômeurs | Page 14 |
| Situation des chargées, chargés de cours à l'Université Laval | Page 14 |
| Bilan, trésor et compagnie | Page 15 |
| Clause passerelle : leurre ou réalité | Page 15 |
| Pour nous rejoindre | Page 16 |

ÉDITORIAL

La CSN en congrès

Dans quelques semaines, les syndicats de la CSN seront en congrès. Le 60^e congrès confédéral de la CSN se tiendra à Québec du 25 au 31 mai prochain. Celui-ci pourrait être déterminant pour l'avenir de notre centrale syndicale. Des questions majeures y seront débattues. Nous devons comme syndicat y participer et c'est pour cela que nous allons débattre de certains enjeux du congrès lors de l'Assemblée générale.

La CSN est une confédération de syndicats. Dans les rangs de la CSN, chaque syndicat jouit d'une large autonomie. Cette situation découle du mode d'accréditation syndicale, où chaque syndicat détient son propre certificat de reconnaissance syndicale. Chacun des syndicats peut donc déterminer ses propres revendications, préparer ses projets de convention collective à partir des besoins et objectifs de ses membres, décider des moyens d'action, adopter ou rejeter les résultats des négociations, tout comme il décide de ses statuts. La seule limite à cette autonomie réside dans le respect des *Statuts et règlements de la CSN*. Ce fonctionnement démarque les syndicats de la CSN de plusieurs autres syndicats. C'est une des raisons pour laquelle nous devons conserver et défendre jalousement notre autonomie et nos prérogatives devant toute tentative de centralisation des prises de décision. Nous devons voir au respect de la souveraineté de l'Assemblée générale. C'est la façon par laquelle les besoins des membres ne pourront être ignorés ni subordonnés.

Les congrès de la CSN se tiennent à tous les trois ans. Le précédent a eu lieu en mai 1999 à Québec. Le congrès est le cœur de la structure décisionnelle de la CSN. Les déléguées et les délégués sont donc appelés à se prononcer sur les orientations de la CSN, sur la détermination des plans d'action, les modifications des structures, les budgets de l'organisation ainsi que les dirigeantes et dirigeants de la centrale.

Le SCCUQ@ est publié par le
Syndicat des chargées et chargés de cours de
l'Université du Québec à Montréal (SCCUQ)
à l'intention de ses membres
Adresse : C.P. 8888, Succursale Centre-ville,
Montréal, H3C 3P8
Pavillon Hubert-Aquin (A-R540)
Téléphone : (514) 987-3495
Télécopieur : (514) 987-8475
Courriel : sccuq@uqam.ca
Site internet du SCCUQ :
<http://www.unites.uqam.ca/sccuq>
Responsable à la vice-présidence à
l'information : Bernard Dansereau
Mise en page et infographie : Diane Guilbault

L'affiliation à la CSN implique ainsi une démarche collective. La solidarité et la concertation syndicale nous garantissent une plus grande efficacité. Le choix de s'associer à d'autres groupes de travailleuses, travailleurs nous oblige donc à respecter les décisions prises collectivement au sein de la centrale. C'est pourquoi nous devons participer pleinement aux débats qui nous concernent.

Tous les congrès sont donc importants. Celui qui vient revêt un caractère particulier. Premièrement, nous assisterons à une véritable course au leadership de la centrale. Lors du dernier congrès, à la suite du départ de Gérald Larose, deux candidats briguaient la présidence : Louis Roy et Marc Laviolette. C'était la première fois, depuis longtemps, qu'une telle situation se présentait. Au prochain congrès, le président actuel Marc Laviolette devra défendre son leadership face à la première vice-présidente, Claudette Carbonneau. La confrontation aura des impacts sur les autres postes du Comité exécutif, sûrement au poste de première vice-présidence. Les réunions préparatoires au congrès devraient nous informer sur les divergences entre les deux candidats et leurs options respectives.

Actuellement le Comité exécutif de la CSN se compose comme suit :

Président : Marc Laviolette

Secrétaire-générale : Lise Poulin

Trésorier : Michel Lessard

1^{er} vice-présidente : Claudette Carbonneau

2^e vice-président : Roger Valois

3^e vice-présidente : Denise Boucher

Les élections ne seront pas les seuls enjeux du congrès. Un débat sur l'action politique risque d'occuper une place de premier plan. Rappelons qu'au dernier congrès, les déléguées, délégués ont approuvé une proposition relative à ce sujet, demandant que la centrale entreprenne un processus de réflexion. Dans cette optique, Michel Doré a rédigé un document intitulé *L'Action politique à la CSN et les rapports avec les partis*. Ce document est disponible à la CSN et sur son site Internet (www.csn.qc.ca).

Tous les syndicats membres de la CSN sont donc appelés à intervenir dans ce débat. Dans le précédent SCCUC@, nous avons reproduit les positions de deux

organismes auxquels nous sommes affiliés ; la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ) et le Conseil central du Montréal métropolitain. Le débat sur une éventuelle prise de position de la CSN sur l'action politique partisane pourrait mobiliser l'intérêt de plusieurs membres.

La CSN a toujours fait de l'action politique, le débat n'est donc pas nouveau. La CSN s'est prononcée en faveur de l'indépendance politique du Québec, a dénoncé la *Loi des mesures de guerre*, a favorisé l'éclosion du front de la consommation, est intervenue sur des questions internationales, etc. La CSN n'est donc jamais restée en retrait des grandes questions politiques.

Ce qui semble nouveau, c'est la référence à une forme de politique partisane. Des questions comme l'indépendance formelle de la CSN de tout parti politique, les interventions visant à créer les conditions favorables à l'émergence et l'expansion de nouvelles forces politiques devraient être soulevées, tout comme leur pertinence et leur opportunité. D'autres sont tout aussi importantes. Advenant une réponse positive à une telle forme d'intervention politique, comment les membres seront-ils appelés à se prononcer lors de campagnes électorales, quelle part des cotisations syndicales sera allouée à cette tâche, combien de militantes, militants seront libérés lors de campagnes politiques, etc. Ces questions ne peuvent être évacuées ni reportées. Elles font partie intégrante du débat. En tant que syndicat nous devons voir à ce que ces questions soient présentes et faire en sorte qu'elles soient débattues.

BERNARD DANSEREAU

Vice-président à l'information

Bilan du Comité exécutif

Tout au long de l'année, nous vous informions des changements survenant au sein de l'équipe syndicale et des coups durs que nous subissions : congés de maladie, démissions, départs pour des emplois, intérim, cumuls de postes, décès du trésorier, changements de postes, intégration de nouvelles officières, nouveaux officiers, etc. Ce fut une année difficile à plusieurs égards et épuisante physiquement et moralement, mais néanmoins fructueuse et porteuse d'avenir. Une année d'interrogations à propos de nos structures et pratiques syndicales ; une année de réformes et d'ajustements ; une année de bilans personnels et collectifs ; une année de mise à jour et de mise à nu...

Ce rapport annuel est celui des membres du Comité exécutif qui ont complété le mandat 2001-2002, c'est-à-dire : Marcel Bernier, vice-président aux affaires syndicales (qui a remplacé Langis Madgin), Marie Bouverier, trésorière (qui a remplacé Laurie Girouard), Jocelyn Chamard, vice-président à la convention collective, Bernard Dansereau, vice-président à l'information (qui a remplacé Suzanne Walsh) Guy Dufresne, secrétaire (qui a remplacé Liette Goyer), Lorraine Interlino vice-présidente aux relations intersyndicales, et Suzanne Walsh, présidente (qui a remplacé Jocelyn Chamard à la présidence intérimaire et Stéphane Giraldeau à la présidence). À elle seule, cette liste de noms permet de mesurer l'ampleur de la vague qui a secoué l'Exécutif tout au long de l'année.

Ce bilan est axé sur nos travaux durant la dernière année, sur les problématiques dont nous avons été saisis, sur les questions auxquelles nous avons trouvé réponses et sur celles qui demeurent en suspens.

1. L'« après négociation » au SCCUQ

Le Comité exécutif qui a été élu en avril 2001 décida de faire le bilan de la négociation 2000-2001 en vue d'un Conseil syndical qui pourrait avoir lieu en juin. Pour préparer les discussions en instance, il était

souhaité d'avoir un bilan collectif du Comité exécutif. Malheureusement ce fut impossible, dû aux changements au sein du Comité exécutif, à l'absence de certains membres et aux déchirements qui sont survenus dans le Comité exécutif sortant, suite à la division sur la recommandation du règlement. Deux bilans furent cependant réalisés et présentés au Conseil syndical du 19 juin, celui de Jocelyn Chamard, « *Bilan de la négociation* » et celui de Suzanne Walsh, « *Éléments de réflexion et d'analyse pour un bilan de l'information et de la mobilisation dans le cadre de la négociation 2000-2001* ». Stéphane Giraldeau, avait également en tant que président, effectué une réflexion sur ces questions dans son bilan du Comité exécutif publié dans le SCCUQ@ d'avril 2001.

Le bilan sur l'information et la mobilisation suscita quelques questions et des commentaires plutôt positifs, de même qu'un questionnaire sur le rôle du Comité CLI-MOB en temps de négociation. Le second bilan fut davantage discuté. On voulait plus de détails sur le processus de négociation (les huis clos notamment) sur les problèmes survenus au sein du Comité de négociation, sur les déchirements à l'Exécutif, sur le déroulement de l'Assemblée générale, etc. Il fut donc décidé de former un Comité bilan de la négociation du SCCUQ, qui serait formé d'un membre du Comité exécutif et de deux membres du Conseil syndical, ces derniers seraient rémunérés à même la charge de libération Ad Hoc, pour un maximum de 60 heures soit 2 100 \$. Au Conseil syndical du 22 août, Bernard Dansereau et Henri Lelion furent élus en tant que membres du Conseil syndical, et Lorraine Interlino fut nommée par le Comité exécutif afin d'apporter un regard objectif sur la dernière négociation, puisqu'elle n'était pas membre de l'Exécutif l'année précédente, et en raison de son expérience avec les négociations antérieures du SCCUQ. Suite à l'élection de Bernard Dansereau comme membre du Comité exécutif, Lorraine Interlino s'est retirée du Comité bilan afin de lui laisser sa place. Compte tenu de l'avancement des travaux du Comité et de la date de dépôt exigée, il n'était pas possible d'élire un autre membre du Conseil syndical.

Pour effectuer son bilan, le Comité bilan de la négociation du SCCUQ a consulté les procès-verbaux de nos instances et nos publications et il a rencontré un certain nombre de personnes pour pouvoir éclaircir des points spécifiques et compléter son enquête. Ce bilan a été reçu à l'Assemblée générale du 20 février 2002 et a suscité des commentaires positifs et des critiques,

particulièrement en ce qui a trait au langage évocateur du rapport et au fait qu'il soit nominatif. Certaines, certains appréciaient de connaître les acteurs en présence, d'autres moins. Un débat a eu lieu sur le fait de le recevoir ou d'en retrancher des parties et sur sa diffusion future. Là encore, les opinions divergeaient, certains voulaient le voir diffuser sur notre site internet, alors que d'autres préféraient qu'il soit mis à la disposition des membres uniquement. Ce bilan nous amène à comprendre de l'intérieur le déroulement de la dernière négociation, puisqu'il s'effectue à partir des témoignages et perceptions des acteurs de cette dernière et des écrits et débats qui ont eu cours dans notre syndicat et à l'extérieur de celui-ci.

Les membres du Comité bilan ont rapporté plusieurs choses qui se sont dites et produites durant l'année, souvent à l'extérieur des instances et non consignées dans les procès-verbaux, ils ont aussi analysé ce qu'ils ont pu recueillir comme informations et ont émis une série de recommandations.

Quelques membres ont communiqué avec nous par la suite pour s'enquérir de leur droit de réplique, ce qui nous a amené à inviter tous les membres à faire parvenir leurs commentaires aux membres du Comité bilan ou de l'Exécutif. Les trois documents bilans, sont disponibles pour les membres du Syndicat seulement. Nous avons décidé de ne pas diffuser ces documents sur notre site internet, ou d'en publier des extraits dans nos publications, puisqu'il y est question de stratégies, d'acteurs impliqués, de problèmes rencontrés, etc. Pour le dernier document, le fait qu'il soit nominatif, constituait une raison suffisante pour en faire une diffusion restreinte. Nous continuons de recevoir les commentaires et les considérerons lors des suites à donner aux différents bilans de la dernière négociation.

2. L' « après négo » au Regroupement des chargées, chargés de cours de la FNEEQ-CSN

La dernière négociation des différents syndicats de chargées, chargés de cours s'est déroulée comme dans une sarabande endiablée, Trois-Rivières ouvrant le bal et les autres syndicats entrant dans la ronde les uns après les autres. Il y avait belle lurette que la conjoncture n'avait favorisé autant la concertation sur les stratégies et objets de négociation, les actions de visibilité et de

mobilisation communes, les gains répercutés d'un syndicat à l'autre. Il y a eu de beaux crescendos et malheureusement certaines fausses notes. Le SCCUQ a travaillé fort cette année à consolider les liens avec les autres membres du Regroupement des chargées, chargés de cours suite aux pots cassés de la dernière négociation.

Négocier de manière concertée mais tout en respectant les dynamiques et logiques propres à chaque syndicat local, ne se fait pas sans heurts. Nous avons des stratégies qui nous favorisaient localement mais qui pouvaient nuire à d'autres syndicats de chargées, chargés de cours. Ainsi, l'échelle salariale posait des difficultés pour certains syndicats : ancienneté moins grande des chargées, chargés de cours, situation particulière de la diplomation, etc. Ils ne voulaient pas se la voir imposer après le règlement de l'UQAM, ayant mis de l'avant le rattrapage par un montant forfaitaire. L'heure est donc au bilan également dans le Regroupement des chargées, chargés de cours. Nous aurons dans les prochaines semaines un document qui nous permettra d'enrichir notre réflexion et de mieux nous préparer à la prochaine ronde de négociations.

Déjà, nous essayons avec les autres syndicats de chargées, chargés de cours présents au Regroupement, de dégager des hypothèses d'objets communs de négociation. Ceux-ci pourront être mis de l'avant dans chaque négociation locale et faire l'objet d'une campagne nationale d'information et de mobilisation. Il est important de ressortir les points communs que nous désirons négocier pour l'amélioration de nos conditions de travail et pour le maintien de nos acquis. Il faudra être attentif comme d'habitude, aux demandes patronales provenant de chaque université, comme on le sait, elles reflètent habituellement des tendances lourdes traversant toutes les négociations. Nous devons nous concerter rapidement, pour pouvoir informer nos membres des orientations respectives de chaque syndicat et ainsi permettre l'adoption d'axes de négociation locaux qui puissent se renforcer les uns les autres et permettre une fois de plus des crescendos et des retombées partout, dans tous les syndicats de chargées, chargés de cours, peu importe qui sera à la table de négociation en premier ou en dernier. Les dernières négociations ont permis d'établir un certain nombre d'objets communs qui nous préoccupent : la question du rattrapage salarial et de la retraite en est un bon exemple. Nous avons pu mesurer nos acquis en la matière et le chemin qu'il reste à parcourir.

3. Mise en œuvre de la nouvelle convention

La signature de la dernière convention a eu lieu le 18 avril 2001 et a donné lieu à toute une opération de gestion pour le personnel des ressources humaines, qui devait procéder au classement dans l'échelle salariale et verser la rétro aux chargées, chargés de cours dans les délais promis. Le 22 novembre, *Journée nationale des chargées, chargés de cours*, tout le monde qui avait enseigné depuis l'échéance de la convention collective, a reçu son chèque de rétro.

Lors de la dernière négociation, la partie patronale était en demande sur un certain nombre de points, dont la clause réserve (retrait de l'affichage de cours pour les étudiantes, étudiants de troisième cycle). Pour arriver à un règlement négocié, nous avons consenti une modification à la clause 10.02, c'est-à-dire l'autorisation à une étudiante, un étudiant d'enseigner un cours à la réserve une autre session de la même année. Plusieurs étaient inquiets de cette concession, alors il fut décidé de confier au CRRP le mandat de compiler les statistiques sur la question. Dans le SCCUQ@ de février 2002, Yvette Podkhlebnik, rapportait que pour la période allant de 1998 à 2002, le 8 % pour l'ensemble de l'Université n'avait pas été dépassé et que le nombre de charges de cours retirées pour la clause réserve demeurait stable. Des problèmes étaient soulevés dans cet article concernant quelques départements mais dans l'ensemble la situation était sous contrôle. Aucune autre concession ne fut négociée.

Parmi les nouvelles mesures en vigueur, figurent le perfectionnement court et les projets d'intégration annualisés ou récurrents. Pour le perfectionnement court, nous disposons cette session-ci d'une enveloppe budgétaire exceptionnelle d'environ 70 000 \$ (elle provient d'une entente particulière sur des griefs). Fin mars, environ un tiers du budget avait été octroyé pour des projets de perfectionnement court : rédaction de chapitres de livres ou d'articles, préparation de communications scientifiques, activités spéciales, etc. La réponse des chargées, chargés de cours, à la publicité qui a été faite autour de ce nouveau volet du perfectionnement, a été bonne. Nous avons pu constater par ailleurs la nécessité de bien arrimer les projets de perfectionnement et ceux d'intégration, les chevauchements étant possibles. Nous devons dépenser tout le budget pour le 31 mai 2002, donc il vous faut

faire vite et faire parvenir vos demandes de perfectionnement court au plus tard à la mi-mai.

Au niveau de l'intégration, le Comité paritaire de liaison institutionnel travaille en ce moment à la formulation d'une nouvelle politique. Celle-ci permettra de maximiser les aspects structurants des projets locaux. Ainsi, les activités récurrentes seront intégrées dans un plan d'action annuel, tel que décrit à l'article 14.05 de la convention. Environ 50 % du nouveau budget conventionné de 450 000 \$ sera accordé à ce type d'activités pour la prochaine année, proportion appelée à augmenter par la suite. Nous visons une intégration véritable à la vie des départements, des facultés et des écoles et dans les programmes. Les projets démontrant qu'ils sont capables de permettre une telle intégration seront donc reçus avec grand intérêt par le Comité.

Après la signature de la convention, différents comités de la convention collective ont été mis sur pied : comité sur les locaux, sur les stages, sur un nouveau statut. Présentement, le Comité sur les locaux établit le diagnostic de l'état de la situation des locaux alloués aux chargées, chargés de cours. Dans le cadre du Comité sur les stages, nous attendons l'étude de l'Université portant sur les aspects quantitatifs et qualitatifs du travail de supervision de stages. Finalement, le Comité sur le nouveau statut est en attente de la validation des mandats de l'Université relativement à la poursuite des discussions sur le sujet.

Un autre gain obtenu après la négo, a été de conserver notre droit à l'arbitrage de la priorité d'emploi lors de l'ouverture de postes de professeures, professeurs. Nous avons donc gagné le maintien de notre droit à l'arbitrage sur la clause passerelle, que le SPUQ et l'UQAM voulaient diluer. Notre conseillère syndicale a travaillé avec nous pour préparer nos témoignages. Vous pouvez lire tous les détails de la sentence arbitrale dans le SCCUQ@ no. 13, de février 2002.

Nous avons également eu quelques rencontres avec des membres de l'Exécutif du SPUQ, pour discuter de questions affectant les conditions de travail des deux corps enseignants, comme par exemples la hausse de la moyenne cible, le financement des universités, l'avenir du réseau UQ et les NTIC. Nous avons abordé de nouveau toute la question de la clause passerelle, à la lumière de la sentence arbitrale dont il est question plus haut. Ces rencontres sont indispensables pour coordonner nos efforts lorsque c'est possible et pour

aplanir nos différents lorsque cela ne l'est pas. Les rapports entre les membres des deux Comités exécutifs ont été cordiaux et ont permis des échanges d'information permettant une meilleure représentation de nos membres aux divers paliers institutionnels.

4. La prochaine négociation

Pour préparer la prochaine négociation, l'Exécutif a reçu mandat, au Conseil syndical du 19 juin 2001, d'examiner les mandats du Comité exécutif et du Comité de négociation, de préciser le rôle du Conseil syndical et du Comité exécutif en période de négociation, de présenter des réflexions au Conseil syndical sur les différentes formes de négociation (concertées, regroupées, centralisées), et d'organiser selon une formule à préciser, des journées de réflexion afin d'analyser les différentes composantes de la réalité des chargées, chargés de cours et de dégager des orientations en vue de la prochaine négociation. Ces journées de réflexion étaient souhaitées pour l'hiver 2002, mais tous les événements survenus durant la dernière année nous ont retardé pour ce qui de l'organisation de cet événement. Nous prévoyons organiser une plénière lors d'un Conseil syndical durant la session intensive d'été et participer au colloque nord-américain des enseignantes, enseignants à statut précaire : Le COCAL V. Ce colloque se déroulerait à l'Université Concordia et à l'UQAM. Le travail de réflexion sur les autres aspects du mandat s'effectuera durant les prochaines semaines.

Au Conseil syndical du mois de mars 2002, on nous a demandé de présenter un calendrier de la négociation, qui comprendrait les activités prévues pour consulter et mobiliser les membres. Ce calendrier sera soumis au Conseil syndical dès que possible. De même, le Comité de préparation de la négociation pourra débiter ses travaux dès la rentrée, et nous pourrions être à la table de négociation à la mi-octobre. Nous aimerions mener une consultation auprès des assemblées d'unité en vue d'établir les objets de négociation à soumettre aux instances.

5. L'ancienne Direction/la nouvelle Direction de l'UQAM

La dernière année a vu se terminer la période d'intérim au rectorat avec l'arrivée d'un nouveau recteur et par

la suite d'une équipe et d'une structure de direction renouvelée. Ces changements sont trop récents encore pour pouvoir en analyser toute la portée. Ce que nous observons pour l'instant, c'est que plusieurs membres de la nouvelle équipe de Direction avec qui nous avons eu à transiger, se sont montrés à l'écoute de nos besoins et démontrent une connaissance et une compréhension réelle de la situation des chargées, chargés de cours, de notre histoire dans l'Institution, de la nécessité de nous intégrer davantage, etc. Il reste à voir quelle place nous arriverons à occuper réellement sur le terrain et dans le discours institutionnel.

Comme par le passé, nous remarquons un certain décalage entre les mesures qui existent et qui sont mises en place pour nous intégrer et nous outiller, et leur valorisation dans les instances et à l'extérieur des murs de l'UQAM. Le classement des universités effectué par la revue Maclean's, nous rappelle année après année, qu'on persiste à voir comme un handicap, le fait d'avoir recours à plusieurs chargées, chargés de cours pour dispenser les enseignements. Ce préjugé est largement répandu dans les officines du pouvoir et peu d'effort est fait par les Directions des différentes institutions pour valoriser l'apport des chargés de cours à la qualité de l'enseignement auprès des décideurs et des médias. Que ce soit dans les campagnes médiatiques de recrutement de nouvelles étudiantes, nouveaux étudiants, dans les représentations de la Direction auprès du gouvernement, dans les entrevues accordées par le Recteur à différentes publications, nous constatons partout que nous n'existons pas pour l'Institution, quand il s'agit de mettre de l'avant ce qui fait l'excellence et la qualité de l'UQAM. Tant et aussi longtemps qu'on persistera à minimiser publiquement le rôle et l'importance des chargés de cours dans l'enseignement de premier cycle, nous continuerons à être un talon d'Achille pour l'UQAM, un « vilain secret » que les nouveaux étudiants apprennent lors de leurs premiers cours... plutôt qu'un maillon indispensable de la formation universitaire d'aujourd'hui.

L'époque des chargés de cours « tampon », « main d'œuvre d'appoint », permettant d'offrir des cours très très pointus, ou de combler les congés sabbatiques des professeures, professeurs est révolue. Nous avons contribué avec les autres groupes de l'UQAM à bâtir cette institution et nous sommes hautement qualifiés pour le faire. Le « succès » de la clause passerelle a assuré à l'Université, mieux que n'importe quelle autre

mesure, le développement de deux corps enseignants distincts, où la main d'œuvre « à temps partiel » n'a pu être intégrée à celle à temps plein et a continué à augmenter son expérience d'enseignement, à se qualifier pour de nouveaux cours, à s'instruire et à se perfectionner en attendant de meilleures conditions de travail. Il est ironique que des chargées, chargés de cours à qui on refuse des postes à l'UQAM, soient embauchés dans des postes similaires par d'autres universités. L'Institution se prive ainsi de ressources qu'elle a contribué à former et à qualifier et les professeurs de différents départements, de collègues qui ont participé avec eux à la mise sur pied et au développement des programmes et qui partagent une même culture institutionnelle, une même vision de l'enseignement supérieure et souvent les mêmes orientations de recherche.

Nous sommes préoccupés aussi, des relations entre la Direction et ses cadres. Ces dernières années, les relations n'ont pas toujours été des plus harmonieuses entre les deux niveaux de direction. Or, la gestion quotidienne de nos rapports avec l'Institution s'effectue via les directrices et directeurs de services et leurs personnels. Nous espérons que la nouvelle Direction est à l'écoute de ces personnes avec qui nous travaillons depuis des années et qui nous accompagnent dans notre intégration.

6. La politique de libérations syndicales

Le Comité d'étude des politiques de libérations a émis dans la foulée de son mandat, une série de recommandations touchant nos structures et pratiques syndicales lors du dépôt de son rapport au Conseil syndical du 14 juin 2000. Nous débutions une ronde de négociations, alors le Comité exécutif avait convenu avec les membres du Conseil syndical de remettre à plus tard les travaux menant à la nouvelle politique de libérations et d'examiner nos structures après la négo. En mars 2001, nous avons pu aborder toute la question des libérations syndicales et tant bien que mal, proposer une nouvelle politique de libérations qui a été adoptée au Conseil syndical du 22 mai 2001.

Cette politique en était à sa première année d'implantation et un rapport en fut fait au Conseil syndical du 26 mars. Des difficultés ont été soulevées concernant son application, l'ouverture du bassin en étant la plus importante et qui pénalise l'ensemble des chargées, chargés de cours et non seulement les

personnes accomplissant des fonctions syndicales comportant des libérations. Des chargés de cours de certaines unités d'embauche ne comprennent pas que nous puissions avoir une politique interne qui favorise l'ouverture du bassin... En ce qui concerne le nouveau quantum de 12 charges par année (libérations syndicales et cours dispensés à l'UQAM, qui a remplacé l'ancien cumul permis de 9 charges année mais qui était allégrement dépassé par certaines, certains à chaque année), il a été respecté par toutes les officières et tous les officiers. La moyenne se situant à 7.5 charges année. L'ancien quantum avait été adopté alors que dans la convention, le maximum de cours pour l'ensemble des chargés de cours était inférieur à ce qu'il est actuellement. Par ailleurs, personne n'était en défaut par rapport au nombre de sessions depuis qu'elle ou il a enseigné un cours.

7. La réforme des structures

Des visions différentes du travail syndical et des finalités de l'action syndicale cohabitent au sein du SCCUQ, que ce soit au sein de l'équipe d'officières et d'officiers, du Conseil syndical ou de l'Assemblée générale. C'est tout à fait normal et salubre, car cela permet en temps normal l'expression d'une diversité d'opinions et de manières de faire.

Mais dès que l'on décide d'entreprendre une démarche d'évaluation, d'actualisation et de réforme des structures et pratiques syndicales, ces visions qui cohabitaient alors assez pacifiquement se cristallisent et s'expriment avec plus de force que d'habitude, avec plus d'urgence. Le Comité exécutif a proposé aux instances d'initier une réforme des structures, en consultation avec le Conseil syndical et l'Assemblée générale et nous avons tenté au cours des derniers mois de relever le défi de l'examen objectif de nos pratiques, y compris le rôle et la tâche des officières et officiers et leur rémunération.

Il aurait été tentant plusieurs fois de lancer la serviette devant l'ampleur de la tâche à accomplir et le nombre d'heures de discussion nécessaires pour arriver à une proposition commune ou tentant de rallier le plus de personnes et devant les confrontations inévitables sur les actions à prendre pour apporter des correctifs. On s'entendait généralement sur les diagnostics à poser, mais pas aussi souvent sur les solutions à y apporter... Entre les premières hypothèses soumises en Exécutif,

ce qui a été présenté pour discussion au Conseil syndical et ce qui a été ou sera adopté en Assemblée générale, un long chemin fut parcouru.

Nous avons maintenant une nouvelle procédure électorale au SCCUQ, qui remplace celle inscrite dans nos statuts et règlements et qui modifie substantiellement nos manières de faire en la matière : une élection annuelle pour tous les postes d'officières et d'officiers, une restriction ne permettant de se présenter qu'à un type de poste, une présidence et secrétaire d'élections élus à l'extérieur de l'équipe d'officiers, une fiche individuelle de candidature diffusée sur notre site internet et dans nos locaux, une date limite pour déposer sa candidature (trois jours avant l'Assemblée générale statutaire), une élection par acclamation lorsqu'il n'y a qu'une seule candidature, une élection à la majorité simple lorsqu'il y a plus d'une candidature, des assesseurs, assesseurs nommés par les candidates, candidats pour surveiller le dépouillement des votes et rendre compte du résultat aux candidats, etc.

Deux avis de motion déposés en Assemblée générale et discutés en Conseil syndical sont également proposés à l'Assemblée générale statutaire avec des amendements apportés par l'Exécutif suite aux discussions en Conseil syndical. Pour proposer ces avis de motion, un travail de comparaison a été effectué par le Comité exécutif avec les pratiques d'autres syndicats et nous avons tenu compte également de l'évolution de la tâche. Pour tous les membres de l'équipe syndicale, celle-ci s'est accrue au fil des ans. Nous traitons plus de dossiers en Exécutif, nous avons plus d'instances à coordonner et plus de personnes à outiller dans leurs représentations, les lieux d'intervention et d'action possibles se sont multipliés et diversifiés, il y a davantage de personnes avec qui nous devons nous concerter, l'Institution s'est transformée, le bassin des chargées, chargés de cours également et la convention collective s'est complexifiée. Les besoins sont énormes, les ressources humaines et financières limitées. Nous proposons une actualisation du rôle, des titres de postes, des tâches et des responsabilités du Comité exécutif qui tient compte de ces transformations et de leur impact. Aussi, dans le dernier budget adopté en assemblée générale, il fut voté une nouvelle répartition de libérations pour les membres du Comité exécutif, réduisant ainsi l'écart entre la disponibilité qui est demandée et la rémunération qui en constitue la contrepartie.

Nous avons amorcé également une réflexion sur le rôle du Conseil syndical et sur celui des déléguées, délégués. Nous proposons une réforme qui vise un meilleur partenariat entre les délégués et le Comité exécutif. Il faut travailler ensemble à l'élaboration de stratégies permettant une meilleure reconnaissance des chargées, chargés de cours et d'actions pour y parvenir. Les délégués n'ont pas toujours le temps ou l'opportunité d'échanger avec leurs collègues moins présents dans nos structures démocratiques, ce qui fait que ces dernières années, nous avons dû déployer plus d'efforts pour arriver à rejoindre les chargées, chargés de cours sur le terrain. Il faut trouver des manières de faire, qui puissent permettre une meilleure concertation des délégués avec les chargés de cours qu'ils représentent.

La militance déléguée à d'autres comporte en effet ses limites, comme nous avons pu le constater lors de la dernière négociation. Il y a souvent un abîme entre les positions plus radicales du Conseil syndical et celles des membres qui se déplacent lors des assemblées générales portant sur les axes de négociation ou le rejet ou l'acceptation d'offres patronales. Dans le futur, nous espérons pouvoir réduire le fossé existant entre les membres davantage impliqués et celles et ceux qui le sont moins. Ces derniers constituent la majorité des membres des assemblées générales où sont adoptées ou rejetées les ententes de principe. À défaut d'élargir notre base militante, il faut qu'elle soit bien au fait des préoccupations et aspirations de l'ensemble des chargées, chargés de cours, il faut qu'elle soit bien connectée.

Nous avons demandé au CRRP et au CLI-MOB d'effectuer la même démarche que celle qui a guidé l'Exécutif. Ils analysent présentement leurs mandats et tâches respectifs (adoptés et modifiés en Conseil syndical) en vue de les actualiser. Ils évaluent le rôle qu'ils devraient jouer durant la négociation en termes de mobilisation et à d'autres niveaux. Ils discutent de leur mode de fonctionnement en temps de négociation. Ils clarifient leurs liens avec le responsable politique de leur Comité, c'est-à-dire la vice-présidence à la convention collective et la vice-présidence aux affaires syndicales et ils examinent finalement toute la question de leur rémunération. Les membres de ces deux comités, feront acheminer leurs conclusions et recommandations au Comité exécutif, qui s'en servira comme base de discussion et pour formuler des propositions à soumettre au prochain conseil syndical.

8. La vie syndicale

Un certain nombre d'événements sont venus marquer cette dernière année, tel que mentionné au début de ce rapport, dans les articles précédents de nos publications et dans les mots d'accueil du Comité exécutif. Plusieurs se souviendront avec émotion de la soirée hommage à Laurie Girouard qui s'est déroulée lors de la Journée nationale des chargées, chargés de cours. Son décès est venu assombrir le party de Noël qui fut le plus court sans doute de toute l'histoire du SCCUQ. Les chargés de cours sont venus aussi nombreux que d'habitude, mais à 23 heures tout était terminé. Son départ a laissé un grand vide, et nous avons été obligés de nous retourner rapidement pour présenter le budget de l'année, préparer les livres pour la vérification comptable et procéder aux états financiers. À la session d'automne, une personne ressource fut engagée pour effectuer les opérations comptables régulières, par la suite elle fut élue comme trésorière. Un travail considérable devait être accompli pour assurer le suivi des opérations financières.

Dans le nouveau budget, nous avons adopté des mesures modifiant le mode de convocation aux instances. La poste ne fait plus partie des modes de convocation, étant trop onéreuse. Nous fonctionnons maintenant par courriel aux membres, convocations dans les casiers et affichage sur les babillards. Les membres qui ne seraient pas rejoints par ces divers modes de convocation peuvent demander au Secrétariat de leur faire parvenir les convocations par courrier. Nous avons également débuté la mise à jour de notre parc informatique avec l'achat de deux nouveaux ordinateurs et de quelques périphériques et commencé à mieux coordonner et à faire le suivi de nos représentations institutionnelles et finalement nous avons entrepris le renouvellement du contrat de nos employées de bureau.

Au niveau de nos liens avec les autres syndicats de la boîte, nous avons mentionné déjà nos échanges avec le SPUQ, nous avons suivi également avec attention et donné notre appui à la négociation des employées, employés de soutien qui s'est conclue par un règlement négocié, qui a été adoptée par leurs membres à la fin de la session. Nos liens avec le SEUQAM ont toujours été forts et empreints de solidarité. Nous en profitons pour saluer le président sortant et souhaiter bonne chance à la nouvelle présidence et aux nouveaux membres du Comité exécutif.

Durant la crise des associations étudiantes (suite au référendum de dissolution de l'AGEsshalcUQAM et aux nouvelles associations auxquelles cette dissolution a donné lieu), les présidences du SPUQ-SEUQAM-SCCUQ ont été interpellées directement pour intervenir dans le dossier, autant par la Direction que par les associations étudiantes. Ce fut une bonne occasion de concertation et d'élaboration d'une stratégie commune syndicale, mais non interventionniste. La situation n'est pas complètement réglée au moment d'écrire ce rapport, mais nous avons pu conseiller les représentantes étudiantes, représentants étudiants qui nous ont sollicités dans leurs rapports avec la Direction.

Nous avons publié notre numéro annuel du journal syndical à la fin de la session d'automne, il porte sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication et leur impact sur l'enseignement. Nous avons également produit deux numéros du SCCUQ@ et un communiqué sur le rapport du Comité d'étude de la hausse de la moyenne cible.

Le 8 mars, Journée internationale des femmes, des militantes se sont réunies autour d'un repas pour échanger et fêter avec les officières du Syndicat. Par la suite, plusieurs se sont déplacées pour le spectacle organisé par l'Intersyndicale des femmes. Le Comité exécutif réfléchit à d'autres activités pouvant se dérouler dans le cadre de la condition féminine.

Le mois de mai amènera pas mal d'activités syndicales hors de nos murs : un Regroupement des chargées, chargés de cours à Hull au début mai, le Conseil Fédéral de la FNEEQ à Québec à la mi-mai, et le Congrès de la CSN toujours à Québec, mais la dernière semaine de mai, (il en est question dans l'éditorial). En vue de mieux préparer notre délégation pour le Congrès, le Comité exécutif a convenu de tenir une plénière sur l'Action politique lors de l'Assemblée générale statutaire. Une proposition a également été votée au Conseil syndical du mois de mars pour établir un ordre de priorité pour les membres des délégations : membres du Comité exécutif, puis du Conseil syndical, puis de l'Assemblée générale.

9. Les dossiers chauds

Plusieurs questions demandent notre attention durant l'année, mais certaines sont plus problématiques que d'autres, ce sont nos dossiers chauds. Cette année ce fut la question des transferts d'EQE suite aux

modifications et révisions de programmes. Nous avons fait une occupation dans les locaux du Doyen de Sciences humaines afin de débloquent le dossier des chargées, chargés de cours de cette faculté. Nous avons dû intervenir ailleurs également et cela se poursuivra durant la prochaine année.

La hausse de la moyenne cible est une autre question de l'heure, surtout depuis que les professeures, professeurs en subissent les effets... Nous avons sonné l'alerte dès que nous avons appris que le SPUQ avait accepté une hausse de la moyenne cible dans le cadre de son règlement. Une des solutions mise de l'avant par le Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible est la création d'un nouveau statut d'assistantes, d'assistants d'enseignement. Notre communiqué à la Communauté dénonçait la création de ce nouveau type d'assistants et rappelait que nous revendiquons des budgets pour encadrer davantage les étudiantes, étudiants dans le cadre de notre tâche.

La rationalisation de la programmation ou révision de la programmation comme la nomme l'Université dans ses divers documents, a continué à se faire dans plusieurs programmes. Par le biais des projets d'intégration nous avons pu dans plusieurs lieux participer au processus et éviter là où c'était possible, une réforme dont les chargées, chargés de cours seraient exclus. Malheureusement dans certains programmes les chargés de cours n'ont pas vu leurs recommandations cheminées pour les révisions acceptées. Il faudra accorder une attention toute spéciale en Conseil syndical à la transmission des informations de la part des déléguées, délégués vers nos représentantes et représentants à la Commission des études et au Conseil d'administration, pour qu'ils puissent intervenir en séance, lorsque les révisions se sont mal déroulées.

Toute la question des NTIC a été examinée en profondeur dans le numéro du SCCUQ-INFO mentionné précédemment. Notre revue circule largement à l'intérieur et à l'extérieur de l'Institution et a suscité un grand intérêt et des commentaires très positifs. Nous continuerons notre présence dans les colloques sur la question, comme ceux qui se tiendront fin avril à l'École de technologie supérieure, afin d'étayer notre argumentation et de mieux comprendre les enjeux débattus.

Le dernier dossier chaud qui nous occupe en cette fin de mandat concerne la question du projet de

rattachement de la TÉLUQ à l'UQAM, présenté à l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec le 13 mars 2002. Il y aura Commission des études élargie sur cette question en avril. Nos deux syndicats, celui des tutrices et tuteurs de la TÉLUQ et le SCCUQ sont en pourparlers sur la question. Pour mieux comprendre le travail des tutrices et tuteurs, nous vous invitons à lire l'article de la présidente dans le SCCUQ-INFO sur les NTIC.

10. Le prochain Comité exécutif

Pour son prochain mandat, le Comité exécutif qui sera élu devra poursuivre et compléter la réforme des structures, faire l'analyse des bilans de la dernière ronde de négociations au SCCUQ et dans les autres syndicats de chargées, chargés de cours, émettre ses recommandations pour la négociation qui s'en vient, organiser les journées de réflexion, de consultation et de débats sur les axes de négo, mettre en branle la campagne d'information et de mobilisation, travailler de concert avec le Comité de négociation et continuer le travail sur tous les autres aspects dont nous vous avons fait part ici !

SUZANNE WALSH

Présidente

Pour le Comité exécutif

Le traitement comparé des chargées, chargés de cours

Un nouveau mode de rémunération

La négociation à l'Université du Québec à Montréal s'est terminée, l'an dernier, par l'adoption d'un nouveau mode de rémunération. Désormais au lieu d'un taux unique sous la forme d'un montant forfaitaire, le traitement est versé dans le cadre d'un système basé sur une classification salariale. Depuis le début de la session d'hiver 2002, la rémunération des chargées, chargés de cours à l'UQAM s'effectue selon les modalités prévues à l'article 20 de la convention collective SCCUQ-UQAM.

Les particularités de notre échelle de traitement

L'échelle de traitement retenue repose sur plusieurs caractéristiques :

- D'abord la personne chargée de cours est classée à un échelon suivant le diplôme obtenu le plus élevé (art. 20.03).
- L'échelle de traitement est composée de 17 échelons (échelon 0 et échelon de 1 à 16).
- Pour avancer d'un échelon à un autre, la chargée, le chargé de cours doit avoir accumulé onze (11) points (art. 20.04). Ce maximum est établi de la façon suivante : une chargée, un chargé de cours ne peut obtenir plus de huit (8) points-cours et de trois (3) points-session dans une année universitaire (session été, automne et hiver) (voir art. 8.07) .
- Le pointage considéré est celui donné à la suite de la prestation de charges de cours mais également le pointage accumulé en vertu de la représentation et de la participation au Conseil syndical qui est comptabilisé aussi jusqu'à un maximum de deux (2) points année.
- La progression dans les échelons peut s'effectuer en obtenant un diplôme supérieur (art. 20.03) ou par le pointage accumulé (art. 20.04).
- Le pointage pour les fins de classification salariale est le pointage global de la chargée, du chargé de cours si la personne est inscrite sur plus d'une liste de pointage (art. 20.05).

Une des spécificités de l'échelle de traitement retenue, c'est que peu importe le diplôme détenu, une personne chargée de cours peut atteindre le dernier échelon en fonction de son cumul de pointage. Ainsi une personne chargée de cours dont le champ disciplinaire n'exige pas nécessairement le doctorat comme exigence de qualification peut espérer obtenir le maximum de la rémunération. Le taux de progression d'un échelon à l'autre est de 1 %. L'échelle de traitement est appliquée depuis le 1^{er} janvier 2002. Pour le versement de la rétroactivité, vous avez reçu le paiement de cette rétroactivité, si vous y aviez droit, à la fin du mois de novembre 2001.

Que faire avec un nouveau diplôme ?

Vous devez comme chargée, chargé de cours porter une attention particulière si vous avez obtenu depuis votre dernière classification un nouveau diplôme universitaire. En effet, vous devez transmettre au Service des ressources humaines une attestation officielle (copie certifiée conforme) avant le 1^{er} juillet pour qu'elle soit considérée aux fins salariales à compter de la session d'automne (art. 20.03).

Une comparaison avec les taux en vigueur dans d'autres universités

On le sait, la situation est variée depuis l'introduction d'un mode de rémunération selon la scolarité et le pointage. Pour les fins de notre comparaison, j'ai retenu les taux en vigueur **pour l'année en cours (2002)** pour permettre d'avoir un portrait plus complet. J'ai retenu le mode de rémunération pour une charge de cours de 45 heures qui est le mode le plus usuel dans les universités. Le tableau, sans prétendre à l'exhaustivité, nous permet de partager l'état de la situation depuis la fin de la ronde de négociation.

En premier lieu, je vous donne les taux en vigueur dans les universités dont la rémunération s'effectue sur un mode forfaitaire, c'est-à-dire sans considération de la scolarité et du pointage d'ancienneté. Je rappelle, pour mémoire, que l'offre de l'UQAM du 30 novembre 2000 pour l'année 2002 était de 5 747 \$ par charge de cours. D'autre part, il faut noter qu'à l'Université de Montréal, le taux d'une charge de cours au mois de septembre 2002 sera modifié. D'autre part, les taux à l'Université Laval et à l'Université de Sherbrooke sont sujets à changements puisque des négociations sont en cours dans ces deux institutions.

Tableau 1. Taux d'une charge de cours selon le mode forfaitaire.

| UNIVERSITÉS | Taux unique | |
|-------------|-------------|-------------|
| | 01/01/02 | 01/09/02 |
| Hull | 5 821,00 \$ | |
| Abitibi | 5 821,00 \$ | |
| Chicoutimi | 5 821,00 \$ | |
| UQAR | 5 821,00 \$ | |
| Ude M | 5 555,70 \$ | 5 805,90 \$ |
| Laval | 5 172,00 \$ | |
| Sherbrooke | 5 537,48 \$ | |

À l'Université du Québec à Trois-Rivières, on a adopté aussi un mode de rémunération selon une échelle de traitement en fonction de la scolarité et du pointage. Trois observations sont nécessaires pour comprendre les taux en vigueur dans cette université. D'abord, la classification selon la diplomation s'effectue en trois échelles différentes selon le diplôme détenu. D'autre part, le pointage accumulé par les chargées, chargés de cours est celui relié seulement aux points-cours. Autrement dit, le point-session n'existe pas à l'UQTR. Finalement, le taux d'une charge de cours va connaître un changement à partir du 1^{er} juin 2002, donc pour une partie de la session d'été. Ainsi, pour une personne qui a 60 points et plus, à partir du 1^{er} juin 2002 le traitement variera selon le diplôme obtenu : pour un détenteur de baccalauréat le traitement est de 5 745 \$, pour un détenteur d'une maîtrise le taux passe à 6 256 \$ et finalement le maximum de 6 620 \$ est atteint pour la personne qui détient un doctorat.

Tableau 2. Taux d'une charge selon le diplôme et le pointage à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

| UQTR | Année 2002 (taux en vigueur au 1 ^{er} janvier 2002) | | | |
|------|---|-------------|-------------|-------------|
| | Pointage | Bac | Maîtrise | Doctorat |
| | 0-30 | 5 363,00 \$ | 5 402,00 \$ | 5 480,00 \$ |
| | 30-60 | 5 402,00 \$ | 5 480,00 \$ | 5 842,00 \$ |
| | 60- | 5 480,00 \$ | 5 842,00 \$ | 6 262,00 \$ |
| UQTR | Année 2002 (taux en vigueur au 1 ^{er} juin 2002) | | | |
| | Pointage | Bac | Maîtrise | Doctorat |
| | 0-30 | 5 582,00 \$ | 5 636,00 \$ | 5 745,00 \$ |
| | 30-60 | 5 636,00 \$ | 5 745,00 \$ | 6 256,00 \$ |
| | 60- | 5 745,00 \$ | 6 256,00 \$ | 6 620,00 \$ |

Pour compléter cette présentation nous vous rappelons les taux en vigueur à l'UQAM pour l'année 2002.

Conclusion

Il est évident que pour un individu chargé de cours, sa situation est déterminée par ce qu'il reçoit pour son travail. Certes, le réflexe de se comparer est normal. Il faut être prudent également. La logique d'une échelle salariale n'est pas la même que celle d'un mode de rémunération sous une forme forfaitaire.

JOCELYN CHAMARD

Vice-président à la convention collective

Tableau 3. Taux d'une charge de cours selon le diplôme et le pointage à l'Université du Québec à Montréal

| | Échelon | Année 2002 |
|--------------|---------|-------------|
| Baccalauréat | 0 | 5 352,87 \$ |
| | 1 | 5 406,40 \$ |
| | 2 | 5 460,46 \$ |
| Maîtrise | 3 | 5 515,07 \$ |
| | 4 | 5 570,22 \$ |
| | 5 | 5 625,92 \$ |
| | 6 | 5 682,18 \$ |
| | 7 | 5 739,00 \$ |
| Doctorat | 8 | 5 796,39 \$ |
| | 9 | 5 854,36 \$ |
| | 10 | 5 912,90 \$ |
| | 11 | 5 972,03 \$ |
| | 12 | 6 031,75 \$ |
| | 13 | 6 092,07 \$ |
| | 14 | 6 152,99 \$ |
| | 15 | 6 214,52 \$ |
| | 16 | 6 276,66 \$ |

Entente de principe dans les secteurs public et parapublic

Le 26 février 2002, après avoir mené des travaux intensifs avec le gouvernement depuis le samedi 23 février, l'Intersyndicale, composée de la CSN, de la CSQ, de la FIIQ, de la FTQ et du SFPQ, a convenu d'une entente de principe sur la prolongation des conventions collectives des travailleuses et travailleurs des secteurs public et parapublic.

Cette entente comporte plusieurs éléments dont je retiens les suivants :

- Le report de la date d'expiration des conventions collectives du 30 juin 2002 au 30 juin 2003.
- La majoration des taux de traitement de 2 % à partir du 1^{er} avril 2003.
- Un montant forfaitaire de 2 % applicable à l'ensemble de la rémunération du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003. Cela permet de recevoir les mêmes montants qui auraient été en vigueur, si l'augmentation de salaire s'était appliquée à partir du 1^{er} janvier 2003.
- L'obligation de discuter des paramètres de la politique salariale applicable à 2003 lors des négociations de la prochaine convention collective.
- La poursuite des travaux engagés sur l'équité salariale et l'achèvement des travaux pour décembre 2002.

Conséquences pour nous

Juridiquement, le SCCUQ n'est pas assujéti au régime de négociation des secteurs public et parapublic. Donc, pour nous, l'échéance de la convention collective demeure le 31 décembre 2002. Par contre, il faut savoir que notre employeur suit, en matière de politique salariale, les paramètres gouvernementaux. Comme je l'ai indiqué lors de notre Conseil syndical, il ne faudrait pas être surpris que, lors de notre prochaine négociation, les offres salariales de l'employeur correspondent à l'entente intervenue dans les secteurs public et parapublic. Pour notre part, nous avons déjà indiqué à la partie patronale que nous ne renoncions pas, en acceptant de recommander l'entente de principe du 14 février 2001, à notre prétention de la nécessité d'un rattrapage salarial. Pour nous, un pas était franchi mais le dossier n'était pas clos pour autant.

D'autre part, il faut attendre le résultat des votes des salariées, salariés concernés pour savoir si l'entente de principe va se matérialiser. À date, nous savons que les infirmières, infirmiers (FIIQ), que les professeures, professeurs du collégial regroupés dans la Fédération autonome du collégial ont refusé l'entente de principe. On sait, également, que la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) a entériné l'entente. Il reste à connaître les résultats des « gros canons » de l'Intersyndicale (CSN, CSQ et FTQ). C'est à suivre.

JOCELYN CHAMARD
Vice-président à la convention collective

Conseils aux chômeuses et chômeurs

Dans le dernier numéro de son journal (*INFO-MAC*, hiver 2002), le Mouvement Action-chômage de Montréal (MAC) conseille la prudence dans nos rapports avec la Direction des ressources humaines du Canada (DRHC), autrement dit la Commission d'assurance-emploi.

Dépôt direct

À propos du dépôt direct des prestations-chômage, le MAC écrit : « Depuis le 21 novembre 2001, les chômeurs et chômeuses n'ont plus à donner un spécimen de chèque au bureau de chômage pour le dépôt direct de leur prestation-chômage. Ils et elles peuvent donner les informations pertinentes concernant leur compte bancaire en téléphonant à leur bureau de chômage et par le fait même à INFO-CENTRE. Rappelez-vous que nous privilégions encore la bonne vieille méthode des cartes de chômage, mais si vous tenez vraiment à être 'in' technologiquement, n'oubliez pas de noter toutes vos déclarations par téléphone sur un calendrier. À tout le moins, quelques preuves subsisteront ».

Disponibilité

L'été, les enseignantes, enseignants sont en vacances! C'est le stéréotype le plus répandu chez les fonctionnaires de DRHC. D'emblée, la Commission présume que l'enseignant qui chôme l'été ne trouvera pas de travail dans son domaine pendant les vacances d'été. Aussi, surveille-t-elle de près l'emploi du temps des enseignants précaires pour les prendre en défaut. En plus de chercher du travail dans son domaine propre, l'enseignant doit également faire des recherches d'emploi dans des domaines connexes. La loi dit seulement que pour avoir droit aux prestations, la personne en chômage doit remplir deux conditions : chercher un emploi convenable et être disponible pour travailler. Prenez des notes de vos démarches, conservez les preuves de vos recherches d'emploi.

Fausse déclarations

Que faire si vous faites l'objet d'une enquête de DRHC ? La loi permet à la Commission de vérifier des dossiers de chômeuses et chômeurs, tirés au hasard, et de retourner jusqu'à 36 mois en arrière. À la suite d'une telle révision, la Commission pourrait conclure

que vous avez reçu des prestations en trop ; elle vous accusera alors d'avoir fait sciemment des déclarations fausses ou trompeuses et vous pénalisera. N'oubliez pas que le fardeau de la preuve repose sur vos épaules. Si vous êtes sous le coup d'une enquête, consultez le Mouvement Action-chômage (tél. : 514-271-4099) pour savoir comment réagir. Vous avez un droit d'appel sur toute décision de la Commission, et vous avez trente jours pour l'exercer. Si vous faites appel et que vous désirez préparer votre défense devant le Conseil arbitral, contactez Gordon Lefebvre au CRRP (514-987-3000 poste 3536) qui a fait partie d'un conseil arbitral de 1990 à 2001.

GORDON LEFEBVRE

Membre du Comité des responsables des relations professionnelles

Situation des chargées et chargés de cours à l'Université Laval

Le Syndicat des chargées, chargés de cours de l'Université Laval (SCCCUL) recherche une certaine équité salariale. Actuellement, les chargés de cours gagnent sensiblement moins pour une charge de cours que leurs consœurs et confrères du réseau de l'Université du Québec ou de l'Université de Montréal. L'écart est d'environ 700 \$ par charge de cours. Comme quoi l'égalité et la reconnaissance des chargés de cours ne sont toujours pas reconnues au royaume du Québec. Le dernier Conseil syndical, le 22 mars 2002, a donné son appui aux chargés de cours de l'Université Laval.

BERNARD DANSEREAU

Vice-président à l'information

Bilan, trésor et compagnie

Dans le jargon populaire, « faire le bilan » est une formule consacrée à la rétrospective, moment privilégié entre toutes et tous pour faire le point. Au SCCUQ, le mois d'avril est le moment tout désigné pour se prêter à cet exercice, comme en témoigne d'ailleurs le mot de notre présidente dans le *Bilan du Comité exécutif*.

Le bilan prend, pour moi trésorière, une saveur toute particulière, empreinte de chiffres et de signes de \$! Ainsi, c'est au bilan financier que je consacre les prochaines lignes.

Bonne nouvelle !

L'exercice financier 2001 se termine avec un surplus important. Une conjoncture particulière explique cette situation :

- cotisations syndicales supplémentaires suite au versement de la rétro en novembre ;
- remboursement des taxes municipales, scolaires et d'affaires confirmé en février 2002 et encaissé en mars ;
- des remboursements dans le cadre de la NÉGO, sont venus réduire, davantage que prévue, les charges de l'exercice ;
- une économie substantielle au poste salaires/libérations complète le tableau. Cette économie est attribuable à plusieurs facteurs : départs, démissions, congés de maladie, cumul de postes.

Après seulement trois mois d'opérations, il est encore trop tôt pour se prononcer sur la réalisation ou non des prévisions budgétaires adoptées à l'Assemblée générale du 19 février. En l'absence d'informations, tablons sur la prudence.

Nous sommes en droit de nous réjouir de cette performance exceptionnelle de l'exercice 2001. Mais, sans vouloir faire office d'oiseau de mauvais augure, je voudrais nous rappeler qu'en matière de finances syndicales le passé n'est pas garant de l'avenir. Le vent peut bien vite changer de direction. Nous devons, à mon avis, rester vigilants et prudents. La précarité de nos ressources financières s'arrime à celle de nos emplois et nous oblige à garder l'œil ouvert... sinon les deux !

MARIE BOUVIER
trésorière

Clause passerelle : leurre ou réalité

« Non pas que les passerelles existantes soient un simple leurre, comme l'ont prétendu les représentants des chargés de cours (plus de 40 % des embauches de professeurs réguliers des deux dernières années à l'UQAM ont été des embauches d'anciens chargés de cours)... » (Comité exécutif du SPUQ, *SPUQ-Info*, janvier 1999, cité dans Louis Gill, *Trente ans d'écrits syndicaux, Contributions à l'histoire du SPUQ* (2002), p.340).

Nous allons valider cette affirmation en laissant parler les statistiques. Pour fins d'analyse, un échantillon statistique de 34 embauches de professeurs, professeurs pour la période allant du mois de mars 2001 à décembre 2001 a été prélevé. Les résultats montrent que 39 chargées, chargés de cours ont postulé pour 21 postes ouverts à l'UQAM, et 9 chargés de cours ont été engagés. En effet, l'analyse quantitative confirme cette affirmation, c'est 40 %. Toutefois, restons plus subtils et analysons ces données de manière qualitative. Parmi les neuf chargés de cours engagés, un chargé de cours a dispensé une demi-charge de cours et deux autres une charge cours, disons que c'est un transit éclair du statut de chargé de cours vers le poste de professeur. De plus, parmi les neuf chargés de cours engagés, une personne est engagée comme boursière du FCAR. Donc, il ne faut pas se leurrer, la clause passerelle reste une illusion pour la plupart des chargés de cours.

YVETTE PODKHLEBNIK
Membre du Comité des responsables des relations professionnelles

LISTE UTILE D'ADRESSES, NUMÉROS DE TÉLÉPHONE ET BOÎTES VOCALES POUR NOUS REJOINDRE

Adresse postale : C.P. 8888 Succursale Centre-Ville, Montréal H3C 5P8

Adresse civique : 1255 rue St-Denis, Montréal - local A-R540

Adresse de courrier électronique : sccuq@uqam.ca

Site Web : <http://www.unites.uqam.ca/sccuq/>

Téléphone : 514-987-3495


Télécopieur : 514-987-8475

LISTE DES NUMÉROS DE BOÎTES VOCALES ET POSTES TÉLÉPHONIQUES :

Un numéro de poste doit être précédé de 987-3000 lorsque rejoint de l'intérieur

Un numéro de boîte vocale doit être précédé de 987-3324 lorsque rejoint de l'extérieur

| | |
|--|-------|
| Comité exécutif | |
| Suzanne Walsh, présidence | #6644 |
| Jocelyn Chamard, vice-présidence à la convention collective | #2794 |
| Lorraine Interlino, vice-présidence aux relations intersyndicales | #3180 |
| Marcel Bernier, vice-présidence aux affaires universitaires | #6741 |
| Marie Bouvier, trésorerie | #3050 |
| Guy Dufresne, secrétaire général | #2793 |
| Bernard Dansereau, vice-présidence à l'information | #2793 |
| Comité des responsables des relations professionnelles (CRRP) | |
| Marie-Claude Audet | #2789 |
| Gordon Lefebvre | #3536 |
| Yvette Podkhlebnik | #4886 |
| Comité mobilisation-intégration/CLI | |
| Christiane Malet | #8272 |
| Louise Samson | #2791 |
| Francine St-Hilaire | #5609 |
| Secrétariat | |
| Monique Bouchard | #3495 |
| Diane Guilbault | #3720 |

 Nous la faire parvenir par la poste ou par courriel à : sccuq@uqam.ca

GARDEZ LE CONTACT ! - CHANGEMENT D'ADRESSE ÉLECTRONIQUE

Nom :

Prénom :

DÉPARTEMENT OU FACULTÉ

Adresse de courrier électronique :