

# SCCUQ @

Octobre 2002 - numéro 16

Syndicat des chargées et chargés de cours de l'Université du Québec à Montréal - [www.unites.uqam.ca/sccuq](http://www.unites.uqam.ca/sccuq)

## dans ce numéro

- MOT DE LA PRÉSIDENTE.  
Faire carrière à l'université autrement ! Page 1
- ÉDITORIAUX.  
- Georges s'en va en guerre  
- La CSN et sa présidence Page 3
- Une fâcheuse habitude dans le discours de l'UQAM et son effet pervers sur les chargés de cours Page 4
- La négociation raisonnée ou Négociation par résolution de problèmes Page 6
- À propos du perfectionnement Page 8
- Comité mobilisation-intégration Page 9
- Instances universitaires et comités institutionnels Page 10
- Nouvelles du Comité du double emploi Page 11
- Pour nous rejoindre Page 12

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](mailto: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

ISSN 1703-2342

ISSN 1703-2350 - Copie électronique

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada

## Mot de la présidente

### Faire carrière à l'université autrement !

Qu'on se nomme chargés de cours, enseignants rémunérés sur une base forfaitaire ou à la leçon, « part time teachers » ou « part time university professors », « lecturers », nous évoluons avec les mêmes contingences partout en Amérique du Nord.

Groupe de travailleurs occasionnels, à temps partiel, puis structurels, nous tentons par tous les moyens — dont principalement l'action syndicale militante —, de lutter contre une précarité toujours présente, afin de stabiliser nos emplois et normaliser nos conditions de travail.

Depuis plus de 30 ans, les enseignantes et enseignants à statut précaire ont exercé, dans l'éducation universitaire, des fonctions parallèles à celles de professeures, professeurs salariés à plein temps.

Notre embauche dans les différents départements s'est effectuée progressivement, devenant plus importante au fur et à mesure que les coupures budgétaires affectant l'éducation s'intensifiaient et que le discours gouvernemental sur l'imputabilité et la rationalisation des fonds publics gagnait du terrain dans le milieu universitaire. Nous devons permettre au système d'éducation de passer à travers la dernière crise économique. Une fois le pire passé, nous étions censés retourner gentiment dans nos milieux de travail professionnel, merci, bonsoir ! —avec des incursions ponctuelles dans les salles de classe pour arrimer la réalité académique à celle du quotidien sur le terrain. Ou nous devons encore, la prospérité revenue, poursuivre une carrière académique censée mener aux postes permanents.

C'était sans compter sur les pressions inverses qui ont été exercées sur nous, qui contribueront à grossir nos rangs et à institutionnaliser encore davantage la précarité.

D'un côté, nous avons fait face à des administrations engagées dans la rationalisation des dépenses, qui n'ont pas hésité à faire appel à de la main-d'œuvre sous-payée, quel que soit le statut de cette dernière et quelle que soit la situation économique ou budgétaire.

De l'autre côté, nous nous sommes heurtés au plafond de verre de la titularisation ou des « track tenure positions », cet eldorado défendu avec vigueur par les assemblées départementales, qui ont rendu inopérantes dans plusieurs lieux, les clauses passerelles pour les chargées, chargés de cours d'expérience. Adieu la sortie de la voie de service !

Plusieurs virages favorables furent ratés, la syndicalisation des chargées, chargés de cours dans les mêmes unités d'accréditation que les professeurs, professeurs réguliers en étant un. À l'UQAM, dans les années soixante-dix, l'Exécutif du SPUQ a dès le départ préféré miser sur la réduction du bassin des chargés des cours et des cours donnés en appoint, suite à l'embauche de professeurs, avant de poursuivre la réflexion et éventuellement les démarches d'intégration des deux corps enseignants au sein d'une même unité d'accréditation. Dans les faits, cela équivalait à combattre la « prolifération » des chargés de cours plutôt que de se battre pour améliorer les conditions de travail des « autres » enseignantes, enseignants de l'UQAM. C'est dans cet arrière-plan que s'explique entre autres, la volonté des chargés de cours de fonder un syndicat distinct.

Pris entre l'arbre et l'écorce, nous n'avons eu d'autre choix que de nous battre pour nos droits, les administrations universitaires et les départements n'ayant pas renoncé de part et d'autre à faire appel massivement à nos services. Dans le passé, on a évoqué l'érosion de la qualité de l'enseignement comme argument d'autorité contre l'utilisation massive de chargées, chargés de cours dans l'enseignement universitaire. Or, aucun fait ne vient appuyer ce postulat poussiéreux. Les évaluations des chargés de cours par les étudiantes, étudiants se comparent avantageusement à celles des professeurs, professeurs réguliers, nous sommes intégrés de plus en plus dans la gestion académique et administrative des universités, nous encadrons les étudiants, participons aux révisions de programmes, à l'élaboration des contenus de

cours et des instruments pédagogiques, nous faisons de plus en plus de recherche et sommes de plus en plus qualifiés.

On oublie ainsi trop souvent que nous formons ces mêmes étudiantes, étudiants qui négocient avec succès le passage aux études avancées. Notre engagement dans le projet académique de premier cycle — maintes fois renouvelé —, a été garant de sa survie mais aussi de son avenir, puisque nous en sommes devenus les principaux porte-étendards, notre carrière universitaire étant presque exclusivement consacrée à l'enseignement et ce qui en découle.

En tant que main d'œuvre « d'appoint » — ici, grincements de dents dans les rangs ! —, nous avons contribué durant les deux dernières décennies, à maintenir grandes ouvertes les voies d'accès à l'éducation supérieure. Issus nous-mêmes en grand nombre de cette démocratisation de l'éducation initiée dans les années soixante, notre apport à l'enseignement a donc permis de sauvegarder des programmes qui seraient disparus autrement, faute de ressources enseignantes en nombre suffisant.

Nous avons démontré de facto qu'il était possible de poursuivre autrement une carrière dans l'enseignement universitaire, en autant que celle-ci s'accompagne de reconnaissance institutionnelle et de combativité syndicale. Il nous faut continuer de lutter contre la précarité, en permettant aux enseignantes, enseignants à statut précaire qui vivent principalement de leurs charges de cours, d'accéder à des emplois stables et bien rémunérés et à celles et ceux qui s'y consacrent depuis plus de vingt ans, de quitter le moment venu avec une retraite décente.

À l'occasion du COCAL V (Coalition of Contingent Academic Labor), un autre jalon sur la voie de la reconnaissance est posé, empreint de solidarité en vue de contrer les tentatives toujours menaçantes de marchandisation de l'éducation. Nous y poursuivons la mise en commun de nos expertises et l'analyse de la conjoncture, à rebrousse-poil de la précarisation de l'enseignement supérieur.

SUZANNE WALSH  
*Présidente*

### Georges s'en va-t-en guerre

La guerre entre les États-Unis et l'Irak n'est pas inévitable. Malgré les pressions américaines pour amener le monde en guerre, des résistances se font sentir partout, y compris aux États-Unis et au Canada.

À qui la faute si, après près d'un an d'interventions musclées en Afghanistan, Oussama Ben Laden et le mollah Omar échappent toujours aux troupes américaines narguant ainsi les faucons américains ? Pour faire contenance, l'administration américaine accuse maintenant l'Iraq de vouloir détruire l'humanité avec un armement barbare... armement dont, ne l'oublions pas, disposent les armées américaines.

Présenter l'éventuelle agression contre l'Iraq comme une lutte contre le MAL repose uniquement sur la volonté américaine de justifier sa prétention à l'hégémonie mondiale et à convaincre l'opinion publique de la validité de ses analyses. Le gouvernement américain reproche à l'Iraq de ne pas respecter les décisions de l'ONU. Il accuse le président iraquien de crimes contre l'humanité. N'oublions pas que le gouvernement américain a été condamné, en 1961, par l'ONU lui aussi de crimes contre l'humanité pour avoir largué les bombes atomiques sur Hiroshima et Nagasaki.

Il y a même des intellectuels aux États-Unis et au Canada qui dénoncent la très modérée intervention du Premier ministre canadien Jean Chrétien s'interrogeant sur les racines du terrorisme international et les « responsabilités » possibles des pays occidentaux.

Est-ce que l'IRAQ ne serait qu'un début et qu'ensuite il y aurait l'Iran, la Corée, la Libye et quels autres pays ? Comme si écraser ces pays allait à moyen terme pallier les injustices et favoriser l'émergence d'un monde plus égalitaire et plus humain.



### La CSN et sa présidence

Le mouvement syndical n'est pas homogène. Il ne l'a jamais été et ne le sera probablement jamais. Toutefois, s'inscrire dans une centrale demande un minimum d'acceptation des orientations générales et de capacité de ralliement. Bien sûr, chaque syndicat, chaque syndiqué conserve son droit d'émettre commentaires, appréciations, questionnements et mécontentements.

En mai dernier, les déléguées et délégués de la CSN en congrès élaient Claudette Carbonneau à la présidence de la centrale. Il est vrai que cette élection pouvait paraître pour certains inusitée. Elle était la première femme à briquer la présidence de la centrale. C'était aussi la première fois, depuis 1946 alors que Jean Marchand remplaçait Alfred Charpentier, qu'un président en titre était contesté par un autre membre du Comité exécutif.

Claudette Carbonneau a été élue par une faible majorité il est vrai, mais loyalement élue. Il y a encore des gens qui maugréent devant ce changement. Pourquoi les déléguées et délégués ont-ils opté pour un changement à la direction de la centrale ? S'il n'y avait aucune différence entre les deux candidats pourquoi Marc Laviolette n'a-t-il pas été reconduit ?

On peut entendre et lire toutes sortes de commentaires désobligeants sur Claudette Carbonneau, sur les raisons réelles de sa candidature, sur son éventuel leadership. Ne serait-il pas plus approprié de réserver nos commentaires à l'épreuve de son travail. Il est facile de déplorer le départ de Marc Laviolette, mais ses partisans et partisans ne devraient-ils pas se rallier à la présidence actuelle pour faire de la CSN, de ses fédérations, de ses conseils centraux, de ses syndicats des organismes plus démocratiques, plus efficaces au service des membres, comme l'a fait avec dignité le militant Marc Laviolette.

BERNARD DANSEREAU  
*Vice-président à l'information*

# Une fâcheuse habitude dans le discours de l'UQAM et son effet pervers sur les chargés de cours

Dernière intervention de Pierre Lalongé dans le cadre de la Commission des études élargie sur la qualité de vie institutionnelle le 28 mai 2002.

---

Je ne connais aucune entreprise au monde qui prétendrait vouloir se développer, progresser et être prise au sérieux par ses clients potentiels, le public en général et les experts de son domaine, en affirmant régulièrement, à haute voix et publiquement, que la moitié de son personnel d'experts est : soit incompetent, soit d'un niveau inférieur, soit sous scolarisé.

Pourtant, l'Université l'a fait intentionnellement et régulièrement en affirmant, le plus souvent possible, et sur la place publique, qu'il y a trop de chargés de cours, qu'ils sont sous scolarisés, qu'ils n'ont pas la même valeur académique que les professeurs, qu'ils n'ont pas les capacités pour faire de la recherche, en un mot, qu'ils n'ont pas les mêmes compétences d'experts que les professeurs.

Faut-il comprendre que l'Université ignore cette règle, pourtant fondamentale en gestion d'entreprise, que toute institution qui dévalorise son personnel, ou une partie de son personnel sur la place publique, dévalorise toute l'institution elle-même ? Cette règle de gestion est pourtant enseignée ici même, dans nos cours sur le « marketing » des entreprises, à l'École des sciences de la gestion de l'UQAM. Il doit donc exister chez certains un double standard, un pour les autres, un pour soi-même.

Je crois que certaines personnes préfèrent tenir un discours stérile, contre-productif et vide d'effets pour entretenir l'illusion que si on dénonce

la présence et le nombre de chargés de cours dans l'Institution, on aura, un jour, plus de professeurs.

Comment des chercheurs et des scientifiques peuvent-ils entretenir entre eux l'illusion qu'à force de répéter ce message, les règles de financement du gouvernement vont changer et que ce gouvernement va trouver des fonds nouveaux pour remplacer les chargés de cours par des professeurs ? Comment expliquer que des gens qui prétendent baser toutes leurs décisions et leurs interventions sur des études scientifiques et des analyses de prévisions tiennent un tel discours !

Pourtant, tout le monde sait que ces fonds n'existent pas et qu'il est très improbable que les règles de financement du gouvernement changent en raison de ce plaidoyer.

Alors pourquoi tenir ces propos ? Je ne sais pas à qui ces déclarations font du bien, mais je sais clairement à qui elles font mal. À qui cette affirmation profite-elle puisqu'elle est contre-productive ? Sert-elle à dévaloriser l'autre, pour se valoriser soi-même ! C'est une faiblesse humaine que nous rencontrons très souvent. À vous de trouver la réponse, je suis incapable de comprendre les motifs profonds qui justifient l'acharnement de certains à répéter sans cesse cette sérénade. Ce que je sais, c'est que ce discours fait mal à l'Institution en général, inquiète les étudiants et dévalorise les chargés de cours. La précarité des uns ne donne pas tous les droits aux autres.

De nombreux groupes se sont battus récemment pour l'équité dans les conditions de travail. Ces groupes voulaient dénoncer la disparité et l'inégalité dans les conditions d'exercice de la profession. Je crois bien que c'est notre cas. Nous subissons des conditions discriminatoires intolérables et inadmissibles, tant sur le plan professionnel, que financier.

Nous avons toutes et tous le choix de remplacer ce discours de mépris par celui de la reconnaissance. Il nous ferait du bien d'entendre une formule nouvelle. Je vous la propose. Désireuse de bien servir la population en général et ses étudiants en particulier, l'UQAM recrute les meilleurs chargés de cours, elle les sélectionne en rigueur, en fonction de leur compétence et de leur expertise. Elle soutient aussi leur développement professionnel par une série de programmes et mesures.

Il existe dans notre Institution plusieurs programmes pour les chargés de cours pour leur permettre de se perfectionner et d'obtenir les plus hauts diplômes dans leur domaine d'expertise et augmenter sans cesse leur compétence académique. Nous visons un enseignement universitaire de qualité à tous les niveaux. Nous

facilitons la participation de nos chargés de cours aux travaux extra institutionnels. Nous avons un programme de mise à jour des connaissances pour faciliter l'acquisition d'expertises nouvelles par les chargés de cours sous forme de participation à des réunions scientifiques, colloques, séminaires, sessions de formation, ateliers, etc. Dans une perspective de reconnaissance de l'expertise des chargés de cours, nous avons un programme leur permettant de participer à des travaux de préparation et de diffusion de connaissances sous forme de publications et résultats de recherches.

Nous croyons qu'un discours en ce sens aiderait à l'image de l'UQAM et serait respectueux d'une partie importante de son personnel d'experts. Heureusement, plusieurs savent déjà que de nombreux chargés de cours sont, avec des professeurs engagés dans des projets d'intégration qui visent à améliorer constamment les contenus des cours et améliorer le curriculum de formation des étudiants.

PIERRE LALONGÉ  
*Représentant à la Commission des études*

---

---

## COMMERCE ÉQUITABLE

« Quiconque travaille a droit à une rémunération équitable et satisfaisante lui assurant ainsi qu'à sa famille une coexistence conforme à la dignité humaine et complétée, s'il y a lieu par tous autres moyens de protection sociale. »

*Article 23. Déclaration universelle des droits de l'homme, 1948*

Toute chargée et tout chargé de cours comprend fort bien le sens de l'expression rémunération équitable. Nous avons lutté et combattons toujours pour que soit reconnu notre statut et que nous soit octroyée une rémunération en conséquence. Sur cette planète, il y a d'autres travailleuses et travailleurs qui croient aussi avoir droit à cette reconnaissance et à un traitement approprié.

L'achat de « produits équitables », dont le café est actuellement au Québec le principal produit accessible, représente un geste simple que toutes et tous pouvons faire pour favoriser une plus juste répartition de la richesse sociale et défendre un idéal de justice et d'égalité.

BERNARD DANSEREAU  
*Vice-président à l'information*

# La négociation raisonnée

## ou

# Négociation par la résolution de problèmes

Le SCCUQ s'engage pour cette négociation dans l'optique d'une négociation raisonnée. Ce type de négociation repose sur un processus de résolution des conflits par lequel les parties recherchent une entente sur des sujets donnés. Ces ententes doivent évidemment satisfaire les intérêts des deux groupes en présence, soit ici le syndicat et l'administration universitaire.

Pour bien saisir notre démarche il convient de rappeler brièvement les grandes catégories de négociations qui suivent grosso modo trois modèles :

- La trêve armée repose sur un désaccord profond qui porte sur les sujets de négociation et sur les sujets d'intérêt commun. Chaque partie voit l'autre comme antagoniste et en opposition à ses revendications. Chaque partie considère que tout règlement découle directement du rapport de force. Chaque partie se méfie de l'autre, la percevant comme étant l'ennemi et se protège à travers la réglementation prévue dans la convention collective.
- La grande harmonie postule le bien-fondé de la négociation collective dans le cadre d'intérêts réciproques liés à la prospérité de l'entreprise ou de l'institution. La négociation de compromis avantageux et la reconnaissance de la complexité des problèmes solidifie les rapports harmonieux entre les parties.
- La coopération pour des gains mutuels se différencie de la grande harmonie par l'importance accordée à la concertation et au consensus entre la gestion et le syndicat dans des décisions tant de niveau stratégique qu'opérationnel.

L'approche par la négociation raisonnée s'avère l'aboutissement d'une démarche proposant de passer du rapport de la trêve armée à un rapport axé sur la coopération. Le but de la négociation est d'obtenir des autres ce que l'on désire. C'est un processus visant à conclure un accord entre des parties ayant à la fois des intérêts communs et des intérêts divergents en tenant compte de leur capacité de vivre avec les solutions envisagées. Dans cette optique, tout accord devrait :

- Répondre aux intérêts légitimes des parties.
- Résoudre équitablement les conflits d'intérêts, dans la mesure du possible.
- Tenir compte des intérêts de la communauté.

Dans le cadre de la dynamique de négociation par la résolution de problèmes, la recherche conjointe de solutions aux problèmes des deux parties et l'intérêt de trouver des solutions satisfaisantes sont centrales. Dans cette perspective, il faut au départ identifier les problèmes. Ensuite vient l'étape de la recherche et de l'évaluation des solutions possibles et finalement l'entente sur le choix d'une solution mutuellement acceptable. Pour maximiser les chances d'obtenir la meilleure entente, il devient essentiel d'imaginer un éventail de solutions avant d'entreprendre la négociation, donc faire un inventaire et procéder à des discussions sur les solutions potentielles. Dans le cadre d'une négociation raisonnée, il va sans dire que les questions les plus difficiles à résoudre sont celles ayant des incidences financières importantes. Les salaires et les avantages sociaux ne peuvent constituer les enjeux principaux, car ils sont de nature essentiellement conflictuelle, mais sont tout de même traité comme un problème à résoudre.

Ce sont plutôt des éléments comme l'émergence de dimensions plus intégratives, la sécurité d'emploi et l'organisation du travail qui se prêtent le mieux à ce type de négociation.

Les relations des négociateurs à leurs mandants et mandantes devient une question stratégique notamment du côté syndical. On le sait, dans un cadre plus traditionnel, le pouvoir de négociation des syndicats repose dans une large mesure sur la mobilisation des membres à l'appui de leurs revendications. Les négociateurs doivent se préoccuper de la qualité de leurs relations avec les répondants de l'autre partie, et surtout doivent tenir compte des demandes et des aspirations de leurs commettantes et commettants qu'ils représentent.

Dans une perspective syndicale, la négociation raisonnée peut également soutenir une vie syndicale plus démocratique en favorisant une consultation plus large et plus fréquente des membres du syndicat aux différentes étapes du processus de négociation. Un plus grand nombre de membres peut ainsi être associé au processus de négociation. Le rôle du négociateur est quelque peu modifié. Dans plusieurs cas, il n'y a plus de porte-parole officiel à la table, tous les membres du Comité de négociation s'expriment dans la recherche de la meilleure solution.

À l'intérieur même du Comité de négociation, l'approche de la négociation raisonnée permet à tous les membres du comité de participer pleinement aux discussions des différents problèmes et à la recherche de solutions ou de compromis susceptibles de mener à une entente négociée.

Le principal avantage de ce type de négociation est qu'il convie les deux parties à définir clairement la vision de leurs problèmes et de leurs intérêts, tout en recherchant activement et conjointement les solutions susceptibles de résoudre les problèmes. Cette négociation implique l'existence entre les parties d'une transparence de l'information et d'un climat de confiance mutuelle. Cette transparence et la qualité de l'information partagée par les deux parties sur les problèmes à

résoudre constitue un des principaux défis de ce type de négociation.

Si, comme syndicat, nous adoptons cette perspective, il faut prendre conscience qu'elle implique une restructuration des attitudes et des comportements des négociateurs mais aussi de nous, les membres du syndicat. Le dilemme consiste donc à prendre en compte le caractère à la fois conflictuel et coopératif des relations patronales-syndicales.

BERNARD DANSEREAU  
*Vice-président à l'information*

## PRÉPARATION DE LA NÉGOCIATION

Lors du dernier Conseil syndical, le Comité de négociation a présenté un rapport sur le mode de négociation qu'il entend favoriser la négociation par résolution de problèmes. Le Conseil a aussi procédé à l'élection de Pierre Chapleau et de Guy Dufresne pour compléter ses rangs. Ils se joignent donc à Jocelyn Chamard, vice-président à la convention collective et à Jean-François Tremblay.

Pour préparer la négociation, le Comité vous a fait parvenir un document de consultation, vous demandant vos opinions sur différentes questions relatives à la convention collective. Il est encore temps de le retourner au syndicat. À partir de vos réponses, les membres du Comité de négociation vont rédiger un document synthèse pour le présenter lors de l'Assemblée générale du mois d'octobre. Nous y discuterons aussi des modalités de négociation. Lors d'une assemblée subséquente, nous adopterons ce qui deviendra nos orientations.

BERNARD DANSEREAU  
*Vice-président à l'information*

# À propos du perfectionnement

Pour une description complète des trois volets du programme de perfectionnement prévus à la convention collective, vous pouvez consulter le site du Service des ressources humaines à l'adresse suivante :

<http://www.rhu.uqam.ca>

Pour le perfectionnement de courte durée, je rappelle les dates de dépôts retenues par le Comité de perfectionnement et de mise à jour des connaissances :

Automne 2002 : le 27 septembre 2002

Hiver 2003 : le 31 janvier 2003

Pour l'éligibilité aux divers volets du programme de perfectionnement je souligne, succinctement les règles :

- **Mise à jour des connaissances** : être à l'emploi de l'UQAM de plus de deux (2) ans selon la dernière liste de pointage.
- **Perfectionnement de courte durée** : être à l'emploi de l'UQAM depuis plus de deux ans et ne pas être en situation de double emploi.
- **Perfectionnement long** : être à l'emploi de l'UQAM depuis plus de cinq (5) ans et ne pas être en situation de double emploi. Pour être éligible, les projets doivent appartenir à l'une des catégories suivantes :
  - Fin de scolarité ou de rédaction à temps complet du mémoire ou de la thèse aux fins d'obtention d'un diplôme supérieur.
  - Acquisition de connaissances ou de pratiques, non liées à une diplomation, mais reliées à des préoccupations pédagogiques de l'enseignement universitaire.

Pour des renseignements spécifiques aux critères d'allocation, au mode d'allocation des fonds et aux autres critères, veuillez consulter le site du Service des ressources humaines. <http://www.rhu.uqam.ca/>

JOCELYN CHAMARD

*Vice-président à la convention collective*



# RÉUNIONS D'UNITÉS

Cheminement proposé pour la préparation de la réunion d'unité statutaire

- Les déléguées, délégués sortants se consultent pour fixer une date de réunion tout en étant vigilants quant à la disponibilité des représentantes, représentants sortants (assemblée départementale, comité de programme, CLL).
- Les déléguées, délégués tiendront compte également de la disponibilité des nouvelles, nouveaux chargés de cours.
- La déléguée, le délégué mandaté communique la date de la réunion à la personne responsable de dossier au Comité mobilisation-intégration (voir les numéros de téléphone plus bas).
- Il faut prévenir la responsable de dossier au moins 10 jours ouvrables avant la date prévue.

Numéros de téléphone des membres du Comité mobilisation-intégration :

CHRISTIANE MALET ☎ 8272

LOUISE SAMSON ☎ 2791

FRANCINE ST-HILAIRE ☎ 5609

# INTÉGRATION

Voici les dates d'échéance pour les dépôts de projets au CLI en 2002-2003

18 octobre 2002  
date limite pour le dépôt des plans annuels  
et  
14 février 2003

Donc exceptionnellement pour l'année 2002-2003, les plans annuels pourront être reçus jusqu'au 18 octobre 2002. Également à titre exceptionnel, une unité académique qui verrait son plan annuel accepté par le CLI pourrait soumettre un projet *ad hoc* à une date de dépôt ultérieure, moyennant une justification du CLL.

Tout projet doit :

- être accepté par le CLL
- être acheminé en six copies au CLI, avec la recommandation du CLL
- présenter un échéancier de réalisation de même qu'un budget détaillé
- être réalisé sous la coordination d'une enseignante, d'un enseignant responsable nommé par le CLL
- faire l'objet d'un rapport

## **Rappel : postes rémunérés instances universitaires - comités institutionnels**

Dans cette grande mouvance de l'intégration, le Syndicat a obtenu que plusieurs postes où siègent des chargées et chargés de cours soient rémunérés. Certaines et certains participent à des instances de l'Université, comme la Commission des études ou la Sous-commission des ressources. Des comités institutionnels offrent aussi des postes rémunérés. Le tarif généralement appliqué est de 35 \$ l'heure.

Dans le tableau, nous présentons le lieu, le nombre de chargées, chargés de cours représenté, la durée du mandat et les dates de ceux-ci. Nous vous rappelons que certains postes viennent à échéance bientôt. Donc si le poste vous intéresse consultez les informations syndicales.

<b>Instances/Comités</b>	<b>Nb de chargés de cours</b>	<b>Durée du mandat</b>	<b>Début du mandat</b>	<b>Fin du mandat</b>
Commission des études	3	3 ans	juin-02 juin-01 janvier-04	juin-05 juin-04 juin-04
Conseil d'administration	1	3 ans	octobre-01	octobre-04
Sous-commission des ressources	1	3 ans	avril-01	avril-04
Comité de la vie étudiante	1	2 ans	mai-00	mai-02
Comité des usagers de l'audiovisuel	1	2 ans	novembre-00	novembre-02
Comité des usagers de l'informatique	1	2 ans	décembre-01	décembre-03
Comité des usagers des bibliothèques	1	2 ans	août-01	août-03
Comité institutionnel aux fins de l'application de la Politique contre le harcèlement sexuel Représentantes	2	2 ans	juin-02	juin-04
Comité institutionnel aux fins de l'application de la Politique contre le harcèlement sexuel Personnes ressources	2	2 ans	mars-01 décembre-01	mars-03 décembre-03
Comité institutionnel aux fins de l'application de la Politique contre le harcèlement sexuel C. d'enquête - assessseures, assessseurs	2	2 ans	décembre-01	décembre-03
Conseil de l'Institut de recherches et d'études féministes	1	2 ans	spécial	
Comité de perfectionnement et de mise à jour des connaissances	2	1 an	juin-02 décembre-01	juin-03 décembre-02
Comité de vérification du double emploi	2	1 an	juin-02 décembre-01	juin-03 décembre-02
Fonds de prêt d'entraide UQAM	2	variable		
Comité de retraite des chargés de cours	1	1 an	avril-02	avril-03
Centre de formation et d'innovations technopédagogiques - Comité de direction	1	spécial		
Comité institutionnel de discipline (Mandat du 1 juin 01 au 31 mai 04)	1	3 ans	juin-01	juin-04
Comité des relations interethniques	1	2 ans	février-02	février-04

# Nouvelles du Comité du double emploi

Le Comité du double emploi a continué son travail au cours de la saison 2001-2002. Il s'est réuni de façon régulière afin de s'assurer que les règles concernant le double emploi sont bien suivies afin de ne pas pénaliser les chargées, chargés de cours qui n'ont que cet emploi comme rémunération.

Une bonne centaine de cas ont été étudiés dont la moitié ont pu être classés facilement comme n'ayant pas de raisons spéciales à pousser plus loin nos recherches.

Toutefois pour l'autre moitié, nous avons dû demander des informations supplémentaires soit au chargé de cours ou à la chargée de cours ou encore à l'employeur.

Depuis quelques années, nous constatons une bonne amélioration dans la manière dont les formulaires sont complétés. Cependant, il y aurait encore de l'amélioration à apporter.

Il semble que certaines personnes n'ont pas compris la définition du double emploi que nous trouvons à la clause 9.01 de la convention collective qui se définit comme suit : « Les salariées, salariés occupant, outre les charges de

cours qu'elles, qu'ils dispensent à l'Université, un emploi à temps complet, sont considérés en situation de double emploi pour les fins d'attribution de charges de cours ».

Pour ce qui est du temps complet, il se définit comme suit : « Toute personne qui, en fonction de son activité principale déclarée, effectue un travail rémunéré dont l'emploi du temps correspond au nombre d'heures hebdomadaires ou mensuelles des personnes effectuant des tâches similaires à temps complet et ce en fonction de ce qui est généralement reconnu dans leur secteur de travail ».

J'invite donc toutes et tous les chargés de cours à y porter une attention spéciale lorsque ceux-ci et celles-ci complèteront leur formulaire. Ce qui facilitera notre tâche à toutes et à tous et préviendra certaines frustrations exprimées lorsque nous avons à demander des explications supplémentaires...

ROCH GIGNAC  
*Représentant SCCUQ  
Comité du double emploi*

---

## Nouvelles du Regroupement

**Le Regroupement université de la FNEEQ (qui regroupe les syndicats de chargées et chargés de cours) s'apprête à adopter de nouvelles règles de fonctionnement et voter un projet d'entente de solidarité. Ces questions font l'objet de la réunion du Regroupement qui se tient les 4 et 5 octobre 2002.**

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

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

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

Adresse de courrier électronique : [sccuq@uqam.ca](mailto:sccuq@uqam.ca)

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

Téléphone : 514-987-3495

Télécopieur : 514-987-8475

## LISTE DES NUMÉROS DE BOÎTES VOCALES ET DE POSTES TÉLÉPHONIQUES :

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

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

<b>Comité exécutif</b>	
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 Vouvier, trésorerie	#3050
Guy Dufresne, secrétaire général	#2793
Bernard Dansereau, vice-présidence à l'information	#2793
<b>Comité des agentes et agents de relations de travail</b>	
Marie-Claude Audet	#2789
Gordon Lefebvre	#3536
Yvette Podkhlebnik	#4886
<b>Comité mobilisation-intégration</b>	
Christiane Malet	#8272
Louise Samson	#2791
Francine St-Hilaire	#5609
<b>CPCC/Comité de négociation</b>	
Jocelyn Chamard, vice-présidence à la convention collective	#2794
Pierre Chapleau	#6876
Guy Dufresne	#6876
Jean-François Tremblay	#6876
<b>Secrétariat</b>	
Monique Bouchard	#3495
Diane Guilbault	#3720

-----  
 Nous faire parvenir le coupon-réponse par la poste ou par courriel à : [sccuq@uqam.ca](mailto:sccuq@uqam.ca)

## GARDEZ LE CONTACT ! - CHANGEMENT D'ADRESSE ÉLECTRONIQUE

Nom : .....

Prénom : .....

DÉPARTEMENT OU FACULTÉ .....

Adresse de courrier électronique : .....