

SCCUQ @

Novembre 2002 - numéro 18

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

UNE AUTRE NÉGOCIATION ET UNE « NÉGOCIATION AUTRE »

Cela fait moins de deux ans que nous avons négocié notre dernière convention collective de travail. Signée officiellement le 18 avril 2001, elle vient à échéance le 31 décembre prochain. Dès le printemps dernier, comme organisation syndicale responsable, nous avons entrepris, de nous préparer pour bonifier nos conditions et négocier une nouvelle convention encore meilleure.

Le SCCUQ adoptait donc les mandats requis pour la préparation de la convention et entamait le processus de sélection des membres des comités de préparation de la convention collective et de négociation. La composition du comité de négociation s'est terminée à l'automne. De plus, les membres, réunis en instances syndicales, précisaient un horizon pour adopter les orientations de négociation, fixant à l'automne 2002 la finalisation de celles-ci, avant même l'échéance de la présente convention.

Pour en arriver à cette démarche, plusieurs étapes se sont avérées nécessaires. Parmi celles-ci, soulignons la consultation des membres à partir d'un questionnaire et des discussions lors des assemblées d'unités tenues tout au cours de l'automne.

Cette négociation procède d'un dynamisme nouveau comme l'ont expliqué les membres du Comité de négociation lors d'un Conseil syndical et d'une Assemblée générale. L'engagement de la négociation à partir de l'approche par résolution de problèmes peut sembler nouveau à plusieurs et a suscité de légitimes interrogations (nous renvoyons les membres à l'article du SCCUQ@ no 16 ainsi qu'au site WEB du syndicat, sous l'item Comité de négociation pour plus d'information sur cette « négociation autre »). L'approche par résolution de problèmes a déjà été présentée à la partie patronale qui acquiesce de travailler dans ce cadre.

L'Assemblée générale du 22 novembre permettra l'adoption des orientations de cette négociation en fixant les bases des échanges entre les deux parties dans les prochains mois. Les membres établiront donc les problématiques de la partie syndicale. Nous verrons par la suite les réactions de notre vis-à-vis.

Cette période de négociation qui commence, correspond aussi à un moment de l'histoire de notre vie syndicale. En effet, le 9 février prochain, marquera les vingt-cinq ans de la reconnaissance légale du SCCUQ. Nous aurons, sans doute, l'occasion de faire l'histoire détaillée de notre expérience collective. Il ne sera pas inutile de souligner notre volonté d'occuper « une place au soleil », de vivre de nos charges de cours notamment pour les chargées et chargés de cours structurels. Faire reconnaître l'ensemble de nos compétences demeure encore un mot d'ordre pour le temps présent.

JOCELYN CHAMARD,
vice-président à la convention collective

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

ISSN 1703-2342

ISSN 1703-2350 - Copie électronique

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Québec

Dépôt légal - Bibliothèque nationale du Canada

DOCUMENT DE PRÉSENTATION

Ce document a été rédigé par le Comité de négociation : Jocelyn Chamard, Pierre Chapleau, Guy Dufresne, Jean-François Tremblay ainsi que la présidente du SCCUQ, Suzanne Walsh.

1 - LA GESTION DES COMPÉTENCES

Saviez-vous qu'il existe à l'École des sciences de la gestion une Chaire de recherche sur la gestion des compétences ? Cette chaire s'est donnée pour mission « de contribuer au développement des connaissances et de la recherche, fondamentale et appliquée, sur toutes questions relatives au développement et à la gestion des compétences individuelles et collectives dans les organisations ». Les orientations proposées par cette Chaire ne sont pas celles encore adoptées et vécues en matière de gestion des exigences de qualification pour l'enseignement (EQE) et des compétences reconnues (CR) pour les chargées, chargés de cours. En effet, l'UQAM n'a pas retenu comme prioritaire l'examen de la « gestion des compétences » parmi les objectifs de son « projet institutionnel renouvelé » déposé au printemps dernier. Pour les chargées, chargés de cours, les problèmes vécus en matière de gestion des exigences de qualification pour l'enseignement (EQE) et les compétences reconnues (CR) sont légion. L'expression, « le cordonnier mal chaussé » trouve tout son sens.

Le directeur de cette Chaire, le professeur Roland Foucher, signale que les modes de gestion des compétences varient selon les types d'organisation : « Les problématiques ne sont pas les mêmes dans une entreprise de production standardisée que dans une université où règnent plusieurs sous-cultures et où il est difficile de définir des compétences communes à tous ». Une autre professeure, Ginette Legault, estime que l'implantation d'un système de gestion et de reconnaissance des compétences doit impliquer la haute direction et que c'est toujours la condition principale du succès, et ce, peu importe le milieu de travail (cf. l'article du journal *L'UQAM*, le 4 novembre 2002, p.6). Osez imaginer l'intervention de la haute direction de l'UQAM en cette matière ! Ce serait la « fronde » dans l'institution.

Les problématiques liées à la question des EQE et des CR se posent d'une manière aiguë pour nos membres.

C'est l'enjeu de l'accès et de son droit au travail qui est au centre de la problématique des EQE. L'impression dominante c'est que les chargées, chargés de cours sont toujours en processus d'une première embauche même après plusieurs années de service passé. La reconnaissance des compétences des chargées, chargés de cours est un « éternel recommencement » comme Sisyphe condamné à rouler éternellement son rocher sur une pente. Le Comité de négociation du SCCUQ acquiesce à l'approche formulée par Mme Legault selon laquelle « ce sont les organisations ayant une perspective stratégique de développement et de planification qui investissent le plus dans le développement des compétences ».

À l'heure du renouvellement du corps professoral, du développement des NTIC, des révisions de la programmation, l'urgence de régler des problématiques liées à la protection de l'emploi s'impose. La « gestion » des EQE ne doit plus servir comme mécanisme de sélection et d'exclusion, notamment pour les chargées, chargés de cours ayant acquis de nombreuses années d'expérience au service de la communauté étudiante.

FAITS SAILLANTS DE LA CONSULTATION

Nous pouvons constater que la procédure suivie en regard de la reconnaissance des EQE ne semble pas poser comme tel de problèmes. Toutefois, nous constatons des problèmes notamment en matière de détermination et de hausse du niveau des EQE, ainsi qu'en ce qui concerne la réforme de la programmation et de ses conséquences lors de transfert d'EQE et/ou de compétences reconnues.

La réforme de la programmation sert de prétexte pour retirer à des chargées, chargés de cours des EQE déjà attribuées :

- **79 % des opinions exprimées sont en accord.**

Les EQE sont revues de plus en plus à la hausse :

- **83 % des répondantes, répondants sont en accord.**

Lors de la création d'un nouveau cours composé d'éléments de contenu d'un ou de plusieurs cours déjà existants (clauses 7.26 et suivantes), le transfert des compétences déjà reconnues s'effectue de façon automatique pour ce nouveau cours :

- **57 % sont en désaccord.**

Le département devrait offrir une quatrième charge de cours à une chargée, un chargé de cours qualifié sur ce cours plutôt que d'engager une personne à l'extérieur de la liste de pointage (i.e. : procéder à une nouvelle embauche) :

- **74 % des répondantes, répondants sont en accord.**

PROBLÈMES DE L'EMPLOI LIÉS À LA RECONNAISSANCE DE NOS QUALIFICATIONS

1.1) Dans certains départements, une hausse des exigences en matière de diplomation et/ou d'expérience a comme effet de déqualifier les chargées et chargés de cours. De plus, l'introduction d'exigences relatives aux NTIC sert de prétexte pour écarter des chargés de cours.

1.2) Lors de la modification d'un contenu de cours ou lors de la création de nouveaux cours à partir de contenus de cours déjà existants, la procédure de transfert des EQE et des compétences reconnues devrait être la norme plutôt que l'exception. Le fardeau de prouver le changement substantiel doit revenir à l'Assemblée départementale et cette décision doit être dûment motivée.

1.3) Lors de la création de nouveaux cours ou lors de la modification de cours existants, aucune identification de la mise à niveau requise et/ou du perfectionnement nécessaire n'est établie, ce qui peut entraîner la perte des EQE et de compétences reconnues.

1.4) La politique de perfectionnement ne prévoit pas un accès privilégié aux chargées et chargés de cours ayant perdu des EQE ou des compétences reconnues à la suite de modifications d'EQE et/ou à une révision de programme.

1.5) L'utilisation abusive de la clause réserve par certains départements prive plusieurs chargées et chargés de cours de leur gagne-pain.

1.6) Le fait qu'un département aille recruter à l'extérieur du bassin des chargées et chargés de cours plutôt que d'offrir une quatrième charge de cours à une chargée, un chargé de cours (clause 10.21), « fragilise » la sécurité d'emploi de l'ensemble des chargés de cours.

2 - L'EXERCICE DE LA TÂCHE ET LA QUALITÉ D'ENSEIGNEMENT

Comme chargées, chargés de cours, nous nous définissons d'abord et avant tout comme des professionnelles, professionnels de l'enseignement universitaire. Cependant, nos conditions d'exercice sont très diversifiées. C'est à travers cette diversité que des problématiques communes se manifestent et sont vécues par les chargés de cours. La croissance de nos insatisfactions va de pair avec celle de la dégradation de nos conditions de travail.

L'augmentation des composantes de notre tâche fait en sorte que la part de notre « travail invisible » est en augmentation, ce qui accroît la complexité même de

notre travail. Pensons, notamment, aux impacts des nouvelles technologies en termes d'accès et d'apprentissage à des fins d'enseignement. À titre d'exemple, retenons :

- la complexification liée au fait de devoir préparer et gérer un site Internet ;
- le fait d'inscrire notre cours sur WebCT et construire tout l'environnement ;
- de répondre aux courriels de nos étudiantes et étudiants ou encore aux messages laissés via les boîtes vocales ;

- d'aller chercher le matériel audiovisuel avant un cours et de le rapporter par la suite, avec tous les risques afférents ;
- de suivre les diverses formations pour apprivoiser ses différents outils et celles pour se mettre à jour ;
- et à tant d'autres aspects.

De plus, la mise à l'écart de notre groupe, en ce qui concerne en particulier les comités de programmes, constitue un déni de notre rôle et de notre contribution à la formation et à la vie universitaire. La précarité nous rend particulièrement sensibles à ce qui affecte la qualité de notre enseignement.

Dans les lieux de la programmation académique, dont nous sommes exclus, se joue un match déterminant pour notre tâche d'enseignement. Au-delà du contrôle de la reconnaissance à la pièce des EQE ou de l'attribution de tel ou tel cours, les dimensions plus strictement pédagogiques viennent orienter et marquer nos pratiques d'enseignement. L'effet de débordement, comme conséquence de l'augmentation de la taille des groupes-cours, affecte directement les rapports et les pratiques pédagogiques des chargées, chargés de cours. De plus, derniers dans l'attribution, nous sommes les premiers pénalisés. Ainsi, le processus devant permettre de considérer l'enseignement universitaire comme un champ de pratique fondamental est miné. Pour l'heure, les règles du jeu institutionnel semblent opérer d'une manière pour le moins aléatoire.

FAITS SAILLANTS DE LA CONSULTATION

Voici les données ayant trait à la tâche et à la qualité de l'enseignement fournies par la consultation

La tâche doit, en premier lieu, être composée d'enseignement :

- **90 % sont en accord.**

La tâche d'une chargée, d'un chargé de cours devrait obligatoirement comprendre en plus de son enseignement, des tâches connexes rémunérées comme la participation à des comités, des activités départementales diverses, etc. :

- **63 % sont en faveur de l'énoncé.**

L'augmentation de la taille des groupes-cours depuis les dernières années a :

- complexifié la gestion des groupes-cours ;

- modifié les formules pédagogiques utilisées ;
 - affecté la qualité des apprentissages des étudiantes et des étudiants ;
 - transformé les rapports personnalisés entre nous et nos étudiantes, étudiants ;
 - diminué l'encadrement pédagogique des étudiantes, des étudiants.
- **Plus de 90 % sont en accord avec ces énoncés.**

PROBLÈMES LIÉS À LA TÂCHE ET À LA QUALITÉ DE L'ENSEIGNEMENT

2.1) La hausse continue de la moyenne cible a diminué l'offre de charges de cours pour les chargées, chargés de cours. Cette diminution jumelée à l'augmentation du bassin des chargés de cours, par l'octroi de charge de cours à des individus dont le nom ne figure pas sur les listes de pointage, a contribué à accentuer la précarité de l'emploi.

2.2) Le nombre plus élevé d'étudiantes et d'étudiants dans les salles de cours conduit à une « gestion » de classe plus exigeante nous obligeant à adopter des méthodes pédagogiques conventionnelles (cours magistraux). Cette tendance lourde rend très difficile le choix de méthodes innovatrices, ce qui contribue à la détérioration de la qualité de l'enseignement.

2.3) L'accroissement continu de la moyenne cible a comme effet direct une intensification de la charge de travail. Cette dernière conduit à une détérioration de la relation étudiant/enseignant (moins grande disponibilité, rapports moins personnalisés, etc.).

2.4) L'incitation à utiliser des moyens d'encadrement à distance, tels le courriel, les « clavardages » et WebCT, entraîne une augmentation significative de la charge de travail, sans que celle-ci ne soit compensée monétairement. Cette complexification des tâches constitue un accroissement du travail invisible, sans support institutionnel aux chargées, chargés de cours.

2.5) Des difficultés pratiques liées à la dispersion des locaux, notamment en termes de sécurité des personnes et de transport du matériel académique d'un pavillon à l'autre, viennent accentuer la dégradation de nos conditions d'enseignement. Cette dégradation

est liée au problème de l'espace de travail insuffisant et inadéquat, pour un encadrement de qualité.

2.6) Des problèmes particuliers liés à la charge de travail selon la nature de la prestation requise pour des cours donnés, entre autres, par apprentissages par problèmes (APP) et aux stages.

2.7) Le problème de la multiplication des statuts périphériques à la tâche d'enseignantes, enseignants

universitaires (projet d'une nouvelle catégorie d'assistantes, d'assistants d'enseignement).

2.8) La non-application aux chargées, chargés de cours de la mesure actuelle qui veut qu'on attribue à une professeure, un professeur deux charges pour un groupe-cours dès qu'on atteint 120 étudiantes, étudiants constitue de la discrimination entre les deux groupes d'enseignantes, d'enseignants.

3 - LA REVALORISATION SALARIALE (équité de la rémunération)

Combien vaut notre tâche d'enseignement ? Pour répondre à cette question, il nous faut regarder en quoi consiste notre tâche. Suivant l'article 13.01 de notre convention collective, notre tâche d'enseignement comprend :

- i) la préparation du cours ;
- ii) la prestation (les 45 heures en classe) ;
- iii) la disponibilité ou l'encadrement relié à cette préparation et à cette prestation ;
- iv) l'évaluation des étudiantes et des étudiants ;
- v) la correction de leurs travaux et examens ;
- vi) l'attribution d'une note et, si besoin est, sa révision.

Comme nous le mentionnons à la catégorie de problématiques précédente (L'exercice de la tâche et la qualité de l'enseignement), aux composantes énumérées ci-dessus, se sont ajoutés d'autres éléments à la « part invisible » de notre travail qui ont contribué à une augmentation considérable de notre tâche d'enseignement. Bien malin celui ou celle qui pourrait établir avec précision combien tout ce travail vaut ?

Lors des dernières négociations, nous avons revendiqué un redressement salarial basé, entre autres, sur l'étude effectuée par l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) intégré depuis à l'Institut de la statistique du Québec (ISQ). Dans l'historique de nos demandes salariales, il s'agissait là d'une démarche

qui proposait une façon objective d'établir une base d'évaluation rationnelle de la valeur du travail dispensé. Il est toujours vrai qu'actuellement, un cours dispensé par une professeure, un professeur régulier coûte plus cher à l'UQAM que le même cours dispensé par une chargée, un chargé de cours. Certains y voient même une politique de deux poids deux mesures!

Nous désirons négocier sur des critères objectifs. Cette négociation n'exclut pas une comparaison sérieuse avec la rémunération des professeures et professeurs, mais peut également tenir compte d'approches utilisées pour d'autres acteurs de l'UQAM (professionnels ou cadres) et/ou dans d'autres institutions universitaires. La démarche de négociation proposée, c'est-à-dire une démarche de résolution de problèmes, peut permettre aux parties d'arriver à établir des bases rationnelles sur lesquelles calculer le montant juste et équitable à verser pour dispenser une charge de cours de 45 heures.

Depuis la dernière convention, les émoluments qui nous sont versés reconnaissent enfin notre niveau de diplomation et d'expérience d'enseignement à l'UQAM par le truchement de notre échelle salariale, ce dont nos confrères professeurs bénéficiaient depuis le tout début. Mais notre échelle salariale reste encore à parfaire. Cette échelle ne tient pas compte présentement de toutes nos expériences de travail, comme c'est cependant le cas pour les professeures et professeurs. De plus, nos années d'expérience ne sont pas appréciées à leur juste valeur étant donné le nombre restreint d'échelons de notre échelle salariale. Par SUITE

SUITE À LA PAGE 8

VOIR DOCUMENT « problématiques liées à »: EN ANNEXE.PDF



VOIR DOCUMENT « problématiques liées à »: EN ANNEXE.PDF



ailleurs, l'UQAM ne considère pas nos scolarités de doctorat alors qu'elle le fait pour les professeures et professeurs. Enfin, le « différentiel monétaire » qui se veut une représentation de la valeur de nos diplômes supérieurs (maîtrise et doctorat) ne correspond pas à la valeur réelle de ces diplômes. Voilà quelques-unes des problématiques que nous entendons soumettre à la partie patronale.

FAITS SAILLANTS DE LA CONSULTATION

En ce qui a trait à cette dimension salariale, ce qui émerge de la consultation, c'est que la rémunération ne représente pas une réelle reconnaissance de :

- la valeur de nos diplômes,
- notre ancienneté réelle,
- nos expériences de travail et
- notre progression dans la carrière.

Voici le pourcentage des réponses aux questions portant sur ces différents aspects :

L'Université rémunère à sa juste valeur le travail effectué pour une charge de cours :

- **77 % désaccord.**

Le pourcentage de variation entre chaque échelon de l'échelle de traitement (=1 %) reflète une reconnaissance significative d'une année d'expérience :

- **59 % désaccord.**

Les expériences d'enseignement ailleurs qu'à l'UQAM devraient être considérées dans la détermination du classement salarial du chargé de cours :

- **83 % accord.**

La différence dans le taux de rémunération entre les diplômes (bac., maîtrise et doctorat) devrait être plus significative :

- **66 % accord.**

Le nombre d'échelons de l'échelle salariale devrait être augmenté de façon à refléter significativement le pointage accumulé :

- **72 % accord.**

Problématiques liées à la revalorisation de notre rémunération

Le Comité de négociation vous propose donc de négocier concernant la dimension salariale (catégorie 3) les problématiques suivantes :

3.1) Les différences entre les échelons sont perçues comme étant trop faibles présentement pour refléter la valeur concrète d'une année d'expérience.

3.2) Problème de la reconnaissance de toute l'expérience acquise qui devrait prendre en compte les enseignements ailleurs qu'à l'UQAM.

3.3) Problème de la reconnaissance de la valeur « objective et différentielle » des divers diplômes.

3.4) Problème du plafonnement des échelons, qui ne correspond pas adéquatement à toute la gamme des années d'expérience.

4 - L'ACCÈS À DES PROTECTIONS SOCIALES ÉQUITABLES

Il est de notoriété publique que les régimes d'avantages sociaux dévolus aux travailleuses, travailleurs à statuts précaires demeurent bien en deçà de ceux offerts aux personnels à statuts permanents/réguliers. Ceci constitue un fait incontournable. Toutefois, suite à ce cruel et froid constat, cet état de fait ne devrait pas nous empêcher de revendiquer une certaine parité à ce

chapitre avec les catégories de travailleuses, travailleurs bénéficiant de meilleures protections, mutatis mutandis.

Historiquement, la couverture des avantages sociaux a toujours constitué une parente pauvre dans l'ensemble de la convention collective SCCUQ.

Revoyons quelques moments marquants :

Depuis la sentence arbitrale tenant lieu de convention collective (SATLCC) de 1979, nous avons obtenu un régime d'assurance-salaire qualifié par certaines personnes de « ça ne coûte pas cher mais ça ne vaut pas cher » ;

le régime de retraite facultatif à cotisations variables imposé par le Gouvernement du Québec (Loi 116 en 1991) et

le régime d'assurance-médicaments obligatoire avec cotisations payées à 50 % par l'employeur.

L'indemnité de vacances d'un montant égal à 8 % des chargées, chargés de cours représente quantitativement un % moindre que celui accordé aux autres groupes d'employés salariés de l'UQAM. Par ailleurs, le régime de retraite s'avère une mesure important en termes d'avantages sociaux et elle se présente comme un objet de préoccupation grandissant pour les chargées, chargés de cours vieillissants. Toutefois, à la suite de la dernière négociation de 2000-2001, l'UQAM a relevé le plafond des cotisations de 5,5 % à 7,5 % ce qui, tendanciellement, permettra une accumulation plus rapide des sommes dans notre régime. L'âge de la retraite approche à grands pas pour une bonne partie de notre membership, mais cette retraite s'annonce loin d'être dorée. Dans le cadre de la démarche de consultation entreprise en septembre 2002, les membres du syndicat se sont exprimés très majoritairement en faveur de diverses mesures visant à assurer une retraite moins précaire (possibilité d'un régime de pré-retraite valable, cours liés à la préretraite, reconnaissance du service passé, changement du type de régime de retraite).

Le régime actuel d'assurance-salaire demeure fonction du nombre de charges de cours obtenues durant la session de l'occurrence de la maladie ainsi que des sessions subséquentes : la différence de statut entre malade avec revenus et malade sans revenus apparaît carrément odieuse. La négociation d'une formule d'assurance-maladie indépendamment de l'obligation de postuler des charges de cours et d'obtenir des contrats représenterait un objectif hautement louable.

FAITS SAILLANTS DE LA CONSULTATION

L'insécurité liée à la protection sociale en matière de maladie et de vieillissement se manifeste avec force parmi les chargées, chargés de cours.

En tant que chargée et chargé de cours, la perspective de prendre notre retraite constitue pour nous une baisse importante de notre niveau de vie :

- **91 % en accord.**

Le régime de retraite des chargées, chargés de cours devrait être bonifié pour :

o faire reconnaître les années d'expériences antérieures à la création du régime actuel (i.e. : 1991) ;

o permettre à une chargée, un chargé de cours de prendre une pré-retraite avec des conditions financières acceptables ;

o permettre aux chargées, chargés de cours d'être protégés des fluctuations des marchés financiers [transformer le régime actuel (cotisations déterminées) en un régime à prestations déterminées].

- **95 % et plus sont en accord.**

Le versement de prestations de l'assurance-salaire en cas de maladie ou d'invalidité ne devrait pas être lié à l'obligation de postuler des charges de cours :

- **78 % en accord.**

Des mécanismes permettant à une chargée, un chargé de cours de bénéficier, entre autres, d'un congé sans solde dans le but de veiller aux soins d'une personne de sa famille devraient être mis en place ; ces mécanismes visant notamment à ne pas lui faire perdre les avantages dont elle, il jouit (ex : maintien du rang d'ancienneté, etc.) :

- **96 % en accord.**

PROBLÈMES LIÉS À L'ACCÈS À DES PROTECTIONS SOCIALES ÉQUITABLES

4.1) Problèmes liés à la nature de notre régime de retraite (régime à cotisation déterminée) : Perspectives de pauvreté endémique pour la très grande majorité des chargées et chargés de cours ; vu la fluctuation et la volatilité des sommes accumulées dans notre « REÉR collectif » on assiste à une augmentation de l'insécurité financière ; non-reconnaissance de l'ensemble des années de service.

4.2) L'impossibilité financière pour les chargées et chargés de cours d'avoir accès un régime de pré-retraite

vraiment incitatif pour un départ avant l'âge prévu de la retraite.

4.3) L'absence de « congé de compassion » (qui permettrait à une chargée, un chargé de cours de bénéficiaire, entre autres, d'un congé sans solde, dans les cas où il/elle devrait prendre soin d'une personne de sa famille, et ce, sans perte des avantages que lui procure la convention collective (ref : pointage, etc.), est un irritant important.

4.4) L'obligation à chaque session d'avoir à postuler et obtenir une ou des charges de cours dans le cas d'un congé de maladie ou d'invalidité ne constitue pas une

protection réelle de « sécurité financière » en cas de maladie.

4.5) Problème de la non-admissibilité pour certaines catégories de chargées, chargés de cours au régime de retraite et aux congés (ref : critères d'admissibilité pour l'assurance-médicaments, au régime de retraite, etc.).

5 - LA RECONNAISSANCE ET LA PARTICIPATION INSTITUTIONNELLES DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS

La question de la reconnaissance et de la participation institutionnelles des chargées, chargés de cours a été l'objet de batailles épiques et de coups de force tranquilles. C'est la preuve de notre persévérance et de l'engagement des chargées, chargés de cours dans la mission académique de l'UQAM, depuis plus d'un quart de siècle.

Au fil des négociations et de nos luttes, les pratiques institutionnelles se sont d'abord adaptées puis transformées. Elles se déploient maintenant de plus en plus dans le sens de notre intégration, avec des résultats très positifs dans plusieurs domaines où nous intervenons à part entière : Conseil d'administration, Commission des études, Sous-commission des ressources, Conseils de facultés, Comités de liaison locaux, Comités institutionnels, etc. Voilà autant de lieux que nous avons investis et où nous avons gagné le droit de vote, le droit de participer à notre devenir et à celui de la communauté uqamienne. Nous sommes partenaires de la mission d'enseignement, mais également les instigatrices et instigateurs de milliers de projets d'intégration académique et institutionnelle depuis 1987, année zéro des budgets d'intégration, acquis aux lendemains d'une dure grève et d'un retour au travail forcé par une loi spéciale.

L'intégration des chargées, chargés de cours a été une revendication majeure depuis le tout début du SCCUQ.

Car, sans représentation institutionnelle, il ne peut exister de véritable reconnaissance. Nous ne voulons pas être confinés au rang d'enseignantes, d'enseignants fantômes ! Nous sommes présents sur le campus et voulons participer à toutes les décisions affectant notre devenir et celui de l'Université. Nous jouons un rôle fondamental et structurant dans l'offre de cours, en assumant la responsabilité de l'enseignement de plus de 50 % des cours de premier cycle. Cette responsabilité s'accompagne nécessairement de droits, dans une institution progressiste, qui exige de toutes et de tous qu'ils mettent l'épaule à la roue, au nom de l'accessibilité, de l'engagement social et de l'excellence.

Certes, nous avons fait quelques percées importantes sur la voie de la reconnaissance. Il n'en demeure pas moins, que le sentiment collectif exprimé par les chargées, chargés de cours est à l'effet contraire.

Après 15 ans d'une politique d'intégration, force est de constater, une fois de plus, qu'il y a des résistances et des obstacles à notre quête légitime de reconnaissance. Ce que veulent les chargées, chargés de cours, c'est de contribuer pleinement à la vie pédagogique de l'UQAM de concert avec les professeures, professeurs et d'obtenir une reconnaissance complète par les instances de l'Université.

22 novembre

**JOURNÉE NATIONALE
DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS**

En exigeant des groupes cours de taille raisonnable, des locaux à des fins d'encadrement, les chargées et chargés de cours revendiquent l'amélioration des conditions d'apprentissage

En exigeant une véritable intégration à l'Université, les chargées et chargés de cours veulent, à titre d'enseignantes et enseignants à part entière, participer activement à la vie universitaire.

**DES ÉTUDES RÉUSSIES
DANS UN MILIEU DE QUALITÉ**

PARTY DE NOËL
DES CHARGÉES ET CHARGÉS DE COURS

L'invitation s'adresse à toutes et à tous les chargés de cours membres du syndicat, qu'elles ou qu'ils enseignent ou non à la session d'automne

Date : vendredi 22 novembre 2002

Heure : 18h00

Lieu : **Bistro Sanguinet**
Pavillon J. - A. - DeSève
320 rue Sainte-Catherine est



S.V.P. Confirmez votre présence au plus tard le 21 novembre à 17 heures
au 987- 3000 poste 3720

