

SÉCCUQ

SYNDICAT DES CHARGÉES
ET CHARGÉS DE COURS
DE L'UQAM

octobre 2016 - numéro 24

**@ACTUALITÉS
*en négo!***

**Les chargées
et chargés
de cours sont
des précaires**



**sur
un siège
éjectable**

SPÉCIAL NÉGO

La précarité fait bien l'affaire et l'UQAM veut la maintenir

Le Comité de négociation a reçu de la partie patronale le 26 septembre dernier une offre globale, et partielle, dans laquelle l'UQAM concédait quelques demandes et en rejetait beaucoup d'autres. Essentiellement, l'UQAM acceptait de retirer sa demande de perte des exigences de qualification pour l'enseignement (EQE) au bout de 7 ans sans avoir donné le cours.

L'UQAM y maintenait certaines de ses demandes dont l'introduction de la suspension dans les mesures disciplinaires ainsi que l'absence de l'obligation de respecter les EQE pour les étudiantes, étudiants et les personnes de réputation en clause réserve. Finalement, la partie patronale nous opposait un refus sur la réduction de la période de probation, la période de maintien sur la liste de pointage, la clause de stabilisation d'emploi, les cours en

ligne, l'équité dans les EQE pour les personnes chargées de cours et les professeures et professeurs, bref tout ce qui relève dans cette négociation de la lutte contre la précarité ou de la recherche de la stabilisation de l'emploi. Quant au salarial, la partie patronale maintenait sa position, se limitant aux paramètres salariaux gouvernementaux.

Lors de la séance de négociation du 3 octobre, nous avons appris que la partie patronale nous opposait un autre refus sur les EQE par bouquet (plusieurs cours dans un même domaine). Ce qui frappe le plus dans cette salve de refus, c'est le fait que l'UQAM tient à garder les personnes chargées de cours dans une situation de précarité et de volatilité, situation qu'elle souhaite accentuer si possible.

Ce numéro du *SCCUQ@ctualités en négo!* trace le portrait de la situation sur le salarial, les exigences de qualification pour l'enseignement, l'affichage annuel, la stabilisation de l'emploi et la clause réserve, sujets qui sont au cœur de notre négociation.

RÉDACTION ET DIRECTION ARTISTIQUE

Richard Bousquet, vice-président à l'information

MONTAGE ET RÉVISION D'ÉPREUVES

Violaine Gasse

IMPRESSION REPRO-UQAM

PAGE COUVERTURE

Illustration : Simon Dupuis

MEMBRES DU COMITÉ DE NÉGOCIATION

Gaëlle Breton-Le Goff, Jacques Gélinas, Kerwin Myler et Jean-Baptiste Plouhinec, et Yves Deslauriers, représentant FNEEQ

SCCUQ

ADRESSE CIVIQUE

1255, RUE ST-DENIS

LOCAL A-R540

MONTRÉAL (QUÉBEC) H2X 3R9

ADRESSE POSTALE

C.P. 8888, SUCCURSALE CENTRE-VILLE

MONTRÉAL (QUÉBEC) H3C 3P8

TÉLÉPHONE : 514 987-3495

TÉLÉCOPIEUR : 514 987-8475

WWW.SCCUQ.ORG

ADRESSE ÉLECTRONIQUE: SCCUQ@UQAM.CA

SALARIAL

Quand augmentation devient synonyme d'appauvrissement

La partie patronale a fait une offre globale (finalement partielle) qui a été unanimement rejetée par notre Assemblée le 28 septembre dernier. Aucune surprise dans le fait de ne pas prendre au sérieux un ensemble de contrepropositions patronales toutes plus décevantes les unes que les autres, y compris en ce qui a trait aux salaires. Il en résulte une exacerbation des frustrations accumulées au cours des années, qui, heureux hasard, suivent une tendance similaire aux moyens dont nous disposons dans notre Fonds de défense professionnelle (FDP).

Non contente de disséminer aux quatre vents l'argent du contribuable et la perception des droits de scolarité étudiants (en 2015, 22,5 % des revenus de l'UQAM proviennent des droits de scolarité, un degré d'investissement privé jamais atteint depuis sa création - réf. Figure 1), l'UQAM poursuit ses investissements dans des programmes aussi saugrenus qu'un système de vidéosurveillance digne des plus grands films hollywoodiens, des logiciels de protection des données publiques et des campagnes de publicité où l'on ne daigne même pas faire état de notre existence!

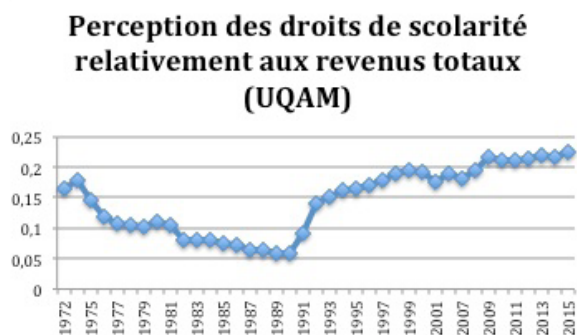


Figure 1 - Évolution des droits de scolarité depuis la création de l'UQAM.

La militarisation plutôt que le savoir

Récemment, le Conseil d'administration allait même jusqu'à octroyer un contrat de près de 50 millions de dollars pour la sécurisation des bâtiments, à raison de 7 millions \$ par an sur 7 ans. Un montant annuel qui équivaut à l'entièreté du budget alloué à la rémunération des auxiliaires d'enseignements, moniteurs, démonstrateurs et correcteurs des travaux de session. On ose à peine entrevoir les priorités de l'administration uqamienne : la militarisation ou le savoir? En effet, GardaWorld, entreprise de mercenaires qui engage nos si dévoués gardes de sécurité, œuvre avec enthousiasme aux quatre coins du monde, qu'il s'agisse de l'Irak, de l'Afghanistan, de la Colombie, du Pakistan, du Nigeria, du Yémen, de la Somalie, de la Lybie ou bien évidemment de l'UQAM.

Finalement, l'administration de l'UQAM poursuit ces investissements judicieux en continuant à opérer des virements du fonds de fonctionnement vers le fonds des immobilisations. En espérant qu'elle n'envisage pas de réitérer l'exploit, encore non égalé, du fiasco

du projet immobilier de l'Îlot Voyageur. Un choix stratégique d'investissement dont nous continuons, aujourd'hui encore, à récolter les bienfaits!

Moins que le coût de la vie

Ainsi l'Administration, continue à inves-

tir de façon totalement ubuesque, en opposition totale avec sa mission première, soit d'enrichir le savoir et la culture, de contribuer à l'innovation intellectuelle et de concourir à la réflexion critique sur les enjeux collectifs. Elle se targue même de ne pas disposer des fonds nécessaires au maigre financement des augmentations correspondant aux paramètres salariaux gouvernementaux (PSG) (1 % en 2015, 1,5 % en 2016, 1,75 % en 2017, 2 % en 2018, 0 % en 2019). Il s'agit d'une augmentation de 6,4 % sur 5 ans alors que la seule augmentation du loyer, considérée sur cette même période, est projetée à 8,3 % et que l'augmentation du panier d'épicerie est de plus de 7 % pour les seules années 2015 et 2016.

Rappelons que nous disposons, à titre de personnes chargées de cours de l'UQAM, d'un revenu moyen annuel brut de 23 415 \$ tandis que le salaire médian est inférieur à 20 000 \$ puisqu'une majorité des personnes chargées de cours sont dans les premiers échelons. L'Administration nous maintient dans une situation de précarité désastreuse, tant sur le plan psychologique que financier, et elle souhaiterait que l'on s'en satisfasse!

Afin de remédier bien qu'imparfaitement à cette situation inqualifiable, nous avons convenu en assemblée générale, le 31 mars 2015, que chaque membre, indépendamment de son échelon, se verrait octroyer une augmentation salariale identique (dépôt des recommandations du Comité de préparation à la négociation de la convention collective). Pour l'instant, la partie patronale a soumis une proposition

de montant forfaitaire de 88,06 \$ en 2015, de 133,41 \$ en 2016, de 157,98 \$ en 2017, 183,70 \$ en 2018 et enfin un gros 0 \$ en 2019! Cette contreproposition ne compense même pas l'inflation et on a eu l'audace de nous proposer d'accepter de nous appauvrir lorsque la plupart d'entre nous vivent à peine au-dessus du salaire minimum annuel. L'Administration de l'UQAM devra entendre raison. Les propositions monétaires déposées par la partie patronale sont grotesques (réf. *Tableau 2a*). Pour une personne chargée de cours donnant en moyenne 2,8 charges par an en 2014, la proposition patronale d'augmentation des salaires pour 2015 correspond à moins de 18 \$ par mois.

Moins que les autres universités

Il est impératif que la partie patronale nous alloue, en plus des PSG, un salaire décent, c'est-à-dire comparable aux montants octroyés aux personnes chargées de cours des autres constituantes du réseau de l'Université du Québec (UQAC, UQAT, UQO, UQAR, UQTR). En effet, nous accusons actuellement, en moyenne, un retard de près de 9 % sur le salaire moyen octroyé aux chargées et chargés de cours du reste du réseau (réf. *Tableau 1*). Ainsi, pour être décente, l'augmentation qui nous sera accordée devra minimalement être de 3,25 % par année (réf. *Tableau 2b*). Cela, sans

même évoquer la disparité criante avec les salaires par charge qui sont attribués aux professeurs et professeurs. À travail égal, salaire égal!

Augmenter la précarisation

Non seulement la partie patronale ne concède que les PSG, mais surtout, aucune des propositions concernant la « déprécarisation » de nos conditions d'emploi, adoptées en assemblée à la suite du travail remarquable

d'évaluation de l'enseignement sous format papier lorsque des problèmes apparaîtraient, ceci afin de pouvoir faire valoir la clause 15.17 concernant le retrait des exigences de qualification à l'enseignement (EQE) puisque l'évaluation des enseignements peut en effet conduire au retrait des EQE ou des Compétences reconnues (CR) qui nous ont été octroyées. De même, jusqu'à

	Salaires des personnes chargées de cours (2015)	Salaires par charge d'enseignement pour les professeurs, professeurs adjoints (2012)
UQAM (20 Échelons)	8498 \$ (salaire moyen) De 7 915 à 10 230 \$	11 296\$
UQAC	9 380 \$	11 520\$
UQAT (12 Échelons)	De 9 036 à 9 526 \$	11 086\$
UQO	9 525 \$	11 375\$
UQAR (13 Échelons)	De 8 583,42 à 9 019,74 \$	11 377\$
UQTR (14 Échelons)	De 7 797,80 à 10 801,70 \$	11 294\$

Tableau 1 : Synthèse des Grilles salariales du Réseau UQ

Échelons	Proposition Syndicale		Salaires 2015		Salaires 2016		Salaires 2017		Augmentation PSG	
	Salaires 2014	3,25%	Salaires 2015	3,25%	Salaires 2016	3,25%	Salaires 2017	2014-2017	2014-2017	
1	7 915,83 \$	284,55 \$	8 200,38 \$	293,87 \$	8 494,25 \$	303,50 \$	8 797,75 \$	11,14%	4,31%	
2	8 028,28 \$	284,55 \$	8 312,83 \$	293,87 \$	8 606,70 \$	303,50 \$	8 910,20 \$	10,99%	4,31%	
3	8 182,44 \$	284,55 \$	8 466,99 \$	293,87 \$	8 760,86 \$	303,50 \$	9 064,36 \$	10,78%	4,31%	
4	8 298,67 \$	284,55 \$	8 583,22 \$	293,87 \$	8 877,09 \$	303,50 \$	9 180,59 \$	10,63%	4,31%	
5	8 416,55 \$	284,55 \$	8 701,10 \$	293,87 \$	8 994,97 \$	303,50 \$	9 298,47 \$	10,48%	4,31%	
6	8 615,99 \$	284,55 \$	8 900,54 \$	293,87 \$	9 194,41 \$	303,50 \$	9 497,91 \$	10,24%	4,31%	
7	8 700,66 \$	284,55 \$	8 985,21 \$	293,87 \$	9 279,08 \$	303,50 \$	9 582,58 \$	10,14%	4,31%	
8	8 824,25 \$	284,55 \$	9 108,80 \$	293,87 \$	9 402,67 \$	303,50 \$	9 706,17 \$	9,99%	4,31%	
9	8 947,82 \$	284,55 \$	9 232,37 \$	293,87 \$	9 526,24 \$	303,50 \$	9 829,74 \$	9,86%	4,31%	
10	9 071,36 \$	284,55 \$	9 355,91 \$	293,87 \$	9 649,78 \$	303,50 \$	9 953,28 \$	9,72%	4,31%	
11	9 194,75 \$	284,55 \$	9 479,30 \$	293,87 \$	9 773,17 \$	303,50 \$	10 076,67 \$	9,59%	4,31%	
12	9 318,00 \$	284,55 \$	9 602,55 \$	293,87 \$	9 896,42 \$	303,50 \$	10 199,92 \$	9,46%	4,31%	
13	9 442,90 \$	284,55 \$	9 727,45 \$	293,87 \$	10 021,32 \$	303,50 \$	10 324,82 \$	9,34%	4,31%	
14	9 568,80 \$	284,55 \$	9 848,35 \$	293,87 \$	10 142,22 \$	303,50 \$	10 445,72 \$	9,22%	4,31%	
15	9 684,23 \$	284,55 \$	9 968,88 \$	293,87 \$	10 262,78 \$	303,50 \$	10 566,25 \$	9,11%	4,31%	
16	9 804,45 \$	284,55 \$	10 088,95 \$	293,87 \$	10 382,85 \$	303,50 \$	10 686,36 \$	9,00%	4,31%	
17	9 924,08 \$	284,55 \$	10 208,63 \$	293,87 \$	10 502,50 \$	303,50 \$	10 806,00 \$	8,89%	4,31%	
18	10 035,28 \$	284,55 \$	10 319,83 \$	293,87 \$	10 613,70 \$	303,50 \$	10 917,20 \$	8,79%	4,31%	
19	10 137,68 \$	284,55 \$	10 422,23 \$	293,87 \$	10 716,10 \$	303,50 \$	11 019,60 \$	8,70%	4,31%	
20	10 230,99 \$	284,55 \$	10 515,94 \$	293,87 \$	10 809,41 \$	303,50 \$	11 112,91 \$	8,62%	4,31%	

Échelons	2000	2015	2000-2015
Inflation	100	133	33,00%
Échelon Min	5 044,00 \$	7 915,00 \$	56,92%
Échelon Max	5 799,00 \$	10 230,00 \$	76,41%

Proposition Patronale	2000	2017	2000-2017
Échelons	5 044,00 \$	8 295,28 \$	64,46%
Échelon Min	5 044,00 \$	8 295,28 \$	64,46%
Échelon Max	5 799,00 \$	10 610,44 \$	82,97%

Proposition Syndicale	2000	2017	2000-2017
Échelons	5 044,00 \$	8 797,75 \$	74,42%
Échelon Min	5 044,00 \$	8 797,75 \$	74,42%
Échelon Max	5 799,00 \$	11 112,91 \$	91,63%

Tableau 2b : Proposition syndicale

** La période de référence 2000-2015 pour calculer la progression salariale des échelons minimum et maximum a été adoptée, car préalablement à l'année 2000 les échelles de traitements n'avaient pas été introduites.

du Comité de préparation à négociation de la convention collective, n'a été entendue. Au contraire, la partie patronale souhaiterait augmenter cette précarisation. Elle propose ainsi de recourir à une

très récemment, elle ne boudait pas son plaisir à envisager de retirer à la personne chargée de cours les EQE détenues pour un cours qu'elle n'a pas donné depuis plus de 7 ans! Ceci évidemment sans considération de la qualité de l'enseignement prodiguée par la personne chargée de cours ou de la similarité des cours enseignés avec les EQE qui lui aurait été retirées. Une stratégie de l'administration uqamienne qui correspond à un démantèlement méthodique de nos conditions d'emploi.

La partie patronale semble jusqu'ici faire la sourde oreille, nous devons prendre les moyens nécessaires pour nous faire entendre!

Proposition Patronale

Échelons	Proposition Patronale		PSG (1,5%)		PSG (1,75%)		PSG (2%)		Augmentatif PSG				
	Salaires 2014	PSG (1%)	Salaires 2015	PSG (1,5%)	Salaires 2016	PSG (1,75%)	Salaires 2017	PSG (2%)	Salaires 2018	PSG (0%)	Salaires 2019	2014-2019	2014-2019
1	7 915,83 \$	88,06 \$	8 003,89 \$	133,41 \$	8 137,30 \$	157,98 \$	8 295,28 \$	183,70 \$	8 478,98 \$	0,00 \$	8 478,98 \$	7,11%	6,39%
2	8 028,28 \$	88,06 \$	8 116,34 \$	133,41 \$	8 249,75 \$	157,98 \$	8 407,73 \$	183,70 \$	8 591,43 \$	0,00 \$	8 591,43 \$	6,88%	6,39%
3	8 182,44 \$	88,06 \$	8 270,50 \$	133,41 \$	8 403,91 \$	157,98 \$	8 561,89 \$	183,70 \$	8 745,59 \$	0,00 \$	8 745,59 \$	6,79%	6,39%
4	8 298,67 \$	88,06 \$	8 386,73 \$	133,41 \$	8 520,14 \$	157,98 \$	8 678,12 \$	183,70 \$	8 861,82 \$	0,00 \$	8 861,82 \$	6,69%	6,39%
5	8 416,55 \$	88,06 \$	8 504,61 \$	133,41 \$	8 638,02 \$	157,98 \$	8 796,00 \$	183,70 \$	8 979,70 \$	0,00 \$	8 979,70 \$	6,54%	6,39%
6	8 615,99 \$	88,06 \$	8 704,05 \$	133,41 \$	8 837,46 \$	157,98 \$	8 995,44 \$	183,70 \$	9 179,14 \$	0,00 \$	9 179,14 \$	6,47%	6,39%
7	8 700,66 \$	88,06 \$	8 788,72 \$	133,41 \$	8 922,13 \$	157,98 \$	9 080,11 \$	183,70 \$	9 263,81 \$	0,00 \$	9 263,81 \$	6,38%	6,39%
8	8 824,25 \$	88,06 \$	8 912,31 \$	133,41 \$	9 045,72 \$	157,98 \$	9 203,70 \$	183,70 \$	9 387,40 \$	0,00 \$	9 387,40 \$	6,29%	6,39%
9	8 947,82 \$	88,06 \$	9 035,88 \$	133,41 \$	9 169,29 \$	157,98 \$	9 327,27 \$	183,70 \$	9 510,97 \$	0,00 \$	9 510,97 \$	6,21%	6,39%
10	9 071,36 \$	88,06 \$	9 159,42 \$	133,41 \$	9 292,83 \$	157,98 \$	9 450,81 \$	183,70 \$	9 634,51 \$	0,00 \$	9 634,51 \$	6,12%	6,39%
11	9 194,75 \$	88,06 \$	9 282,81 \$	133,41 \$	9 416,22 \$	157,98 \$	9 574,20 \$	183,70 \$	9 757,90 \$	0,00 \$	9 757,90 \$	6,04%	6,39%
12	9 318,00 \$	88,06 \$	9 406,06 \$	133,41 \$	9 539,47 \$	157,98 \$	9 697,45 \$	183,70 \$	9 881,15 \$	0,00 \$	9 881,15 \$	5,96%	6,39%
13	9 442,90 \$	88,06 \$	9 530,96 \$	133,41 \$	9 664,37 \$	157,98 \$	9 822,35 \$	183,70 \$	10 066,05 \$	0,00 \$	10 066,05 \$	5,89%	6,39%
14	9 568,80 \$	88,06 \$	9 651,86 \$	133,41 \$	9 785,27 \$	157,98 \$	9 943,25 \$	183,70 \$	10 126,95 \$	0,00 \$	10 126,95 \$	5,82%	6,39%
15	9 684,33 \$	88,06 \$	9 772,39 \$	133,41 \$	9 905,80 \$	157,98 \$	10 063,78 \$	183,70 \$	10 247,48 \$	0,00 \$	10 247,48 \$	5,74%	6,39%
16	9 804,44 \$	88,06 \$	9 892,50 \$	133,41 \$	10 025,91 \$	157,98 \$	10 183,89 \$	183,70 \$	10 367,59 \$	0,00 \$	10 367,59 \$	5,67%	6,39%
17	9 924,08 \$	88,06 \$	10 012,14 \$	133,41 \$	10 145,55 \$	157,98 \$	10 303,53 \$	183,70 \$	10 487,23 \$	0,00 \$	10 487,23 \$	5,61%	6,39%
18	10 035,28 \$	88,06 \$	10 123,34 \$	133,41 \$	10 256,75 \$	157,98 \$	10 414,73 \$	183,70 \$	10 598,43 \$	0,00 \$	10 598,43 \$	5,56%	6,39%
19	10 137,68 \$	88,06 \$	10 225,74 \$	133,41 \$	10 359,15 \$	157,98 \$	10 517,13 \$	183,70 \$	10 700,83 \$	0,00 \$	10 700,83 \$	5,50%	6,39%
20	10 230,99 \$	88,06 \$	10 319,05 \$	133,41 \$	10 452,46 \$	157,98 \$	10 610,44 \$	183,70 \$	10 794,14 \$	0,00 \$	10 794,14 \$		

Tableau 2a : Proposition patronale

* La délimitation en rouge claire précise l'échelon à partir duquel l'augmentation des personnes chargées de cours serait inférieur aux PSG

** Suppression de l'échelon 15 en 2019

LA CLAUSE RÉSERVE

Un « deux poids, deux mesures » payant pour l'Université

L'actuel article 10.02 (b) de notre convention collective, qu'on appelle communément « la clause réserve », permet à l'université de contourner, de façon unilatérale et sans compensation, les règles habituelles d'attribution de charges de cours pour les accorder à des étudiantes et étudiants aux cycles supérieurs, peu importe leurs qualifications, alors même que les personnes chargées de cours (PCC) ont souvent à se plier à des acrobaties inouïes afin de faire reconnaître leurs qualifications devant les assemblées départementales et les comités de révision.

L'Université ne semble pas avoir de problème avec ce « deux poids, deux mesures ». Les PCC sont de plus en plus nombreuses, dans les bureaux des agentes et agents de relations de travail du Syndicat, à décrier l'application de la clause réserve : les effets de celle-ci sont très néfastes pour bon nombre de collègues.

Cela ne veut pas dire que notre Syndicat est contre la clause réserve. Au contraire, bien des PCC sont passées par là. Et nous croyons à l'importance de permettre aux étudiantes et étudiants qui sont à la portée d'une carrière professorale de s'initier aux défis de l'enseignement.

Aucune compensation

Malgré cette approbation de principe, que l'Université semble prendre pour un chèque en blanc, la clause réserve, tel que l'UQAM l'applique actuellement, est inacceptable, et ce, pour divers motifs.

Pour commencer, la PCC peut se retrouver éliminée de la liste de pointage de son département à force de perdre de façon répétée l'occasion d'enseigner en raison de l'application de la clause réserve ou elle peut finir par être dépassée sur la liste de pointage à la suite des attributions en clause réserve qui l'empêchent d'accumuler du pointage, ce qui peut faire en sorte que, de façon systématique par la suite, elle obtiendra moins de charges de cours.

Cette injustice est d'autant plus grave qu'il n'y a aucune compensation pour la PCC qui perd une charge de cours au profit d'une attribution en clause réserve, et ce, malgré le fait que notre convention collective prévoit une indemnité de 12 % et du pointage lorsqu'une charge de cours est annulée après attribution.

Des économies sur le dos des personnes chargées de cours

Ces attributions de charges de cours aux étudiantes et étudiants permettent à l'Université de sauver de l'argent sur le dos des PCC d'expérience. Alors qu'une personne chargée de cours rémunérée aux échelons supérieurs peut perdre le tiers, la moitié ou même la totalité de son salaire à la suite des attributions en clause réserve, les étudiants à la maîtrise ou au doctorat se situent seulement aux échelons 1 et 3 respectivement.

L'Université peut donc économiser aux alentours de 2 000 \$ en attribuant un cours à la réserve! Et ce sans avoir à verser la moindre compensation

aux PCC qui sont touchées et dont la carrière peut être affectée ou compromise. Une fois, ça peut représenter un aléa de la vie, mais quand ça arrive de façon répétée, ça peut être dévastateur sur les plans psychologique et financier.

Ça peut parfois finir par prendre des allures d'un congédiement ou d'une mise à la retraite déguisée, une façon de contourner les normes du travail. L'Université n'est pourtant pas, ni du point de vue de la loi ni de celui de la société, un endroit où on peut se permettre de sacrifier des gens sur l'autel du savoir. Et encore moins quand le véritable motif du sacrifice est le sacro-saint financement universitaire.

Des PCC, fin soixantaine, début soixante-dizaine, se sont fait dire que leur cours, dont elles sont les seules à détenir les qualifications, vont aller à la réserve parce qu'il faut commencer à « penser aux jeunes ». Mais ne nous limitons pas à des faits anecdotiques. Des données du printemps dernier laissent voir que les attributions en clause réserve à des étudiantes et étudiants de cycles supérieurs peuvent avoir un impact disproportionné sur les PCC les plus chevronnées. En d'autres mots, plus vous êtes vieille ou vieux, plus il y a de chances que vous passiez au tordeur que représente la clause réserve!

Le tableau qui suit présente la moyenne d'âge des personnes chargées de cours qualifiées pour les cours « envoyés à la réserve ». Le tableau a donc tendance à sous-

estimer, et de beaucoup, l'âge des PCC qui risquent d'avoir perdu des charges de cours en raison de l'application de la clause réserve. Par contre, l'âge moyen des « clauses réserves » est beaucoup plus représentatif.

Études littéraires Hiver 2016	PCC qualifiées	Âge moyen	Clauses réserves étudiantes	Âge moyen
LIT1575	4	42.25	1	31
LIT1608	7	57.6	1	32
LIT2017	9	61.3	1	29
LIT3940	3	61.3	1	30
Mathématiques Été 2016	PCC qualifiées	Âge moyen	Clauses réserves étudiantes	Âge moyen
MAT0339	23	54.17	1	41
MAT1002	15	58.4	2	38
MAT2080	15	51.5	1	34
Organisation et ressources humaines Été 2016	PCC qualifiées	Âge moyen	Clauses réserves étudiantes	Âge moyen
ORH1163	22	53.3	2	30
ORH1600	39	54.3	1	31
ORH1610	9	47.4	1	38

Cours à la réserve dans des départements choisis

Le constat que les PCC plus âgées risquent d'être touchées systématiquement par les attributions en clause réserve est consternant, d'autant plus que ce phénomène frappe ces gens au moment où, normalement, ayant acquis beaucoup de pointage, ils cherchent tant bien que mal à se préparer à une retraite qui, déjà, n'est pas forcément dorée. Ils se retrouvent avec moins d'argent pour vivre au présent, moins de possibilités de cotiser au régime de retraite des PCC et, de surcroît, des possibilités d'indemnité de départ à la retraite qui rapetisse de session en session.

C'est carrément une gifle, une atteinte profonde à la dignité des personnes chargées de cours, qu'on nous demande de ravalier depuis des années. Une gifle qu'on ne partage pas avec les professeures et professeurs d'expérience ou les professionnelles et professionnels des ressources humaines en fin de carrière, à qui l'UQAM n'oserait proposer de se tasser pour faire de la place aux jeunes.

Il est temps que ça change. Il faut qu'on dise non à la clause réserve sous sa forme actuelle!

EXIGENCES DE QUALIFICATION

Pour le respect et l'équité

Pour éviter aberrations et abus, ainsi que pour obtenir un climat de confiance et d'équité entre professeures et professeurs, participantes et participants à la clause réserve et personnes chargées de cours, nous avons demandé :

- la formation d'un comité bipartite (chargés de cours et professeurs) dans chaque département qui aura pour objectifs de déterminer les exigences de qualification pour l'enseignement (EQE) pour chaque cours offert et d'en recommander l'approbation;

- une équité entre toutes les personnes enseignantes pour les exigences de qualification d'un même cours.

L'UQAM nous propose un projet pilote facultaire (en Science politique et droit), tripartite (parité professeurs et personnes chargées de cours (PCC) et le doyen de la faculté), qui se pencherait sur le contenu des EQE, mais non sur leur attribution, et qui serait consultatif auprès de l'assemblée départementale. Un résultat assez loin de nos demandes.

Pour les personnes chargées de cours, les EQE sont les clés de la porte d'entrée pour l'enseignement d'un cours à l'UQAM. Ces exigences de qualification sont élaborées par les coordonnateurs des cours offerts ou des sous-comités de professeures et professeurs et présentées pour discussion et approbation à l'assemblée départementale.

Ces EQE déterminent les qualifications (scolarité, expériences, recherche, écrit, etc.) qui permettent à une personne chargée de cours de se qualifier et de postuler pour donner un cours précis.

Détournement et copinage

Malheureusement, il arrive que les EQE soient détournées de leur raison d'être, autant au moment de leur définition que de leur application. Plutôt que d'être un outil de détermination de qualité quantifiable et objective, certaines EQE sont discriminantes, exagérées, utopiques. Les exigences d'expérience pertinente sont souvent irréalistes. Elles sont souvent plus exigeantes pour les personnes chargées de cours que pour les professeures et professeurs qui donnent le même cours. Les EQE deviennent parfois des outils au service de certains départements pour exclure des chargées ou chargés de cours à l'entrée ou permettre aux copains de donner un cours (du népotisme éclairé). Ajoutons à cela que les personnes favorisées par la clause réserve obtiennent le droit de donner un cours sans détenir les EQE requis.

Les aberrations et les abus sont nombreux et permettent aux départements de se tourner vers l'extérieur du bassin pour recruter une personne, fragilisant ainsi l'obtention de la probation des personnes chargées de cours. Ce qui a pour conséquence d'augmenter la précarité des personnes chargées de cours par l'augmentation du nombre de personnes en probation, alors que l'offre de cours est en régression dans certains départements.

Notre expertise de chargée et chargé de cours, de diplomation, de recherche et d'expérience terrain devrait nous permettre de mieux définir les EQE, de les rendre plus réalistes et équitables et de collaborer à l'amélioration de l'enseignement.

Nous serions alors une partie prenante positive, professionnelle et reconnue à l'UQAM.

STABILISATION DE L'EMPLOI

La supercherie en trois actes... et trois refus

« On doit préparer la relève scientifique. Ce sont les chercheuses et les chercheurs de demain. » À la table de négociation, les représentants de l'UQAM ne se fatiguent jamais de chanter les louanges des étudiantes et étudiants des cycles supérieurs, de dire qu'elles et ils doivent rester au centre de nos préoccupations. « C'est pour elles et eux que nous sommes là! »

Tout ceci est vrai, il va sans dire, mais pas au point d'obnubiler la place des étudiantes et étudiants du premier cycle. Mais, ne serait-ce que pour des questions de financement, l'UQAM cherche à s'orienter de plus en plus vers les cycles supérieurs. Avoir des étudiants au doctorat, ça pogne pour l'Université, ça enchante les départements, et c'est de la douce musique aux oreilles des professeures et professeurs.

Mais, en fin de compte, il y a une incroyable supercherie : les perspectives d'embauche dans le corps professoral de la plupart des domaines sont très faibles, à moins de s'expatrier on ne sait où. Et à la suite de l'obtention du doctorat s'enchaîne de plus en plus souvent une succession de stages postdoctoraux où on travaille comme des forçats... à faire surtout avancer la carrière de quelqu'un d'autre. C'est le deuxième acte de la supercherie.

Les conclusions d'enquêtes des journaux *The Economist* et *The Chronicle of Higher Education*¹ trouvent alors toute leur résonance : par rapport à la maîtrise, un doctorat

rapporte à peine 3 % de revenu de plus en moyenne avec, en toile de fond, des taux d'obtention de diplôme qui sont d'à peine 50 % aux États-Unis.

Une politique de portes tournantes

Pour devenir professeure ou professeur, il y a donc beaucoup d'appelés et très peu d'élus, et ce, malgré l'énorme investissement, tant financier que personnel. L'étudiante ou l'étudiant au doctorat dira peut-être alors que, faute de pouvoir devenir professeur, il y a toujours la possibilité de faire carrière comme personne chargée de cours (PCC).

Détrompez-vous!

Parce que c'est là que commence le troisième acte de la supercherie : les universités, dont l'UQAM, font tout en leur pouvoir pour empêcher que les personnes chargées de cours « s'incrument », qu'elles deviennent des « structurelles ». Ce n'est pas que l'UQAM est contre la possibilité pour de jeunes docteurs de gagner convenablement leur vie. C'est juste que ce n'est pas commode pour son modèle d'affaires.

L'UQAM aime mieux avoir une politique de portes tournantes (non-officielle) à l'entrée de l'université pour les personnes chargées de cours. Comme ça, les PCC sont plus malléables (elles vont écouter, par exemple, quand un prof va leur conseiller de ne pas demander les EQE pour donner d'autres cours

malgré leurs qualifications), elles coûtent moins cher et, surtout, on peut s'en débarrasser rapidement si on n'en a plus besoin.

Trois demandes, trois refus

Cette volonté d'empêcher que les conditions de travail des personnes chargées de cours s'améliorent s'est concrétisée lors des séances de négociation avec l'UQAM. Celle-ci refuse par exemple de permettre aux personnes chargées de cours de demander, à leur choix, l'évaluation de leur période de probation au bout de quatre activités d'enseignement plutôt que six (tel que le veut notre convention collective actuelle), le tout afin de les limiter à une charge de cours par session et de faire durer la période pendant laquelle elles ont une épée de Damoclès au-dessus de la tête.

Le refus d'engagement à long terme de l'UQAM se manifeste également par sa volonté de maintenir le roulement sur les listes de pointage. Le Comité de négociation, mandaté par l'Assemblée générale, demande une augmentation modeste de la période pendant laquelle on peut rester sur la liste de pointage sans enseigner (soit parce que le seul cours qu'on donne ne revient pas souvent au programme, soit parce qu'on a justement envie de faire un postdoc quelque part pendant un an, soit parce que le cours qu'on donne depuis longtemps a été happé par un professeur invité, etc.), mais pour l'UQAM c'est « Non! ».

L'UQAM oppose aussi une fin de

non-recevoir à une troisième demande de l'Assemblée générale des personnes chargées de cours de l'UQAM qui est à la fois audacieuse et des plus modestes : un plancher d'emploi – très limitée – de trois charges de cours par année pour les gens ayant, entre autres, dispensé trois charges de cours en moyenne par année au cours des cinq dernières années.

Double discours

L'Université fait miroiter une carrière de professeur aux étudiantes et étudiants des cycles supérieurs, mais, en fin de compte, faute d'y arriver, elle ne veut pas leur garantir la moindre place par la suite pour mettre à profit leurs diplômes, que ce soit pour eux ou pour la société. C'est un double discours : étudiez à l'UQAM aujourd'hui, parce qu'un doctorat c'est génial pour vous et pour la société, mais une fois que vous l'aurez, on ne vous permettra pas de le mettre à profit pour qui que ce soit.

Au fond, les velléités de l'UQAM ne sont pas sans rappeler les tentatives actuelles de la Ligue de hockey junior majeur du Québec de se soustraire à la Loi sur les normes de travail pour ne pas avoir à rétribuer ses joueurs au salaire minimum. La Ligue dit déjà donner à ses joueurs de l'argent de poche.

Hé bien, jeunes doctorantes et doctorants d'ici et d'ailleurs, une fois que vous aurez terminé vos études, il semble l'UQAM ne voudra même pas vous garantir de l'argent de poche.

¹ The disposable academic : why doing a Ph.D. is often a waste of time. The Economist. 16 décembre 2010. (<http://www.economist.com/node/17723223/>)

Ph. D. Attrition: How Much Is Too Much? The Chronicle of Higher Education, 1er juillet 2013. (<http://www.chronicle.com/article/PhD-Attrition-How-Much-Is/140045/>)

L'AFFICHAGE ANNUEL

Pour « déprécariser » le métier de chargé de cours

Laquelle ou lequel d'entre nous n'a pas rêvé de savoir à l'avance quels sont les cours qu'elle ou il donnera dans l'année? Tout comme les professeures et professeurs, nous aimerions pouvoir établir notre plan de travail sur une année, car tout comme eux, nous n'avons pas que l'enseignement à faire!

Il s'agit là de deux enjeux majeurs : le premier concerne la lutte contre la précarité des personnes chargées de cours et le second concerne les conditions d'enseignement.

Savoir en juillet quels cours seront donnés à l'automne, à l'hiver et à l'été permet aux personnes chargées de cours de prévoir sur une année leur calendrier de travail, d'accepter ou de rechercher des contrats à titre de travailleurs autonomes ou d'accepter des charges de cours au CÉGEP ou dans d'autres universités.

Dans un second temps, planifier son enseignement sur une année permet d'éviter les surprises de dernière minute notamment de devoir monter un cours quelques jours avant le début du cours parce que vous avez eu le cours en procédure interne ou en affichage complémentaire. Nous avons tous vécu, à un moment ou à un autre dans notre carrière à l'UQAM, ce genre de situation et même si nous avons donné le maximum de nous-mêmes pour offrir un cours de qualité, on s'entend que ce n'était pas une expérience très gratifiante que de devoir « rusher » pendant 14 semaines.

L'affichage annuel présenterait donc l'avantage de nous sécuriser

sur une année et nous donnerait le temps nécessaire pour monter en toute quiétude un nouveau cours et revisiter un cours déjà donné.

C'est ce projet que le Comité de négociation a proposé à la partie patronale. Nous étions confiants puisque les affichages annuels se font dans d'autres universités comme à Trois-Rivières ou à Laval. Afin de limiter les difficultés, notamment la nécessité de modifier ACCENT, nous avons proposé d'afficher dans ACCENT les trois trimestres en même temps 75 jours avant le début du trimestre d'automne, les affichages complémentaires devant être exceptionnels.

Toutefois, il semblerait que l'UQAM trouve le projet d'affichage annuel particulièrement difficile à réaliser. Aussi, la partie patronale nous propose-t-elle de mettre en place un comité de faisabilité qui réunirait les différents services touchés par l'affichage annuel : le Registrariat, le Service des ressources humaines et le Service des immeubles notamment. Ce comité aurait pour mandat d'examiner la faisabilité de l'affichage annuel à l'UQAM et il émettrait une recommandation. Donc, à cette étape-ci, l'UQAM accepte de discuter de l'idée d'un affichage, mais pas de le mettre en œuvre. Est-ce vraiment ce que nous voulons?