Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM

**Aperçu des résultats de la négociation**
**pour le renouvellement de la convention collective du SPPEUQAM**
**suite à l'acceptation de l'hypothèse de règlement**
**à l'Assemblée générale du 14 avril 2022**

La nouvelle convention collective SPPEUQAM-UQAM sera effective jusqu'au 31 décembre 2025, mais avant sa signature et sa mise en application, les parties patronale et syndicale en sont actuellement à rédiger les clauses. Des échanges sont donc prévus entre les deux parties afin de s'entendre sur le libellé des clauses. Le Conseil d'administration de l'UQAM pourra ensuite approuver les textes de la nouvelle convention collective lors d'une prochaine séance, ce qui, nous l'espérons, pourra être fait en août ou septembre 2022.

Notre convention collective 2020-2025 contiendra plusieurs nouveautés concernant la stabilisation de l'emploi, les exigences de qualification à l'enseignement (EQE), la recherche et la recherche création, la supervision de stages et l'enseignement en ligne. L'entente prévoit également une majoration salariale. On ne peut que souligner l'excellence du travail de notre Comité de négociation, appuyé par les autres membres de l'Équipe syndicale.

Le texte qui suit résume les principaux résultats de notre dernière négociation avec la direction de l'UQAM. Il n'y a malheureusement pas eu d'entente avec l'employeur sur certaines de nos revendications, dont le changement de titre d'emploi, bien que le nom de notre association demeure *Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM*.

## STABILISATION DE L'EMPLOI

Plusieurs aspects concernant l'opérationnalisation de la stabilisation de l'emploi sont encore à déterminer sur la base des échanges survenus à la table de négociation. C'est pourquoi l'hypothèse de règlement du conciliateur prévoit la création d'un *Comité paritaire d'implantation de la stabilisation* qui sera responsable d'en déterminer la mécanique; les informations qui suivent seront donc sans doute davantage précisées par le Comité.

### Plan de stabilisation

Les chargées, chargés de cours pourront favoriser la stabilisation de leur emploi en déposant un *Plan de stabilisation* pour acquérir de nouvelles exigences de qualification à l'enseignement (EQE) ou avoir accès au *Fonds de recherche et recherche-création*. Le *Plan de stabilisation* sera dédié pour les membres du SPPEUQAM qui ont obtenu un nombre inférieur de charges de cours à leur moyenne trimestrielle au cours des cinq dernières années[1].

[1] Le nombre de charges de stabilisation est réparti par trimestre.

Lorsque l'activité concerne l'obtention de nouvelle(s) EQE, l'unité académique[2] doit confirmer préalablement que l'activité est qualifiante; mais elle ne peut être refusée sans motif valable. S'il y a lieu, l'unité académique propose une alternative. Si cette demande est satisfaite, le dossier doit être accepté.

Lorsque l'activité concerne de la recherche ou de la recherche-création, l'autorisation du *Service de la recherche et de la création de l'UQAM* est requise, mais il ne peut juger ni du fond ni de la pertinence du projet.

Pour pouvoir déposer un *Plan de stabilisation*, les membres doivent :

- avoir terminé leur période de probation;
- avoir une moyenne annuelle d'au moins une charge d'enseignement de 45 heures pour la période de deux ans précédant le trimestre visé par la demande de stabilisation;
- avoir appliqué sur tous les cours affichés pour lesquels la personne détient la compétence reconnue ou les EQE à l'affichage principal;
- n'avoir refusé aucun cours attribué.

**Exigences de qualification à l'enseignement et stabilisation**
Un nouvel article de la convention est créé pour un montant équivalent à 35 charges de cours. Cela permettra d'élargir la possibilité d'enseigner. La demande pour les projets de stabilisation visant l'obtention de nouvelles EQE sera effectuée lors de la procédure annuelle.

**Fonds de recherche et recherche-création**
Le budget de perfectionnement, *Volet recherche et recherche-création* est bonifié par un montant équivalent à cinq charges de cours qui viennent s'ajouter aux huit charges de cours déjà existantes pour *le Fonds de recherche et recherche-création*[3]. Les membres pourront bénéficier de ce fonds en tant que chercheure, chercheur sans nécessairement faire partie d'une équipe de recherche..

**Demandes d'obtention d'EQE dans d'autres unités d'embauche**
Les membres auront maintenant la possibilité de déposer des demandes d'EQE dans d'autres unité(s) d'embauche que celle(s) pour laquelle (lesquelles) elles ou ils n'ont pas de pointage. Pour ce faire :

- les demandes sont déposées lors de la procédure annuelle, par ACCENT;
- on peut annuellement déposer pour un maximum de deux unités d'embauche et pour un maximum de trois EQE par unité. Si la réponse est négative, le recours à un comité de révision est possible;
- les membres auront accès à la liste des EQE de l'université, ainsi qu'à l'information concernant le nombre de personnes qui ont la compétence reconnue ou les EQE pour tel ou tel cours.

[2] Par unité académique, on entend : département, école, faculté, institut.

[3] Article 16.01 b de la convention 2015-2019.

## LIEN D'EMPLOI

La durée pour laquelle on demeurera sur les listes de pointage après avoir enseigné sera augmentée à :

- 6 trimestres, au lieu de 5, pour les membres ayant enseigné pendant moins de 12 trimestres;
- 10 trimestres, au lieu de 8, pour les membres ayant enseigné pendant 12 trimestres et plus.

## SUPERVISION DE STAGE

Comme la supervision de stage sera enfin intégrée à la convention collective par l'ajout de clauses spécifiques, il y aura plusieurs nouveautés pour cette importante activité d'enseignement. Il est aussi prévu la signature d'une lettre d'entente sur la mise en place d'un processus de vérification des gabarits institutionnels des stages[4], afin qu'ils correspondent à la prestation de travail demandée et un *Comité d'étude sur les gabarits* sera créé pour analyser la rémunération globale associée aux cours-stages. Toute l'information relative aux gabarits sera dorénavant disponible sur le site Internet de l'UQAM.

Les cours-stages qui ne sont actuellement pas inclus dans les gabarits institutionnels y seront intégrés au plus tard 24 mois suivant la signature de la nouvelle convention collective. Un gabarit détaillé sera disponible publiquement pour chaque cours-stage incluant l'ensemble des tâches et les heures associées. Un espace d'échanges sera créé afin que les superviseures et superviseurs de stage puissent soulever les problématiques liées aux heures travaillées; ce qui sera un espace de possibles résolutions de problèmes.

## ÉVALUATION DES ENSEIGNEMENTS[5]

Le Comité institutionnel d'évaluation des enseignements devra trouver des alternatives aux éléments du questionnaire d'évaluation qui concernent la maîtrise de la matière par l'enseignante, l'enseignant.

## RECONNAISSANCE INSTITUTIONNELLE[6] ET TITRE D'EMPLOI[7]

L'employeur s'est engagé à faire des représentations en faveur des chargées, chargés de cours pour augmenter le nombre de personnes qui les représentent au Conseil d'administration de l'UQAM, advenant le cas où la Loi de l'Université du Québec soit revue. Toujours au niveau de la représentation, il y aura trois chargées, chargés de cours dans tous les conseils académiques des facultés de l'UQAM, ce qui n'est pas le cas actuellement, car quatre facultés sur sept en ont seulement deux.

Les clauses concernant la liberté universitaire et la liberté académique seront similaires aux clauses de la convention collective SPUQ-UQAM. Il sera nouvellement inscrit à la convention collective que les

---

[4] Les gabarits institutionnels des stages balisent plusieurs aspects des conditions de travail des superviseures, superviseurs de stages (nombre d'étudiantes, étudiants par cours, heures dédiées aux rencontres de groupe et aux rencontres individuelles, heures dédiées à la supervision en contact avec le milieu, heures pour la correction, etc).

[5] Article 15.19.

[6] Articles 4.01, 4.03c, 5.01, 16.07b.

[7] Article 1.11.

chargées, chargés de cours peuvent évaluer et aussi codiriger des mémoires de maîtrise et des thèses de doctorat, au même taux que les membres du SPUQ[8]. Pour les cours coordonnés, un *Comité paritaire d'échanges* sera mis sur pied afin de résoudre les problèmes récurrents qui peuvent s'y rattacher.

Bien que cette demande ne comportait aucune incidence monétaire pour l'employeur, le Comité patronal de négociation a refusé que notre titre professionnel soit changé pour professeure enseignante, professeur enseignant, ce qui aurait véritablement correspondu avec ce que nous faisons vraiment comme travail. Par contre, avec la visibilité que le nouveau nom du Syndicat a eue pendant la ronde de négociation, on peut considérer que le terrain a été travaillé et que les semences ont été déployées tant du côté de l'administration de l'UQAM que du côté du SPUQ, pour poursuivre cette revendication.

**SALARIAL**[9]

Il y aura une augmentation salariale de 14 %, répartie sur presque six ans, du 1er avril 2020 au 31 décembre 2025. Les augmentations salariales seront celles-ci :

| *Année* | *% d'augmentation* |
|---|---|
| 1er avril 2020 | 2 % |
| 1er avril 2021 | 2 % |
| 1er avril 2022 | 2 % (+1 % en forfaitaire) |
| 1er avril 2023 | 2,25 % |
| 1er avril 2024 | 2,25 % |
| 1er avril 2025 | 2,5 % |

Comme notre convention collective s'échelonnera du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2025, il y aura des versements rétroactifs pour les années 2020, 2021 et 2022, à compter du 1er avril de chacune de ces années. Pour bénéficier de ces versements rétroactifs, on doit être sur la liste de pointage au moment de la signature de notre nouvelle convention.

De nouveaux taux horaire sont prévus pour les disponibilités complémentaires et les activités autres que l'enseignement, par exemple pour les formations, les représentations et les projets d'intégration. Le taux actuel est de 51 $/h. Après la signature de la convention en 2022, le taux horaire passera à 53 $/h, pour ensuite passer le 1er avril 2023, à 55 $/h et le 1er avril 2025, à 57 $/h.

[8] SPUQ : Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal.

[9] Articles 20, 29.01 et lettres d'entente 2 et 3.

## ENSEIGNEMENT EN LIGNE

Lors des séances de négociation, l'employeur se disait toujours en processus de consultation et de réflexion sur la forme future de l'enseignement en ligne. Quoiqu'il en soit, les compensations temporaires pour l'enseignement en ligne sont, pour le moment, les suivantes :

- la rémunération de trois heures par année de formation du Carrefour technopédagogique, qui passerait à six heures pour les nouvelles et nouveaux membres du Syndicat;
- une compensation financière de 750 $ pour chaque cours donné en ligne pour une première fois;
- la taille d'un groupe/cours ne pourra dépasser celle d'un cours en présentiel[10];
- l'ajout d'une personne représentante, avec droit de vote, au *Comité d'apprentissage et de la recherche*;
- la garantie que l'enseignement en ligne ne sera pas donné exclusivement par les membres du SPUQ.

**Règlement des griefs en cours sur l'enseignement en ligne**
Le Syndicat avait déposé des griefs concernant les conditions de travail en enseignement en ligne durant la pandémie. Six de ceux-ci seront réglés par lettre d'entente. Ainsi, à titre de dédommagement pour la surcharge de travail, un montant forfaitaire unique de 500 $ sera versé aux chargées, chargés de cours qui ont donné un ou des cours en ligne pendant un de ces trimestres : été 2020, automne 2020, hiver 2021 et été 2021. Les membres du Syndicat qui ont pris leur retraite, mais qui ont aussi donné des cours en ligne lors des trimestres ci-haut mentionnés font également partie de cette entente et recevront aussi ce forfaitaire.

**Droit de grève**
L'employeur doit soumettre aux instances de l'UQAM une politique institutionnelle de l'enseignement en ligne au plus tard un an après la signature de notre nouvelle convention collective. À la suite de l'adoption de cette politique, un *Comité de travail paritaire* sera formé pour négocier les conditions de travail pour l'enseignement en ligne. À défaut d'entente dans les six mois, une conciliation aura lieu pour une durée maximale de trois mois. Si la conciliation ne permet pas une entente, le Syndicat acquiert alors le droit de grève sur l'important sujet de l'enseignement en ligne.

## AUTRES RÉSULTATS

La définition du double emploi sera revue d'ici un an par le *Comité du double emploi* sur la base qu'une personne en double emploi travaille en moyenne 32 heures par semaine à un autre titre que celui de personne chargée de cours à l'UQAM.

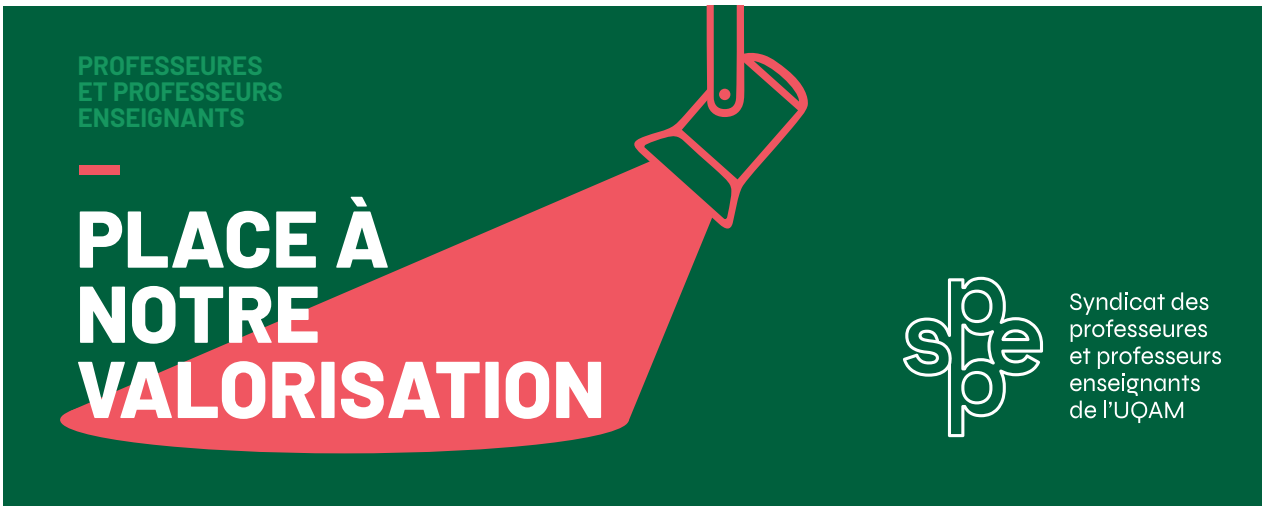
[10] La concrétisation de cette clause sera basée basée sur les pratiques de l'unité académique et le Syndicat pourra avoir accès à cette information, à titre de vérification du respect de la clause.

Pour les programmes de perfectionnement et de mise à jour des connaissances, il y aura dorénavant la possibilité de transférer les sommes résiduelles d'un fonds à l'autre.

Lorsqu'une unité académique, ou l'administration de l'UQAM convoque une, ou un membre, elle doit indiquer les raisons de la convocation.

En cas de harcèlement psychologique, il y aura arrimage entre la Loi sur les normes du travail et notre convention collective. De même, pour les personnes proches aidantes, il y aura également arrimage entre la Loi sur les normes du travail et notre convention collective.

Les chargées, chargés de cours auront gratuitement accès à la même licence informatique que le reste de la communauté uqamienne.

*Jean Régnier, vice-président à l'information*
*En collaboration avec Olivier Aubry, président, et Nancy Turgeon, vice-présidente à la convention collective*

28 juin 2022