POUR EN FINIR AVEC LA PRÉCARITÉ

Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM

SPPEUQAM @ctualités 2025

SOMMAIRE

03 LES PERSONNES CHARGÉES DE COURS, DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS ENSEIGNANTS PRÉCAIRES

04 UN PORTRAIT ET DES CONSULTATIONS POUR FAIRE DES GAINS SIGNIFICATIFS

05 PORTRAIT DE PRÉCAIRES SUR SIÈGE ÉJECTABLE

08 LE MIRAGE DE LA PROGRESSION SALARIALE

10 LES PERSONNES CHARGÉES DE COURS FONT AUSSI DE LA RECHERCHE UNIVERSITAIRE

11 LE SYNDICAT À LA RENCONTRE DES MEMBRES : DES PRÉOCCUPATIONS CONCRÈTES

15 PLATEFORME DE NÉGOCIATION COORDONNÉE

RÉDACTEUR EN CHEF ET DIRECTION ARTISTIQUE

RICHARD BOUSQUET
VICE-PRÉSIDENT À L'INFORMATION

MONTAGE ET RÉVISION D'ÉPREUVES
VIOLAINE GASSE

COLLABORATION AUX TEXTES
OLIVIER AUBRY, MARJOLAINE BÉLAND, NATHALIE BLANCHET, LORRAINE DOUCET, MARIE-CLAUDE GARNEAU, SYLVIE GOUPIL, SIMON LECLERC, JEAN-BAPTISTE PLOUHINEC

IMPRESSION
REPRO-UQAM

SPPEUQAM

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

TÉL. : 514 987-3495
TÉLÉC. : 514 987-8475
WWW.SPPEUQAM.ORG
ADRESSE ÉLECTRONIQUE: SPPEUQAM@UQAM.CA

Portrait de notre précarité, prise deux

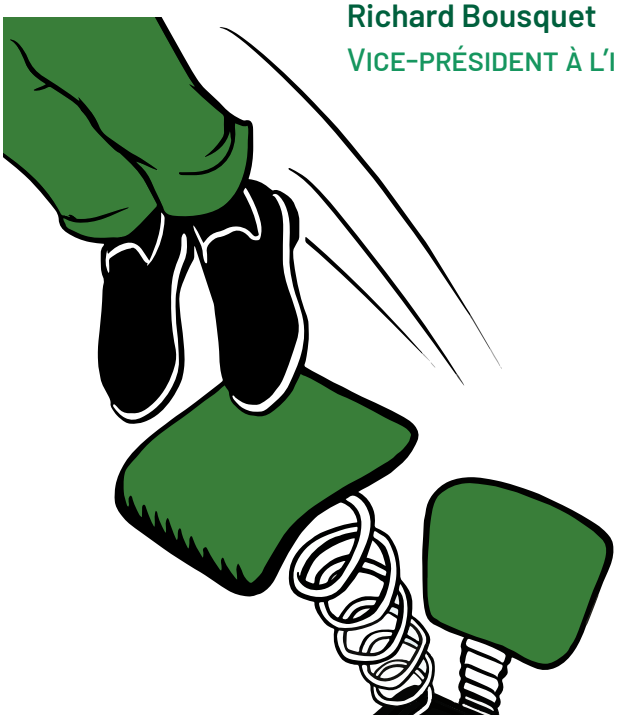
À l'hiver 2013, le Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ) procédait à un portrait de ses membres : sexe, revenu, statut d'emploi, nombre de charges obtenues et pointage. Il s'en dégageait l'illustration d'une précarité ayant mené au slogan de 2016 : Des précaires sur siège éjectable. Nous avons décidé de renouveler l'exercice à l'hiver 2025 en vue de la prochaine négociation de notre convention collective, en y ajoutant le diplôme, les échelons salariaux et le perfectionnement. Le syndicat a changé de nom pour devenir le SPPEUQAM, mais la situation n'a guère évolué.

Nous analysons, dans ce numéro du SPPEUQAM@ctualités, les résultats de notre cueillette de données en trois textes, cueillette réalisée grâce à la précieuse collaboration de l'adjointe administrative du Syndicat, Violaine Gasse.

Nous faisons également le bilan des deux rencontres de consultation tenues en juin et en août sur notre place dans l'université et dans l'enseignement. Ces rencontres ont permis d'entendre les préoccupations d'une cinquantaine de membres sur la dégradation de leurs conditions de travail.

Les syndicats de chargées et chargés de cours membres du regroupement université de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) s'entendent sur une plateforme de négociation coordonnée. Ils mettent ainsi en commun des éléments à négocier. Nous publions aussi dans ce numéro la dernière version de cette plateforme adoptée en mai 2025 par les syndicats du regroupement dont fait partie le SPPEUQAM.

Richard Bousquet
VICE-PRÉSIDENT À L'INFORMATION



Les personnes chargées de cours, des professeures et professeurs enseignants précaires!

Nous avons été le premier syndicat représentant des personnes chargées de cours et, à l'époque, le combat a été difficile pour obtenir notre accréditation. En effet, à la fois l'UQAM et le Syndicat des professeur.e.s permanent.e.s s'y opposaient sous prétexte que nous étions des employé.e.s de passage en attente de l'obtention d'un poste. Force est de constater que 47 ans plus tard, nous sommes des précaires permanents !

Notre syndicat a été accrédité le 9 février 1978, sous le nom de Syndicat des chargées et chargés de cours de l'UQAM (SCCUQ), puis a changé de nom pour Syndicat des professeures et professeurs enseignants de l'UQAM (SPPEUQAM) en 2019.

Nous avons des collègues qui ont enseigné 15, 25 ou même plus de 35 ans à de nombreuses cohortes d'étudiantes et d'étudiants pour qui nous sommes des professeur.e.s, sans distinction entre précaires et permanents. Cependant, nous vivons et voyons très clairement la différence dans nos conditions de travail. Nous n'avons pas de salaire annuel, car nous sommes payés pour un contrat de date à date, par session. C'est difficile à vivre de ne pas pouvoir planifier un revenu annuel fixe et des factures à payer. Et si on nous demande de faire de la préparation de cours en dehors des dates de notre contrat, cela devient du travail non rémunéré. Avec seulement 1 à 3 charges de cours par année, on est obligé d'avoir un autre travail à côté... pour vivre ! Certains logiciels sont offerts aux professeur.e.s permanents, mais pas aux chargé.e.s de cours. Nous n'avons pas de bureau individuel à l'UQAM : on doit souvent partager un bureau avec beaucoup de nos collègues et la majorité de notre travail se fait à notre domicile ou ailleurs. Parfois, certaines personnes se plaignent que nous ne sommes pas disponibles, ou pas à notre bureau, mais c'est parce que l'université ne nous en donne pas les moyens !

Plusieurs profils

En fait, il y a plusieurs profils parmi les personnes chargées de cours. D'abord, il y a les personnes enseignantes dites « structurelles », c'est-à-dire des personnes qui vivent exclusivement ou majoritairement de leur travail d'enseignement, uniquement à l'UQAM ou parfois dans plusieurs établissements. Ensuite, il y a les personnes en « double-emploi » qui sont des professionnel.le.s dans leur domaine et qui donnent des charges de cours à côté. La réalité et les besoins sont différents entre ces personnes. Finalement, on pourrait ajouter les étudiant.e.s à temps plein en « clause-réserve », mais qui peuvent donner des charges de cours. Cette dernière catégorie provoque beaucoup de frustration chez les personnes chargées de cours, car les assemblées départementales peuvent leur accorder des charges de cours en passant devant les enseignants réguliers et sans respecter les exigences de qualification pour l'enseignement (EQE).

Pour l'employeur, nous sommes une marge de manœuvre qui peut fluctuer en fonction de la population étudiante et de l'enveloppe de charges de cours. Mais l'UQAM aurait tout intérêt à réduire les inconvénients de la précarité, tout en offrant de meilleures conditions de travail à ses personnes chargées de cours. Par exemple, permettre d'obtenir suffisamment de charges de cours annuellement pour vivre va favoriser la rétention d'enseignantes et d'enseignants d'expérience. Si l'UQAM veut offrir un milieu de travail équitable, diversifié et inclusif (EDI), elle devrait commencer par se pencher sur les conditions de travail des personnes chargées de cours !

Olivier Aubry
Président

Les membres du Comité de négociation: Jean-Marc Thuotte, Laurence Castonguay Emery, Sylvie Goupil, Patricia Lévesque (conseillère FNEEQ-CSN) et Alain-Guy Côté.

Un portrait et des consultations pour faire des gains significatifs

La réédition du portrait de la précarité des personnes chargées de cours nous permet d'actualiser la mise à jour des données concernant notre statut socio-économique. Mais, au-delà des chiffres, le portrait c'est une manière de se regarder. Dans le langage du siècle dernier, prendre son portrait signifiait prendre une photo. La photo permet d'inscrire le souvenir d'un moment, mais aussi, en l'examinant, de situer notre présent face au passé et aussi, de se projeter dans l'avenir.

Dans le contexte de la prochaine négociation en vue du renouvellement de notre convention collective, ce portrait est l'occasion d'examiner qui nous sommes, de quelle manière notre situation a évolué, mais aussi de se projeter dans l'avenir en formulant ce que nous voudrions changer.

D'hier à aujourd'hui

Les données du portrait permettent de constater que les personnes chargées de cours ont des profils diversifiés, et ce, autant dans leur statut d'emploi que leur diplomation ou leur revenu. L'objet n'est pas de répéter les principaux constats dégagés dans les autres articles, mais de tenter de réfléchir à propos de ce que cela peut suggérer en vue de la prochaine négociation. Certaines de ces données avaient déjà été colligées en 2013, ce qui permet d'établir les éléments qui semblent constants, par exemple, le nombre de charges de cours donnés par session et d'autres aspects qui ont changé, notamment en ce qui concerne l'augmentation du nombre de femmes qui sont maintenant majoritaires, en particulier dans certains secteurs. Il faudra surveiller l'évolution des tendances.

D'autres données sont nouvelles par rapport à 2013, par exemple en ce qui concerne les diplômes détenus par les personnes chargées de cours dont un peu plus du quart (26 %) possèdent un diplôme de doctorat et un peu plus de la moitié (52 %) une maîtrise, les autres personnes (22 %) détenant un baccalauréat. On peut aussi constater qu'il y a beaucoup de demandes pour l'obtention d'un financement dans le cadre du programme de perfectionnement court, qui permet notamment la réalisation d'activités de recherche. Si l'activité principale des personnes chargées de cours demeure l'enseignement, la tendance est au développement d'activités de recherche qui contribuent au rayonnement de l'Université et il semble que, en particulier pour la génération montante parmi nos collègues, on peut s'attendre à voir davantage de gens détenant un diplôme de maîtrise ou de doctorat, bien décidées à développer des activités complémentaires à l'enseignement.

Les données issues du portrait de la précarité des personnes chargées de cours peuvent nous fournir des indicateurs de tendance qui seront mis à profit lors de la prochaine négociation de la convention collective. Ces données seront complétées par les nombreuses consultations des membres à venir cet automne et celles qui se sont déjà déroulées depuis la fin du printemps 2025. Depuis mai, deux mécanismes principaux de consultation pré-négociation ont été déployés auprès des membres.

Le calendrier pré-négociation de l'automne

On constate le grand nombre de sujets de préoccupation et la revue présentée ne constitue que la pointe de l'iceberg. Le calendrier pré-négociation de l'automne sera chargé si nous voulons être fin prêtes et prêts pour déposer le cahier des revendications et débuter l'exercice à l'hiver qui vient.

Le comité de négociation a été élu lors de l'assemblée générale du 27 août. Dès leur entrée en poste, les membres du comité ont élaboré un questionnaire de sondage afin de mieux documenter les besoins des membres. Des rencontres auprès des facultés, organisées avec la collaboration du CMI, permettront d'obtenir des informations complémentaires au sondage.

Les résultats de l'ensemble des consultations serviront à dégager les grandes orientations qui seront soumises, discutées et adoptées par les membres dans les instances syndicales (conseil syndical et assemblée générale).

Aux fins du développement des argumentaires requis pour mener à bien la négociation, les membres du comité procéderont aussi à un exercice de documentation des situations problématiques et s'informeront de pratiques conventionnées dans les autres syndicats représentant les personnes chargées de cours, notamment par le biais de la plateforme de négociation coordonnée des syndicats membres du regroupement université de la FNEEQ.

Je nous souhaite une bonne négociation, qui nous permettra d'obtenir des conditions d'enseignement à la hauteur de nos multiples compétences.

Sylvie Goupil
VICE-PRÉSIDENTE,
CONVENTION COLLECTIVE

Portrait de précaires sur siège éjectable

La personne chargée de cours (PCC) type au trimestre d'hiver 2025 est une femme en simple emploi, ayant moins de 10 points à sa fiche, gagnant moins de 13 000 dollars à l'UQAM, ayant enseigné 45 heures ou moins tout en possédant une scolarité de maitrise. Des conditions qui illustrent bien la précarité dans laquelle vivent de nombreux chargées et chargés de cours, des conditions qui se sont légèrement dégradées depuis 2013, la dernière fois que nous avons réalisé l'exercice. Nous pouvons aisément reprendre le slogan de 2016 : Des précaires sur siège éjectable.

À l'hiver 2025, 50 % des PCC avaient 10 points ou moins d'ancienneté, 29 % avaient entre 10 et 50 points, 10,5 % avaient entre 50 et 100 points et seulement 10,5 % avaient plus de 100 points. Des données similaires à celles de 2013, mais sachant que ça prend 130 points minimum pour avoir droit à l'indemnité de départ à la retraite, la situation n'affecte pas trop la santé financière de l'UQAM.

Près de sept PCC sur dix ont donné moins de deux charges de 45 heures à l'hiver 2025 et seulement 3,6 % en ont donné quatre et plus, soit une très faible marge supérieure dans les deux cas face aux données de 2013.

Une précarité féminine

Les femmes forment 52 % des personnes chargées de cours alors qu'elles étaient minoritaires en 2013 à 45 %. Cette donnée cache deux réalités. Les femmes sont nettement majoritaires en arts (56 %), en sciences de l'éducation (74 %) et en sciences humaines (63 %) et les hommes en sciences de la gestion (64 %), en sciences (64 %), en communication (51 %) et en science politique et droit (59 %).

Les sciences de la gestion comptent le plus de PCC ayant obtenu 4 charges et plus et le moins de PCC ayant obtenu moins de deux charges à l'hiver 2025. Elles comptent également le moins de PCC ayant 10 points et moins et le plus de PCC ayant 100 points et plus. La stabilité est plutôt masculine.

Les trois facultés avec le plus de PCC ayant 10 points et moins sont les arts (57 %), les sciences humaines (59 %) et les sciences (57 %). Les trois facultés avec le plus de PCC ayant obtenu moins de deux charges à l'hiver 2025 sont les sciences de l'éducation (74,5 %), les sciences humaines (75,4 %) et les sciences (80,9 %). Dans les deux cas il s'agit de deux facultés sur trois où les femmes sont majoritaires. La précarité est donc majoritairement féminine… et scientifique.

L'utopie d'une carrière à l'UQAM

Plus de 63 % des personnes étaient en simple emploi en 2013, une proportion qui a diminuée à 52 % en 2025. Ces deux pourcentages ne tiennent compte que des personnes qui ont actualisé leur statut au trimestre concerné. Il faut ajouter au portrait que 43 % des membres du Syndicat, soit 1 099 PCC, sont en période de probation.

Le Syndicat recensait 2 213 membres à l'hiver 2025 dont 2 012 enseignaient dans un seul département (91 %) et 187 dans deux départements (8,4 %). Seulement 14 PCC enseignaient au sein de trois à cinq départements, soit 0,6 %. Les résultats des mesures permettant l'élargissement du bassin de compétences des PCC sont encore embryonnaires. Ces données laissent aussi présager une diminution des PCC dites structurelles, d'autant plus que plusieurs d'entre elles prennent leur retraite. Faire carrière à l'UQAM semble de plus en plus utopique.

Une scolarité gage de précarité

La majorité des personnes chargées de cours possèdent une scolarité de maitrise (1 232 PCC, 52,5 %), ce qui explique que c'est à l'échelon 3 (celui qu'on accorde à l'entrée avec ce diplôme) que l'on retrouve le plus gros contingent de PCC (522). Alors que 601 PCC revendiquent une diplomation de doctorat (26 %), expliquant que c'est à l'échelon 6 que l'on retrouve le deuxième plus gros contingent (311), et 514 PCC (22 %) enseignent avec un baccalauréat, elles commencent alors à l'échelon 1, le troisième en importance (284). Tout cela s'explique par leur faible pointage et le haut taux de personnes en probation.

C'est en didactique, en design, en théâtre et à l'École des médias que l'on retrouve le plus de bacheliers. Les docteurs sont majoritaires en études littéraires, en géographie, en philosophie, en psychologie, en sociologie, en chimie, en informatique, en biologie, en sciences de la terre et de l'atmosphère, en environnement et en science politique. Ils se retrouvent donc majoritairement en sciences humaines et en sciences, deux des facultés où la précarité est la plus grande, tel que nous l'avons vu précédemment. Comme quoi le diplôme ne fait pas foi de tout.

Richard Bousquet
VICE-PRÉSIDENT
À L'INFORMATION

Sexe, statut d'emploi, liste de pointage et probation - Synthèse par faculté (voir le tableau complet en page 17)

Faculté ou École	Total PCC	F	H	I	SE	DE	ND	<5	5>10	10>30	30>50	50>100	>100	PCC probation	% probation
Sous total Sciences de la gestion	514	185	329	0	160	216	138	131	52	73	66	86	106	138	26,85
Sous total Arts	454	255	198	1	195	75	184	189	70	87	38	40	30	226	49,78
Sous total Sciences de l'éducation	391	290	100	1	104	149	138	131	55	88	57	42	18	155	39,64
Sous total Sciences humaines	456	284	170	2	171	122	163	182	84	92	29	41	28	244	53,51
Sous total Communication	230	113	117	0	119	46	65	84	21	49	20	19	37	91	39,57
Sous total Sciences	352	128	224	0	74	140	138	151	51	61	32	25	32	182	51,70
Sous total Science politique et droit	157	65	92	0	52	47	58	60	15	31	18	16	17	63	40,13
Total Hiver 2025	**2554**	**1320**	**1230**	**4**	**875**	**795**	**884**	**928**	**348**	**481**	**260**	**269**	**268**	**1099**	**43,03**
Total Hiver 2013	**2781**	**1283**	**1498**		**1137**	**655**	**989**	**1074**	**394**	**520**	**243**	**243**	**306**		

F : femmes, H : hommes, I : inconnu, SE : simple emploi, DE : double emploi, ND : statut d'emploi non disponible, <5 : moins de 5 points, 5>10 : entre 5 et 10 points, 10>30 : entre 10 et 30 points, 30>50 : entre 30 et 50 points, 50>100 : entre 50 et 100 points, >100 : 100 points et plus, PCC probation : personnes chargées de cours en probation.

Diplomation et échelons - Synthèse par faculté (voir le tableau complet en page 18)

	Diplomation			Échelons																			
Faculté ou École	Bacc.	Maîtrise	Doctorat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Sous total Sciences de la gestion	80	315	76	25	5	88	34	19	53	28	26	25	25	17	10	18	11	9	8	4	5	6	55
Sous total Arts	152	187	78	98	24	92	38	20	37	25	16	19	13	5	3	5	5	3	2	2	1	1	8
Sous total Sciences de l'éducation	86	217	57	44	13	89	41	28	42	25	13	20	11	4	4	2	6	3	2	4	4	2	3
Sous total Sciences humaines	37	205	175	29	7	109	31	38	67	35	20	17	9	15	6	9	5	9	3	2	1	3	2
Sous total Communication	54	117	44	26	5	46	19	13	25	11	8	2	4	8	3	8	5	5	2	2	9	6	8
Sous total Sciences	76	116	130	51	6	60	14	12	72	24	3	18	8	15	8	7	2	1	5	1	2	1	12
Sous total Science politique et droit	29	75	41	11	6	38	13	5	15	11	9	7	2	4	4	5	1	2	3	1	1	3	4
Total Hiver 2025	**514**	**1232**	**601**	**284**	**66**	**522**	**190**	**135**	**311**	**159**	**95**	**108**	**72**	**68**	**38**	**54**	**35**	**32**	**25**	**16**	**23**	**22**	**92**

Charges de cours : comparatif hiver 2025, hiver 2013 et hiver 2008

Faculté, école ou département	CP	CC	CA	PS	R	6 et +	5 et +	4 et +	>3	3	>2	2	>1	1	<1
Total Sciences de la gestion 2025	275	659	410	212	37	0	6	18	13	42	7	46	21	145	36
Total Sciences de la gestion 2013	395	660	430	210	20	1	2	16	7	61	6	68	9	162	21
Total Sciences de la gestion 2008	323	536	324	185	26	4	5	8	3	39	4	67	9	147	32
Faculté des arts, École des arts visuels et médiatiques, Départements d'histoire de l'art et danse	49	81	50	27	4	0	0	1	1	3	2	15	4	21	6
École de design, École supérieure de théâtre, Départements d'études littéraires et musique	61	152	90	58	4	0	0	0	1	3	1	26	9	60	13
Total Arts 2025	110	233	140	85	8	0	0	1	2	6	3	41	13	81	19
Total Arts 2013	480	262	146	98	8	0	0	3	0	8	6	46	11	93	27
Total Arts 2008	850	267	142	94	18	0	0	3	3	11	5	41	8	89	18
Total Sciences de l'éducation 2025	109	293	175	109	9	1	0	1	4	5	14	26	38	62	49
Total Sciences de l'éducation 2013	156	254	138	104	7	0	0	2	1	12	5	22	33	71	36
Total Sciences de l'éducation 2008	153	176	95	75	3	0	1	7	5	4	3	16	22	44	18
Faculté des sciences humaines, École de travail social, Départements de psychologie, linguistique et sexologie	109	200	116	78	6	1	2	1	4	6	7	19	14	59	17
Département de géographie, philosophie, histoire, sciences des religions et sociologie	91	74	41	30	3	0	0	0	0	0	0	7	3	37	14
Total Sciences humaines 2025	200	274	157	108	9	1	2	1	4	6	7	26	17	96	31
Total Sciences humaines 2013	419	252	143	87	15	-	-	2	2	11	2	21	11	129	16
Total Sciences humaines 2008	391	318	175	117	21	-	1	1	4	10	6	39	13	127	40
Faculté de communication et École des médias	41	84	44	37	3	0	0	2	0	3	0	7	3	43	5
École de langue et Département de communication sociale et publique	43	102	66	33	3	0	1	3	0	3	2	14	3	28	6
Total Communication 2025	84	186	110	70	6	0	1	5	0	6	2	21	6	71	11
Total Communication 2013	135	222	134	80	7	0	0	5	2	16	5	35	2	73	7
Total Communication 2008	129	229	130	89	4	0	0	5	3	23	5	27	2	67	3
Total Sciences 2025	204	259	145	96	17	3	1	1	0	10	7	17	14	63	34
Total Sciences 2013	351	232	124	82	14	0	0	7	0	12	3	19	3	74	61
Total Sciences 2008	286	221	120	81	19	0	1	2	2	8	8	13	10	73	61
Total Science politique et droit 2025	82	115	57	38	6	1	0	2	1	5	1	12	4	40	7
Total Science politique et droit 2013	127	124	84	36	4	0	1	1	1	7	4	14	2	43	14
Total Science politique et droit 2008	106	121	76	41	4	0	0	0	0	7	1	13	5	49	11
Total Hiver 2025	**1064**	**2019**	**1194**	**718**	**92**	**6**	**10**	**29**	**24**	**80**	**41**	**189**	**113**	**558**	**187**
Total Hiver 2013	**2068**	**2006**	**1199**	**697**	**75**	**1**	**3**	**36**	**13**	**127**	**31**	**225**	**71**	**645**	**182**
Total Hiver 2008	**2234**	**1868**	**1062**	**682**	**95**	**4**	**8**	**22**	**20**	**102**	**32**	**216**	**69**	**595**	**183**

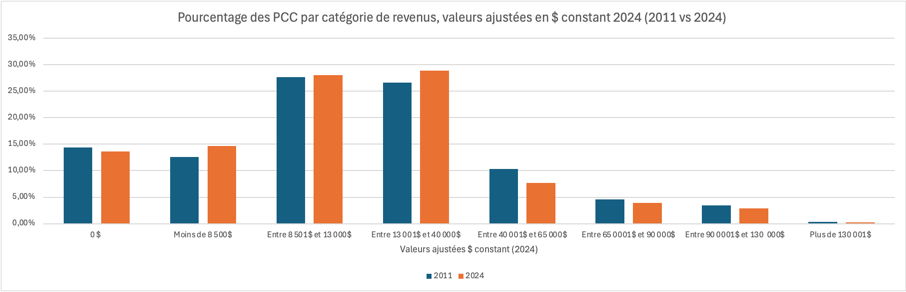
CP : cours dispensés par des professeurs*, CC: cours dispensés par des personnes chargées de cours, CA : cours attribués par la procédure normale, PS : cours attribués par procédure interne ou SDA, R : cours en réserve, 6 et +: l'équivalent de 6 charges de cours de 45 heures et plus, 5 et + : l'équivalent de 5 charges et plus mais moins de six, 4 et + : l'équivalent de 4 charges et plus mais moins de cinq, >3 : l'équivalent de plus de 3 charges mais moins de quatre, 3 : l'équivalent de 3 charges de 45 heures, >2 : l'équivalent de plus de 2 charges mais moins de trois, 2: l'équivalent de 2 charges de 45 heures, >1 : l'équivalent de plus d'une charge mais moins de deux, 1 : l'équivalent d'une charge de 45 heures, <1: l'équivalent de moins d'une charge de 45 heures.

* Le nombre de charges données par les professeures et professeurs en 2025 est inexact puisqu'elles ne sont plus toutes comptabilisées dans Accent.

Le mirage de la progression salariale

Nous étions, en 2024, plus de 56 % de chargées et chargés de cours à gagner moins de 13 000 $ et 85 % à gagner moins de 40 000 $ de revenus de l'Université, mais le pouvoir d'achat de la majorité des personnes chargées de cours sur la période 2011-2024 s'est globalement maintenu. Nos revenus restent très faibles mais notre situation économique globale s'est peu dégradée depuis 2011. On constate une stabilité, au cours des treize dernières années, du pourcentage de membres gagnant un revenu de moins de 13 000 $, mais une baisse de 4 % du nombre de personnes chargées de cours (PCC) gagnant plus de 40 000 $. Cette tendance apparaît nettement dans le graphique 1, qui illustre la répartition en pourcentage des PCC selon ces différentes catégories (données de 2011 en bleu et celles de 2024 en orange).

Les revenus des personnes chargées de cours à l'UQAM en 2011 avaient été présentés dans notre dossier sur la précarité publié en novembre 2013. Afin de permettre une comparaison standardisée des revenus à l'UQAM pour les chargées et chargés de cours, nous avons repris les catégories utilisées à l'époque et les avons ajustées en termes de pouvoir d'achat. Ainsi la catégorie des personnes dont le revenu à l'UQAM était compris entre 6 500 $ et 10 000 $ en 2011, correspond approximativement à un montant compris entre 8 500 $ et 13 000 $ lorsqu'on tient compte de l'inflation (graphique 2). Chacune des huit catégories ainsi constituées permet de comparer les revenus des PCC en 2011 et 2024 pour un pouvoir d'achat équivalent.



Pourcentage des PCC par catégorie de revenus en 2011 et 2024 (graphique 1)

Des échelons salariaux qui trahissent une précarité systémique

Comme pour l'évolution des revenus décrite précédemment, la répartition des personnes chargées de cours par échelon à l'UQAM est restée remarquablement stable au fil de la même période (2013-2025). En première approximation, on peut donc estimer qu'aucun changement majeur n'est survenu au cours des treize dernières années dans le sens où notre avancement salarial aurait été affecté de façon significative. À nouveau, en première approximation, cela nous permet de supposer qu'aucune modification de grande ampleur n'a eu lieu au cours des treize dernières années, qu'il n'y a pas eu de changement substantiel de notre avancement salarial depuis 2013.

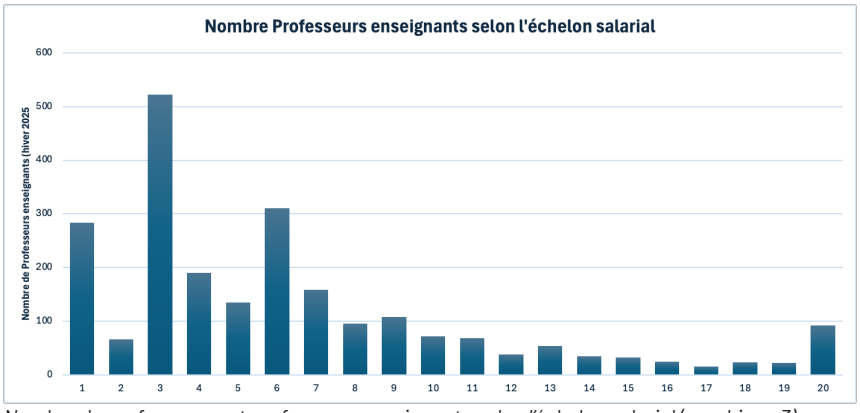
Pour autant, un regard attentif au diagramme représentant le nombre de personnes chargées de cours pour chacun des échelons comporte des informations précieuses. À première vue en effet, la distribution peut paraître surprenante puisqu'elle ne suit pas la forme normale qui pourrait être attendue. Cette forme originale tient pour l'essentiel à l'article 20.03 de notre convention collective qui précise que l'échelon salarial auquel nous sommes considérés dépend du diplôme que nous détenons. Ainsi, une personne titulaire d'un doctorat sera considérée à l'échelon 6 dès sa première charge enseignée, une personne détentrice d'un baccalauréat démarrera à l'échelon 1 tandis qu'avec une maîtrise, on débute à l'échelon 3.

Or, il apparaît clairement que le nombre de personnes chargées de cours à l'échelon 1, 3 et 6 représente un pourcentage considérable du nombre total de personnes chargées de cours. En effet, ce sont, en 2025, 284 membres à l'échelon 1 (titulaire d'un baccalauréat), 522 membres à l'échelon 3 (titulaire d'une maîtrise) et 311 membres à l'échelle 6 (titu-

	2011	2024
Valeurs ajustées $ constant (2024)	% du Nb total de PCC	% du nombre total de PCC
0 $	14,38%	13,65%
Moins de 8 500$	12,64%	14,67%
Entre 8 501$ et 13 000$	27,63%	28,04%
Entre 13 001$ et 40 000$	26,59%	28,87%
Entre 40 001$ et 65 000$	10,37%	7,70%
Entre 65 0001$ et 90 000$	4,57%	3,87%
Entre 90 0001$ et 130 000$	3,49%	2,91%
Plus de 130 001$	0,33%	0,28%

Revenus à l'UQAM des chargées et chargés de cours en 2011 et 2024 (graphique 2)

laire d'un doctorat) soit un total 1 117 membres sur 2 317 (48,2 %). Notre échelon salarial n'est pas exclusivement déterminé par notre diplôme, mais également par le nombre de point/trimestre ou de point/cours accumulé au fil du temps (art 20.04). Selon cet article, chaque tranche de 10 points obtenue permet d'acquérir un échelon supplémentaire. On est alors tenté d'examiner ce qui se passe aux échelons 2, 5 et 7 (correspondant à 415 membres) pour évaluer combien d'entre nous parviennent à progresser au-delà de leur échelon d'entrée. Le constat est alarmant puisque nous serons seulement 37 % (415 sur 1 177) à nous maintenir à l'emploi et à atteindre le premier échelon supérieur à celui auquel nous avons ont été engagés.



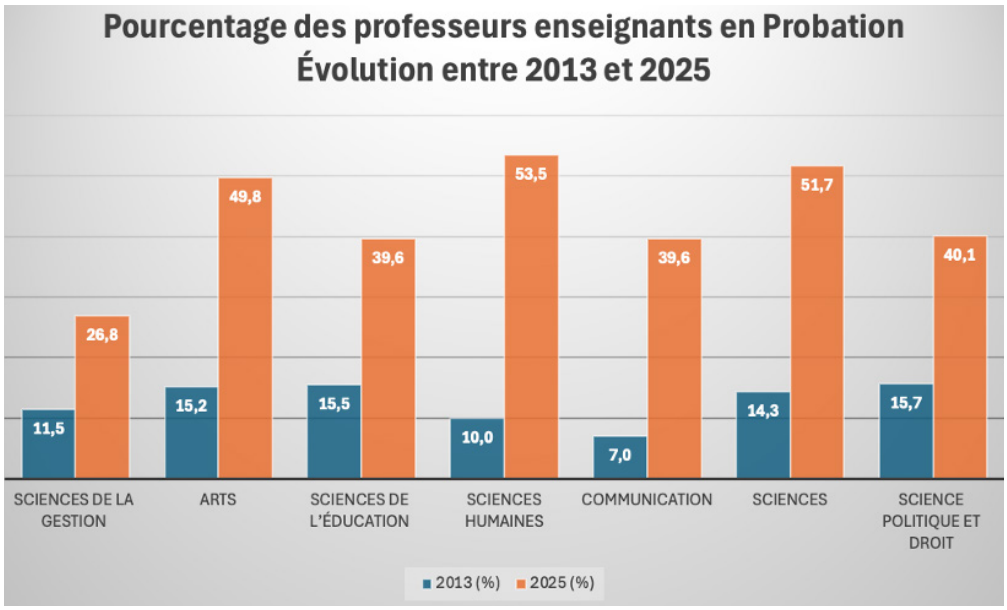
Nombre de professeures et professeurs enseignants selon l'échelon salarial (graphique 3)

Une probation limitative en hausse

La perte en personnes pleinement qualifiées se poursuit ainsi, année après année, sans que cela ne semble indisposer le moins du monde la direction de notre institution.

L'incapacité de la part de la direction de l'UQAM de maintenir à l'emploi des professeur.e.s-enseignant.e.s qualifié.e.s et compétent.e.s est corroboré par le pourcentage de personnes en probation (graphique 3). La probation était relativement récente en 2013, mais on constate d'abord que cette proportion a fortement augmenté depuis, aggravant encore notre précarité. En effet, être en probation limite à une seule le nombre de charge de cours qui peut être obtenue par étape d'attribution (art 11.08 de notre convention). De plus, une disparité importante existe selon les facultés. Ainsi, ce sont plus de la moitié (53,5 %) d'entre nous qui sommes en probation à la faculté des sciences humaines tandis que, par exemple, à l'École des sciences de la gestion, ce pourcentage dépasse légèrement le quart (26,8 %).

Étant les premiers concernés, nous ne sommes pas surpris par la précarité structurelle de nos conditions d'emplois. En revanche, il est encore au financement de projets de recherche et de formation pour acquérir de nouvelles EQE (programme de stabilisation), que notre précarité ne se résorbe jamais ! En effet, il n'existe aucun échelon salarial à partir duquel notre nombre se stabilise, la seule exception étant notre échelon 20 !



Pourcentage des professeures et professeurs enseignants en probation selon les facultés

tout à fait incompréhensible, malgré de nombreux programmes dédiés au perfectionnement de notre enseignement, à la participation au rayonnement de l'UQAM à travers des projets d'intégration, ou

Jean-Baptiste Plouhinec
AGENT DES RELATIONS DE TRAVAIL

Les personnes chargées de cours font aussi de la recherche universitaire

Il est difficile de tracer un portrait exhaustif de l'étendue de la recherche et de la recherche-création chez les professeur.e.s enseignant.e.s. Parfois, elle relève d'une participation dans un groupe de recherche, à d'autres moments, elle fait partie de la pratique professionnelle de la personne chargée de cours, et ce, autant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'université.

Selon un bref sondage lancé à la communauté des personnes chargées de cours auquel une trentaine d'entre elles et eux ont généreusement répondu entre les mois de mai et d'août 2025, plus des trois quarts de ces personnes ont mentionné participer à des travaux de recherche, à l'UQAM et à l'extérieur. La majorité de ces travaux ont fait l'objet de présentations lors de colloques, de conférences ou encore, ont été publiés dans des articles savants.

À la question « Dans quelle mesure votre statut de personne chargée de cours vous permet-il de faire de la recherche? », trois ensembles de réponses sont particulièrement évocateurs :

- Au sein de l'UQAM, certaines personnes chargées de cours affirment recevoir des invitations à participer à des travaux de recherche, obtenir une reconnaissance pour leur expertise et sentir que leur contribution savante est valorisée.
- D'autres personnes relèvent cependant que les personnes chargées de cours sont tenues à l'écart de la recherche, notamment par le corps professoral au sein de certains départements. Le statut comme tel de « chargé•e de cours » serait moins utile que celui de « professeur•e associé•e », notamment sur le plan financier. De plus, certaines personnes chargées de cours soulignent qu'elles sont plutôt sollicitées à titre de personne étudiante au troisième cycle, ou encore à titre de stagiaire postdoctoral•e, plutôt que pour leur statut de chargé•e de cours. Là encore, la question du financement est pointée du doigt.
- Enfin, de nombreuses personnes chargées de cours ayant répondu au sondage ont relevé la nécessité, l'utilité et l'importance des programmes de mises à jour des connaissances ainsi que des programmes de perfectionnements court et long qui leur sont offerts pour soutenir leur cheminement de recherche.

Le programme de perfectionnement issu de la convention collective du SPPEUQAM (art.16) permet, en effet, d'obtenir des fonds pour des activités de recherche.

L'apport du programme de perfectionnement court

Pour les besoins du présent texte, nous avons analysé les données du volet « Perfectionnement court - volets A et B » des 5 dernières années (de l'été 2020 à l'été 2025). Pour ce programme, un montant annuel représentant huit (8) charges de cours est alloué à des activités de recherche ou de recherche-création, tels que la rédaction d'un ouvrage scientifique, littéraire ou pédagogique, la rédaction d'articles savants, la création d'une œuvre d'art ou encore la participation à des équipes de recherches (art. 16.01 b)[1]. Le programme exige de répondre à certains critères d'admissibilité, tel qu'être en simple emploi et avoir enseigné un minimum de quatre charges de cours à l'UQAM.

Au cours des cinq dernières années, les demandes de financement pour les volets A et B du programme de perfectionnement court proviennent de 34 unités académiques, sur un total de 49. Cela représente 69,4 % de l'ensemble des facultés et des départements de l'université. Les sept facultés et école font partie de ce nombre. Les tableaux ci-après démontrent en chiffres la totalité des demandes faites pour chaque faculté et département et les pourcentages représentent les ratios selon le nombre total de demandes.

	Total par Faculté	% des demandes
Faculté des sciences humaines	48	25,00%
Faculté des arts	41	21.25%
Faculté de communication	38	19,75%
Faculté des sciences de l'éducation	27	14,00%
École des sciences de la gestion	17	9,00%
Faculté des sciences	12	6,00%
Faculté de science politique et de droit	10	5,00%
Nombre total de demandes	193	

La Faculté des sciences humaines arrive en tête avec 25 % du nombre total de demandes. Le département de Linguistique est, quant à lui, le plus représenté au sein de cette faculté, avec 35 % de l'ensemble des demandes.

1 Un nouveau programme de stabilisation a été mis en place à l'hiver 2023, intégrant la notion de chercheuse, chercheur unique. Un montant équivalent à cinq (5) charges de cours est alloué exclusivement au programme de stabilisation volet recherche. (art.16.01 II a)). Le programme étant basé sur des critères spécifiques visant des personnes en précarité d'emploi à un moment « prédéfini », les données ne seraient pas probantes ici.

	Nbr de demandes	% par Faculté/École
Linguistique	17	35,00%
École arts visuels et médiatiques	15	37%
Communication sociale et publique	20	53,00%
Didactique	11	41,00%
Études urbaines et touristiques	9	53,00%
Chimie et ISE (exquo)	8	66,66%
Science politique	8	80,00%
Nombre total de demandes	**88**	**46,00%**

Évidemment, ces données ne sont pas représentatives de la totalité et de la diversité des initiatives en recherche des personnes chargées de cours et de nombreux facteurs doivent être pris en compte, comme la taille des facultés et le nombre de départements qui y sont rattachés.

Taux d'acceptation au sein du programme

Pour le volet A, 65 % des demandes de financement ont été approuvées, comparativement à 53 % pour le volet B. Le budget limité du programme explique principalement ce pourcentage. Il faut cependant mentionner que certains critères d'admissibilité ne sont pas toujours respectés lors du dépôt des demandes, ce qui affecte le taux d'approbation des projets soumis. Par exemple, pour le volet B, il est impératif de présenter deux lettres de recommandation et de produire sa déclaration de simple emploi dans ACCENT.

Il est à noter que les sommes disponibles pour ces deux volets sont interchangeables et récupérables dans l'année financière (1er mai au 30 avril). Ainsi, si des sommes ne sont pas attribuées, faute de demandes par exemple dans le volet B (5 charges par année réparties sur 3 dépôts), une charge peut être divisée en ¼ de charge pour financer des projets du volet A. Cette pratique est avantageuse pour les personnes chargées de cours, car elle permet de financer davantage de projets du volet A et ainsi, ne pas perdre les sommes non attribuées en fin d'année financière.

Pour plus d'informations sur les programmes et les résultats, vous pouvez consulter le site internet du SPPEUQAM et les bulletins SPPEUQAM-PERFECTIONNEMENT.

Nathalie Blanchet
VICE-PRÉSIDENTE, AFFAIRES UNIVERSITAIRES
Marie-Claude Garneau
CONSEILLÈRE, MOBILISATION-INTÉGRATION

Le syndicat à la rencontre des membres : des préoccupations concrètes

Le syndicat a déjà pu consulter ses membres à l'occasion des assemblées facultaires annuelles en mai et lors de deux rencontres préliminaires de consultation sur notre place à l'université en juin et sur notre place dans l'enseignement en août. Près de 80 membres ont assisté aux assemblées de mai. Ce premier tour de roue a permis de cibler un certain nombre de sujets récurrents. Au nombre de ceux-ci, on peut mentionner :

- La rémunération du temps de préparation pour les personnes chargées de cours qui siègent à des comités dont le temps d'investissement va au-delà du temps de présence (ex. coordination des comités de liaison locaux, comités sur les infractions académiques, sur la liberté académique, etc.).
- L'obtention d'une politique cadre concernant l'utilisation de l'intelligence artificielle (IA), l'accès à des applications permettant de détecter son utilisation dans le cadre des travaux réalisés par les étudiantes et étudiants et protégeant les personnes chargées de cours du piratage des contenus de cours aux fins de réutilisation par l'IA.
- L'augmentation du budget dédié à l'intégration des personnes chargées de cours. La demande voulant que la rémunération des évaluations de mémoires et thèses ne soit plus imputée au budget de l'intégration.
- La révision de la clause non écrite dans la convention collective régissant l'obtention d'une double charge qu'à compter de 120 étudiantes et étudiants.
- La question du titre d'emploi de professeure, professeur enseignant pour les personnes chargées de cours.

Bien entendu, le contexte des assemblées facultaires annuelles n'était pas spécifiquement dédié à la consultation en vue du renouvellement de la convention, ce qui explique que les sujets mentionnés n'ont pu être développés.

Les rencontres préliminaires de consultation

Les membres du SPPEUQAM ont pu exprimer leurs préoccupations de manière plus détaillée dans le cadre de deux activités de consultation pré-négociation. La première rencontre s'est tenue le 19 juin dernier (photo). Au total, 21 personnes chargées de cours y étaient présentes. Cette rencontre, de près de trois heures, portait sur la place des personnes chargées de cours à l'UQAM. Il s'agissait d'une rencontre qui se voulait exploratoire, lors de laquelle les personnes présentes pouvaient prendre davantage de temps pour s'exprimer. On peut regrouper les discussions selon trois grands sujets.

1. Le manque de reconnaissance

On observe un fort sentiment de manque de reconnaissance vécu par les personnes chargées de cours, et ce, autant de la part du corps professoral que de la part de l'employeur. À ce sujet, on note :

- Que la composition de certains comités ne permet pas une représentation suffisante de notre corps d'emploi.
- Que plusieurs départements ne donnent aucune visibilité de l'expertise des personnes chargées de cours.
- Le refus des assemblées départementales de donner le droit de vote à notre représentante ou représentant.
- Le titre d'emploi de professeure, professeur enseignant, qui nous est refusé.

2. L'intégration et le perfectionnement

Les participantes et participants suggèrent un élargissement de la notion d'intégration en y joignant les activités de rayonnement, notamment parce que les personnes chargées de cours participent de plus en plus à des activités de recherche, de création, de publications, qui contribuent à la renommée de l'UQAM. Ainsi, l'organisation de colloques, d'événements, la révision d'articles, notamment, pourraient en faire partie ou sinon, être incluses dans le perfectionnement. Différentes pistes seront à étudier.

3. Les postes de professeure, professeur

La difficulté, voire l'impossibilité d'obtenir un poste de professeure, professeur à l'UQAM irrite particulièrement les personnes chargées de cours ayant un doctorat ou étant en processus d'obtention de ce diplôme. À cet égard, un article de la convention collective du SPPEUQAM mentionne que « la personne chargée de cours qui a satisfait à la période de probation et qui pose sa candidature bénéficie de la priorité qui lui est reconnue par la convention collective SPUQ-UQAM » (Convention collective UQAM/SPPEUQAM 2020-2025 : 80). Cet article existe depuis de nombreuses années. Bien qu'on observe que son application permette à des personnes chargées de cours d'accéder à des postes permanents dans certains départements, cela demeure marginal dans l'ensemble de l'Université. Au fil des ans, de nombreux griefs ont été déposés et le sont encore en vertu de cet article et portés à l'arbitrage, sans grand succès.

Bien que l'embauche doive être approuvée par le Conseil d'administration, dans la pratique, ce sont les assemblées départementales qui contrôlent le processus. Un grand nombre de celles-ci tiennent peu compte des besoins en termes d'enseignement et des ressources en place au sein du corps d'emploi des personnes chargées de cours, mais valorisent, le plus souvent, l'embauche de personnes en fonction du champ de recherche à développer et des candidates et candidats en provenance de l'extérieur de l'UQAM ou qui ont terminé leurs études doctorales ailleurs qu'à l'UQAM, voire à l'étranger.

Cette attitude est vécue comme une exclusion et comme une forme de mépris des candidates et candidats formés à l'UQAM (on aime bien y avoir un poste permanent, mais on ne veut pas des personnes qu'on forme). Sur un autre plan, cette pratique pourrait favoriser l'anglicisation de l'Université, puisque c'est souvent l'anglais qui sert de langue intermédiaire entre les francophones et des professeures et professeurs ayant une langue maternelle autre que le français. Dans certains domaines, notamment

dans les sciences, il a été rapporté qu'on entend davantage parler anglais que français dans les corridors et certains laboratoires.

La rencontre du 20 août

Cette rencontre a suscité une plus grande participation que la précédente, réunissant plus de trente personnes chargées de cours, et ce, en dépit du fait qu'elle s'est tenue avant le début de la session d'automne. On y a discuté de la place des personnes chargées de cours dans l'enseignement, ce qui se rapporte plus directement à nos conditions de travail et de rémunération. Beaucoup de sujets ont été abordés. Aux fins de la présentation, ils sont regroupés en trois thématiques.

1. L'autonomie professionnelle

Les personnes chargées de cours considèrent que leur autonomie professionnelle n'est pas toujours respectée. Un exemple abordé concerne la question des cours coordonnés, dont la pratique semble être très variable d'un département à l'autre. La coordination de cours concerne les cours dont il existe plusieurs groupes dans une même session. Dans certains départements, la coordination est effectuée sans trop de problèmes, les personnes chargées de cours étant consultées par la coordonnatrice, le coordonnateur, professeure ou professeur du département. Toutefois, la situation n'est pas la même dans d'autres départements où les personnes chargées de cours se sentent infantilisées, voire sous surveillance : demande d'accès à la plateforme MOODLE, imposition d'un manuel parfois non adapté ou dépassé, et même des pratiques perçues comme relevant d'une forme de piratage des contenus développés[1].

2. La collégialité

Le manque de collégialité peut s'exprimer d'au moins deux manières. Il peut faire référence à la place des personnes chargées de cours dans l'Université, notamment dans l'inégale représentativité dans certains comités où la parité entre les deux corps d'emploi enseignants (professeures, professeurs ou personnes chargées de cours) n'est pas respectée et ce, autant les comités relevant des instances universitaires que des comités départementaux (une seule ou un seul représentant des personnes chargées de cours dans les comités de programme, ou refus d'accorder le droit de vote à l'unique personne qui nous représente dans les assemblées départementales). Il fait aussi référence au contexte de travail au quotidien des personnes chargées de cours au sein des départements. Un exemple concerne l'article 7 de notre convention collective portant sur les exigences de qualification pour l'enseignement (EQE). L'obtention et le maintien des EQE constituent un élément vital pour toutes les personnes chargées de cours.

Il est de la prérogative de l'assemblée départementale de définir les EQE des nouveaux cours ou de modifier les EQE de cours existants. L'article 7.03 de notre convention mentionne que les personnes chargées de cours sont informées par courriel et que leur avis, « s'il en est un, est communiqué à l'assemblée départementale » (Convention collective UQAM/SPPEUQAM 2020-2025 : 27). Cet exercice repose essentiellement sur la personne chargée de cours qui doit donner son avis, on ne sait trop de quelle manière puisque dans le meilleur des cas cela procédera par l'intermédiaire de sa représentante ou son représentant à l'assemblée départementale, qui, rappelons-le, est seule ou seul et sans droit de vote. Les assemblées départementales ont aussi l'obligation, « au même moment » d'informer le service du personnel enseignant, lequel informe le SPPEUQAM des modifications apportées. On ne sait pas trop combien de temps est accordé aux personnes chargées de cours et au SPPEUQAM pour réagir dans chaque situation et avant que le tout se retrouve à la Commission des études qui, officiellement, adopte les EQE.

Un problème soulevé lors de la consultation concerne l'impossibilité pour les personnes chargées de cours d'intervenir en amont du processus. Bien que notre convention collective stipule que l'établissement ou les modifications des EQE « ne doivent pas donner lieu à une augmentation généralisée du niveau de diplôme ou d'expérience requis pour l'enseignement des cours » (Idem.), il n'est pas rare de se retrouver face à des EQE insensées, auxquelles certaines personnes ayant participé à leur élaboration ne pourraient pas répondre ou encore, qui ne reflètent pas la pratique professionnelle. Les personnes chargées de cours souhaitent davantage de collégialité dans le processus et voudraient que leurs commentaires et expertises soient pris en compte lors de la détermination des EQE. Elles souhaitent aussi que l'employeur mette en place un mécanisme permettant d'acquérir la formation requise pour se qualifier, ou se requalifier, le cas échéant. Dans la plupart des organisations, on ne jette pas aux ordures les employé.e.s lorsque de nouvelles méthodes de travail ou de nouvelles exigences de qualification sont requises. Cela ne serait pas rentable. Toute organisation doit s'assurer de minimiser une trop grande rotation du personnel pour maintenir son intégrité, y compris l'UQAM.

Sur le plan organisationnel, les universités sont considérées comme étant des « bureaucraties professionnelles ». Cela signifie que l'organisation doit composer avec deux pôles : l'autorité hiérarchique et les professionnelles et professionnels qui sont à la base de l'organisation,

1. Il faut mentionner qu'un comité portant sur les cours coordonnés a été mis en place récemment, suivant la signature d'une lettre d'entente. Une rencontre s'est tenue en juin dernier pour discuter des problématiques et y trouver des solutions.

qui assurent le service direct à une clientèle (ici les étudiantes et étudiants), et qui détiennent une expertise absolument nécessaire au « service à la clientèle ». Or, depuis sa fondation, la consolidation et la survie du modèle d'enseignement à l'UQAM sont basées sur l'existence de deux corps de professionnels enseignants, les professeures et professeurs réguliers et les personnes chargées de cours. En dépit d'un vieux discours, voulant que le nombre de postes réguliers devrait prédominer et permettre d'assurer la mission de l'organisation, depuis près de cinquante ans, l'existence, la consolidation et la persistance d'un corps enseignant contractuel montrent que cela ne correspond pas aux réalités actuelles. En dépit d'efforts pour intégrer les personnes chargées de cours, ces dernières ne peuvent pas apporter l'entièreté de la contribution qu'elles pourraient fournir, et ce, notamment par le manque de collégialité entre les deux corps professionnels de la base.

La lettre d'entente numéro 1, de la convention collective des personnes chargées de cours 1983-1986, établissait les conditions de la tenue d'une « assemblée conjointe de professeurs et de chargés de cours » « au moins deux fois par année » dont l'ordre du jour devait être « déterminé conjointement par les professeurs et les chargés de cours » (1983 : 75). Il n'est plus fait mention de cette lettre d'entente par la suite. Il serait grand temps de réactiver le processus.

3. La rémunération

Elle concerne deux aspects. D'abord, la rémunération des charges de cours, considérée insuffisante au regard de la montée en flèche de l'inflation. On a demandé pourquoi les personnes chargées de cours n'avaient pas obtenu de rattrapage salarial comme cela a été le cas dans les secteurs public et parapublic. Cela s'explique parce que les universités sont indépendantes. Elles ne font pas partie des secteurs public et parapublic. Pour s'assurer d'obtenir le rattrapage, il faut négocier ce qu'on désigne parfois sous le terme « clause remorque » qui permet d'ajuster la rémunération à ce qui est négocié ailleurs. Bien que cette clause n'ait pas été négociée lors de la dernière négociation, considérant la période durant laquelle elle s'est déroulée, il n'en demeure pas moins qu'il faudra faire valoir que nos conditions salariales ne sont plus adaptées à la situation actuelle, notamment en s'arrimant à ce qui a été négocié par d'autres syndicats représentant les personnes chargées de cours.

Il a aussi été mentionné que l'obtention d'une double charge, fixée à un quota de 120 inscriptions, est mal adaptée et pénalise des personnes se situant à la ligne de démarcation (par exemple, simple charge pour 119 personnes inscrites). On demande d'instaurer des paliers qui pourraient assurer, par exemple, l'ajout d'une rémunération d'un quart de charge, une demie, etc., selon le nombre d'inscriptions.

Un autre aspect concerne ce qu'on pourrait désigner comme les tâches connexes à la prestation de la charge de cours, qui se développent en catimini depuis quelques années. Elles sont variées et on observe qu'elles ne sont pas incluses dans notre convention collective. Lors de la réunion, on en a identifié quelques-unes.

- Il y a les tâches de coordination de cours. On apprend notamment que des personnes chargées de cours auraient exercé ou exerceraient actuellement les fonctions de coordination de cours, et ce, bénévolement.
- La question de la disponibilité complémentaire fait aussi surface. Elle concerne un certain nombre de cours qui nécessitent que la personne chargée de cours soit obligatoirement disponible, par exemple pour des travaux pratiques, des laboratoires, des ateliers, etc., et ce, en dehors des heures de cours. Or, ces heures ne sont pas rémunérées selon le taux prévu à l'échelon salarial de la personne chargée de cours. Cette dernière reçoit une sorte de compensation selon le tarif horaire prévu pour la représentation aux comités ou dans les projets d'intégration. Pourtant, cette disponibilité complémentaire est bel et bien en continuité avec la prestation d'enseignement.
- L'encadrement de stages de supervision professionnelle qui est exercé à titre bénévole.
- Le tutorat auprès d'étudiantes et d'étudiants. Les personnes chargées de cours exerçant cette fonction sont rémunérées à tarif fixe, selon un article de la convention collective SPUQ et non selon le taux horaire qu'elles devraient recevoir selon leur échelon.

Deux consultations de l'équipe syndicale se sont aussi tenues en août, soit auprès des membres du Comité des agentes et agents de relations de travail (CAART) ainsi que des membres du Comité mobilisation-intégration (CMI). Ces consultations ont été menées par la personne conseillère de la FNEEQ qui assistera le comité de négociation.

Sylvie Goupil

VICE-PRÉSIDENTE,
CONVENTION COLLECTIVE

Avec la contribution de Marjolaine Béland, secrétaire générale pour la prise de note lors des consultations de juin et août 2025 et de Lorraine Doucet, Marie-Claude Garneau et Simon Leclerc, membres du CMI, pour leur soutien logistique lors des consultations et la compilation des commentaires reçus lors des assemblées facultaires.

PLATEFORME DE NÉGOCIATION COORDONNÉE — SYNDICATS DU REGROUPEMENT UNIVERSITÉ FNEEQ-CSN (Adoptée le 22 mai 2025)

Principe 1 : Lutter contre la précarisation et protéger l'intégralité du travail enseignant, notamment vis-à-vis le recours à l'intelligence artificielle et aux technologies dans l'enseignement

1.1. Consigner dans les conventions collectives le principe voulant que l'humain soit au centre de la relation pédagogique et que toutes les tâches pédagogiques doivent être sous la responsabilité d'une personne enseignante et ne puissent pas être déléguées à un outil d'IA.

1.2. Protéger, par le biais de clauses sur la sous-traitance et sur le recours à des outils d'intelligence artificielle, les tâches conventionnées et accréditées reliées à l'enseignement, et contrer le transfert de tâches vers de nouvelles catégories d'emploi.

1.3. Contrer la fragmentation du travail. Inscrire que la tâche forme un tout dont la personne enseignante conserve la responsabilité.

1.4. Pourvoir les conventions collectives d'une obligation d'information, de consultation et d'entente avec le syndicat sur l'implantation de changements technologiques, incluant le recours à de nouveaux algorithmes ou outils IA.

Principe 2 : Renforcer la collégialité et les protections relatives à la liberté académique et à l'autonomie professionnelle

2.1. Protéger le rôle prépondérant de la personne chargée de cours et autre personne enseignante contractuelle dans les décisions relatives aux modalités d'enseignement, aux choix des outils d'évaluations et de corrections et dans la sanction de la réussite des personnes étudiantes, notamment contre le recours abusif à l'IA.

2.2. Accroître la participation collégiale dans les instances décisionnelles de l'université.

2.3. Enchâsser le principe d'autonomie professionnelle dans les articles sur la liberté académique.

2.4. Protéger les personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles face à une utilisation de l'IA ou d'un algorithme qui serait non responsable, intrusive ou délétère, notamment que nul ne doit être soumis à une surveillance continue ou à l'utilisation non consentie de ses renseignements personnels.

Principe 3 : Soutenir les personnes personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles face à la transformation de leur travail

3.1 Renforcer les mesures de soutien aux personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles dans l'exercice de leurs tâches d'enseignant·es, garantissant la qualité de l'enseignement face aux transformations technologiques du travail enseignant universitaire.

3.2 Prévoir des formations rémunérées liées aux impacts de l'IA et à l'enseignement à distance ou pour toutes transformations dans les modalités d'enseignement et d'évaluation.

Principe 4 : Renforcer la stabilisation d'emploi et la reconnaissance des personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles au sein des universités

4.1 Renforcer les clauses de protection et d'amélioration du lien d'emploi (durée, lien d'emploi interunités, etc.) afin de soutenir l'engagement à long terme des personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles.

4.2 Reconnaître financièrement le travail hors classes (soutien aux départements, responsabilité de programme et de cours, mentorat, réformes de programmes, cotutelle, évaluation des thèses, etc.) des personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles, et faciliter l'accès à la recherche notamment par le biais des fonds de perfectionnement locaux.

Principe 5 : Améliorer les conditions d'enseignement

5.1. S'assurer que la taille des groupes-cours soit limitée et adaptée pour préserver la relation pédagogique, tant en présence qu'à distance.

5.2. S'assurer que le développement de l'EAD soit orienté en complémentarité et non en remplacement des cours réguliers en présentiel.

5.3. Bonifier le soutien pour contrer la surcharge de travail occasionnée par l'augmentation des demandes d'accommodement et de soutien aux personnes étudiantes ESH.

Principe 6 : Mieux protéger la santé psychologique

6.1 Accroître le soutien aux personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles en matière de santé psychologique au travail et protéger ces dernières contre le harcèlement en ligne, en personne ou de toute autre façon (mobbing, doxing, etc.). Inclure dans la convention collective une obligation liée à l'application diligente des politiques institutionnelles à cet effet.

6.2 Garantir que le caractère singulier du travail des personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles (isolement, précarité permanente, etc.) soit pris en compte dans les décisions des comités paritaires en matière de sécurité et de santé psychologique.

Principe 7 : Améliorer la rémunération et les avantages sociaux

7.1 Bonifier les conditions des congés parentaux, familiaux, maladie de longue durée et maternité, particulièrement en renforçant les clauses de protection en matière d'accès, de durée, de prestation salariale et de respect des conditions de travail acquises préalablement.

7.2 Négocier une bonification des assurances collectives et permettre aux syndicats de devenir preneurs.

7.3 Négocier des améliorations au régime de retraite des personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles du Québec, notamment par le biais d'une table centrale de négociation pour les syndicats du réseau UQ.

7.4 Accroître de manière coordonnée la rémunération à forfait des personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles au Québec et renforcer le pouvoir d'achat.

7.5 Viser à créer et à améliorer les primes de départ à la retraite.

ANNEXE — Autres enjeux à surveiller/négocier

Licenciement collectif : Inclure dans la convention collective des articles encadrant le licenciement collectif lors de la fermeture de programmes et de départements, notamment en enchâssant l'obligation de consulter le syndicat avant toute décision de fermeture.

Collégialité et IA : Convenir, dans une politique institutionnelle, des règles entourant l'intégrité intellectuelle et l'usage de l'IA, en s'assurant que la politique soit établie de manière collégiale et que son application soit soumise à un comité où siègent des personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles.

Comité paritaire institutionnel IA : Prévoir une formation pour participer à des comités institutionnels sur l'intelligence artificielle.

Environnement : Travailler pour que la crise climatique soit inscrite dans les conventions collectives, que des comités paritaires sur la transition écologique soient créés dans les établissements d'enseignement et que des ressources soient allouées pour que les membres puissent y participer activement.

Conflit de travail des autres corps d'emploi : Inclure une clause protégeant les personnes chargées de cours et autres personnes enseignantes contractuelles contre l'obligation d'accomplir les tâches accréditées par un autre corps d'emploi (personnes tutrices, auxiliaires d'enseignement, professeur·es, personnes conseillères pédagogiques, etc.) lors d'un conflit de travail de ce corps d'emploi.

Sexe, statut d'emploi, liste de pointage et probation – Tableau complet

Faculté, école ou département	Total PCC	F	H	I	SE	DE	ND	<5	5>10	10>30	30>50	50>100	>100	PCC probation	% probation
École des sciences de la gestion	13	5	8		4	4	5	7	2	1	3	0	0	4	30,77
École supérieure de mode de Montréal	32	15	17		11	13	8	9	3	11	5	1	3	12	37,50
Département d'organisation et ressources humaines	65	30	35	0	25	25	15	6	6	8	11	18	16	7	10,77
Département des sciences comptables	113	46	67	0	18	62	33	34	12	18	9	14	26	40	35,40
Département des sciences économiques	31	6	25	0	8	15	8	7	2	1	3	4	14	5	16,13
Département d'études urbaines et touristiques	47	22	25	0	9	21	17	18	6	9	6	5	3	16	34,04
Département de management	47	14	33	0	19	21	7	11	2	1	10	13	10	11	23,40
Département d'analytique, opérations et technologie	50	15	35	0	15	20	15	15	8	8	4	5	10	15	30,00
Département de marketing	53	15	38	0	24	14	15	12	5	10	5	12	9	15	28,30
Département de stratégie, resp. sociale et envir.	32	12	20	0	16	6	10	8	5	1	6	7	5	9	28,13
Département de finance	31	5	26	0	11	15	5	4	1	5	4	7	10	4	12,90
Sous total Sciences de la gestion	514	185	329	0	160	216	138	131	52	73	66	86	106	138	26,85
Faculté des arts	33	28	5	0	17	8	8	22	3	7	1	0	0	16	48,48
École des arts visuels et médiatiques	51	37	14	0	34	5	12	17	9	10	4	2	9	21	41,18
École de design	115	42	73	0	27	31	57	48	16	27	6	11	7	58	50,43
Département d'histoire de l'art	18	14	4	0	7	2	9	6	1	3	5	2	1	6	33,33
Département de musique	53	21	32	0	29	10	14	11	4	11	10	14	3	17	32,08
École supérieure de théâtre	91	51	40	0	40	12	39	43	18	17	3	5	5	57	62,64
Département de danse	43	35	8	0	13	2	28	23	10	4	3	1	2	26	60,47
Département d'études littéraires	50	27	22	1	28	5	17	19	9	8	6	5	3	25	50,00
Sous total Arts	454	255	198	1	195	75	184	189	70	87	38	40	30	226	49,78
Faculté des sciences de l'éducation	6	3	3	0	4	1	1	6	0	0	0	0	0	4	66,67
Département d'éducation et formation spécialisées	103	82	21	0	27	34	42	27	14	32	18	8	4	33	32,04
Département d'éducation et pédagogie	57	36	21	0	13	17	27	19	6	11	7	10	4	20	35,09
Département de didactique des langues	86	69	16	1	24	28	34	27	12	21	16	7	3	31	36,05
Département de didactique	139	100	39	0	36	69	34	52	23	24	16	17	7	67	48,20
Sous total Sciences de l'éducation	391	290	100	1	104	149	138	131	55	88	57	42	18	155	39,64
Faculté des sciences humaines	50	29	20	1	19	12	19	17	12	16	2	2	1	28	56,00
Département de géographie	35	10	25	0	9	11	15	15	8	6	4	1	1	19	54,29
Département d'histoire	36	17	19	0	12	9	15	13	10	6	1	5	1	24	66,67
Département de philosophie	21	9	12	0	8	4	9	15	3	3	0	0	0	17	80,95
Département de psychologie	97	65	31	1	36	32	29	38	21	20	3	9	6	54	55,67
Département de linguistique	36	28	8	0	11	4	21	11	5	5	4	4	7	12	33,33
Département de sciences des religions	16	9	7	0	5	4	7	5	2	5	1	3	0	5	31,25
Département de sexologie	76	66	10	0	27	24	25	36	15	12	3	4	6	46	60,53
Département de sociologie	37	20	17	0	22	7	8	13	5	7	2	5	5	17	45,95
École de travail social	52	31	21	0	22	15	15	19	3	12	9	8	1	22	42,31
Sous total Sciences humaines	456	284	170	2	171	122	163	182	84	92	29	41	28	244	53,51
Faculté de communication	15	5	10	0	8	2	5	9	2	1	1	0	2	8	53,33
École de langue	41	21	20	0	28	3	10	9	1	7	3	5	16	10	24,39
École des médias	113	52	61	0	48	29	36	48	14	25	8	7	11	49	43,36
Département de communication sociale et publique	61	35	26	0	35	12	14	18	4	16	8	7	8	24	39,34
Sous total Communication	230	113	117	0	119	46	65	84	21	49	20	19	37	91	39,57
Faculté des sciences	45	24	21	0	0	19	26	18	13	9	4	1	0	36	80,00
Département de chimie	18	7	11	0	6	8	4	6	1	4	2	1	4	6	33,33
Département d'informatique	64	17	47	0	17	28	19	24	11	13	6	3	7	30	46,88
Département des sciences biologiques	27	12	15	0	6	9	12	11	3	3	4	3	3	12	44,44
Département des sciences de la terre et de l'atmosph	48	16	32	0	9	14	25	29	8	4	5	1	1	33	68,75
Études supérieures en sciences de l'environnement	26	9	17	0	7	9	10	10	4	8	2	2	0	9	34,62
Département de mathématiques	56	16	40	0	13	28	15	20	2	10	6	6	12	20	35,71
Département des sciences de l'activité physique	68	27	41	0	16	25	27	33	9	10	3	8	5	36	52,94
Sous total Sciences	352	128	224	0	74	140	138	151	51	61	32	25	32	182	51,70
Faculté de science politique et de droit	17	10	7	0	6	3	8	7	1	6	3	0	0	6	35,29
Département de science politique	58	17	41		30	13	15	26	3	4	9	6	10	25	43,10
Département de sciences juridiques	82	38	44	0	16	31	35	27	11	21	6	10	7	32	39,02
Sous total Science politique et droit	157	65	92	0	52	47	58	60	15	31	18	16	17	63	40,13
Total Hiver 2025	**2554**	**1320**	**1230**	**4**	**875**	**795**	**884**	**928**	**348**	**481**	**260**	**269**	**268**	**1099**	**43,03**
Total Hiver 2013	**2781**	**1283**	**1498**		**1137**	**655**	**989**	**1074**	**394**	**520**	**243**	**243**	**306**		

Diplomation et échelons - Tableau complet

	Diplomation			Échelons																			
Département	Bacc.	Maîtrise	Doctorat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
École des sciences de la gestion		10				4			1	1	1			1									2
École supérieure de mode de Montréal	11	16	3	5	2	6	6	1	2	1	2	1				1	1						2
Département d'organisation et ressources humaines	12	36	13	5		3	2	4	8	7	6	4	2	2	2	1		4	2		1	2	6
Département des sciences comptables	30	67	4	13	2	23	11	5	5	5	1	4	2	5	2	4	3	1	1	1	2	1	10
Département des sciences économiques	15	12							6	1	1	2	1		3	1	1	2	1	3	1	1	3
Département d'études urbaines et touristiques	2	19	18	1		7	1	2	10	4	4	3	2				1	1	2				1
Département de management	3	36	10	1		11	1	1	5	3	1	2	5	4	1	2	2		1				9
Département d'AOTI	2	38	5			13	5	3	5	1	2	4	1	3	1	2							5
Département de marketing	3	39	5		1	13	5	1	3	2	2	2	4	1		3	2					1	7
Département de stratégie, resp. sociale et envir.	2	23	7			7	2	1	3	2	3	2	4	1		3			1				3
Département de finance		19	11			1	1	1	5	1	3	1	4		1	1	1	1			1	1	7
Sous total Sciences de la gestion	**80**	**315**	**76**	**25**	**5**	**88**	**34**	**19**	**53**	**28**	**26**	**25**	**25**	**17**	**10**	**18**	**11**	**9**	**8**	**4**	**5**	**6**	**55**
Faculté des arts	9	15	7	7	5	5	4	2	2	3	1									1			1
École des arts visuels et médiatiques	1	36	12	1		18	4	3	5	3	2	1	3			1	1	2				1	4
École de design	49	48	7	29	7	28	11	5	5	4	2	3	1	2	1	2	3		1				
Département d'histoire de l'art	1	7	7	1		3		3	1		2	3	1							1			
Département de musique	23	16	10	10	2	5	7	3	2	3	5	3	5		1	1		1	1				
École supérieure de théâtre	48	31	6	37	7	14	6	3	4	5	1	3	1	2	1		1						
Département de danse	19	16	3	12	3	13	4		3	1						1							1
Département d'études littéraires	2	18	26	1		6	2	1	15	6	3	6	2	1							1		2
Sous total Arts	**152**	**187**	**78**	**98**	**24**	**92**	**38**	**20**	**37**	**25**	**16**	**19**	**13**	**5**	**3**	**5**	**5**	**3**	**2**	**2**	**1**	**1**	**8**
Faculté des sciences de l'éducation	2	3	1	1		1	1		1			1									1		
Département d'éducation et formation spécialisées	15	65	13	5	4	25	16	10	6	9	2	4	3	2	1	1	1	1	1	1			1
Département d'éducation et pédagogie	7	30	16	3	3	8	3	6	10	5	1	4	2	1			1	1	1	1	2	1	
Département de didactique des langues	12	52	14	6	2	22	6	6	13	4	4	6	3		1		2	1				1	1
Département de didactique	50	67	13	29	4	33	15	6	12	7	6	5	3	1	2	1	2			2	1		1
Sous total Sciences de l'éducation	**86**	**217**	**57**	**44**	**13**	**89**	**41**	**28**	**42**	**25**	**13**	**20**	**11**	**4**	**4**	**2**	**6**	**3**	**2**	**4**	**4**	**2**	**3**
Faculté des sciences humaines	9	20	19	5	2	11	2	3	10	6	1	1	1	2		2		1	1				
Département de géographie	2	9	18	2		7	2		6	3	2	4		2			1						
Département d'histoire	1	23	8	1	1	15	4	1	4	1			1	1	1	1	1						
Département de philosophie		8	12			6	2		11				1										
Département de psychologie	13	21	55	12	1	12	2	28	11	6	5	2	1	2	1		1	3				1	1
Département de linguistique	7	16	9	6	1	3	4		2	5	2		1	2	1			2	1		1	1	
Département de sciences des religions	2	4	9	1	1	2		1	2	2	2	1		1	1	1							
Département de sexologie	2	56	9	2		33	8	2	7	5		1		2	1	3	1	1					1
Département de sociologie		16	21			6	2	1	9	2	3	2	2	2	1	1	1	2		2		1	
École de travail social	1	32	15		1	14	5	2	5	5	5	6	2	1		1			1				
Sous total Sciences humaines	**37**	**205**	**175**	**29**	**7**	**109**	**31**	**38**	**67**	**35**	**20**	**17**	**9**	**15**	**6**	**9**	**5**	**9**	**3**	**2**	**1**	**3**	**2**
Faculté de communication	2	14	1	1		7		3		1	1			1			1				1		1
École de langue	4	20	16			4	4	1	3	4	2		3	1	1	3	1	2	1		2	4	4
École des médias	41	45	13	21	4	20	9	7	14	3	2	2	1	3	1	2	1	2	1		4	1	1
Département de communication sociale et publique	7	38	14	4	1	15	6	2	8	3	3			3	1	3	2	1		2	2	1	2
Sous total Communication	**54**	**117**	**44**	**26**	**5**	**46**	**19**	**13**	**25**	**11**	**8**	**2**	**4**	**8**	**3**	**8**	**5**	**5**	**2**	**2**	**9**	**6**	**8**
Faculté des sciences	32	4	2	23	3	5	2	1	2			2											
Département de chimie	1	3	13			2			5	1	1	1	2	2					1			1	1
Département d'informatique	1	24	32			11	4	2	19	7		2	1	4	1	1		1	2				2
Département des sciences biologiques	1	6	17	1		3		1	9	2		2	1		2		1		1	1			
Département des sciences de la terre et de l'atmosphère	4	15	28	3		15	1	1	20	1		2		2							1		1
Études supérieures en sciences de l'environnement	3	7	11	1	1	2	2	2	3	3	1	2		1	1	1			1				
Département de mathématiques	17	30	11	11	1	5	4	2	7	4	1	3	2	3	4	3	1				1		6
Département des sciences de l'activité physique	17	27	16	12	1	17	1	3	7	6		4	2	3		2							2
Sous total Sciences	**76**	**116**	**130**	**51**	**6**	**60**	**14**	**12**	**72**	**24**	**3**	**18**	**8**	**15**	**8**	**7**	**2**	**1**	**5**	**1**	**2**	**1**	**12**
Faculté de science politique et de droit	2	10	4		1	6	3			1	1	1		1	1				1				
Département de science politique		26	28			15			10	2	4	3	1	3	2	3	1	2	2	1	1	2	2
Département de sciences juridiques	27	39	9	11	5	17	10	5	5	8	4	3	1		1	2						1	2
Sous total Science politique et droit	**29**	**75**	**41**	**11**	**6**	**38**	**13**	**5**	**15**	**11**	**9**	**7**	**2**	**4**	**4**	**5**	**1**	**2**	**3**	**1**	**1**	**3**	**4**
Total Hiver 2025	**514**	**1232**	**601**	**284**	**66**	**522**	**190**	**135**	**311**	**159**	**95**	**108**	**72**	**68**	**38**	**54**	**35**	**32**	**25**	**16**	**23**	**22**	**92**