

# En Bref

SYNDICAT GÉNÉRAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Vol. 8, n° 2, décembre 2002

Le colloque des délégué-e-s du SGPUM :  
notre prochaine convention collective au cœur des discussions

## Se préparer activement et démocratiquement à négocier

**L**E COLLOQUE DES DÉLÉGUÉ-E-S DU SGPUM qui a eu lieu les 9 et 10 novembre dernier a encore une fois concilié de manière fructueuse son double objectif : permettre aux représentants syndicaux des différentes unités de se rencontrer dans un climat de détente et faire le point sur l'action syndicale.

Comme notre convention collective arrivera à échéance le 31 mai 2003, le thème de la rencontre allait presque de soi. Sans contredit, la qualité des échanges aura donné son impulsion à la démarche de consultation entreprise par le SGPUM pour orienter la négociation qui approche.

Cette année, le colloque a réuni 50 professeurs-es, dont plus d'une dizaine de nouveaux membres ou délégué-e-s. L'exécutif du SGPUM se montre heureux de ce renouvellement progressif de la participation, suscité par l'importance des enjeux, mais aussi par l'approche dynamique du Comité de formation et de mobilisation syndicale. Ouverte aux conjoints, cette « retraite collective » d'un week-end avait d'ailleurs été organisée en tenant compte de la réalité des jeunes familles – les enfants accueillis au service de garde n'ont pas semblé s'ennuyer dans leur petit monde.

### Des données éclairantes

Forum de communication par excellence, le Colloque des délégué-e-s a été pour le SGPUM l'occasion de présenter à des fins de réflexion les résultats de plusieurs études et enquêtes menées au cours des derniers mois.

En plus des présentations thématiques expressément préparées pour le colloque, trois recherches réalisées à l'initiative du SGPUM ont été mises à contribution : une étude comparative sur les aspects monétaires contenus dans les conventions collectives des universités canadiennes, menée par Patrice Jalette et Tchad Lafleur; un sondage auprès des chercheurs agrégés en milieu

hospitalier, confié à Édith Joyal; et le sondage auprès des professeurs-es de l'Université de Montréal, sous la responsabilité de Claire Durand. Notons que ce dernier sondage en était à ses premières étapes au moment du colloque et que seuls des résultats très fragmentaires ont pu être communiqués. Il y a eu néanmoins consensus pour souligner l'importance de cet exercice, qui a orienté avec succès la conduite de la précédente négociation. Les analyses préliminaires, d'ailleurs, semblent indiquer une augmentation du taux de satisfaction relativement à certains domaines – par exemple, les ressources informatiques – pour lesquels le SGPUM avait négocié avec ténacité.

Un important document soumis à la discussion a été le rapport de Comité paritaire sur la charge professoral, déposé en septembre 2002. Le rapport du Comité paritaire sur la propriété intellectuelle, fraîchement complété, a aussi circulé pendant le colloque.

### Si la tendance se maintient

Les principales lignes de force issues du colloque s'orientent vers l'élimination des anomalies qui font obstacle à une pleine reconnaissance du travail professoral. S'y ajoute une inquiétude à l'égard de la dérive des pouvoirs au sein de l'Université.

### Ateliers et discussions

- Salaires et avantages sociaux
- Charge de travail et carrière professorale
- Nouveaux enjeux de négociation
- Participation à la gestion universitaire

# La reconnaissance du travail professoral

## • Salaires et avantages sociaux

Au 1<sup>er</sup> rang des universités canadiennes pour le financement « par tête » en recherche et au 2<sup>e</sup> rang pour le total des subventions reçues, l'Université de Montréal offre-t-elle à son corps professoral une rémunération et des avantages à la hauteur de son statut de grande université de recherche?

Pour se situer à cette échelle, l'étude réalisée par le SGPUM a retenu comme points de comparaison 4 universités canadiennes classées parmi les 10 meilleurs payeurs, situées dans des régions métropolitaines et dont la mission est fortement axée sur la recherche : Université de Toronto, Université Queen's, Université de Colombie-Britannique et Université McGill.

Les constats? Sur le plan salarial, dans presque toutes les catégories, les professeurs-es de l'UdeM accusent un re-tard par rapport aux professeurs de toutes les universités du marché de comparaison. L'écart est particulièrement marqué par rapport à l'Université de Toronto (jusqu'à 35,2 %). Nos professeurs-es adjoints-es et titulaires gagnent moins que ceux et celles de l'Université McGill (-0,5 % et -4,2 %), mais ils sont à égalité pour les catégories de chargé-e d'enseignement et d'agrégé-e (0,1 % et 0,5 %).

## • Charge de travail et carrière professorale

Le Comité paritaire sur la charge de travail a effectué un important travail de déblayage en établissant des indicateurs susceptibles de rendre compte de la distribution de la charge d'enseignement entre les unités et à l'intérieur de chacune d'elles. Il a eu recours pour cela à la mesure de « crédits normés » du BRI, qui prennent en compte le niveau du cours (cycle), sa nature (théorique, stage, laboratoire), le nombre d'étudiants inscrits et les heures d'assistantat d'enseignement octroyées.

Point de départ des discussions, le rapport du comité laisse voir une situation d'hétérogénéité et de dispersion.

Les macro-données indiquent des écarts substantiels entre les départements à l'intérieur d'un secteur ou d'une

L'amélioration des conditions salariales se dégage comme une priorité pour la majorité des professeurs-es. On mentionne que la haute direction de l'Université, qui s'est accordé des augmentations salariales de plus de 30 % au cours des trois dernières années, a elle-même ouvert la voie à une remise à niveau des salaires.

| Salaires moyens par catégories |                |           |           |            |
|--------------------------------|----------------|-----------|-----------|------------|
|                                | Chargés d'ens. | Adjoints  | Agrégés   | Titulaires |
| UdeM                           | 52 878 \$      | 59 276 \$ | 72 004 \$ | 86 651 \$  |
| McGill                         | 52 839 \$      | 59 589 \$ | 71 629 \$ | 90 311 \$  |
| Queen's                        | -----          | 65 395 \$ | 78 110 \$ | 97 125 \$  |
| Toronto                        | 71 481 \$      | 72 004 \$ | 90 081 \$ | 113 159 \$ |
| UBC                            | -----          | 71 069 \$ | 81 459 \$ | 101 647 \$ |

Aspect plus positif, qui est certainement le fruit de l'action syndicale, la situation des professeurs-es de l'UdeM se compare assez bien à celle des professeurs-es des autres universités sur le plan des avantages sociaux. Nous avons accès à des régimes d'assurance et de retraite semblables, nominalement, à ceux des autres professeurs-es. Le problème se trouve plutôt dans le partage des coûts et dans la couverture des différents régimes.

Plusieurs avenues ont donc été suggérées au cours du colloque pour améliorer ou compléter ces régimes : extension des soins assurables (massothérapie et soins de la vue), accès gratuit aux installations sportives, stationnement gratuit, etc. Il s'agira de vérifier lesquelles sont les plus importantes aux yeux des membres et d'en soupeser la valeur.

faculté. La charge totale d'enseignement s'établit à 14,3 crédits normés, en moyenne, en 2000-2001, mais elle peut atteindre 23,8 crédits dans certaines unités.

Les micro-données ont révélé des variations encore plus importantes, soit jusqu'à 41,4 crédits normés pour les collègues de certaines unités. La charge d'enseignement totale assumée par les professeurs-es titulaires est généralement moindre en moyenne que la charge assumée par les professeurs-es agrégés-es, sauf en Médecine. La charge totale moyenne la plus élevée est assumée par les professeurs-es adjoints-es, sauf dans deux des trois secteurs de la FAS – du fait probablement que cette faculté applique une politique de décharge de cours en début de carrière, pour faciliter démarrage des activités.

(suite) ➔

Faut-il tenter d'en arriver à une charge d'enseignement plus nivelée? Devant la difficulté de comparer les besoins et les pratiques entre les départements et, d'autant plus, entre les facultés, plusieurs suggèrent que l'on s'occupe d'abord de réduire les écarts au sein d'un même département. Le but n'est pas de créer un profil unique, mais d'éviter la surcharge qui est le lot de certains-es professeurs-es et le clivage entre les activités d'enseignement et de recherche. Des syndicats d'autres universités ont négocié des clauses visant à contrer l'augmentation de la tâche professorale – par exemple, la diminution du nombre de cours (St. Mary), un plancher d'emploi (U. Laval) et la limitation du ratio professeurs-étudiants (W. Laurier).

On remarque par ailleurs que le rapport du Comité n'a pas considéré les exigences des différents types d'encadrement – stage, lecture dirigée, au 2<sup>e</sup> ou au 3<sup>e</sup> cycle, codirection interne ou externe, participation à des

jurys de thèse ou d'examens de synthèse, etc. Au moment où la FES réfléchit à une politique relative à l'encadrement, il est très important de pleinement saisir la nature du travail professoral.

Le problème de l'équité dans la répartition de la charge d'enseignement est complexe, et une intervention en ce domaine peut avoir des effets non désirables. Une meilleure circulation de l'information pertinente serait un pas dans la bonne direction. Les professeurs-es doivent apporter un témoignage de la réalité dans leurs unités respectives. Le BRI transmet déjà aux directions d'unités la mesure en crédits normés des charges assumées par chaque membre du personnel enseignant l'année précédente. Les délégué-e-s voient d'un bon œil la recommandation du Comité paritaire à l'effet que chaque professeur devrait connaître les données le concernant. Une telle pratique permettrait à chacun de vérifier et, le cas échéant, de corriger les données compilées à son sujet.

## Nouveaux enjeux de négociation

### • Primes de marché

Depuis la signature de la dernière convention collective, le montant total des primes ajoutées aux salaires des professeurs a plus que doublé, pour atteindre près de 5 % de la masse salariale à l'UdeM. Les échelles en vigueur ne suffiraient donc pas à attirer de bons candidats? Aujourd'hui répandue, la pratique des primes de marché contrevient selon plusieurs au principe de la convention collective. À défaut de pouvoir contrecarrer complètement la tendance, certains syndicats ont négocié des clauses – limitation des montants disponibles, systèmes de redistribution, mécanismes de vérification de la pertinence après un certain temps – pour en atténuer l'impact. Faut-il s'en inspirer?

Selon les données fournies par la direction de l'UdeM en janvier 2002, ce sont les agrégés qui reçoivent le montant moyen de primes le plus faible. Alors que les salaires moyens sont très voisins, le montant moyen des primes chez les femmes adjointes et titulaires sont inférieurs au montant des primes chez les hommes. Au rang d'adjoints, notamment, les hommes perçoivent 2 500\$ de plus en moyenne que les femmes. Les taux de professeurs primés sont systématiquement plus élevés chez les hommes.

|           | % de femmes primées | % d'hommes primés |
|-----------|---------------------|-------------------|
| Adjoint   | 31                  | 50,5              |
| Agrégé    | 22,5                | 31                |
| Titulaire | 26,7                | 38,7              |

Faudra-t-il étendre en conséquence la portée du programme d'accès à l'égalité ?

### • Chaires de recherche

Le programme fédéral des chaires de recherche a des effets structurants sur la vie et la définition des départements. Importante source de financement et facteur d'attraction pour les étudiants, ces chaires viennent dans bien des cas modifier la planification et le processus d'attribution des postes. Étant donné leur caractère généralement multidisciplinaire, leur « point de chute » représente en outre un problème difficile. Les dispositions de la convention collective sont fréquemment contournées, la consultation de l'assemblée départementale n'a pas lieu. Comme pour les primes de marché, on observe un écart préoccupant entre les hommes et les femmes, seulement 6 chaires sur 46 ayant été attribuées à celles-ci dans notre institution. Devrons-nous négocier des dispositions spécifiques pour les chaires de recherche?

### • Situation des chercheurs

Depuis la dernière négociation, le SGPUM a intensifié ses efforts pour remédier à la précarité d'emploi qui est le lot de la quasi totalité des chercheurs à l'UdeM. La récente enquête menée auprès de 26 chercheurs agrégés des centres hospitaliers a permis de mieux cerner les insatisfactions et les attentes, qui placent en priorité la mise en poste à titre de professeur après cinq ans. L'article CAR 3.01 de la convention collective prévoit que, au plus tard avant la fin de sa 5<sup>e</sup> année à l'UdeM, le chercheur doit recevoir un avis lui indiquant s'il sera ou non intégré comme professeur ; le cas échéant, l'intégration doit se faire dans les cinq années suivantes, et elle confère la permanence.

(suite) →

Le même article précise des conditions pour les chercheurs : avoir bénéficié de subventions d'organismes extérieurs, avoir encadré des étudiants aux cycles supérieurs, enseigner et être promu chercheur agrégé. Or, même si des données détaillées révèlent qu'ils répondent à ces exigences, la majorité des chercheurs interviewés disent ne pas avoir bénéficié de cette procédure d'intégration. On s'attendrait à une attitude plus conséquente de l'Université, qui tire profit des fonds considérables amenés par ces chercheurs. Plus de la moitié des répondants ont été embauchés entre 1993 et 1995. On déplore le peu de transparence de la procédure et le non respect des engagements formulés à l'embauche.

## • Participation à la gestion universitaire

Notre convention collective prévoit des domaines et des modalités d'exercice de la collégialité dans la gestion universitaire. Cette collégialité est somme toute limitée et incomplète, car les membres des assemblées départementales ne sont que consultés lorsque sont en cause des décisions importantes dans les principaux domaines où elle s'exerce, soit l'engagement de nouveaux professeurs, la répartition de la charge de travail et la carrière professorale. Depuis environ 10 ans, le recours possible à un comité d'évaluation ayant le pouvoir de renverser une décision du Comité de promotion de l'université en cas de refus de promotion permet de rétablir un certain équilibre, mais la procédure demeure lourde. Selon les témoignages des délégué-e-s, le degré de transparence et de fonctionnement démocratique est très variable d'une unité à l'autre. On remarque néanmoins un effritement du pouvoir des assemblées départementales, accentué par la faible

marge de manœuvre dans les budgets des unités et aussi par certaines pratiques telles que la consultation par voie électronique, qui tendent à évacuer les débats. De nouvelles structures – chaires et centres de recherche – échappent maintenant au contrôle des départements. Les délégué-e-s ne souhaitent pas devenir des « chiens de garde » de la collégialité, mais estiment que le syndicat peut avoir un rôle important à jouer dans le rétablissement de mécanismes de participation plus effectifs. Tous les membres du corps professoral ont intérêt à se tenir informés et à défendre leurs droits collectifs à cet égard.

## • Autres questions d'intérêt

Plusieurs autres sujets susceptibles de faire l'objet d'une négociation avec l'employeur ont été discutés au cours du colloque, concernant notamment :

- Le profil de carrière correspondant à la nouvelle catégorie de professeurs de formation clinique, de formation pratique ou de formation professionnelle;
- Les difficultés de conciliation du travail et de la famille;
- Les problèmes d'entretien et d'inspection des bâtiments, la climatisation, le suivi des plaintes et le programme d'ergonomie;
- La notion de « copropriété intellectuelle », qui risque de porter atteinte aux droits des professeurs-es;
- La reconnaissance des spécificités de l'enseignement en ligne;
- L'option d'une sabbatique de 6 mois aux 3 ans;
- La création sur le campus de lieux de rencontre réservés aux professeurs-es et à leurs invités.

## Des priorités qui vont se préciser

Avant le Colloque des délégué-e-s, le Conseil syndical a nommé trois nouveaux membres venus compléter la composition du Comité de négociation. En s'inspirant de la démarche de consultation déjà amorcée, celui-ci préparera, en collaboration avec le Conseil syndical, un projet de convention qui sera soumis à l'Assemblée générale. Comme membres du SGPUM, vous serez régulièrement tenu informés des progrès et invités à interagir, par le biais entre autres d'un nouveau canal, *La Lettre du SGPUM*.

**L'exécutif du SGPUM vous souhaite un Joyeux Noël !**

### SGPUM

Syndicat général des professeurs  
et des professeures de l'Université de Montréal  
C.P. 6128, succursale Centre-ville  
Montréal (Québec) H3C 3J7

Courriel : [sgpum@umontreal.ca](mailto:sgpum@umontreal.ca)  
Site Web : [www.sgpum.umontreal.ca](http://www.sgpum.umontreal.ca)  
Téléphone : 343-6636  
Nos locaux sont situés au 3060, boul. Édouard-Montpetit (3<sup>e</sup> étage).



De gauche à droite, les membres du Comité de négociation : Yahye Merhi (Institut de cardiologie), Samir Saul (Département d'histoire), Michel Bigras-Poulin (Faculté de médecine vétérinaire), Lucie Parent (Faculté de médecine), Jean-Guy Bergeron (École de relations industrielles) et Louise Bouchard (Faculté des sciences infirmières).