



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Procès-verbal de la **deuxième réunion extraordinaire** de l'Assemblée générale du SPUQ **2023-2024**, tenue le mardi 31 octobre 2023, à 12 h, en la salle Pierre-Mercure du Centre Pierre-Péladeau.

Ordre du jour

1. Élection à la présidence d'assemblée
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Négociation de la convention collective
 - 3.1 État de la situation
 - 3.2 Moyens de pression

1. Élection à la présidence d'assemblée

La présidente du Syndicat, Geneviève Hervieux, souhaite la bienvenue aux participantes, participants à la réunion de l'Assemblée générale.

Sur proposition de Geneviève Hervieux, appuyée par Britta Starcke, Marie-Cécile Guillot, qui accepte, est élue présidente d'assemblée.

2. Adoption de l'ordre du jour

La présidente d'assemblée invite les participantes, participants à prendre connaissance du projet d'ordre du jour révisé apparaissant au dossier de la réunion.

Ordre du jour révisé

1. Élection à la présidence d'assemblée
2. Adoption de l'ordre du jour
3. Négociation de la convention collective
 - 3.1 État de la situation
 - 3.2 Moyens de pression pouvant aller jusqu'à l'organisation d'un vote de grève

Sur proposition de Michel Lacroix, appuyée par Véronique Fortier, l'ordre du jour est adopté.

3. Négociation de la convention collective

La présidente rappelle le fil des événements du processus de négociation de la convention collective, venue à échéance il y a maintenant 1 an et 5 mois (depuis le 31 mai 2022). Le 26 mai 2022, l'avis de négociation a été envoyé à Louis Baron, vice-recteur au Développement humain et organisationnel, mais la direction n'était pas prête à négocier. C'est le 14 octobre 2022 que l'ensemble des demandes a pu être présenté et que le travail a pu commencer. La présidente rappelle que le 18 avril 2023, l'Assemblée générale extraordinaire prenait acte du fait que la négociation piétinait. À cette occasion, une résolution adoptée à l'unanimité demandait au Comité de négociation et au Comité de mobilisation de prévoir une gradation des moyens de pression en vue d'arriver à un règlement à l'automne.

La présidente remercie les comités de négociation et de mobilisation en rappelant les actions, les différentes activités, dont les campagnes d'affichage. Elle rappelle la publication dans *Le Devoir* d'une lettre signée par 1400 personnes pour que notre institution soit financée adéquatement afin de servir la population et l'éducation supérieure. Ces manifestations semblent insuffisantes et n'ont suscité aucune réaction tant de la part de la direction de l'UQAM que du gouvernement provincial.

Geneviève Hervieux désapprouve le mode de négociation de la direction. On apprend que les réponses données sont conditionnelles à l'acceptation par le syndicat d'un certain nombre de principes, dont l'introduction dans la convention collective d'un

**Syndicat des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à Montréal**

Case postale 8888, succursale Centre-ville, Montréal, Québec H3C 3P8
Téléphone : 514/987-6198 – Courriel : spuq@uqam.ca – www.spuq.uqam.ca

plancher d'emploi mobile et d'une augmentation salariale annuelle mobile. Deux principes basés sur la fluctuation des effectifs étudiants de 1^{er} cycle.

La parole est cédée à la porte-parole du Comité de négociation syndical et 1^{re} vice-présidente, Henriette Bilodeau.

D'emblée elle mentionne que le Comité de négociation a démontré une attitude d'ouverture au cours des longs mois de négociation et a cherché à comprendre les demandes de la direction. Des travaux ont été entrepris entre membre de la direction et du SPUQ, en parallèle de la table de négociation, pour établir conjointement certains paramètres, comme le coût d'intégration de l'unité d'accréditation des maîtres de langue dans la convention collective, ou les répercussions du plancher mobile sur la mission de l'UQAM et nos conditions de travail, notamment. Le Comité de négociation s'est de plus montré disponible en offrant des journées de rencontres supplémentaires avant le 24 novembre prochain. Les dernières contre-propositions attendues par la partie patronale ont été déposées, mais des retours importants se font toujours attendre sur la majeure partie des demandes syndicales.

Deux rencontres ont été ajoutées à la dernière minute auxquelles le Comité de négociation syndical s'est ajusté : le 20 octobre, avec le recteur, et le 26 octobre, demandé par le Comité de négociation patronal. Lors de la rencontre du 20 octobre, le recteur a pris conscience du problème, à savoir, qu'il ne peut y avoir d'avancement de la négociation si les demandes principales du syndicat sont conditionnelles à l'acceptation du plancher mobile ou de l'augmentation salariale mobile. Ainsi, après plus d'un an de négociation, presque rien n'était réglé, sauf l'article 1 (Définitions) et les clauses ajoutées reflétant la pratique du terrain.

Sur les principales demandes, les parties ne parviennent pas à s'entendre : le salaire, la surcharge de travail, l'intégration des maîtres de langue au statut de professeur·e, l'enseignement en ligne, l'EDI; aucun texte n'est finalisé sur ces demandes.

Après 28 rencontres, la plus grande avancée est le *retrait* des demandes patronales du plancher mobile et de l'augmentation salariale mobile, ce qui permet d'espérer que la négociation commencera réellement. Henriette Bilodeau remercie l'Assemblée et le Comité de mobilisation : la direction n'aurait jamais retiré ces exigences si le recteur n'avait pas senti l'appui du corps professoral.

En liant nos conditions de travail et notre rémunération aux effectifs étudiants de 1^{er} cycle, la direction, par ricochet, les liait à notre capacité, en tant que professeur·e, de nous-mêmes recruter les effectifs. En effet, le recteur nous a répondu par la négative à la question de savoir s'il y avait un plan de recrutement. Ainsi, la proposition rendait de facto les professeur·e·s responsables du recrutement, et dégageait la direction de cette responsabilité, d'une part, et occultait les revenus provenant des effectifs étudiants de cycles supérieurs de même que leur encadrement effectué par les professeurs·e·s, d'autre part.

Le syndicat et le Comité de négociation ne minimisent pas la situation financière de l'UQAM, mais ils sont convaincus que les membres de la haute direction de l'UQAM, au fil du temps, n'ont pas fait et ne font toujours pas les bons choix en matière de gestion des fonds dont elles disposent. Le recteur nous dit d'attendre que le gouvernement fasse connaître la nouvelle formule de financement des universités, attendue pour le mois de décembre. On ne sait cependant rien de cette formule à venir : comment elle s'appliquera, quelle sera la part de l'UQAM, etc. Est-ce raisonnable d'accepter de suspendre la progression des travaux visant à déterminer nos conditions de travail pour les cinq prochaines années pour quelque chose d'aussi intangible? Cette demande du recteur est interprétée comme une astuce de la direction pour faire s'étioler l'élan favorable du syndicat.

On apprend que la porte-parole de la partie patronale a demandé d'annuler la journée de négociation du 1^{er} novembre – prévue depuis l'établissement du calendrier des séances de négociation, au début de l'été dernier – prétextant qu'il leur est impossible de rencontrer leur comité aviseur. Le Comité de négociation syndical a réagi en proposant trois dates supplémentaires, parmi lesquelles le comité patronal n'a que remplacé la demi-journée perdue à leur demande. Or, le temps qui passe à un coût financier et humain. Sans compter le refus d'offrir un rattrapage pour 2022-2023 alors que l'inflation augmente toujours.

La 1^{re} vice-présidente rappelle aux professeur·e·s qui ont vécu la grève de 2009, et informe les collègues arrivés après celle-ci, que le corps professoral a fait des sacrifices monétaires au cours des dernières années afin de donner un répit, une marge de manœuvre financière, à l'UQAM, notamment avec les salaires à 80 % pendant la sabbatique et, pendant plusieurs années, des augmentations de salaire plus faibles comparativement à d'autres universités. La grève avait permis notamment d'augmenter à 90 % le salaire pendant la sabbatique, le plancher d'emploi et le salaire. Depuis, d'autres concessions ont été faites par le corps professoral. Henriette Bilodeau constate que ces concessions n'ont rien changé.

La direction, au fil des ans, n'a rien changé à sa gestion de l'institution. On dira que l'UQAM n'a pas d'argent (c'est maintenant un argument trentenaire), malgré des périodes fastes où les inscriptions atteignaient des records (2014-2015). Sans oublier leur croissance constante aux cycles supérieurs. Les fonds de fonctionnement, qui étaient alors (et sont toujours) en surplus, n'ont pas profité aux professeur·e·s ou aux employé·e·s nous soutenant. Ce sont les fonds d'immobilisation qui en ont profité : leurs perpétuels déficits ont constamment été comblés par les surplus du fonds de fonctionnement. Un gestionnaire prévoyant aurait fait des réserves pour les négociations à venir (augmentations probables). Il semble que la direction ne s'interroge jamais sur ces choix. Perpétuels déficits, absence de fonds de redressement, absence d'études de pertinence et amputation des postes les plus importants pour les opérations quotidiennes de l'UQAM, le fonds de fonctionnement, comprenant les employé·e·s (qui donnent des services/soutien aux profs). La 1^{re} vice-présidente met en garde contre ce manque de soutien qui mènera à terme à l'impossibilité d'assurer notre prestation de service. Elle évoque des situations de surcharge de travail en les appuyant par des statistiques provenant de *l'Enquête sur la qualité de vie au travail des professeures*; pourtant toutes les demandes d'introduction de balises dans la convention collective pour éviter ces situations de surcharge sont refusées.

L'attitude de la direction à l'égard des maîtres de langue est inacceptable. Alors que nous avons démontré à la table de négociation que les maîtres de langue assumaient l'équivalent de la tâche d'un·e professeur·e en plus d'enseigner six cours plutôt que 4, la direction maintient la situation d'iniquité en emploi en ne leur accordant que 67 % du salaire d'un·e professeur·e. La 1^{re} vice-présidente insiste : il s'agit de la troisième négociation de la convention collective où il est question de leur intégration.

Pour la direction, il est normal :

- De ne pas inclure la clause EDI à la convention collective.
- Que les professeur·e·s aient moins de soutien que dans d'autres universités.
- Que les salaires soient moins élevés à l'UQAM que dans d'autres universités.

La parole est cédée à Christophe Hohlweg, du Comité de négociation qui présente les offres patronales pour une convention collective d'une durée de cinq ans (2022-2023 à 2026-2027).

- 1^{re} année : 0 % - aucune augmentation;
- 2^e année : 2,5 % au 1^{er} avril 2023 ou « PGAS » (« Paramètres généraux d'augmentation salariale du gouvernement du Québec »; avant « PSG » : « Politique salariale gouvernementale »), soit le plus élevé des deux;
- 1^{er} avril 2024, 2025, 2026 et 2027 : 2 % ou PGAS.

Christophe Hohlweg illustre ce que représente ces pourcentages en contexte inflationniste. Il explique que la règle de l'indice des prix à la consommation (IPC) est appliquée au 1^{er} janvier; le salaire n'étant augmenté qu'au 1^{er} avril, nous sommes privés de 4 mois d'ajustement.

Le salaire véritable subit une diminution progressive d'année en année. Ainsi, le salaire de 100 000 \$ au 1^{er} janvier 2022 ne vaut plus que 90 000 \$ à l'échéance de la convention collective, en 2027. Cette diminution progressive a elle-même des impacts sur un ensemble de choses, dont les rentes de retraites, etc.

Il rappelle le détail des augmentations demandées par le SPUQ en mentionnant les augmentations obtenues par les professeur·e·s des universités montréalaises. Pour illustrer son propos, il donne en exemple un salaire de 100 000 \$ qui, grâce aux propositions syndicales, serait ajusté tout au long de la période couverte par la convention, pour combler l'IPC et atteindrait en 2025 (durée de la convention proposée par le syndicat) 112 405 \$.

La 1^{re} vice-présidente résume la présentation de Christophe Hohlweg : ce que propose la direction est l'appauvrissement constant du corps professoral, et aucun rattrapage avec les autres universités.

Elle mentionne que la mobilisation du corps professoral a eu des échos jusqu'au recteur et a mené à l'abandon de la demande du plancher et de l'augmentation mobiles. Elle insiste sur la nécessité de maintenir l'appui au Comité de négociation et interpelle l'assemblée : les professeur·e·s de l'UQAM travaillent-ils·elles moins? Publient-ils·elles moins? Enseignent-ils·elles moins bien? Il est temps que la direction prenne soin de ses ressources humaines.

La présidente d'assemblée propose de remercier le Comité de négociation, pour ce rapport très clair, appuyée par Saidatou Dicko.

23AG533 MOTION DE REMERCIEMENTS

Sur proposition de Marie-Cécile Guillot, appuyée par Saidatou Dicko,

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

REMERCIE le Comité de négociation pour son rapport éclairant.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

La présidente d'assemblée ouvre une période de discussion/question.

Des professeur·e·s considèrent qu'il est important pour le corps professoral d'obtenir un meilleur traitement salarial non seulement pour continuer d'être une université attractive pour le recrutement de la relève professorale, mais aussi pour la rétention des professeur·e·s. On sait que le salaire est une forme de reconnaissance utilisée par l'employeur, on déplore que cela ne soit pas le cas pour la direction de l'UQAM. Des membres évoquent leur contribution au financement de l'UQAM par l'obtention des subventions, par le nombre élevé d'heures travaillées par semaine quand on fait plus que trente-cinq heures et par le travail effectué pendant les vacances.

Une maître de langue demande des explications sur les modalités d'intégration de son unité accréditation à celle des professeur·e·s. On apprend que les collègues seront intégrés à la catégorie 2, mais le comité patronal maintient la tâche d'enseignement à six cours par année. Le Comité syndical refuse cette condition, car il n'y a là aucune reconnaissance de leur contribution en recherche et aux services aux collectivités. La contre-proposition syndicale n'a pas été portée à l'attention du comité aviseur de la partie patronale, car son comité de négociation aurait manqué de temps pour le faire.

Une professeure, membre du Conseil d'administration de l'UQAM, apporte des précisions relativement aux choix budgétaires de l'UQAM et, plus particulièrement, à celui de conserver des montants à verser dans les investissements ce qui permet de bonifier le fonds d'immobilisation au détriment du fonds de fonctionnement. Après avoir précisé que les règles gouvernementales permettent aux institutions de faire ces choix, elle rappelle les risques de le faire (îlot Voyageur). De son point de vue, la direction doit changer d'orientation.

D'autres interventions portent sur l'augmentation de la présence de cadres à des comités institutionnels. On demande au Comité de négociation de maintenir les demandes salariales et de ne surtout pas céder sur les demandes visant à renforcer la collégialité qui est à la base du fonctionnement de l'UQAM.

Un professeur, directeur de département, remercie le Comité de négociation pour le recul de la direction sur sa demande de plancher d'emploi mobile. Il constate la surcharge de travail et le besoin d'augmenter le plancher d'emploi. Le fonctionnement de notre institution repose grandement sur cette main-d'œuvre intellectuelle. Henriette Bilodeau rappelle la demande pour l'augmentation du plancher d'emploi : 177 postes de professeur·e·s en 3 ans (on est déjà en sous-effectif); sans compter l'intégration des maîtres de langue.

La discussion porte sur la surcharge de travail, ses causes individuelles et institutionnelles. Pour améliorer la situation, il faut se donner un cadre : des

ressources et des règles. L'augmentation du plancher d'emploi permettra, entre autres, une meilleure répartition du travail.

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE : MOYENS DE PRESSION POUVANT ALLER JUSQU'À L'ORGANISATION D'UN VOTE DE GRÈVE

Proposition du Conseil exécutif

ATTENDU que les conventions collectives SPUQ-UQAM sont échues depuis le 31 mai 2022;

ATTENDU que l'ancien vice-recteur au Développement humain et organisationnel, Louis Baron, a reçu l'avis de négociation le 26 mai 2022 et qu'il n'a été possible de déposer le cahier des demandes syndicales que le 14 octobre 2022;

ATTENDU qu'aucune avancée significative n'a été réalisée malgré 27 séances de négociation, dont deux avec le recteur, Stéphane Pallage;

ATTENDU que la résolution 23AG324 « Moyens de pression : appui au Comité de négociation et au Comité de mobilisation » unanime de l'Assemblée générale annonçant la gradation des moyens de pression pour arriver à une entente de principe à l'automne 2023;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

DÉNONCE la lenteur de la négociation ;

EXIGE que le comité de négociation de la direction se présente à la table avec un mandat clair;

MANDATE le Comité exécutif pour organiser la tenue d'une Assemblée générale le vendredi 24 novembre afin de voter sur une entente de principe ou sur l'adoption d'un mandat de grève.

La discussion porte sur la pertinence d'une grève et du moment de son déclenchement et des règles et lois du travail à suivre à cet effet.

Un constat s'impose : un grand nombre de professeur·e·s adhèrent aux demandes syndicales et croient qu'une grève permettra l'amélioration des conditions de travail.

AMENDEMENT

Christian Duval, appuyé par Luc Bonenfant, propose d'ajouter après « mandat de grève » : « générale illimitée, si nécessaire ».

Le vote sur l'amendement est demandé.

ADOPTÉE À LA MAJORITÉ

23AG534 NÉGOCIATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE : MOYENS DE PRESSION POUVANT ALLER JUSQU'À L'ORGANISATION D'UN VOTE DE GRÈVE

ATTENDU que les conventions collectives SPUQ-UQAM sont échues depuis le 31 mai 2022;

ATTENDU que l'ancien vice-recteur au Développement humain et organisationnel, Louis Baron, a reçu l'avis de négociation le 26 mai 2022 et qu'il n'a été possible de déposer le cahier des demandes syndicales que le 14 octobre 2022;

ATTENDU qu'aucune avancée significative n'a été réalisée malgré 27 séances de négociation, dont deux avec le recteur, Stéphane Pallage;

ATTENDU que la résolution 23AG324 « Moyens de pression : appui au Comité de négociation et au Comité de mobilisation » unanime de l'Assemblée générale annonçant la gradation des moyens de pression pour arriver à une entente de principe à l'automne 2023;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

DÉNONCE la lenteur de la négociation ;

EXIGE que le comité de négociation de la direction se présente à la table avec un mandat clair;

MANDATE le Comité exécutif pour organiser la tenue d'une Assemblée générale le vendredi 24 novembre afin de voter sur une entente de principe ou sur l'adoption d'un mandat de grève générale illimitée si nécessaire.

Le vote est demandé.

ADOPTÉE À LA MAJORITÉ
(99 %)

Levée de l'assemblée à 14 h 11.

La présidente,

La secrétaire générale,

Geneviève Hervieux

Catherine Gosselin

Liste des documents présentés (Assemblée générale extraordinaire du SPUQ, mardi 31 octobre 2023)

1. Projet d'ordre du jour
2. SPUQ, projet de résolution : « Négociation de la convention collective : Moyens de pression pouvant aller jusqu'à l'organisation d'un vote de grève »