



ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Procès-verbal de la **troisième réunion extraordinaire** de l'Assemblée générale du SPUQ **2023-2024**, tenue le vendredi 24 novembre 2023, à 9 h 30, au Cinéma Impérial, 1432, rue De Bleury.

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 Vote sur une entente de principe ou vote de grève générale illimitée
4. Formation de comités de grève (selon la situation)

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 Louis Martin, 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 Vote sur une entente de principe
 - 3.3 En cas de rejet : vote de grève
 - 3.4 Démarche conjointe SPUQ-UQAM auprès du Tribunal administratif du travail pour fusionner les unités d'accréditation pour intégrer les maîtres de langue à la convention collective des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal à titre de professeures, professeurs
4. Soutien du SPUQ aux travailleuses et travailleurs des services publics qui luttent pour l'amélioration de leurs conditions de travail et la qualité des services publics

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

3. Négociation de la convention collective

3.1 État de la situation

Geneviève Hervieux rappelle le processus de renouvellement de la convention collective : préparation et adoption d'un cahier de demandes, envoi d'un avis de négociation au vice-recteur au Développement humain et organisationnel avant l'échéance de la convention collective, le 26 mai 2022. Elle souligne que la direction n'était pas prête à négocier. Le 14 octobre 2022, les parties ont procédé à l'échange de leur cahier de demandes respectives.

Les négociations, entamées sous le rectorat Fusaro, ont laissé voir un changement d'approche : la porte-parole de la partie patronale est une avocate d'une firme externe et l'absence d'expertise académique au sein de son comité de négociation. Après plusieurs demandes des membres du comité de négociation syndical et des résolutions des instances syndicales du SPUQ pour qu'une personne issue du domaine

**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

académique soit présente à la table, le vice-recteur au Développement humain et organisationnel s'est joint au comité patronal, mais n'aura finalement siégé à la table de négociation que deux mois; Louis Baron assumant à partir du mois de janvier 2023 l'intérim du rectorat.

La présidente rappelle la course au rectorat, les promesses tenues par l'un·e et l'autre des candidat·e·s notamment au sujet du mode de fonctionnement collégial de l'université ainsi que des négociations en cours.

Geneviève Hervieux mentionne que les discussions ont vraiment progressé lorsqu'il y a eu des personnes académiques à la table. On apprend que le recteur a participé à quelques séances qui ont permis de retirer les obstacles dus à l'incompréhension des membres de son comité de négociation au regard de la tâche professorale). La présence de deux membres de la direction (recteur et vice-recteur à la Recherche, à la Création et à la Diffusion) à la dernière journée de négociation (mercredi 22 novembre) a permis de présenter aux membres une entente de principe. Elle recommande pour les futurs renouvellements de la convention collective de commencer la négociation seulement qu'en présence de représentant·e·s de l'académique à la table.

Depuis le début du processus, on compte quelque trente séances de négociation. 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 mentionne que le tournant dans cette négociation a été le 31 octobre où on a constaté l'utilité de la gradation des moyens de pression qui construisent le rapport de force. L'adoption à très forte majorité par l'Assemblée générale d'une résolution comportant la condition suivante: sans une entente de principe satisfaisante, les professeur·e·s pourraient se doter d'un mandat de grève pouvant aller jusqu'à la grève illimitée. Cette résolution illustrant la détermination du corps professoral a été fructueuse.

Elle annonce que le Comité de négociation présentera le rapport de l'entente de principe, dont on recommande l'adoption.

La présidente souligne l'aide du personnel de la CSN qui a accompagné le Comité exécutif et le Comité de négociation, particulièrement dans les derniers mois. Elle remercie également le Comité de mobilisation, sa ténacité, son implication et son inventivité. Elle remercie également toute l'équipe de négociation, les membres du Comité exécutif et du Conseil exécutif du SPUQ pour leur travail et leur implication dans le processus.

La parole est cédée à la 1^{re} vice-présidente, Henriette Bilodeau, qui présente le bilan des négociations. Elle rappelle d'abord sa première expérience de négociation, en 2015, qui a nécessité 64 séances de négociation sans faire de grandes avancées pour l'amélioration des conditions de travail. Elle rappelle qu'à cette époque, le corps professoral doutait que la grève puisse représenter un moyen efficace pour faire pression sur la direction. Cette fois-ci, la décision quasi unanime de l'Assemblée générale extraordinaire du 31 octobre d'intensifier la pression par un vote de grève (99 %) a permis d'obtenir des réponses et de présenter une entente de principe.

Henriette Bilodeau estime que l'équipe de négociation a réussi à faire retirer des demandes de la direction qui étaient inacceptables, comme le plancher d'emploi mobile, et à introduire des clauses jusqu'alors inexistantes, comme celles concernant l'enseignement en ligne. La composition particulière de cette équipe de négociation et des membres qui l'ont appuyée, par les différentes expertises qui s'y exprimaient a permis le maintien et l'amélioration du contrat de travail. La première démonstration qui en sera faite à l'assemblée concerne l'offre salariale.

La parole est cédée à Christophe Hohlweg, membre du Comité de négociation, qui rappelle les deux objectifs poursuivis concernant l'offre salariale : maintenir le pouvoir d'achat et effectuer un rattrapage salarial avec l'ÉTS (c'est-à-dire avec une université montréalaise). Des gains ont été obtenus sur ces deux aspects. La proposition de la direction de remplacer l'échelle salariale par celle du corps professoral de l'Université

de Montréal (UdM) s'avérait intéressante, mais posait quelques problèmes dont celui d'une iniquité entre les catégories; une « touche UQAM » a donc été ajoutée à ces échelles.

Les échelles proposées étant différentes, ce changement, en lui-même, amène des augmentations salariales: 1) des augmentations moyennes en comparant les anciennes échelles aux nouvelles échelles correspondantes; 2) des augmentations des sommets de chaque échelle. La valeur des sommets est importante pour le calcul du revenu de retraite.

L'échelle proposée constitue la base de calcul; elle n'est pas rétroactive en 2022. Cependant, en optant pour cette échelle, on gagne des échelles qui nous mènent plus vite au sommet et présentent une augmentation moyenne de 3,43 %.

L'offre de la direction: les échelles de l'UdM améliorées pour réduire l'iniquité entre les catégories

1^{er} avril 2023 = 2,5% ou PGAS, le plus élevé des deux

1^{er} avril 2024 = 2 % ou PGAS, le plus élevé des deux; ajout d'échelon à la catégorie 3 (dernier échelon 2023 + 2000 \$)

1^{er} avril 2025 = 2 % ou PGAS, le plus élevé des deux

1^{er} avril 2026 = 2 % ou PGAS, le plus élevé des deux ; ajout d'échelon aux catégories 2, 3, et 4 (dernier échelon 2025 + 2000 \$)

1^{er} avril 2027 = 2 % ou PGAS, le plus élevé des deux

Henriette Bilodeau poursuit la présentation des points importants de l'entente de principe.

Intégration des maîtres de langue au statut de professeur·e

La 1^{re} vice-présidente mentionne que le passage de maître de langue au statut de professeur·e met fin à une lutte de 25 ans et montre la ténacité des maîtres de langue pour l'amélioration de leurs conditions de travail ainsi que le soutien et la détermination des professeur·e·s de vouloir régler cette iniquité. On apprend qu'une lettre d'entente a été convenue sur les modalités de passage des maîtres de langue au statut de professeur·e; un comité de transition examinera les dossiers. Certain·e·s passeront à la catégorie 3 à la suite de cette évaluation. Il existera donc des mécanismes d'intégration, laquelle est échelonnée sur cinq ans.

Surcharge de travail : plusieurs gains

Plancher d'emploi

L'intégration au corps professoral des maîtres de langue permet d'augmenter le plancher d'emploi à 1225. L'ambition du recteur de constituer une faculté des sciences de la santé nécessitera l'embauche de professeur·e·s. Il est important que la création de cette faculté ne mobilise pas les postes disponibles. Il a ainsi été convenu que les embauches de professeur·e·s au sein de cette future faculté ne soient pas comptabilisées dans le plancher d'emploi actuel. Les postes créés pour les besoins de la future faculté de la santé seront ajoutés au plancher d'emploi à l'échéance de chaque convention collective, jusqu'à ce que la faculté atteigne sa maturité.

On apprend que la lettre d'entente n° 3 relative à l'ouverture de postes, en place depuis 2018, a été bonifiée. Basée sur le ratio étudiant·e·s/professeur·e·s, elle entraîne, quand le ratio atteint ou dépasse 23.44, une création automatique de postes. Dans ce cas, un minimum de cinq postes est ajouté au plancher d'emploi. Il est également prévu que la lettre d'entente spécifie la date à laquelle la direction informe le syndicat de ce ratio, et qu'elle l'informe également de la source des chiffres utilisés.

L'abandon de la demande patronale du plancher d'emploi mobile et des primes mobiles est considéré comme une victoire marquante, car toutes les offres de la direction étaient conditionnelles à l'acceptation de ces deux demandes.

Abolition de l'évaluation statutaire

Après avoir acquis la permanence, il ne sera plus nécessaire pour les professeur·e·s d'être évalué·e·s tous les cinq ans. Henriette Bilodeau rappelle qu'après avoir examiné les données des évaluations statutaires sur une période de 10 ans, le Comité de négociation a pu démontrer que moins de 2 % de toutes les évaluations faites

pendant cette période s'étaient révélées négatives. Elle rappelle que ce processus monopolisait temps et énergie de plusieurs personnes, autant aux professeur·e·s évalué·e·s qu'aux membres des comités responsables des évaluations, et participait à faire augmenter le stress ressenti au travail.

Soutien administratif

Un forum consultatif sera mis sur pied avec le mandat d'explorer les solutions concernant le soutien administratif à la tâche professorale. Il comprendra notamment des comités paritaires.

Autre gain concernant la surcharge : diminution du seuil pour obtenir une direction adjointe : passe de 40 à 30 professeur·e·s. La direction du département peut toutefois décider de prendre ce troisième dégrèvement.

Congés pour maladie et lésions professionnelles, congés parentaux : Amélioration des conditions

Stéphanie Bernstein, membre du Comité de négociation, rappelle que plusieurs collègues se trouvaient en dette de cours au retour d'un congé ou au moment du départ pour un congé. Pour éviter cette dette, le Service du personnel enseignant proposait d'utiliser les dégrèvements prévus pour les nouveaux parents, et même les vacances. Cette pratique n'est pas souhaitable et constitue une anomalie. L'amélioration des conditions du retour était nécessaire surtout lorsqu'il se produit au cours d'une session où plusieurs obstacles doivent être surmontés pour reprendre l'enseignement (prendre contact avec les étudiant·e·s, respecter une entente d'évaluation qu'il, qu'elle n'a pas conclue, préparer ses cours pendant la période de congé).

Le retour au travail est maintenant explicitement balisé dans la convention collective. Selon le type de congé, la durée de l'absence et le moment du retour au travail, les balises sont les suivantes :

- Non-obligation de donner des cours en revenant d'une longue absence;
- Octroi d'un temps de préparation;
- Si 50 % de la matière a été donnée, pas d'obligation de reprendre le cours.

Congé d'adoption

La convention collective reconnaît maintenant plus explicitement les droits des parents adoptifs, et intègre de façon claire non seulement le congé d'adoption, mais le congé pour accueil et soutien relatif à l'adoption.

Reconnaissance des droits et besoins de proche aidant

Plusieurs collègues ont fait part de la détresse que la situation de proche aidant·e, conjuguée aux impératifs professionnels, pouvait engendrer. La négociation a permis d'actualiser le texte de la convention, notamment pour tenir compte de l'élargissement très important dans les lois de catégories de personnes considérées comme des proches. La protection pour éviter d'être en dette de cours s'applique pour les retours d'une absence pour soutenir un proche.

Un gain important : la progression salariale durant les congés. Auparavant la progression lors d'un congé de maladie s'arrêtait au bout d'un an de congé; la nouvelle convention permet une progression durant les absences pour maladie d'au plus 124 semaines. Ce droit est aussi prévu pour les personnes s'absentant pour soutenir un proche (alors que rien n'était prévu auparavant).

Équité, diversité et inclusion

Henriette Bilodeau explique qu'un comité paritaire sera mis en œuvre pour élaborer un plan d'action spécifique pour le corps professoral favorisant l'égalité pour les cinq groupes visés par la loi. Le rôle de ce comité sera d'identifier, dans un premier temps, les éléments et critères qui mèneraient à l'inclusion de ces cinq groupes dans le processus (embauche, évaluation). Nous sommes la première université au Canada où ces principes sont inscrits dans la convention.

Liberté académique

La direction souhaitait retirer la clause de la convention collective. Cette clause est spécifique à la nature de notre travail et la protection qu'elle offre est supérieure à celle offerte par la loi. Nous avons réussi à maintenir la clause dans la convention collective.

Droit de ne pas être filmé ou enregistré pendant notre prestation d'enseignement. Ce droit figure dans la clause concernant la tâche professorale. De plus, la direction s'est engagée à revoir le règlement sur les infractions académiques afin d'y inclure ce droit.

Introduction de l'enseignement en ligne dans la convention collective

Certains principes y sont explicités, peu importe sa forme, un cours est un cours. Un cours donné à distance doit également respecter la moyenne cible. De plus, la partie syndicale a obtenu 300 000 \$ en fonds d'innovation pédagogique, dont 225 000 \$ pour des projets d'enseignement en ligne.

La présidente d'assemblée remercie les membres du Comité de négociation pour leur présentation et invite l'assemblée à poser ses questions d'éclaircissement.

Les membres interviennent pour remercier le Comité de négociation et souligner l'importance du rapport de force dans une négociation et le travail du Comité de mobilisation.

L'intervention d'une professeure permet de mettre en évidence les demandes abandonnées du côté syndical. Henriette Bilodeau indique que plusieurs demandes ont été abandonnées dont un montant universel de 2000 \$ pour la recherche (2^e négo pour cette demande d'allocation universelle), un plancher d'emploi augmenté de 150 postes de professeur·e·s, le moratoire sur l'installation de caméra. On apprend que les membres du comité de négociation ont fait un travail de sensibilisation à cet égard. D'autres gains sont annoncés : la mise à jour des montants remboursables pour les congés sabbatiques de 1700 \$ à 3000 \$; l'augmentation du pourcentage des fonds C pour les bourses étudiantes (60 à 80 % du montant converti en bourses). La réserve de cours plafonnée à trois cours (au-delà, tout ce qui est fait est perdu) passe à six cours, dont trois cours dédiés exclusivement aux crédits reçus pour l'encadrement d'étudiant·e·s de maîtrises ou de doctorat.

Un membre souligne l'actuelle négociation des professeur·e·s de l'Université de Montréal et l'intégration d'une clause remorque à cet effet dans la convention collective des professeur·e·s de l'Université Laval. On apprend que cette demande a été faite et maintenue jusqu'au terme de la négociation, sans pouvoir l'inscrire dans notre convention.

D'autres interventions permettent de préciser les démarches de la direction pour l'amélioration des conditions d'accueil pour les collègues provenant de l'étranger, mais rien n'est inscrit à cet effet dans la nouvelle convention collective. C'est également le cas pour le remboursement des frais de scolarité pour les membres de la famille inscrits dans un programme d'études à l'UQAM.

Le retrait de l'évaluation statutaire a donné lieu à l'introduction d'un mécanisme en cas de rejet d'un plan de travail ainsi que de l'ajout d'une section permettant aux professeur·e·s d'identifier, en 250 mots maximum et pour chacune des trois composantes de la tâche, les principales réalisations au cours de l'année précédente, celles pour lesquelles on ressent le plus de fierté. Cette nouvelle section vise à informer les collègues des réalisations jugées significatives au cours de la dernière année et non d'en faire un inventaire pour évaluation par les membres de l'assemblée.

3.2 Vote sur une entente de principe

L'assemblée étant prête à voter sur l'entente de principe, on procède à la nomination de scrutatrices, scrutateurs.

Sur proposition de Véronique Fortier, appuyée par Olga Navarro-Flores, Rémi Bachand, Mathilde Cambron-Goulet, Mélanie Dumouchel, Jonathan Hope, Jean Horvais, Xavier Lafrance, Victor Larrouquère, Julie Lavigne, Anick Meunier et Martin Petitclerc, qui acceptent, sont nommé·e·s scrutatrices et scrutateurs.

La présidente d'assemblée explique le déroulement du vote.

23AG535 ENTENTE DE PRINCIPE

Proposition du Conseil exécutif et du Comité de négociation

ATTENDU l'entente de principe sur le renouvellement de la convention collective intervenue entre le SPUQ et l'administration de l'UQAM le 23 novembre 2023;

ATTENDU la présentation et les discussions en séance;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE :

ADOPTE l'entente de principe sur le renouvellement de la convention collective intervenue entre le SPUQ et l'administration de l'UQAM le 23 novembre 2023.

L'assemblée procède au vote à scrutin secret (professeurs, professeures).

ADOPTÉE À LA MAJORITÉ (97 %)

POUR : 453
CONTRE : 16
ANNULÉS : 0

L'assemblée procède au vote à scrutin secret (maître de langue).

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

POUR : 17
CONTRE : 0
ANNULÉS : 0

3.3 En cas de rejet : vote de grève

L'entente étant adoptée, le point est caduc.

3.4 Démarche conjointe SPUQ-UQAM auprès du Tribunal administratif du travail pour fusionner les unités d'accréditation pour intégrer les maîtres de langue à la convention collective des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal à titre de professeures, professeurs

La présidente explique que cette résolution concerne les aspects techniques de la fusion des deux accréditations du SPUQ (maîtres de langues et professeur·e·s) prévue par la lettre d'entente convenue entre le SPUQ et l'UQAM sur ce sujet. La demande étant déposée au Tribunal administratif du travail, il a été nécessaire que l'assemblée des maîtres de langue adopte en assemblée générale leur intégration, ce qui a été fait hier, à l'unanimité. Le processus se poursuit donc auprès de cette assemblée.

23AG536 DÉMARCHÉ CONJOINTE SPUQ-UQAM AUPRÈS DU TRIBUNAL ADMINISTRATIF DU TRAVAIL POUR FUSIONNER LES UNITÉS D'ACCREDITATION AFIN D'INTÉGRER LES MAÎTRES DE LANGUE À LA CONVENTION COLLECTIVE DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL À TITRE DE PROFESSEUR, PROFESSEUR

ATTENDU que le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal est accrédité pour représenter « Tous et toutes les maîtres de langue, salarié(e)s au sens du Code du travail » (AM-1002-7817);

- ATTENDU que les professeurs, professeures et les maîtres de langue sont visés par des conventions collectives distinctes;
- ATTENDU que la convention collective des professeurs et professeures est expirée depuis le 31 mai 2022;
- ATTENDU que la convention collective des maîtres de langue est également expirée depuis le 31 mai 2022;
- ATTENDU l'adoption de la résolution 22AG507 par l'Assemblée générale du SPUQ le 10 mars 2022 stipulant que « les maîtres de langue soient désignés professeurs, professeures et reconnus comme tels lors du renouvellement de la convention collective des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal »;
- ATTENDU l'entente de principe sur le renouvellement de la convention collective intervenue entre le SPUQ et l'administration de l'UQAM le 23 novembre 2023;
- ATTENDU le vote favorable de l'Assemblée générale des maîtres de langue pour fusionner les unités d'accréditations le 23 novembre 2023;
- ATTENDU la présentation et les discussions en séance;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DES PROFESSEURES, PROFESSEURS :

- ACCEPTTE de fusionner les unités d'accréditation pour intégrer les maîtres de langue à la convention collective des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal à titre de professeur, professeure de l'Université du Québec à Montréal et que le Comité exécutif du SPUQ entreprenne à cet effet une démarche conjointe SPUQ-UQAM auprès du Tribunal administratif du travail.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Résolution de remerciements

23AG537 REMERCIEMENTS AU CONSEIL EXÉCUTIF DU SPUQ, AU COMITÉ DE NÉGOCIATION, AU COMITÉ DE MOBILISATION, À LA PRÉSIDENTE DU SYNDICAT ET AU REPRÉSENTANT DES MAÎTRES DE LANGUE

- ATTENDU la volonté des maîtres de langue de modifier leur statut en celui de professeure, professeur;
- ATTENDU la négociation d'une nouvelle convention collective des professeures, professeurs dont l'une des demandes centrales concerne l'intégration des maîtres de langue afin de corriger une iniquité;
- ATTENDU l'engagement et le soutien indéfectible du Conseil exécutif du SPUQ au projet d'intégration des maîtres de langues;
- ATTENDU le travail acharné et le dévouement exemplaire du Comité de négociation durant toutes les étapes de la négociation;
- ATTENDU le savoir-faire et la disponibilité du Conseil exécutif et du Comité de négociation pour répondre aux maîtres de langue et pour accompagner ces derniers dans l'atteinte de leurs objectifs;
- ATTENDU l'implication continuelle et l'engagement sans relâche des membres du Comité de mobilisation;
- ATTENDU le rôle crucial de la présidente du Syndicat, Geneviève Hervieux, lors de ces négociations et son appui au projet d'intégration des maîtres de langues à la convention collective des professeures, professeurs;
- ATTENDU l'engagement exemplaire et le dévouement du représentant des maîtres de langue à la table de négociation, Carey Nelson;

ATTENDU la lettre d'entente résultant de ces négociations qui contient des paramètres encadrant le changement de statut des maîtres de langue en professeures, professeurs au même titre que celles et ceux des autres départements de l'Université du Québec à Montréal;

ATTENDU cette avancée historique et réjouissante pour l'ensemble des maîtres de langue;

Nous, maîtres de langue, tenons à remercier sincèrement et chaleureusement, tous les membres du Comité exécutif, du Comité de négociation, du Comité de mobilisation du SPUQ, tous les futurs collègues du corps professoral, et la CSN.

Proposée par Britta Starke, appuyée par Heather Newell,

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE DES MAÎTRES DE LANGUE ADOPTE CETTE RÉSOLUTION.

4. Soutien du SPUQ aux travailleuses et travailleurs des services publics qui luttent pour l'amélioration de leurs conditions de travail et la qualité des services publics

La présidente du SPUQ, Geneviève Hervieux, mentionne l'importance de la mobilisation actuelle des acteurs des services publics. À l'UQAM aussi, la solidarité sociale est importante, d'où cette résolution soumise à l'assemblée.

SOUTIEN DU SPUQ AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES SERVICES PUBLICS QUI LUTTENT POUR L'AMÉLIORATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITÉ DES SERVICES PUBLICS

Proposition du Conseil exécutif

ATTENDU les demandes du Front commun (CSN, CSQ, FTQ, APTS), de la FIQ, de la FAE et du SPGQ pour l'amélioration des conditions de travail de leurs membres;

ATTENDU leurs revendications pour un réinvestissement massif dans les services publics afin de mieux répondre aux besoins fondamentaux de la population, notamment en matière d'éducation, de santé et de services sociaux;

ATTENDU que les femmes représentent 80 % des employé·e·s des services publics, et que la lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail est donc d'une grande importance pour la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes;

ATTENDU la journée historique de grève du 23 novembre 2023 réunissant un nombre record de 570 000 syndiqué·e·s des services publics;

ATTENDU que la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), représentant la grande majorité des enseignantes et enseignants des écoles primaires et secondaires de la région de Montréal, est en grève illimitée depuis le 23 novembre 2023;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SPUQ :

APPUIE sans réserve les revendications et la mobilisation du Front commun, de la FIQ, de la FAE et du SPGQ dans leur lutte pour améliorer les conditions de travail de leurs membres et les conditions de vie de l'ensemble de la population;

INVITE ses membres à exprimer leur solidarité à l'égard des travailleuses et travailleurs des services publics, notamment en participant activement aux diverses activités et manifestations organisées par leurs organisations syndicales;

EXIGE que le gouvernement du Québec négocie de bonne foi avec les syndicats concernés, sans recourir à des décrets ou à des lois spéciales

pour restreindre les droits fondamentaux à la libre négociation et à la grève.

AMENDEMENT

Sur proposition de Geneviève Pagé, appuyée par Anne Latendresse, l'élément suivant est ajouté :

Soutienne financièrement la FAE, qui n'a pas de fonds de grève, dans la mesure des capacités du SPUQ.

Le vote est demandé.

ADOPTÉ À LA MAJORITÉ

23AG538 SOUTIEN DU SPUQ AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS DES SERVICES PUBLICS QUI LUTTENT POUR L'AMÉLIORATION DE LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA QUALITÉ DES SERVICES PUBLICS

Proposition du Conseil exécutif

ATTENDU les demandes du Front commun (CSN, CSQ, FTQ, APTS), de la FIQ, de la FAE et du SPGQ pour l'amélioration des conditions de travail de leurs membres;

ATTENDU leurs revendications pour un réinvestissement massif dans les services publics afin de mieux répondre aux besoins fondamentaux de la population, notamment en matière d'éducation, de santé et de services sociaux;

ATTENDU que les femmes représentent 80 % des employé·e·s des services publics, et que la lutte pour l'amélioration de leurs conditions de travail est donc d'une grande importance pour la réduction des inégalités entre les hommes et les femmes;

ATTENDU la journée historique de grève du 23 novembre 2023 réunissant un nombre record de 570 000 syndiqué·e·s des services publics;

ATTENDU que la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), représentant la grande majorité des enseignantes et enseignants des écoles primaires et secondaires de la région de Montréal, est en grève générale illimitée depuis le 23 novembre 2023;

IL EST RÉSOLU QUE L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SPUQ :

APPUIE sans réserve les revendications et la mobilisation du Front commun, de la FIQ, de la FAE et du SPGQ dans leur lutte pour améliorer les conditions de travail de leurs membres et les conditions de vie de l'ensemble de la population;

INVITE ses membres à exprimer leur solidarité à l'égard des travailleuses et travailleurs des services publics, notamment en participant activement aux diverses activités et manifestations organisées par leurs organisations syndicales;

EXIGE que le gouvernement du Québec négocie de bonne foi avec les syndicats concernés, sans recourir à des décrets ou à des lois spéciales pour restreindre les droits fondamentaux à la libre négociation et à la grève;

SOUTIENNE financièrement la FAE, qui n'a pas de fonds de grève, dans la mesure des capacités du SPUQ.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

23AG539 MOTION DE REMERCIEMENTS AU COMITÉ DE NÉGOCIATION, AU COMITÉ DE MOBILISATION, AU COMITÉ EXÉCUTIF DU SPUQ ET AU CONSEIL EXÉCUTIF DU SPUQ

Sur proposition de Francis Dupuis-Déri, appuyée par l'Assemblée générale,

IL EST RÉSOLU :

Que soient remerciés le Comité de négociation, le Comité de mobilisation, le Comité exécutif et le Conseil exécutif du SPUQ.

ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Levée de l'assemblée à 12 h 37

La présidente,

La secrétaire générale,

Geneviève Hervieux

Catherine Gosselin

Liste des documents présentés (Assemblée générale extraordinaire du SPUQ, vendredi 24 novembre 2023)

1. Projet d'ordre du jour révisé
2. SPUQ, projet de résolution : « Entente de principe »
3. SPUQ, projet de résolution : « Démarche conjointe SPUQ-UQAM auprès du Tribunal administratif du travail pour fusionner les unités d'accréditation afin d'intégrer les maîtres de langue à la convention collective des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal à titre de professeure, professeur »
4. SPUQ, projet de résolution : « Soutien du SPUQ aux travailleuses et travailleurs des services publics qui luttent pour l'amélioration de leurs conditions de travail et la qualité des services publics »