

FLASH-NÉGO 2



SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Numéro 2, 17 novembre 2008

DES CONDITIONS DE TRAVAIL COMPARABLES

Plusieurs demandes du projet de convention collective SPUQ ont des impacts financiers pour l'UQAM. En pleine crise financière, nous avons toutefois choisi de maintenir intégralement nos demandes. Pourquoi? Parce que cette crise ne peut être résolue de l'intérieur, et d'ailleurs le gouvernement en a pris acte en faisant les annonces de contributions financières que l'on sait. Mais aussi, et surtout, parce que nos demandes représentent des minimums essentiels afin de préserver l'équité avec les conditions de travail des autres professeures, professeurs d'université.

Des cours de valeur inférieure

Dans les conventions collectives du réseau UQ existe la possibilité pour les professeures, professeurs de donner un ou des cours en sus de la tâche normale d'enseignement. La valeur de ces cours varie d'une université à l'autre, mais oscille ordinairement entre 5 000 \$ et 6 000 \$. À l'UQAM, la valeur d'un cours en réserve est fixée à 4 000 \$, et ce, depuis plusieurs années. Le projet de convention collective SPUQ établit la valeur de ce cours en réserve en fonction du coût réel, c'est-à-dire comme s'il était offert par une personne chargée de cours. En ce sens notre demande s'apparente également à ce qui existe à l'Université de Sherbrooke, alors que celle-ci remet au département la différence entre le montant qui est payé à la professeure, au professeur et le coût réel payé à une personne chargée de cours.

Congé sabbatique : victimes de notre bonne foi!

En 1996, la situation économique de l'UQAM était catastrophique. Le SPUQ acceptait alors des réductions de sa masse salariale correspondant à plusieurs millions de dollars afin d'aider financièrement l'UQAM. Douze ans plus tard, malgré notre contribution importante, force nous est de constater que réduire les conditions de travail des professeures, professeurs n'est pas une solution. Alors que dans l'ensemble des universités québécoises les compensations salariales pour le congé sabbatique varient de 90 % à 100 % du salaire, notre convention collective traîne en queue de peloton à 80 %. La demande SPUQ, rétroactive au 1^{er} juin 2007, est de rétablir le congé sabbatique à 90 % du salaire.

Une allocation de retraite en danger!

Alors que l'allocation de retraite a été améliorée presque partout, l'UQAM veut réduire de 25 % l'indemnité de départ en situation de retraite anticipée (9 mois de salaire au lieu de 12 mois). À Chicoutimi, l'allocation de retraite d'un an est valable de 58 ans à 69 ans. À Trois-Rivières, l'allocation de retraite qui était dégressive à partir de 61 ans, exactement comme la clause de la convention collective existant à l'UQAM, vient d'être améliorée pour prévoir une allocation complète jusqu'à 62 ans inclusivement. À l'Université de Sherbrooke, l'allocation de retraite est accessible à tout âge à raison d'un mois de salaire par année de service jusqu'à un maximum d'un an de salaire. En fait, seule l'UQAM est en demande pour réduire l'indemnité de départ. Il va de soi que cette demande est inacceptable!

Allocation de démarrage en recherche

Dans plusieurs universités québécoises, et pas seulement les plus importantes ou les mieux dotées, les nouvelles, nouveaux professeurs sont accueillis avec une allocation de démarrage en recherche de 12 000 \$ à 15 000 \$. À l'UQAM, l'appui à l'insertion en recherche a pris la forme de deux dégrèvements d'enseignement sur les deux premières années en carrière. Ce temps libéré est actuellement consommé en recherche de subventions alors qu'il devrait plutôt être efficacement investi en recherche. La demande du SPUQ est d'assortir ces dégrèvements d'une allocation de démarrage en recherche équivalent à deux fois la valeur établie pour une charge de cours.

Le Conseil syndical du 6 novembre a demandé au Comité exécutif du SPUQ d'étudier les moyens de pressions susceptibles de contribuer à accélérer la négociation.