

Entrée en vigueur de la convention collective au 1^{er} juin 2003

Pierre Lebuis
1^{er} vice-président

Le 17 avril dernier, l'Assemblée générale du SPUQ a entériné, par un vote favorable à 91%, l'entente de principe intervenue entre le Comité exécutif du Syndicat et la Direction de l'UQAM pour le renouvellement de la convention collective. La nouvelle convention collective, d'une durée de quatre ans, sera signée le 26 mai et entrera en vigueur le 1^{er} juin prochain.

Échelle salariale et primes de marché

La nouvelle échelle salariale prévue à la convention collective s'appliquera dès le 1^{er} juin : les professeures et professeurs pourront le constater sur la paie du 5 juin. Il faut cependant noter qu'à cette date, en vertu des règles utilisées pour le versement du salaire, cinq jours seront payés selon l'échelle actuelle, pour la période du 26 au 31 mai, et cinq jours le seront selon la nouvelle échelle, pour la période débutant le 1^{er} juin. La première paie « complète » en vertu de la nouvelle échelle salariale se fera donc le 19 juin.

Les ajustements relatifs aux changements d'échelon et de catégorie (s'il y a lieu), aux primes de direction et au versement d'un montant forfaitaire se feront également en date du 1^{er} juin. Rappelons à cet effet qu'il n'y aura plus de montant forfaitaire de 1000 \$ pour les personnes au sommet des catégories III et IV et qu'il n'y a pas d'ajout d'échelon dans ces catégories au 1^{er} juin prochain, mais seulement au 1^{er} juin 2004. En ce qui concerne la prime de direction, elle demeure inchangée à 4 955,12 \$; cette prime, comme l'échelle salariale, devrait être normalement majorée au 1^{er} décembre prochain en conformité avec la politique salariale du gouvernement dans les secteurs public et parapublic.

La nouvelle convention prévoit des règles d'attribution et des normes régissant les primes de marché à l'engagement ou en cours d'emploi (clause 26.10). Ces règles et normes s'appliquent à toute nouvelle demande de prime. Les ententes individuelles intervenues antérieurement entre des professeures et professeurs et l'administration de l'UQAM ne sont pas modifiées jusqu'à la date prévue de leur échéance. À cette date, en vue d'un éventuel renouvellement de la prime, les règles prévues à la convention collective s'appliqueront.

Plan de travail et aménagement des activités d'enseignement

Sur le plan de la gestion de la tâche professorale, certaines modifications ont été apportées à la convention collective. Les clauses relatives à la préparation d'un plan de travail annuel par chaque professeure et chaque professeur, à la répartition des tâches et à l'adoption des plans de travail par l'Assemblée départementale demeurent inchangées (voir l'article aux pages 3 à 5); la seule modification consiste en l'inscription formelle d'un principe, déjà sous-jacent dans l'actuelle convention collective, selon lequel le projet de répartition équitable des tâches doit tenir compte de l'ensemble des activités à assumer au département.

Les options d'aménagement des activités d'enseignement créditées prévues à la clause 10.07 demeurent également inchangées, si ce n'est de la précision d'un montant maximum de 15 000 \$ pouvant être accumulé dans un fonds de recherche ou de création versé au nom de la professeure ou du professeur en vertu de la clause 10.07.3.

En bref, on peut résumer ainsi les options prévues : enseigner plus de douze (12) crédits, mais pas plus de dix-huit (18), pour mettre des cours en réserve (maximum de 9 crédits), ou constituer un fonds de recherche ou de création (maximum de 15 000 \$); enseigner moins de douze (12)

Entrée en vigueur de la convention collective au 1^{er} juin 2003

suite de la page 1

crédits, mais pas moins de trois (3), et se mettre « en dette de cours » (maximum de 9 crédits); enseigner plus de douze (12) crédits, mais pas plus de dix-huit (18), sans viser à se constituer une réserve de crédits d'enseignement ou un fonds de recherche ou de création, afin de consacrer une plus faible proportion de sa tâche aux autres composantes (recherche ou création et services à la collectivité).

Il a été constaté que certaines professeures et certains professeurs ont accumulé au fil des ans plus de neuf crédits dans leur « réserve de cours ». S'il n'est pas question de couper les crédits accumulés au-delà du maximum prévu de neuf crédits, on doit comprendre, comme l'administration l'a déjà rappelé depuis quelques mois aux directions de département, qu'il n'est pas possible d'ajouter à la réserve existante et que des mesures devraient être prises pour résorber, sur une période raisonnable, les crédits accumulés au-delà du maximum prévu.

En ce qui a trait aux fonds de recherche ou de création constitués en vertu de la clause 10.07.3, il est clair que certaines professeures et certains professeurs ont pu accumuler à ce jour dans leur fonds des sommes supérieures au maximum de 15 000 \$ dorénavant indiqué dans la convention collective. Ici aussi, il n'est pas question de couper les sommes excédant le maximum prévu, mais plutôt de prévoir s'y ajuster dans les prochains mois, sachant que toute professeure ou tout professeur bénéficiant d'un « fonds C » reçoit un rapport mensuel de l'état du fonds. On peut s'attendre à ce que le suivi par l'administration de l'UQAM en cette matière se fasse sur une base annuelle autour de la fin de l'année budgétaire (31 mai de chaque année).

Dégrèvements d'enseignement et cumul de fonctions

Une professeure, un professeur est tenu d'enseigner au moins une activité de trois (3) crédits ou l'équivalent par année. Il est donc possible de bénéficier d'un maximum de

neuf (9) crédits par année en dégrèvements d'enseignement incluant ceux payés à même les subventions. Tout dégrèvement au-delà de ce maximum ne sera pas pris en compte.

Une professeure, un professeur ne peut cumuler les directions académiques. Il n'est cependant pas envisagé de forcer les personnes qui cumulent actuellement des directions de se désister de l'une ou l'autre de leurs fonctions, compte tenu de l'impact que cela pourrait avoir sur la répartition actuelle des tâches. Il va de soi toutefois que dès la fin du mandat à l'une ou l'autre fonction, il ne sera plus question de pouvoir poursuivre un tel cumul.

La même logique de « *statu quo ante* » prévaudra pour les directions de programme(s) de cycles supérieurs pour lesquelles un seul dégrèvement d'enseignement est dorénavant prévu, un deuxième dégrèvement étant accordé lorsque la personne occupant cette fonction est nommée pour un programme ou un regroupement de programmes ayant un effectif de trente (30) étudiantes et étudiants ou plus. Les personnes actuellement en poste et celles nommées à compter du 1^{er} juin prochain, mais désignées alors que les nouvelles règles n'avaient pas encore été négociées, pourront bénéficier de deux dégrèvements pour la durée de leur mandat. La clause s'appliquera cependant pour toute nouvelle désignation à compter de maintenant.

Dégrèvements d'enseignement pour fins de recherche ou de création

En ce qui a trait aux dégrèvements pour fins de recherche ou de création, l'entrée en vigueur se fait au 1^{er} juin. Les nouvelles professeures et les nouveaux professeurs à plein temps en début de carrière bénéficieront, au cours de leurs deux premières années, de deux dégrèvements d'enseignement (deux cours de trois crédits) qu'ils pourront décider d'utiliser dès leur première année à l'UQAM ou de répartir sur les deux ans. Cette mesure s'appliquera aux professeures et professeurs embauchés à compter du 1^{er} juin 2003 et n'est donc pas rétroactive pour les personnes embauchées au cours de l'année 2002-2003. Il est essentiel que les nouvelles professeures et nouveaux professeurs soient clairement informés par leur département des options possibles afin qu'ils inscrivent leur choix dans le plan de travail qu'ils soumettront à leur assemblée départementale.

On doit par contre s'attendre à une période d'ajustement en ce qui concerne les cent vingt (120) dégrèvements d'enseignement prévus à la clause 10.23a pour fins de recherche ou de création. La convention en vigueur jusqu'au 31 mai prévoyait l'octroi de trente (30) dégrèvements annuels et de trente (30) dégrèvements « triennaux » (un dégrèvement par année pour une période de trois ans).

suite à la page 5

SPUQ-info

Bulletin de liaison du SPUQ

SPUQ-Info, UQAM

Bureau A-R050

C.P. 8888, succursale Centre-ville

Montréal, Québec, H3C 3P8

Téléphone : 987-6198

Télécopieur : 987-3014

Courriel : spuq@uqam.ca

Internet : <http://www.unites.uqam.ca/spuq/>

Le plan annuel de travail : outil de planification individuel... et collectif

Jacques Duchesne
1^{er} vice-président désigné

Pour chacun et chacune d'entre nous, le mois de mai est le moment de la préparation de son plan de travail pour l'année universitaire qui commencera le 1^{er} juin. Cette opération soulève, d'une année à l'autre, un certain nombre de questions tant chez les collègues professeurs et professeurs en général que chez ceux et celles qui assument des fonctions de direction départementale. C'est pourquoi, il nous semble opportun d'évoquer certains principes sous-tendant l'intégration de cet outil de planification dans notre convention collective depuis 1990.

Équité et collégialité

Parmi ces principes nous nous arrêtons tout particulièrement à celui de l'équité que le plan de travail peut contribuer à actualiser ou à renforcer, si l'on comprend bien sa double fonction, qui relève à la fois de l'ordre du collectif et de celui de l'individuel. Il faut reconnaître, selon ce que l'expérience nous indique, que le plan de travail a surtout servi d'outil de planification individuelle et que, jusqu'à maintenant, il a été sous-utilisé, voire négligé, par rapport à son potentiel de soutien à l'organisation collective.

Si le plan de travail constitue un excellent moyen de planifier et de consigner individuellement la tâche professorale, qui servira d'assise objective pour juger des réalisations au moment de l'évaluation, il doit être vu avant tout comme un moyen privilégié de coordination au regard du développement et de la mise en œuvre de la mission spécifique d'un département. En ce sens, cet outil implique tout à la fois discussion, consultation et concertation engageant tous les membres de l'assemblée départementale dans une démarche où la collégialité est mise au premier plan.

De fait, chaque assemblée départementale cherche à se donner les moyens de procéder à une répartition équitable des tâches entre ses membres. Mais, afin de parvenir à l'équité désirée, il paraît nécessaire de situer les divers éléments des plans de travail individuels par rapport à la responsabilité ou à la tâche globale du département. Ce n'est qu'au terme de cette confrontation, impliquant des échanges d'idées, des négociations et, éventuellement, des remodèlages de certains plans de travail, que l'on pourra juger de l'adéquation entre les données individuelles et celles qui

définissent la tâche départementale globale, et, par conséquent, de l'équité réelle dans la répartition des tâches.

Dans un contexte où les professeures et professeurs d'université disent constater et subir un accroissement de leur charge globale de travail, eu égard à des objectifs de « productivité », qui, plus souvent qu'autrement, ne sont pas discutés et encore moins partagés par tous les membres de l'assemblée départementale, l'importance de la dimension collective du plan de travail s'impose à l'esprit. D'ailleurs, pour rendre compte spécifiquement de l'importance accordée à cette dimension, un paragraphe a été ajouté à la clause 10.24 (répartition des tâches) de la nouvelle convention collective. Ce paragraphe précise que « *le projet de répartition des tâches doit tenir compte de l'ensemble des activités à assumer au département (activités d'enseignement aux différents cycles, nombre d'étudiantes et d'étudiants à encadrer aux deuxième et troisième cycles, activités de services aux collectivités qui relèvent du département, etc.)* ».

De fait, l'esprit et la lettre de la convention actuelle, en fonction de laquelle est menée l'opération « plans de travail » renvoient bel et bien aux deux dimensions, collective et individuelle, qu'elle comporte, mais il semble que l'on ait plus ou moins tendance, au sein des départements, à mettre surtout l'accent sur la dimension individuelle, ce qui risque de concourir à dénaturer le sens même de l'opération. Nous ne pourrions trop insister sur le fait que le simple cumul des plans de travail individuels ne saurait rendre compte ni de l'ensemble des activités à assumer au département ni de la répartition équitable des tâches au regard de ces activités.

En résumé, le plan de travail est un outil collectif et individuel de gestion de la tâche professorale, qui fait appel, de façon diversifiée, à l'engagement responsable de chaque membre de l'assemblée départementale dans une démarche collégiale eu égard à la mission spécifique du département.

Plans de travail et répartition équitable des tâches

Pour les fins de la répartition des tâches et de l'évaluation, il revient à chaque professeure et professeur de préparer son plan de travail annuel conformément aux dispositions de la convention collective et de le soumettre à son assemblée départementale pour le faire approuver, normalement avant le 1^{er} juin de chaque année.

suite à la page 4

De façon générale et dans les limites de la convention, la professeure ou le professeur ne peut être tenu d'assumer des tâches qui ne correspondent pas à ses qualifications ou à ses intérêts particuliers. Cependant, chacun est invité à considérer l'ensemble des éléments de la tâche départementale dans l'élaboration de son plan de travail, afin de contribuer à une répartition équitable des tâches entre les membres du département.

C'est la directrice ou le directeur du département qui est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les professeures et professeurs du département. C'est pourquoi elle ou il doit voir à ce que l'exécutif du département prépare un projet de répartition des tâches après avoir consulté chaque professeure et professeur et en tenant compte de son plan de travail annuel. La préparation par l'exécutif de ce projet de répartition implique aussi la participation des responsables des programmes dans lesquels le département assume des activités.

Au terme de cette démarche préparatoire effectuée par l'exécutif, c'est l'assemblée départementale qui, selon les termes de la convention collective, répartit les tâches d'enseignement et de services aux collectivités dont elle a la responsabilité entre les professeures et professeurs, et qui approuve leurs plans annuels de travail. On notera au passage que l'assemblée départementale n'a pas de responsabilités particulières quant à la répartition des tâches liées à la composante « recherche ou création ». Néanmoins, ces tâches font partie intégrante du plan annuel de travail qui doit être approuvé par l'assemblée départementale.

On notera aussi que toute modification apportée au plan de travail en cours d'année, y compris celle concernant éventuellement des activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées (clause 18.01), doit être approuvée par l'assemblée départementale.

En définitive, il faut garder à l'esprit que l'opération « plans de travail », qui nous revient chaque mois de mai, en est une déterminante non seulement pour l'évolution de la carrière de chaque professeure et professeur, mais aussi pour le développement et la vitalité de chacun des départements de l'université. C'est pourquoi elle est placée sous la responsabilité pleine et entière de l'assemblée départementale, et que tous les membres de cette assemblée sont incités à y participer activement de façon à contribuer significativement à la mise à jour ou à l'élaboration du projet collectif qui en découlera. De façon concomitante, cette opération peut être une bonne occasion de resserrer les liens entre les professeures et professeurs, de prendre connaissance plus finement des champs d'intérêt par rapport auxquels s'engagent les collègues, de mieux comprendre les diverses facettes de la tâche professorale au regard de ses trois composantes, et de contribuer à l'intégration des nouvelles et des nouveaux professeurs eu égard à la culture

organisationnelle de l'UQAM axée sur la gestion collégiale des départements.

L'opération en bref

- La professeure ou le professeur prépare son plan annuel de travail en conformité avec les dispositions de la convention collective, notamment celles mentionnées à la clause 10.14 (voir l'encadré à la page suivante), et le dépose au département pour qu'il soit approuvé par son assemblée départementale, avant le 1^{er} juin, dans le cadre de l'opération de répartition équitable des tâches, conformément à la clause 10.23 (voir l'encadré à la page suivante).
- La directrice ou le directeur de département voit à la bonne marche de l'opération visant la répartition équitable des tâches entre les professeures et professeurs.
- L'exécutif du département est chargé de préparer un projet de répartition des tâches après consultation de chaque professeure et professeur, et en tenant compte de son plan de travail.
- Selon les règles habituelles de fonctionnement, et compte tenu des modifications apportées en séance, l'assemblée départementale adopte le projet de répartition des tâches d'enseignement et de services aux collectivités dont elle a la responsabilité, et elle approuve les plans annuels des professeures et des professeurs concernés.

En conclusion

L'opération « plans de travail » a été conçue et intégrée à la convention collective dans le but de contribuer de façon optimale à une répartition équitable des tâches entre les professeures et professeurs d'un département, mais aussi pour permettre, dans la mesure du possible, d'objectiver et d'encadrer le processus d'évaluation auquel ces derniers doivent se soumettre périodiquement. Qu'on se le dise, une opération « plans de travail » bien menée, où l'on fait beaucoup de place à la consultation, à la concertation et à la discussion, est plus susceptible de conduire efficacement à la définition d'un projet départemental cohérent et respectueux des préoccupations et des intérêts de chacun. Ce faisant, on concourra de surcroît à prévenir les tensions et les conflits que l'on observe régulièrement au moment de l'évaluation, chaque professeure et professeur ayant eu l'occasion de s'associer par choix et intérêt au projet collectif du département. Une telle démarche pourra paraître utopique à certains collègues, mais nous croyons tout de même en la pertinence de bien réfléchir aux visées qui sous-tendent cette opération afin d'en tirer profit au maximum, tant collectivement qu'individuellement. □

Extraits de la convention collective du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2003

10.14 Plan annuel de travail

Pour les fins de la répartition des tâches (clause 10.23) et de l'évaluation (article 11), la professeure, le professeur doit déposer au département son plan annuel de travail indiquant les activités qui correspondent à chacune des composantes de sa tâche, en vertu des clauses 10.03, 10.04 et 10.05.

Outre les activités prévues aux clauses 10.03, 10.04 et 10.05, la professeure, le professeur doit mentionner, le cas échéant, tout dégrèvement d'enseignement obtenu et indiquer, s'il y a lieu, les options d'aménagement de sa tâche prévues aux clauses 10.07, 10.08 et 10.09.

La professeure, le professeur indique la période de ses vacances.

L'assemblée départementale doit approuver les plans annuels de travail avant le 1^{er} juin de chaque année.

Toute modification apportée aux plans annuels de travail doit être approuvée par l'assemblée départementale.

Dans un document distinct, conformément à la clause 18.01, la professeure, le professeur doit également déclarer à son assemblée départementale les activités professionnelles extérieures régulières et rémunérées qu'elle, il exerce ou entend exercer au cours de l'année.

La directrice, le directeur du département transmet à la directrice, au directeur du Service des ressources humaines une copie du plan annuel de travail de chaque professeure, professeur et, s'il y a lieu, les modifications apportées à ces plans, ainsi que les documents concernant les activités professionnelles extérieures des professeures, professeurs.

10.23 Répartition des tâches

La répartition équitable des tâches entre les professeures, professeurs doit être effectuée par l'assemblée départementale avant le 1^{er} juin de chaque année.

a) L'assemblée départementale, en conformité avec les dispositions de l'article 10, répartit les tâches d'enseignement et de services aux collectivités dont elle a la responsabilité entre les professeures, professeurs et approuve leurs plans annuels de travail.

La professeure, le professeur doit assumer une part équitable des activités de services aux collectivités qui relèvent de la responsabilité de son assemblée départementale, mais l'assemblée ne peut lui imposer l'une ou l'autre de ces activités. La personne qui accepte des activités de services aux collectivités autres que celles qui relèvent de l'assemblée départementale les intègre à son plan de travail.

b) La directrice, le directeur du département est responsable de la bonne marche de la répartition des tâches entre les

professeures, professeurs du département. Elle, il doit voir à ce que l'exécutif du département prépare cette répartition et à ce que l'assemblée départementale l'examine, la modifie s'il y a lieu et l'approuve.

c) L'exécutif prépare un projet de répartition des tâches après consultation de chaque professeure, professeur et en tenant compte de son plan annuel de travail.

Pour les besoins spécifiques des modules, des unités de programmes de premier cycle et de cycles supérieurs, l'exécutif prépare son projet de répartition des tâches conjointement avec les directrices, directeurs de ces modules ou programmes.

d) Les parties s'entendent pour viser à assurer une implication plus grande des professeures, professeurs dans l'enseignement au premier cycle, en particulier en première année, selon des modalités de répartition des tâches définies par les assemblées départementales.

Entrée en vigueur de la convention collective au 1^{er} juin 2003

suite de la page 2

Si nous disposons désormais annuellement de cent vingt (120) dégrèvements, il faut tenir compte des engagements antérieurs en matière de dégrèvements triennaux (en 2003-2004, nous sommes à la troisième année des dégrèvements accordés pour la période 2001-2004 et à la deuxième année pour ceux de la période 2002-2005) et anticiper les besoins en dégrèvements des professeures et professeurs en début de carrière, étant entendu qu'un des deux dégrèvements auxquels ils ont droit est pris dans les 120 dégrèvements prévus.

Pour l'heure, malgré des divergences dans l'estimation des engagements antérieurs, les discussions avec l'administration ont permis de fixer à vingt-six (26) le nombre de dégrèvements qui pourront dès maintenant être octroyés dans le cadre du concours 2003-2004 sur recommandation du Comité d'aide financière aux chercheuses et chercheurs (CAFACC). Il a été suggéré de dresser une liste ordonnée de recommandations, de manière à pouvoir octroyer ultérieurement d'autres dégrèvements, en plus des vingt-six (26) initiaux, dès que seront connus le chiffre exact des engagements antérieurs et celui des besoins à titre de « dégrèvement d'accueil » à l'intention des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs qui voudront se prévaloir de deux dégrèvements d'enseignement dès leur première année. □

Échos du Congrès statutaire de la FQPPU

Jocelyn R. Beausoleil
Secrétaire

Le septième Congrès statutaire de la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) s'est tenu les 30 avril, 1^{er} et 2 mai 2003 à Trois-Rivières. Dans ce qui suit, nous reprenons les éléments les plus significatifs des travaux en ateliers menés à partir du document thématique préparé par les membres du Comité exécutif et intitulé *Profs d'université : conjoncture et défis*, en les regroupant autour des trois thèmes retenus pour discussion. Le Congrès a aussi élu les membres du Comité exécutif 2003-2005, dont on trouvera la liste ci-dessous.

Comité exécutif 2003-2005 de la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU)

Président

M. Jean A. Roy
Professeur à l'Université du Québec à Rimouski

Première vice-présidente

Mme Cécile Sabourin
Professeure à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Deuxième vice-président

M. Stéphane Molotchnikoff
Professeur à l'Université de Montréal

Trésorier

M. Roger de la Garde
Professeur à l'Université Laval

Secrétaire

M. Marc Lagana
Professeur à l'Université du Québec à Montréal

Premier conseiller

M. Pierre Hébert
Professeur à l'Université de Sherbrooke

Deuxième conseillère

Mme Marie-Élise Parent
Professeure à l'Institut national de la recherche scientifique

État de la profession

Même si tous ne partagent pas cette perception, il semble que l'image véhiculée dans le grand public soit généralement favorable aux professeurs d'université. Cependant, cette image favorable apparaît plutôt floue, car elle exprime à la fois des certitudes et des ignorances. Le grand public ne connaît pas, en effet, le détail de cette profession. Et il colporte même un certain nombre de préjugés et de mythes à son sujet. Revaloriser la profession, à l'égard du grand public, c'est faire reconnaître que le travail des professeurs est composé de tâches multiples, le plus souvent accomplies à l'abri du regard public.

L'image du public interne, celle qui circule parmi les professeurs, les étudiants et les administrateurs universitaires, serait moins positive. Les professeurs eux-mêmes contribuent à cette image négative par la compétition ouverte qu'ils se livrent entre eux pour l'obtention des subventions de recherche et par la vision fragmentée qu'ils donnent de leur profession. On note également l'installation d'une certaine barrière entre les nouveaux professeurs et les professeurs chevronnés. Les nouveaux professeurs sont trop souvent laissés seuls, dans une sorte de déni de collégialité. Tout cela contribue à dévaloriser la profession non seulement aux yeux des nouveaux professeurs, mais aussi aux yeux des étudiants.

La communication avec les administrateurs universitaires est rendue difficile, car ceux-ci considèrent les professeurs comme des employés dont ils attendent une grande productivité. On remarque un dirigisme institutionnel, une volonté de rayer la collégialité et d'enlever aux professeurs la responsabilité de définir l'université et ses orientations. Les actions des décideurs politiques et des organismes dispensateurs de subventions ont des effets restructurants sur l'université, qui risquent d'entretenir chez les administrateurs universitaires une vision utilitariste, nécessairement réductrice du rôle social de l'université. Dans le but de corriger cet état de choses, nous devons plutôt parler d'une rentabilité sociale, qui est à long terme, et redéfinir le contexte de gouvernance de l'université.

Renouvellement du corps professoral

L'apparition des chaires a pour effet de restructurer l'université au complet, par la constitution de nouveaux pôles d'attraction. Cela change le profil de fonctionnement des unités départementales. Le système de recrutement s'en trouve en effet modifié, puisque les domaines où il est facile d'obtenir des chaires sont privilégiés. Un effort est à faire

pour contrer la montée des salaires hors taux, faisant que certains professeurs recherchent des avantages individuels par des relations privilégiées avec l'administration. La répartition des tâches est également transformée avec l'apparition des plans stratégiques orientant la recherche qui, par ailleurs, empêchent les nouvelles initiatives en recherche, si celles-ci n'entrent pas dans les plans. Il conviendrait donc d'avoir des articles de la convention collective qui traitent des chaires.

Les tâches départementales de gestion académique, comme le développement du curriculum, mais aussi de la partie de « service », dans son ensemble, ne sont pas valorisées. Il s'ensuit un problème d'administration du département.

Quant à l'embauche des nouveaux professeurs, il n'est pas rare, lors des entrevues, qu'on ne leur demande même pas s'ils veulent ou s'ils aiment enseigner. Les nouveaux professeurs sont plutôt vus comme des entrepreneurs. Il n'y a actuellement aucune organisation le moins structuré pour prévoir du mentorat auprès des nouveaux professeurs par les plus anciens.

Les différents programmes spéciaux ne permettent pas, en réalité, d'assurer la relève professorale dans les universités. Ils ont des effets négatifs, voire dommageables, sur le fonctionnement des universités. Certains des critères d'embauche annoncés apparaissent absurdes. Et, avec les programmes spéciaux, on investit plus dans les ressources matérielles que dans les ressources humaines. Le gouvernement fédéral a, au fil des ans, réduit les fonds de transfert et a augmenté les subventions dans les domaines qu'il veut voir les universités privilégier. Les administrations universitaires ont, quant à elles, suivi. Il y a, au contraire, un devoir de vigilance face à des initiatives de ce genre de la part de l'État.

Nouveaux défis du syndicalisme universitaire

Il faut changer notre attitude face à l'engagement syndical et ne pas hésiter à demander la participation des nouveaux professeurs, pour les inviter à prendre des responsabilités plus importantes. Nous avons à valoriser auprès d'eux le travail syndical, dans la perspective d'un moyen permettant de mieux comprendre le fonctionnement de l'université. Avec le changement des mentalités et des conditions de travail, l'engagement syndical devient, certes, plus difficile. Toutefois, nous devons mettre en évidence l'intérêt de devenir membre du mouvement syndical et d'y participer pour améliorer les choses.

Il apparaît important de soigner l'image des syndicats de professeurs et de la FQPPU. Nous devons nous donner un programme d'action pour aller chercher des nouveaux professeurs – des femmes professeurs en particulier – et les amener à l'action syndicale. Il faut présenter à la relève

syndicale le projet de défendre une nouvelle vision de l'université et, pour ce faire, lui offrir un soutien de formation afin de ne pas la laisser à elle-même. Beaucoup de travail est à faire en ce sens, en vue de l'accueil des nouveaux professeurs dans les rangs du syndicalisme.

Certains voient l'université comme étant « souffrante » dans le moment. La FQPPU devrait travailler à la valorisation de l'action collective universitaire. Il convient de revenir à la source des principes qui ont inspiré nombre des travaux déjà réalisés à la FQPPU. Nous devons reconnaître que, face à la situation qui afflige l'université, la FQPPU fournit une tribune de réflexion critique.

Au terme de ses délibérations, le *plenum* du Congrès a adopté à l'unanimité une résolution exprimant des positions et des recommandations en rapport avec les trois thèmes débattus, dont le texte est reproduit dans l'encadré ci-dessous. □

Résolution adoptée au Congrès de la FQPPU de mai 2003

Attendu que la reconnaissance de la profession, la relève du corps professoral et la relève syndicale supposent une définition commune des caractéristiques du travail de professeure et professeur, il est proposé que la FQPPU :

- Réaffirme que le travail de professeure et professeur universitaire se particularise par le caractère indissociable de l'enseignement et de la recherche;
- Réaffirme le rôle prépondérant du professeur d'université dans la conduite des grandes orientations de l'université, notamment par la pratique de la collégialité dans les diverses instances décisionnelles;
- Réaffirme que la fonction sociale de la professeure et du professeur d'université est d'exercer et de développer la pensée créative, l'esprit critique, dont en particulier la pratique de la remise en question des idées reçues, notamment par le service à la collectivité;
- Invite ses membres à inscrire, si ce n'est déjà fait, ces principes dans leur convention collective ou protocole;
- S'engage à promouvoir et à défendre ces principes et demande à ses membres de dénoncer et de s'opposer à toute attaque à ces principes;
- Interpelle les administrations universitaires et gouvernementales pour qu'elles endossent ces principes et en fassent la promotion afin de rompre avec la vision utilitariste, voire marchande de l'université.

Représentantes et représentants professoraux au sein des instances académiques de l'UQAM

Voici les noms des représentantes et représentants
professoraux au Conseil d'administration, à la
Commission des études et à la Sous-commission des
ressources :

Conseil d'administration

Diane Berthelette, Organisation et ressources humaines
Richard Desrosiers, Histoire
Lucie Robert, Études littéraires

Commission des études (au 1^{er} juillet)

Jean P. Boucher, Kinanthropologie
Louis Charbonneau, Mathématiques
André F. Charette, Organisation et ressources humaines
Pierre Jasmin, Musique
Marc Lagana, Histoire
Anne Legaré, Science politique
Charles Perraton, Communications

Sous-commission des ressources (au 1^{er} juin)

Michèle Bourgon, Travail social
Omar Cherkaoui, Informatique
Yvon Fauvel, Sciences économiques
Jacinthe Giroux, Sciences de l'éducation
Claude Mongrain, Arts visuels et médiatiques
Michèle Nevert, Études littéraires
Pierre P. Tremblay, Science politique

Le Comité exécutif et le Conseil exécutif du SPUQ (2003-2005)

Comité exécutif

Présidence :

Jacques Pelletier, Études littéraires

1^{re} vice-présidence :

Jacques Duchesne, Linguistique et didactique
des langues

2^e vice-présidence :

Robert Comeau, Histoire

Secrétariat :

Jocelyn R. Beausoleil, Sciences de l'éducation

Trésorerie :

Chantal Viger, Sciences comptables

Conseil exécutif

Arts :

Nicolas Reeves, Design

Éducation :

Jean Bélanger, Sciences de l'éducation

Lettres, langues et communications :

Poste à combler

Science politique et droit :

Mark-David Mandel, Science politique

Sciences :

Caroline Lajoie, Mathématiques

Sciences de la gestion :

Jacques Picard, Stratégie des affaires

Sciences humaines :

Danielle Desmarais, Travail social

Le Salon des professeurs et professeurs (A-R415)
est fermé jusqu'au 8 septembre 2003

Sommaire

- Entrée en vigueur de la convention collective au 1^{er} juin 2003
Pierre Lebus 1
- Le plan annuel de travail : outil de planification individuel et collectif
Jacques Duchesne 3
- Échos du Congrès statutaire de la FQPPU
Jocelyn R. Beausoleil 6