

CONVENTION COLLECTIVE

NÉGOCIATION 2008

Synthèse

Octobre 2008

Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal (SGPUM)

L'emploi des termes « professeur » et « chercheur » dans ce document désigne aussi bien les femmes que les hommes. Cet usage n'a pour but que d'alléger le texte.

NEGOCIATION 2008	
LE CONTEXTE ET LES ENJEUX	5

BLOC I	
ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE	11

LES EFFECTIFS PROFESSORAUX

1A) LE PROBLÈME	13
1B) LA SOLUTION	15

LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT

2A) LE PROBLÈME	17
2B) LA SOLUTION	18

L'ALLOCATION DE RECHERCHE

3A) LE PROBLÈME	21
3B) LA SOLUTION	22

INTÉGRER NOS CHERCHEURS

4A) LE PROBLÈME	23
4B) LA SOLUTION	24

BLOC II	
RÉMUNÉRATION	27

5A) LE PROBLÈME	29
5B) LA SOLUTION	30

BLOC III	
CONDITIONS DE TRAVAIL	31

6A) LE PROBLÈME	32
6B) LES SOLUTIONS	33
Section 1. Santé physique, environnement au travail	33
Section 2. Facilitateurs de la carrière	35
Section 3. Renforcement des droits individuels et collectifs	39
Section 4. Propriété intellectuelle	44
Section 5. Accès à l'égalité	46

Le corps professoral, force motrice de l'université

NEGOCIATION 2008

LE CONTEXTE ET LES ENJEUX

Le SGPUM présente les bases d'un projet de convention collective visant à permettre aux professeurs et professeures de l'Université de Montréal de jouer pleinement leur rôle.

LE SYNDICAT GENERAL DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITE DE MONTREAL (SGPUM) aborde la négociation de la prochaine convention collective en ayant le souci de faire valoir les intérêts de ses membres. Notre compréhension du contexte et des enjeux d'une nouvelle entente de travail est éclairée par les demandes et les commentaires individuels adressés au SGPUM, par les faits et arguments mis de l'avant dans différents forums syndicaux, universitaires et autres, et par des sondages menés auprès du corps professoral.

Le SGPUM entreprend cette négociation 2008 en invitant ses membres et ses partenaires à actualiser pleinement un principe fondateur : **LE CORPS PROFESSORAL, FORCE MOTRICE DE L'UNIVERSITE.**

Une performance exceptionnelle reconnue...

Les professeurs sont les protagonistes de l'enseignement et de la recherche universitaires : ce sont eux qui en première ligne, dans le cadre de leur liberté académique, incarnent les choix de société en faveur de la science et des connaissances, de la pensée analytique et des compétences professionnelles de haut niveau.

À l'Université de Montréal, l'engagement soutenu des professeurs dans l'exercice de leur tâche a permis à l'institution de traverser avec succès diverses conjonctures. Cet effort a produit des résultats notables, comme en témoignent :

- **La position prééminente de l'Université de Montréal dans différents classements nationaux et sa progression à l'échelle internationale.** En 2006, selon le plus récent palmarès *Re\$earch Infosource*, l'institution francophone arrivait encore une fois en tête de toutes les universités québécoises pour ce qui est du volume des revenus de recherche, tandis

qu'elle occupait le deuxième rang au Canada, après l'Université de Toronto. L'Université de Montréal s'enorgueillit en outre de sa place au 91^e rang parmi les 100 meilleures universités au monde, selon le classement 2008 du *Times Higher Education*, ainsi que de sa position au 133^e rang du classement établi par l'Université Jiao Tong de Shanghai en 2008.

- **La hausse marquée des effectifs étudiants**, qui de 1998 à 2006, soit en moins d'une décennie, ont connu une croissance de 32 %. Après un léger recul en 2007, le nombre total d'inscriptions a augmenté de 0,8 % en 2008. Il importe de noter que les hausses récentes sont tout particulièrement attribuables à la croissance des inscriptions aux 2^e et 3^e cycles, qui ont été respectivement de 2,5 % et de 1,4 % cette année. L'Université de Montréal a en outre confirmé sa capacité d'attraction auprès des étudiants étrangers, dont le nombre s'est accru de 78 % entre 1998 et 2006. Mentionnons que, selon une enquête menée en 2006 par le SGPUM auprès de ses membres, la semaine de travail moyenne des professeurs s'élève à 49 heures, et atteint près de 54 heures dans certains secteurs.

...et sa face cachée

Quand nous examinons de près les conditions d'enseignement et de recherche à l'Université de Montréal, nous constatons que la performance des professeurs comporte une face cachée. En effet, nous observons :

- **Une détérioration du ratio étudiants-professeur.** À l'Université de Montréal, les effectifs professoraux n'ont pas augmenté au même rythme que les effectifs étudiants, au point où l'institution se retrouve, au Québec, en moins bonne position que l'Université McGill, l'Université Laval et l'Université de Sherbrooke. En 2005-2006, à l'échelle canadienne, elle était recalée parmi les dernières, sinon au dernier rang des universités du G10, selon les sources. Que l'on retienne le ratio de 22 étudiants par professeur reconnu par la direction de l'Université de Montréal ou celui de 26,9 observé par Statistiques Canada et rapporté par l'ACPPU¹, la cible de 18,5 fixée par la CREPUQ est loin d'être atteinte!
- **Un problème de surcharge lié à une reconnaissance inadéquate des tâches d'enseignement et d'encadrement.** Sur la base des crédits normés utilisés par le Bureau de la recherche institutionnelle, lesquels tiennent compte de la charge de cours et de l'encadrement aux cycles supérieurs, 46 des 60 unités présentent une charge moyenne supérieure ou égale à la norme reconnue de 12 crédits par année. La surcharge est particulièrement criante dans une bonne dizaine d'unités où la moyenne atteint ou dépasse 18 crédits normés. Toute politique de « mieux-être » (congés parentaux) ou toute

¹ *Almanach de l'enseignement postsecondaire de l'ACPPU*, 2008.

politique favorisant le renouvellement et l'enrichissement des connaissances ainsi que la progression dans la carrière (année sabbatique, congé de perfectionnement, allègement de la tâche d'enseignement-cours pour les nouveaux professeurs) est compromise dans son application en raison de la surcharge de travail existante au sein des unités.

- **La précarisation de l'emploi et des fonctions professorales.** Le phénomène de la précarisation s'applique de façon flagrante à la situation des chercheurs qui, bien qu'ils fournissent un apport appréciable à l'institution, ont le fardeau d'obtenir les subventions requises pour leurs activités de recherche et pour leur propre salaire, par le biais de programmes dont le terme demeure limité. Le SGPUM demande depuis plusieurs années que l'Université de Montréal cesse de recourir au travail des chercheurs sans accorder à ces universitaires, qui possèdent toutes les qualifications requises, le statut de professeur. En 2005, les universités québécoises se sont collectivement engagées à soutenir le cheminement de carrière des chercheurs boursiers. Depuis, l'Université de Montréal n'a pas renversé la tendance, au contraire : de 71 qu'il était en 2004, le nombre de chercheurs dont le salaire est administré par l'Université est passé à 91 en 2007, et il est planifié que 17 recrues viendront s'ajouter en 2008. Aucun chercheur n'a reçu de promesse d'intégration en 2006 et en 2007. Le nombre d'intégrations n'a été en moyenne que de 2 à 3 par année au cours des trois dernières années.

Pour répondre aux nécessités grandissantes, une autre des stratégies institutionnelles a été l'embauche croissante de chargés de cours. Entre 1998-1999 et 2004-2005, leur nombre a augmenté de près de 60 % à l'Université de Montréal; alors qu'ils représentaient 16 % du corps enseignant au début de cette période, leur proportion s'élève aujourd'hui à 23 %. Une politique de ressources humaines qui se fonde sur la précarisation des conditions de travail ne représente pas la réponse optimale aux besoins universitaires. Des aspects importants des compétences professorales – par exemple, en matière d'encadrement des étudiants aux 2^e et 3^e cycles – ne sont pas mis à la disposition de l'institution.

Enfin, nous observons une recrudescence de professeurs dits « invités », dont les durées d'engagement anormalement longues (de 4 à 6 ans, ou même jusqu'à 9 ans) suggèrent une nouvelle forme de précarisation de l'emploi. Leur nombre élevé – on en dénombre approximativement plus de 400 entre 2003 et juin 2008 – confirme l'écart entre les besoins des unités et les ressources professorales régulières. Comme ces « invités » ne sont ni membres du SGPUM ni membres du syndicat des chargés de cours (SCCUM), leur sélection et leurs conditions de travail échappent aux normes établies par les ententes collectives, ce qui laisse place à beaucoup d'arbitraire.

- **Un inquiétant clivage entre l'enseignement et la recherche.** La surcharge d'enseignement entraîne à moyen terme un confinement dans cette composante de la tâche professorale. Un sondage mené par le SGPUM a pourtant montré que la très vaste majorité des professeurs souhaitent consacrer plus de temps à la recherche. Le système faisant que les mieux pourvus en subventions tendent à en recevoir davantage, il est essentiel de soutenir les professeurs en début de carrière, ceux qui se sont retrouvés hors circuit en raison d'autres responsabilités, ou ceux dont les recherches s'écartent des créneaux favorisés.

Ces facteurs négatifs ne doivent pas être tenus pour négligeables au regard de la performance. Ils ont une incidence sur la qualité de la formation offerte aux 1^{er}, 2^e et 3^e cycles – touchant même à ce qui en fait une formation de caractère universitaire. Ils signifient des limites dans l'accès à la recherche et, de ce fait, ont un impact sur l'ampleur des résultats. Ils créent une pression et des tensions au sein des départements et des facultés, contaminant le climat de travail. Ils se répercutent sur la qualité de vie et sur la santé des personnes. Ils atteignent, enfin, la motivation et le sentiment d'appartenance. Au total, et d'autant plus si elles s'ajoutent à des salaires non concurrentiels, des lacunes aussi importantes risquent fort de nuire au recrutement et à la rétention d'un corps professoral capable de porter l'Université de Montréal dans les prochaines décennies.

Vers des conditions optimales

L'excellence à l'Université de Montréal dépend du corps professoral et du soutien institutionnel qui est apporté aux fonctions professorales. La prochaine convention collective doit viser à améliorer cette convergence qui est certainement encore à parfaire. Le SGPUM propose les six moyens essentiels suivants pour y parvenir :

- ❶ **Instaurer un plancher d'emploi impliquant la création de 150 nouveaux postes de professeurs réguliers**, un mécanisme déjà en place dans d'autres universités.
- ❷ **Améliorer les conditions d'enseignement et d'encadrement**, en visant une charge moyenne annuelle de 12 crédits normés et par l'adoption d'un mécanisme de régulation de la surcharge qui existe dans d'autres universités.
- ❸ **Assurer à chacun un fonds de recherche de base**, en allouant une allocation de 10 000 \$, modulable, aux professeurs qui ne bénéficient pas de subventions externes, mécanisme ayant déjà existé à l'Université de Montréal.

- ④ **Intégrer les chercheurs rattachés à l'Université de Montréal dans des postes de professeurs**, comme ont choisi de le faire la majorité des universités québécoises.
- ⑤ **Arrimer nos échelles salariales à celles des grandes universités canadiennes**, ce qui implique un rattrapage et une indexation annuelle.
- ⑥ **Créer des conditions de travail stimulantes**, par diverses améliorations qui facilitent la réalisation des tâches professorales et la progression dans la carrière.

En mettant de l'avant ces propositions, le SGPUM entend contribuer à l'élaboration de solutions optimales qui amèneront l'Université de Montréal à harmoniser son développement et à se dépasser selon des critères universitaires élevés.

CONVENTION COLLECTIVE

NÉGOCIATION 2008

Synthèse

BLOC I

ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

LES EFFECTIFS PROFESSORAUX

1

A) LE PROBLÈME

Ratio étudiants-professeur

1. Le nombre d'étudiants a augmenté de façon importante à l'UdeM de 1998 à 2006. Selon le document *Faits et chiffres*, p. 3, les effectifs étudiants à temps complet (ETC) étaient de 23 500 en 1998-1999. Ils atteignaient 31 000 en 2004-2005. C'est une augmentation de 32 %. Selon Québec, les EETC sont passés de 24 493 en 1998-1999 à 31 371 en 2004-2005. C'est une augmentation de 6 878 étudiants, soit de 28,1 % (voir *Faits et chiffres*, p. 5). Ces calculs ne tiennent pas compte des EETC qui sont des étudiants étrangers (2002-2003= 388; 2003-2004 = 406; 2004-2005 = 450). Voir aussi en p. 5 de *Faits et chiffres* les variations des inscriptions à l'automne. En 1998-1999, elles étaient de 31 072; en 2005-2006, elles atteignaient 39 228. C'est une augmentation de 26 % du nombre des étudiants de 1998 à 2005. Quelle que soit notre méthode de calcul, on a assisté en sept ans à une croissance importante du nombre des étudiants.

2. Pendant ce temps, les effectifs professoraux n'ont pas connu le même essor. Le personnel enseignant régulier est passé de 1 218 en 1998-1999 à 1 386 en 2004-2005, soit une augmentation de 168 postes, c'est-à-dire 12 % (*Faits et chiffres*, p. 16). Rappelons que les professeurs réguliers étaient plus nombreux en 1995 avec un effectif étudiant nettement moindre. Selon le document de la CREPUQ intitulé *Les professeurs et les professeurs des établissements universitaires québécois, 2005-2006*, le nombre de professeurs à l'UdeM est passé de 1 511 en 1995 à 1 474 en 2005 (voir p. 11). Ces chiffres incluent les cadres supérieurs. Il y a donc un déséquilibre entre la croissance du nombre des étudiants et la croissance du nombre des professeurs.

Figure 1. Variation du nombre d'étudiants, de professeurs et du ratio étudiants-professeur entre 1997 et 2008.

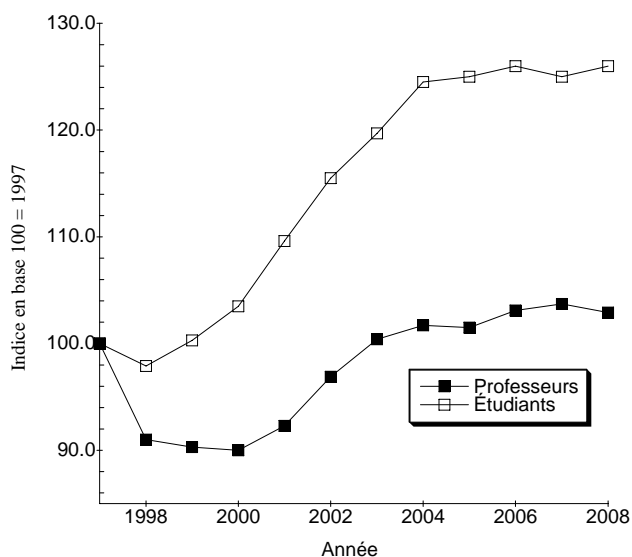


Figure 1A. Nombre d'étudiants = nombre d'inscrits à l'automne; nombre de professeurs = nombre de membres SGPUM.

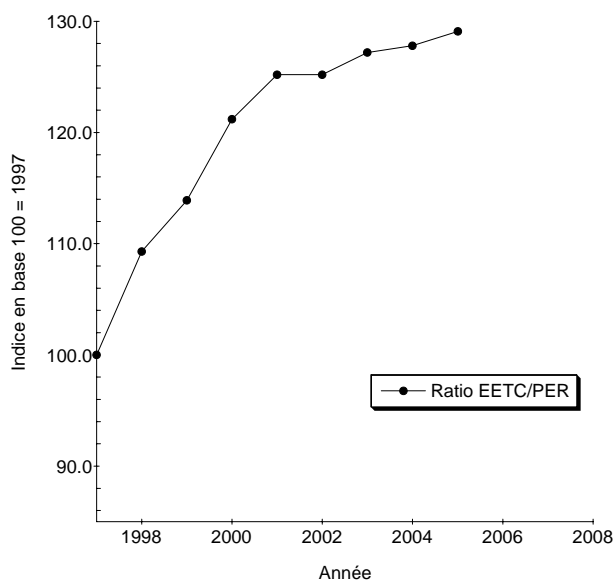


Figure 1B. Ratio EETC sans la FEP/personnel enseignant régulier, selon *Faits et chiffres*, p.18.

3. Le ratio étudiants-professeur est l'un des pires des universités membres du G-10. Nous sommes en 7^e place dans le G10 avec un ratio étudiants-professeur de 22.

1

B) LA SOLUTION

Instaurer un plancher d'emploi défini comme étant le nombre requis de professeurs pour préserver un ratio acceptable étudiants-professeur. Le ratio idéal est de 18,5 selon la CREPUQ, mais pour les fins de la présente convention, nous visons l'atteinte d'un ratio de 20. À cette fin, nous demandons que 150 nouveaux postes de professeurs réguliers soient ajoutés au corps professoral actuel sur un horizon de trois ans pour donner suite à cet engagement.

Une solution durable au problème du retard dans l'embauche des professeurs consiste à assurer un plancher d'emploi impliquant la création de 150 postes de professeurs. Cette notion traduit la volonté d'un ratio étudiants-professeur acceptable (18,5 étudiants par professeur). La mise en place d'un plancher d'emploi est désormais incontournable puisque, de l'aveu même de la direction, le ratio actuel est plutôt de 22.

La notion de plancher d'emploi implique qu'il faut constamment réévaluer le ratio étudiants-professeur pour ajuster le nombre de postes additionnels en conséquence. Au 15 mars de chacune des deux années suivant le 15 mars 2009, le plancher d'emploi serait recalculé en tenant compte des variations de la population étudiante. La population étudiante correspond à la moyenne du nombre d'étudiantes et d'étudiants équivalent temps complet, inscrits aux trois cycles au cours des trois années universitaires précédentes. La variation en pourcentage du plancher d'emploi serait égale à la variation en pourcentage de la population étudiante.

L'Université de Montréal ne serait pas la première à s'engager dans cette voie. La convention collective liant les professeurs de l'Université Laval et la direction de cette même université fait intervenir le principe d'un plancher d'emploi. Celui-ci est fixé dans une lettre d'entente signée au printemps 2007 à 1190 professeurs, et il est calculé en fonction du rapport entre le nombre de professeurs et le nombre d'étudiants équivalents temps plein. Il en va de même pour l'UQTR qui, dans l'entente survenue au printemps dernier, fixe le plancher d'emploi en établissant un nombre minimal de professeurs (330).

La création de 150 postes de professeurs réguliers entraînerait une augmentation de 11 % du corps professoral, ce qui revient à une réduction de 10 % du ratio étudiants-professeur, c'est-à-dire de 22 à 20. Nous proposons également que l'ajout de 150 nouveaux postes soit fait de façon progressive, à raison de 50 postes par année. Nous sommes enfin aussi ouverts à l'idée que des ajustements puissent avoir lieu selon que le nombre d'étudiants augmente ou diminue dans les prochaines années.

L'ajout de 150 nouveaux postes se veut avant tout une mesure de rattrapage visant à répondre au retard accumulé dans l'embauche de professeurs. Ces nouveaux postes doivent s'ajouter à ceux qui servent au remplacement de professeurs qui quittent l'Université.

LA CHARGE D'ENSEIGNEMENT

2

A) LE PROBLÈME

La surcharge

1. Plusieurs professeurs font face à de sérieux problèmes de surcharge. Or, les négociations concernant la surcharge n'ont pas encore eu lieu. Citons à ce propos un extrait du Projet de Négociation dans la section qui porte sur la Charge professorale :

« Les négociations de 2003 et de 2005 n'ont pas permis de régler le problème de la surcharge globale de travail des professeurs. Lors de la signature de la convention 2005-2008, les représentants des professeurs et des chercheurs avaient pris l'engagement de participer avec la direction à une négociation basée sur les intérêts (NBI) sur différents dossiers, dont celui de la charge professorale (lettre no 14). Cette partie de la négociation n'a pas eu lieu car la direction de l'Université s'est retirée de la négociation basée sur les intérêts avant que ce dossier ne soit abordé. »

Les clauses normatives de notre convention n'ont pas été modifiées depuis 2003, et notamment en ce qui a trait à la charge. Il est plus que temps d'apporter les modifications qui s'imposent pour permettre aux professeurs de réduire le problème de la surcharge de travail.

2. Dans sa déclaration annuelle, 16 octobre 2006, le recteur Vinet affirme lui-même : « *Nos personnels ont été mis à rude épreuve ces dix dernières années. Pendant que l'effectif étudiant augmentait de 22,9 % et que les revenus de recherche explosaient de 136 %, les rapports étudiants/professeur et étudiants/personnel de soutien n'ont cessé de se dégrader...* ».

Cette courte phrase du recteur jette une lumière crue sur la situation des professeurs d'université : accroissement des tâches de recherche, augmentation des effectifs étudiants, dégradation du ratio étudiants-professeur, mais aussi accroissement des responsabilités administratives.

Et pourtant, dans plusieurs unités, les professeurs enseignent quatre cours équivalant à 12 crédits. Cela revient à dire que leur charge d'encadrement n'est pas reconnue. Malgré la convention collective, certains directeurs ne semblent pas reconnaître que l'encadrement fait partie de la charge d'enseignement.

Dans le contexte d'une charge de travail assumée par les professeurs qui inclut des activités intenses de recherche, de rayonnement et d'administration, cela n'est plus possible.

3. Le Bureau de la recherche institutionnelle reconnaît lui aussi que l'encadrement devrait faire partie de l'enseignement. Les crédits normés qu'il utilise pour déterminer la tâche d'enseignement tiennent compte de la charge de cours (et du nombre d'étudiants) ainsi que de l'encadrement. (Voir BRI, *Indicateurs d'activités d'enseignement et de recherche 2005-2006 et 2006-2007*) Or quand on tient compte des crédits normés, il appert que la majorité des unités dépassent le total de 12 crédits. Seules 14 unités ont une moyenne inférieure à douze crédits normés sur un total de 60 unités. Une dizaine d'unités dépassent ou atteignent un total de 18 crédits normés ou plus. On peut donc identifier de nombreux collègues qui font face à une surcharge.

2

B) LA SOLUTION

1. Il faut traduire en termes concrets le principe selon lequel l'enseignement inclut l'encadrement et non seulement la prestation de cours. Le principe existe déjà dans la convention collective, mais il faudrait en outre préciser plus clairement que la charge normale d'enseignement est de 12 crédits. Il faut viser à se rapprocher de l'objectif d'une charge de 12 crédits d'enseignement par professeur. L'élimination de la surcharge est en partie résolue par la création de 150 nouveaux postes de professeurs. Elle serait aussi résolue grâce à une meilleure répartition de la charge entre les professeurs.

2. Le BRI admet déjà une méthode de calcul pour la charge d'enseignement. Les crédits normés concernant la charge de cours tiennent compte des trois crédits bruts pour une charge de cours normale, ajustés au nombre d'étudiants. Il faudrait incorporer cela à la convention collective. Il serait nécessaire de déterminer tout d'abord la valeur en crédits normés des cours qui sont donnés. Le nombre de crédits pour 1 à 30 étudiants au premier cycle : 3; pour 31 à 60 : 4; pour 61 à 90 : 5; pour 91 à 120 : 6; aux cycles supérieurs, pour 1 à 10 étudiants : 3 crédits; pour 11 à 20 : 4; pour 21 à 30 : 5. Au-delà de 120 étudiants par groupe-cours au 1^{er} cycle, le cours doit être dédoublé si le professeur en fait la demande. Au-delà de 30 étudiants aux cycles supérieurs, le cours doit être dédoublé si le professeur en fait la demande. *Nombre d'étudiants par groupe*. Afin de préserver la qualité de la formation offerte aux étudiants, la taille des groupes-cours doit être définie. - Établir une norme conventionnée de 30 étudiants pour les cours de 1^{er} cycle, - Établir une norme conventionnée de 10 étudiants pour les cours et les séminaires de 2^e cycle et 3^e cycle. Il faudrait aussi

admettre une méthode de calcul de la charge d'encadrement : 1,5 crédit par année pour un mémoire de maîtrise pendant deux ans, et 2,5 crédits par année pour une thèse de doctorat pendant trois ans. L'obtention d'un diplôme de maîtrise vaut 1,5 crédit alors que l'obtention d'un diplôme de doctorat vaut 2,5 crédits.

3. Il faudrait admettre la notion de crédits conventionnés. Ceux-ci sont pour l'essentiel les crédits normés du BRI que l'on ferait inscrire dans la convention collective. Pour les fins de la présente convention collective, les crédits conventionnés tiennent compte de la prestation de cours, du nombre des étudiants et de l'encadrement (crédits normés tels que calculés par le BRI) au sens restreint de *tutoring*.

4. Il faut admettre qu'une charge de plus de 12 crédits conventionnés constitue une surcharge pour un professeur qui, par ailleurs, fait de la recherche, assure un rayonnement et assume des responsabilités administratives. On peut accumuler des crédits de surcharge dans une banque et s'en servir ensuite pour obtenir des décharges. On peut commencer à accumuler des crédits de surcharge dès que le nombre de crédits dépasse 12. Le nombre maximal des crédits de surcharge susceptibles d'être accumulés de cette façon est de 9. Les crédits de surcharge d'encadrement ne peuvent être utilisés pour réduire la charge de cours. Lorsque le professeur atteint 9 crédits de surcharge, il est en droit de requérir une réduction de 9 crédits l'année suivante. Lorsque la surcharge est inférieure à 9 crédits, la réduction de la charge doit être négociée avec le directeur de l'unité.

Encore une fois, l'intégration d'un mécanisme de calcul de la charge et d'évaluation de la surcharge existe dans d'autres universités à la différence que le modèle que nous proposons ne comporte aucune compensation financière pour le professeur en surcharge. Nous visons avant tout à uniformiser au sein de l'institution un modèle de calcul de la charge et d'évaluation de la surcharge afin d'assurer une plus grande équité entre les collègues. Cela permettra aussi de se doter d'un outil de mesure permettant une évaluation équitable, objective et fiable de la charge de travail des professeurs.

5. Le Comité paritaire sur la charge professorale devrait procéder à l'étude des paramètres à soumettre aux parties pour le calcul des autres éléments de la charge de cours et d'encadrement aux cycles supérieurs. Il devrait chercher à mieux définir l'encadrement et à ne pas le restreindre au *tutoring* (la direction de mémoires et de thèses). L'encadrement inclut beaucoup d'autres tâches comme la participation à des jurys de mémoire et de thèse, la participation à des examens de synthèse, l'encadrement des chercheurs postdoctoraux et les lectures dirigées. Le Comité paritaire sur la charge professorale devrait faire rapport le 15 juin 2009 à ce sujet. Dans ce rapport, il propose une méthode de calcul qui prend en compte ces éléments dans la charge d'enseignement. Ce rapport est soumis aux deux parties et contient, s'il y a lieu, des recommandations de modifications à la convention collective.

L'ALLOCATION DE RECHERCHE

3

A) LE PROBLÈME

Le financement insuffisant de la recherche

1. Le financement de la recherche est plus difficile à obtenir pour les professeurs. Les professeurs adjoints, les professeurs dont la demande de subvention est recommandée mais non financée et les professeurs surchargés sont particulièrement affectés par le problème du financement de leur recherche. La situation difficile du financement de la recherche semble d'ailleurs s'aggraver. Le pourcentage des projets soumis par l'UdeM qui ont reçu du financement du CRSH est de 34,4 % en 2008-2009. En 1999-2000, ce pourcentage s'élevait à 56,3 %.
2. On sait que les demandes de subvention sont plus nombreuses. En outre, les professeurs dont les projets ne sont pas financés une année sont incités à présenter de nouveau leurs projets au concours de l'année suivante, ce qui accroît encore le niveau de compétition. Ainsi, à la FAS par exemple, le nombre moyen de demandes de financement au CRSH a augmenté de 37,5 % cette année. En somme, les professeurs ont de la difficulté à entrer dans le système de la recherche subventionnée et à y rester.
3. La recherche individuelle, définie par le professeur, est dévalorisée. En examinant de nouveau le cas du CRSH, on constate que le budget global de l'organisme a considérablement augmenté depuis 10 ans, mais que les sommes nouvelles ont été investies dans de nouveaux programmes : nouvelle économie, Grands Travaux concertés, ARUC (alliance de la recherche universitaire et des communautés), fonds d'initiative internationale, chaires de recherches du Canada, réseaux stratégiques, etc. Au CRSH en 2006-2007, par exemple, le budget total de 305,3 M \$ n'incluait que 90 M \$ pour la recherche individuelle initiée par le professeur. La recherche définie par le professeur, qui constituait à l'époque la totalité du Fonds CRSH, ne représente plus que 30,6 % du Fonds. Ceci pose de graves problèmes à la communauté des professeurs, dont les projets « libres et originaux » sont de moins en moins financés.
4. Ce que l'on vient de voir au sujet de la recherche individuelle subventionnée

par le CRSH s'applique-t-il aux autres organismes subventionnaires? Les taux de succès aux derniers concours de subventions de fonctionnement des Instituts de recherche en santé du Canada (IRSC) ont été « très faibles », indique M. Luc Vinet, dans un article du *Devoir*. La situation est-elle très différente en ce qui concerne les demandes de subventions au CRSNG? Il peut à première vue sembler que non. Le nombre de personnes subventionnées à l'UdeM dans le secteur des sciences naturelles atteint 70 %. Mais dans ce secteur, on s'attend à ce qu'un chercheur obtienne des subventions pour mener à bien ses projets de recherche. Autrement dit, sans subvention, le professeur ne peut véritablement mettre sur les rails une recherche digne de ce nom. Que faut-il faire alors pour s'assurer que le 30 % de professeurs qui ont échoué aux concours puissent malgré tout apporter une contribution sur le plan de la recherche, ou alors disposer de ressources permettant de revenir à la charge dans les concours du CRSNG? La question du financement de la recherche individuelle se pose donc avec la même acuité pour les chercheurs en sciences naturelles, même si ce n'est pas pour la même raison.

3

B) LA SOLUTION

L'Université doit impérativement mettre sur pied un programme de soutien aux activités de recherche pour les collègues qui ne sont pas pour l'instant détenteurs de subvention de recherche. Ainsi, notre proposition se résume comme suit :

À la demande du professeur qui ne dispose pas de fonds de recherche externes suffisants, l'Université met à la disposition de ce dernier une allocation interne de recherche dont le montant est déterminé de façon équitable et en fonction des besoins de la discipline, jusqu'à concurrence de 10 000 \$ par année.

Certes, nous sommes conscients que dans certaines disciplines un fonds de recherche interne d'une valeur maximale de 10 000 \$ peut apparaître très modeste. Malgré tout, il faut assurer à ces professeurs œuvrant dans des disciplines coûteuses un outil de fonctionnement minimal.

L'idée d'une allocation de recherche interne jusqu'à concurrence de 10 000 \$ n'est pas sans modèle à l'intérieur de notre propre institution. On songe au programme de subvention CAFIR, à la subvention de dépannage récemment mise en vigueur au CHUM, à la petite subvention CRSH et au Fonds de démarrage.

INTÉGRER NOS CHERCHEURS

4

A) LE PROBLÈME

1. Embauche soutenue et intégration au compte goutte = augmentation du nombre de chercheurs

L'Université n'a pas respecté sa promesse de 2003 d'avoir un plan efficace d'intégration des chercheurs. D'une part, elle a continué à embaucher de nouveaux chercheurs à un rythme soutenu (~15/an) et, d'autre part, elle a presque gelé les intégrations (~3/an), ce qui a conduit à une augmentation importante du nombre de chercheurs, qui est passé de 71 en 2004 à 91 en janvier 2008. De plus, selon nos estimations, il y aurait, fin 2007, environ 70 chercheurs qui, ne recevant pas leur rémunération de l'Université, sont exclus du SGPUM.

2. Une problématique de la Faculté de médecine

Près de 90 % des chercheurs sont à la Faculté de médecine. Seize d'entre eux y sont titulaires et certains attendent une intégration depuis plus de 20 ans. À eux seuls, deux départements – Médecine et Psychiatrie – comptent près de la moitié des chercheurs (46 %). La situation est très inquiétante au Département de médecine, où l'on retrouve 10 agrégés et 9 titulaires. La direction actuelle de la faculté, qui considère que les chercheurs ne devraient pas avoir la permanence, utilise pour les chercheurs qui ne reçoivent plus de bourses salariales un programme de contrats (Programme d'aide aux chercheurs (PAC)). Ce programme ne suffisant pas à financer tous les chercheurs, certains seront de façon discrétionnaire exclus du PAC et abandonnés par la faculté, même s'ils ont des subventions et encadrent des étudiants.

3. Absence de consultation des pairs dans les départements cliniques et manque de transparence

Dans les départements cliniques de la Faculté de médecine, des comités composés du directeur du département universitaire, des directeurs de centres de recherche et des directeurs hospitaliers du département concerné prennent

les décisions touchant l'embauche, la promotion et l'intégration des chercheurs. Ces comités ne sont pas véritablement composés de pairs et utilisent souvent des considérations non pertinentes pour prendre leurs décisions. L'absence de collégialité au sein des départements cliniques et le manque d'expertise et de transparence des comités ont des répercussions importantes sur la carrière des chercheurs. L'embauche et la promotion des PTU dans les départements cliniques font l'objet de la même problématique.

4. Promesses d'intégration non tenues

En retardant les intégrations promises jusqu'à la limite maximale de 5 ans, la direction réussit à éliminer des candidats qui, durant ces cinq années, perdent leur financement (traitement et/ou subventions de recherche). Comment peut-on continuer à recruter de nouvelles personnes au rang de chercheur ou de professeur alors que l'on annonce à certains chercheurs après plusieurs années de loyaux services que l'on ne respecte pas une promesse d'intégration?

5. Non-renouvellement pour manque de fonds

Lorsqu'un chercheur a épuisé la prolongation d'engagement prévue à la clause CAR 3.21 pour manque de fonds, il peut être dans le meilleur des cas pris en charge par le PAC à la suite d'une décision prise selon des normes obscures par un comité qui relève des vice-recteurs à la recherche et aux affaires professorales. Certains des candidats exclus du PAC et du SGPUM pourront se voir offrir des contrats par les centres de recherche à des conditions qui sont loin d'être celles dont ils bénéficiaient à l'Université (échelle salariale, possibilité de promotion, régime de retraite, avantages sociaux, etc.), tandis que d'autres chercheurs seront tout simplement laissés sans emploi par l'Université et leur centre, et ce, même s'ils ont des subventions et des étudiants. Cette perte de ressources et d'expertise est très préoccupante pour l'institution, pour les étudiants et pour le développement de la recherche.

4

B) LA SOLUTION

Une fois pour toutes, il faut mettre en place, à l'instar de l'Université de Sherbrooke et de l'Université Laval, un véritable plan d'intégration des chercheurs et leur assurer un plan de carrière adéquat.

Un plan d'intégration

La planification professorale devra prévoir l'intégration des chercheurs. Sur un horizon de trois ans, la Faculté de médecine devra atteindre le respect de l'esprit original du programme de chercheurs boursiers du FRSQ, i.e. l'intégration de tous les chercheurs ayant obtenu un « chercheur boursier senior » ou son équivalent (ex. subventions de recherche pendant 9 ans). Pour ce faire :

- L'Université devra s'engager pour une période de trois ans à réserver chaque année 10 postes de professeurs, dont certains proviendront des postes prévus en vertu du plancher d'emploi. Cette mesure de rattrapage est transitoire et les postes de professeurs attribués aux chercheurs visés pourront être des postes hors effectifs. La titularisation confèrera automatiquement l'intégration.
- Le nombre total de chercheurs dans une unité académique ne devra pas dépasser 20 % de son effectif professoral. Pour les unités concernées, l'embauche d'un nouveau professeur sera assujettie à la mise en poste préalable du ou des chercheurs de cette unité ayant reçu un avis d'intégration.
- Pour accélérer le processus d'intégration, le délai pour la mise en poste comme professeur du chercheur ayant reçu un avis d'intégration sera réduit de cinq ans à trois ans. L'obtention de l'agrégation est la seule condition nécessaire à la réalisation d'une promesse d'intégration.
- En cas de refus d'intégration, le chercheur pourra recourir au Comité d'évaluation.

Un véritable plan de carrière dont les modalités seront intégrées à la convention collective

Pour les chercheurs qui n'obtiendront pas le renouvellement de leur bourse salariale, il faudra prévoir un mécanisme de maintien en poste sur une période suffisamment longue pour leur permettre d'obtenir une promesse d'intégration. Ainsi :

- Pour chaque année de bourse salariale, le chercheur bénéficiera de 2 années de renouvellement d'engagement par l'Université. Par exemple, un chercheur qui cumulerait 4 années de bourse salariale aurait droit à 8 ans de renouvellement d'engagement de la part de l'Université et celui qui en

cumulerait 8 (ex. fin junior 2) aurait droit à 16 ans. Pour chaque année de service, le chercheur bénéficiera d'une année de renouvellement. De plus, l'Université maintiendra en poste le chercheur qui, au terme de ces périodes de prolongation d'engagement, bénéficierait de subvention de fonctionnement extérieure à l'Université.

- L'Université mettra sur pied, en utilisant une partie des frais indirects de recherche, un fonds consolidé dédié à ce programme.

Un mécanisme plus transparent pour l'embauche, la promotion et l'intégration des chercheurs

Lors de l'évaluation du dossier de promotion et/ou d'intégration, il faudra un comité de pairs qui tiendra compte des particularités de la tâche du chercheur. Ainsi, il faudra :

- Dans les départements cliniques de la Faculté de médecine, que le Comité impliqué dans le processus de sélection, de promotion et d'intégration des chercheurs (i.e. Comité de nomination) soit composé d'au moins trois personnes visées par le certificat d'accréditation incluant deux professeurs PTU et un chercheur provenant du département concerné.
- Implanter un mécanisme de comptabilisation de la contribution des chercheurs à l'enseignement incluant le calcul de la tâche d'encadrement.
- Rendre inopposable à un chercheur l'insuffisance d'enseignement-cours pour les fins de promotion et d'intégration si le directeur de l'unité n'a pas offert à ce chercheur la possibilité de participer aux prestations d'enseignement-cours.

CONVENTION COLLECTIVE

NÉGOCIATION 2008

Synthèse

BLOC II

RÉMUNÉRATION

5

A) LE PROBLÈME

Les professeurs de l'Université de Montréal représentent une force motrice, et leur action est au cœur même de la mission de l'institution. C'est grâce à leur travail et à leur passion que l'Université de Montréal se classe parmi les 100 meilleures au monde et se compare maintenant aux universités du G3, soit l'Université McGill, l'Université de Toronto et l'Université de Colombie-Britannique². Ces considérations nous amènent à constater certains problèmes concernant les salaires et les primes des professeurs.

- Les salaires des professeurs de l'Université de Montréal ne sont pas encore compétitifs par rapport au marché de référence dans lequel les professeurs ont positionné historiquement l'université, soit le G10. Les salaires des professeurs sont résolument derrière ceux des professeurs des universités du G3.
- Les salaires des professeurs dans les universités constituant notre marché de référence poursuivront leur progression dans les années à venir ce qui compromet la compétitivité de nos salaires.
- Étant donné l'accélération des prix à la consommation, les salaires réels des professeurs de l'Université de Montréal stagnent.
- Les échelles salariales des professeurs sont inappropriées puisque l'on constate une croissance des primes individuelles par rapport à la masse salariale des professeurs de l'Université de Montréal. De plus, la valeur globale des primes augmente plus rapidement que la masse salariale.
- La pratique d'attribution de primes génère des iniquités entre les professeurs de l'Université de Montréal.

² Parmi les universités canadiennes, ces quatre institutions sont les seules à figurer dans le classement du *Times Higher Education* 2008.

5

B) LA SOLUTION

Il est primordial que le SGPUM utilise la présente négociation collective pour solutionner les problèmes identifiés ci-dessus, et ce, de concert avec la direction de l'Université de Montréal.

- L'Université de Montréal doit terminer le positionnement des salaires de ses professeurs au niveau de la moyenne salariale du G10 (0,71 % en 2008-2009).
- Au cours des 5 prochaines années, en s'inspirant de la politique salariale adoptée par l'Université McGill, l'Université de Montréal doit amorcer un repositionnement des salaires de ses professeurs pour qu'ils atteignent le niveau des salaires des professeurs des universités du G3.
- Obtenir la moyenne des augmentations salariales consenties dans les années à venir dans les universités du G10 (4,1 % en 2008-2009, 4,1 % en 2009-2010 et 4,1 % en 2010-2011).
- Introduire dans la convention collective un mécanisme d'indemnité de vie chère (IVC) qui ajustera annuellement les salaires des professeurs en fonction du niveau de l'appréciation annualisée de l'indice des prix à la consommation.
- Fixer un plafond aux primes versées aux professeurs par rapport à leur salaire et par rapport à la masse salariale. Ce plafond est 20 % du salaire du professeur et de 5 % de la masse salariale globale.
- Ajuster proportionnellement la masse salariale de l'ensemble des professeurs pour compenser tout dépassement au plafond des primes.

CONVENTION COLLECTIVE

NÉGOCIATION 2008

Synthèse

BLOC III

CONDITIONS DE TRAVAIL

6

A) LE PROBLÈME

Nous avons regroupé sous cinq sections les modifications à la convention collective pour répondre aux problèmes identifiés au chapitre des conditions de travail.

Section 1. Santé physique, environnement au travail

Section 2. Facilitateurs de la carrière

Section 3. Renforcement des droits individuels et collectifs

Section 4. Propriété intellectuelle

Section 5. Accès à l'égalité

Ces thèmes évoquent des aspects qui peuvent sembler disparates. Cela dit, le concept de soutien à la carrière professorale pour les professeurs vise autant les conditions favorisant la santé, un environnement de travail sain que le soutien nécessaire à la réalisation des tâches professorales.

C'est aussi garantir aux professeurs un traitement juste et équitable et une procédure de griefs leur permettant d'exercer rapidement et efficacement leurs droits. Enfin, le soutien à la carrière professorale s'exprime aussi par leur sentiment d'appartenance à l'Université, c'est-à-dire par le respect du principe de collégialité, d'une gestion plus transparente et par la réaffirmation du principe reconnu à la Charte de faire participer ses professeurs à l'administration de l'Université. Le thème « Renforcement des droits individuels et collectifs » regroupe toutes ces préoccupations.

Malgré une bonne volonté évidente des professeurs, ces derniers pourront-ils continuer à maintenir cette « force motrice » sans une amélioration du soutien à la carrière professorale? Les solutions présentées s'inscrivent dans l'objectif que l'amélioration de ce soutien contribue au maintien d'une force motrice en santé, appréciant son environnement de travail et animée d'un sentiment d'appartenance.

6 B) LES SOLUTIONS

Section 1. Santé physique, environnement au travail

1.1. Avantages sociaux

▶ *Congé de compassion*

À ce titre, nous proposons ce qui suit :

- Le professeur obtient, sur demande, un congé d'une durée de seize (16) semaines pour prodiguer des soins ou offrir un soutien à un proche parent (enfant, enfant du conjoint ou de la conjointe, conjoint ou conjointe, mère, père, frère, sœur et grands-parents) souffrant d'une maladie grave, qui risque de causer le décès dans l'année qui suit la demande. Au cours du congé de compassion, le professeur a droit de recevoir une indemnité égale à quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son traitement régulier.

▶ *Assurances*

Ici, nous allons nous concentrer sur le partage des coûts des régimes d'assurances et de leurs couvertures. Dans d'autres universités, le partage se fait à 50/50. De plus, les autres salariés de l'Université de Montréal font la même demande de partage égal de ces frais entre les employés et l'Université : Les propositions sont les suivantes :

- L'Université assume cinquante pourcent (50 %) de la prime d'assurance pour le régime d'assurance de soins médicaux et de soins dentaires et d'assurance accident voyage.
- Le maximum des dépenses admissibles à un remboursement est de 2000 \$ par année civile pour les soins dentaires. Il en est de même pour les services de physiothérapeutes, thérapeutes du sport ou techniciens en réadaptation physique ainsi que pour les services de psychologues et de travailleurs sociaux.
- Le maximum des dépenses admissibles à un remboursement est de 50 \$ par visite et de 1 000 \$ par année civile pour les services des spécialistes suivants : acupuncteurs, audiologistes, chiropraticiens, diététiciens, ergothérapeutes, naturopathes, orthopédagogues, orthophonistes, ostéopathes et podiatres.
- Les autres frais admissibles à un remboursement sont augmentés de cinquante (50 %) par visite et/ou par année civile.

► *Services de garde*

- L'Université s'engage à améliorer aux moyens de partenariats divers, les conditions d'accès des professeurs aux services de garde et soutenir activement la mise en place d'une seconde installation pour le Centre de la petite enfance de l'Université de Montréal (CPE).

1.2. Santé et sécurité au travail

► *Les améliorations suivantes sont proposées par le Comité syndical de santé et sécurité au travail*

- Poursuivre et compléter le dossier ergonomie des postes de travail d'ici la fin de la prochaine convention collective.
- Développer en concertation un plan de communication destiné aux professeurs touchés par des travaux de rénovation, de construction ou de restauration impliquant des matériaux avec de l'amiante.
- Conclure une entente visant l'amélioration optimale de l'entretien ménager. En particulier, le nettoyage doit être humide, notamment pour prendre en compte les effets allergènes d'un nettoyage réalisé à sec.
- Poursuivre la programmation d'activités physiques.
- Rendre l'accès gratuit au CEPsum pour tous les professeurs et un service équivalent pour les professeurs du Campus de St-Hyacinthe.
- Poursuivre la mise en place du programme Ma santé au sommet.
- Amorcer une enquête sur le stress et les maladies professionnelles chez les professeurs.
- Amorcer le développement d'un programme de soutien aux professeurs en phase de retour au travail suite à une absence pour raison de maladie.

► *Autres préoccupations de santé et de sécurité au travail*

- Assurer l'accès des professeurs à un médecin de famille.
- Revoir la mise en place et le contenu des programmes d'amélioration de la qualité de l'air.
- Il faut s'intéresser également au problème du harcèlement au travail. En particulier, lorsque le professeur fait l'objet d'une plainte auprès du

bureau du harcèlement ou au Comité de discipline, lui permettre d'obtenir sur demande une copie du rapport d'enquête afin qu'il puisse être adéquatement accompagné par ses représentants légaux ou syndicaux devant les instances concernées.

- Confier au Comité paritaire SST un nouveau mandat visant à examiner la question des retraits préventifs du travail des femmes enceintes, en relation avec leur exposition à des substances potentiellement nocives et au niveau de risque concerné.

Section 2. Facilitateurs de la carrière

2.1. Promotion

Les problèmes soulevés au plan de la promotion concernent les nouveaux professeurs et les professeurs qui soumettent leur dossier dit d'évaluation aux fins de promotion.

Pour le nouveau professeur, la tâche d'enseignement-cours peut compromettre sa promotion si en raison de cette charge, il n'a pas été en mesure de développer le volet recherche.

Le professeur qui soumet son dossier dit d'évaluation aux fins de promotion peut être évalué par les différentes instances de façon inadéquate. La méconnaissance des facteurs contextuels accompagnant l'exercice des fonctions du professeur dans la période couverte par les années concernées par la promotion peut être reliée à ce problème. De plus, les membres du SGPUM veulent être informés de l'application des critères d'évaluation de la promotion du professeur par les Comité de promotion facultaires tout autant que ceux utilisés par le Comité de promotion de l'Université.

▶ *Améliorations proposées*

- Accorder au nouveau professeur une décharge en crédits de cours d'un minimum d'un quart (1/4) de charge à la troisième année de son entrée en fonction (en sus des décharges de cours actuelles pour les deux premières années).
- Cheminement des dossiers de promotion. Proposer la mise sur pied d'un groupe de professeurs œuvrant comme mentors auprès de ceux et celles qui voudraient recevoir des conseils (6-8 collègues seniors). Il conviendrait d'obtenir de la part de la direction l'engagement de disponibilités financières pour couvrir le temps imparti à ces activités de mentorat : par exemple, l'équivalent de 2 professeurs plein temps soit 8 dégrèvements annuels.

2.2. Année sabbatique

Il y a de plus en plus de nos membres qui prennent l'année sabbatique à Montréal, en tout ou en partie, ou à l'extérieur. Plusieurs membres ont par ailleurs exprimé le souhait d'avoir la possibilité de prendre à l'occasion une demi-année sabbatique aux trois ans. Le rapport du groupe de travail sur les frais afférents aux sabbatiques (mars 2008) constate qu'un nombre important de professeurs semble ne pas effectuer de sabbatique à l'étranger en raison des frais importants qu'ils doivent assumer personnellement. Il y a lieu de réviser la politique des frais afférents se rattachant à la prise d'une année sabbatique.

► *Améliorations proposées*

- Possibilité de prendre une demi-année sabbatique aux 3 ans.
- La sabbatique peut être prise à Montréal ou à l'extérieur au choix du professeur.
- Les frais afférents libellés à la présente convention collective sont transformés en « comptes de dépenses » rattachés aux activités de la sabbatique avec un maximum de 7000 \$ par année sabbatique.

2.3. Retraite

Actuellement, la convention collective prévoit un mécanisme de retraite graduelle assortie d'une charge de travail réduite de moitié pour une période maximale de trois ans. Cette mesure n'est accessible qu'aux professeurs qui ont au moins 57 ans et à la condition que la retraite soit prise au plus tard à 65 ans. Force est de constater que cette mesure s'applique à un groupe restreint d'âge et ne correspond pas nécessairement aux aspirations de tous et toutes. Il est donc nécessaire d'élargir les choix du professeur eu égard à la retraite.

► *Améliorations proposées*

- Rendre accessible la retraite graduelle aux professeurs qui ont atteint l'âge de 55 ans.
- Droit du professeur qui a au moins 65 ans de prendre sa retraite et d'être réengagé pour une période maximale de 5 ans à demi-temps. À la demande de ce professeur, prévoir une charge de travail adaptée, incluant entre autres, une tâche d'accompagnement des nouveaux professeurs.
- Le droit à une allocation de retraite correspondant à 12 mois de salaires pour le professeur qui prend sa retraite et qui ne s'est pas prévalu de la retraite graduelle ou du droit d'être réembauché à demi-temps pour une période maximale de 5 ans.

- L'Université accorde un poste de professeur adjoint à l'unité du professeur qui se prévaut de l'un ou l'autre des choix précités. Cette mesure vise à préserver l'équilibre dans la répartition des charges d'enseignement.

2.4. Soutien matériel, financier et technique

Le professeur qui vient de joindre les rangs du corps professoral de l'Université de Montréal se sent souvent dépassé par l'ampleur de la tâche professorale. Il n'a pas toujours l'aide financière nécessaire pour démarrer les activités de recherche à son arrivée. De surcroît, il peut rencontrer des problèmes logistiques, tels un local ou un ameublement inadéquat, un poste de travail informatisé non installé ou un téléphone non branché. De plus, les allocations de démarrage de recherche pour les nouveaux professeurs tardent parfois à être versées.

Par ailleurs, plusieurs professeurs rencontrent des difficultés à obtenir le soutien matériel et technique nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions professorales (exemples : photocopies, soutien technique à l'enseignement-cours, etc.).

► Améliorations proposées

- Lors de l'entrée en fonction du nouveau professeur, veiller à ce que ce dernier soit installé convenablement et immédiatement sur le plan de la logistique (local adéquat, qualité de l'ameublement, poste de travail informatisé fonctionnel, téléphone branché).
- Concernant les fonds de démarrage de recherche pour les nouveaux professeurs, l'Université doit rendre les fonds accessibles dès l'entrée en fonction des nouveaux professeurs.
- Pour l'ensemble des professeurs, il est important de préciser les conditions matérielles minimales nécessaires à l'exercice de la tâche professorale.

2.4.1. Programme d'ordinateurs

Le programme d'ordinateurs introduit dans la convention collective de 2000 a été un succès. Ce qui n'implique pas nécessairement que tout fonctionne à la satisfaction des usagers. Il y a encore des problèmes à résoudre. L'obsolescence rapide des équipements et la durée de vie moyenne des systèmes d'exploitation exercent une pression soutenue et intense sur les usagers qui doivent utiliser des outils adaptés, et pour lesquels la mise à jour système aussi bien que logicielle soit encore possible. Cela est d'autant plus important en ce qui concerne les secteurs technologiques et scientifiques. Sur le marché actuel, la pérennité des ordinateurs personnels est de

trois ans. Il faudra prévoir un budget dans la nouvelle convention collective pour continuer à améliorer le programme des ordinateurs et assurer le renouvellement des ordinateurs.

▶ *Améliorations proposées*

- Renouveler les ordinateurs après trois années d'utilisation plutôt qu'après quatre années tel que cela est prévu à la convention actuelle (DG 1.07).
- Pour des questions d'ergonomie, permettre aux professeurs le choix d'un modèle d'ordinateur portable ou d'un modèle de table. Assurer aux professeurs ayant un modèle portable un accès additionnel à un écran et à un clavier externes bien adaptés pour permettre une position ergonomique.
- Pour la nouvelle génération d'ordinateurs portables, obtenir des modèles plus légers.
- Assurer un choix de configurations davantage diversifiées. Les professeurs qui souhaitent travailler sous LINUX devraient pouvoir le faire. En particulier, améliorer le service de la DGTIC pour les utilisateurs de la plate-forme McIntosh.
- Donner un accès à tous les professeurs à des connexions Internet sans fil sur l'ensemble des campus.
- Donner aux nouveaux professeurs la possibilité de transférer des sommes issues du programme de fonds d'installation des nouveaux professeurs de manière à ce qu'elles puissent servir pour bonifier leur équipement informatique.
- Accès, dans chaque site local de travail, à une imprimante efficace située près du poste de travail.
- Investir, dans le programme d'ordinateurs, au moins trois millions de dollars pour la durée de la prochaine convention collective. Le Comité consultatif sur les ordinateurs reçoit le 15 mars de chaque année un rapport annuel sur les dépenses du programme et ce pour la durée de la convention.
- Le Comité consultatif sur les ordinateurs tient au moins deux rencontres statutaires par année, la première avant le 15 novembre, la seconde au plus tard le 15 mars de chaque année.

- Lors de la période de remplacement des ordinateurs, prévoir l'établissement de conditions de rachat des ordinateurs pour les professeurs qui le souhaitent.

2.4.2. Allocation annuelle

L'allocation annuelle n'a pas été indexée depuis plusieurs années. Les budgets institutionnels qui absorbaient d'autres dépenses liées aux tâches professorales ne sont plus disponibles, apparemment en raison des compressions des dernières années. Un réajustement pour tenir compte de ces facteurs est nécessaire.

▶ *Amélioration proposée*

- Une allocation annuelle de 1 300 \$ pour la première année de la convention, puis 1 400 \$ pour la deuxième année et 1 500 \$ pour la troisième année.

2.4.3. Soutien aux unités

Les politiques visant le mieux-être (congés parentaux) et celles favorisant la progression dans la carrière (année sabbatique, congé de perfectionnement, allègement de l'enseignement-cours pour les nouveaux professeurs) sont compromis si les unités ne disposent pas des ressources financières pour préserver l'équilibre dans la *répartition des charges d'enseignement-cours*.

▶ *Amélioration proposée*

- Prévoir un financement compensatoire aux unités pour pallier à la non-disponibilité des professeurs pour l'enseignement-cours.

Section 3. Renforcement des droits individuels et collectifs

3.1. Collégialité

La collégialité est considérée par le SGPUM comme un principe fondamental du fonctionnement de l'Université. Plusieurs éléments de la présente convention collective visent à assurer le respect de ce principe dans la gestion de l'Université. Une grande disparité est, par ailleurs, observable dans l'exercice de la collégialité. Le SGPUM veille à ce que la convention collective soit respectée dans toutes les unités. Cela représente une protection importante pour les professeurs et leurs étudiants.

Certains départements cliniques de la faculté de médecine tiennent une réunion par année sans que la question des engagements ni celle des promotions n'y soient traitées. Cette absence manifeste de collégialité au sein de certains départements de la Faculté de médecine dits « cliniques » doit être corrigée sans délai.

► **Améliorations proposées**

- Nouveaux éléments d'un préambule à ajouter à la convention :
Consciente de la responsabilité qui incombe aux institutions d'enseignement supérieur de préserver et de renforcer leurs missions essentielles d'enseignement et de recherche et consciente du rôle décisif des professeurs dans cette responsabilité, l'Université exerce la vigilance nécessaire pour assurer le respect du principe reconnu dans sa Charte de faire participer ses professeurs à l'administration de l'Université.
- L'exercice de la collégialité implique une représentation directe des professeurs dans toutes les instances où se prennent les décisions et l'Université reconnaît la nécessité de promouvoir un système de gestion et de direction ouvert, responsable et transparent qui en garantit le maintien et le développement.
- Une assemblée départementale doit se tenir généralement sans utilisation des délégations de responsabilité. Une assemblée tenue entièrement par délégation doit être l'exception. Un département doit tenir au moins une assemblée par trimestre.
- La mise en ligne des renseignements personnels des professeurs exige leur consentement préalable.

3.2. Reconnaissance syndicale

Dans la perspective d'une décentralisation des pouvoirs et des responsabilités vers les Facultés, il arrive que des politiques et/ou directives ou leur révision adoptées par les Facultés viennent s'ajouter au texte de la convention collective sans que le SGPUM ne soit informé de celles-ci ni des pratiques qui en découlent.

Par ailleurs, prévoir à la convention collective toutes les conditions de travail est un exercice impossible, particulièrement pour les professeurs et chercheurs où plusieurs instances universitaires « légifèrent » et/ou décident sur de nombreux sujets pouvant affecter les professeurs et chercheurs. Il arrive ainsi, par exemple, que l'on décide d'affecter un professeur exclusivement aux études de premier cycle, ou que l'on prive les professeurs d'un accès à des locaux ou laboratoires. Les professeurs qui sont susceptibles de se sentir lésés par de telles pratiques ne peuvent pas toujours avoir recours au grief déféré à un arbitre, puisque le grief se limite aux conditions de travail prévues à la convention collective.

► *Améliorations proposées*

- Informer le SGPUM de tout nouveau règlement, politique et/ou directive qui sont adoptés par une Faculté ou la direction de l'Université et qui s'appliquent aux professeurs et/ou chercheurs.
- Introduire un principe général affirmant que les professeurs ont droit à un traitement juste, raisonnable et équitable. Ce principe pourrait être utilisé pour étendre l'application de la convention à des cas nouveaux qui ne sont pas anticipés par la convention.
- Élargir la notion de grief pour couvrir un ensemble de questions qui concernent l'esprit et non seulement la lettre de la convention.

3.3. Régime conventionnel

RC 7 – Procédure de règlements des griefs et arbitrage

► *Les modifications proposées à l'article RC 7 visent à :*

- Rendre possible le renvoi à l'arbitrage de situations ne rencontrant pas la définition de grief dont les conditions de travail non prévues à la convention collective.
- Prolonger le délai pour déposer un grief ou une mécontente (60 jours ouvrables plutôt que 60 jours de calendrier).
- Suspendre les délais pour le dépôt d'un grief, la procédure de grief et d'arbitrage, pendant la période des fêtes et pour une partie de la période estivale.
- Modifier la procédure de nomination de l'arbitre de griefs de manière à privilégier une entente entre les parties plutôt que de suivre une liste d'arbitres à tour de rôle ou selon un ordre de priorité.
- Confirmer une pratique qui est celle de convenir de référer à un service d'arbitrage accéléré privé (à défaut d'entente entre les parties sur le choix d'un arbitre), notamment dans les situations de renvoi, de contestation de la charge de travail, refus de congé sans traitement ou toute situation dont les parties conviennent de la nécessité qu'une décision soit rendue le plus rapidement possible.
- Permettre aux parties d'assister l'arbitre de griefs en reconnaissant la possibilité, au choix de l'une ou l'autre des parties, d'exiger la présence d'assesseurs.

RC 8 – Congédiement, mesures disciplinaires ou administratives :

► *Les modifications proposées à l'article RC 8 visent à :*

- Conformément aux principes établis en droit du travail, préciser que toute mesure disciplinaire doit avoir une cause juste et suffisante et le fardeau de preuve en incombe à l'Université.
- Clarifier et harmoniser le vocabulaire concernant les différentes catégories de mesures disciplinaires et prévoir explicitement ce qui peut faire l'objet d'un grief.
- Interdire que les plaintes, doléances ou récriminations de toute sorte de la part de tiers se retrouvent au dossier du professeur sans avoir fait l'objet d'une mesure disciplinaire.

3.4. Libérations syndicales

La banque de libérations est insuffisante au regard de l'ampleur des activités et des responsabilités du SGPUM. Faute de libérations disponibles, plusieurs tâches syndicales exigeantes ne peuvent être réalisées durant les heures normales de travail. Plusieurs responsables syndicaux, plusieurs responsables de dossiers institutionnels manquent de temps pour effectuer leurs tâches syndicales. En particulier les échanges entre les instances, avec les comités du SGPUM et les comités paritaires doivent être améliorés. L'échange de l'information et la coordination devraient également être mieux assurés. Enfin, le SGPUM devrait pouvoir disposer de libérations syndicales à accorder aux responsables des comités les plus exigeants.

L'écart entre les libérations accordées au SGPUM et celles accordées aux autres syndicats québécois de professeurs d'université aux effectifs comparables est important. En effet, l'Université Laval accorde annuellement l'équivalent de sept (7) libérations équivalent à temps complet et l'UQAM en accorde six (6). Ces libérations servent à l'application de la convention collective et au règlement des griefs. À l'Université de Montréal, nous avons trois libérations et demie (3,5). Elles comprennent une demi-libération (1/2) pour le Comité paritaire santé et sécurité au travail.

Banques de libérations syndicales annuelles (équivalent temps complet)			
	UdeM	UQAM	U. Laval
Application convention	3	3	7
Règlement griefs	0	3	0
Comité paritaire santé/sécurité	0,5	0	0
Total des libérations	3,5	6	7

► *Améliorations proposées*

- Se rapprocher du niveau de libérations syndicales accordées au Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval en ajoutant trois (3) libérations annuelles équivalent temps complet.
- Ajout d'un quart (1/4) de libération pour le Comité paritaire santé et sécurité au travail.
- Enfin, selon la convention actuelle (RC 5.02), les libérations syndicales peuvent être d'un quart de temps, d'un demi-temps ou de trois-quarts de temps. Il peut s'avérer nécessaire, dans certains cas, de libérer à plein temps un professeur pour activités syndicales, comme c'est le cas à l'UQAM, à l'Université Concordia, à l'Université de Sherbrooke et aussi à l'Université Laval. Il conviendrait de permettre les mêmes conditions au SGPUM.

3.5. Chaires de recherche (lettre d'entente # 11)

La problématique des chaires de recherche est complexe et est à l'étude de différents comités de l'Université (Comité du statut du corps professoral, Comité de la recherche). La mise en place des chaires de recherche a été faite de façon largement discrétionnaire et le plus souvent sans la participation du corps professoral à l'égard de leur répartition et du choix des personnes détentrices. Dans certains cas, l'attribution d'une chaire a conduit à contourner la procédure régulière d'embauche de professeurs avec affichage et concours. Des chaires ont été attribuées à l'interne sans consultation des unités concernées, notamment pour vérifier si les domaines sélectionnés constituent leurs priorités. À ce jour, aucun examen des conséquences de l'implantation des chaires sur les départements et en particulier sur l'orientation générale des unités et la répartition des activités académiques des membres n'a été effectué. On ne sait toujours pas si les chaires ont des effets positifs ou négatifs sur les unités.

Plusieurs instances ont été insatisfaites des politiques de recherche et d'embauche de l'Université. Des embauches prenant la forme de « postes stratégiques » devant initialement être considérées comme « hors effectif » se sont transformées en postes comptabilisés comme entrant dans les effectifs. Ainsi, 80 postes de ce genre devaient être créés initialement, mais seulement 42 postes furent créés. D'aucuns pourraient voir dans la création de ces postes stratégiques un moyen de contourner les processus d'embauches habituels.

► *Améliorations proposées*

- Les parties réaffirment le rôle incontournable des professeurs et des assemblées départementales dans l'identification des axes stratégiques de recherche, dans la description des postes de professeur, dans le

choix des candidats à des postes de professeur et dans l'initiative de soumettre des candidatures à des chaires de recherche.

- Les chaires doivent être placées sous le contrôle des professeurs et des assemblées départementales. Cela relève des orientations académiques et ce sont les spécialistes qui sont les mieux placés pour les déterminer. Il faut abolir la démarche *top-down* de parachutage des chaires discrétionnaires. Il faut réaffirmer le rôle incontournable des professeurs et des assemblées départementales dans l'identification des axes stratégiques de recherche, dans la description des postes de professeur, dans le choix des candidats à des postes de professeur et dans l'initiative de soumettre des candidatures à des chaires de recherche.
- Ajouter à la lettre no 11 le préambule suivant : *L'Université s'emploie à garantir la consultation des membres des unités concernées lors de renouvellement ou d'attribution de chaires de recherche et, le cas échéant, une politique de recrutement, claire et transparente. L'élaboration de cette politique devra être faite en consultation avec les représentants du SGPUM. Elle doit par ailleurs être soumise à l'examen et à l'approbation des membres de l'Assemblée universitaire, avant son adoption. La première ronde de renouvellement des chaires de recherche a été amorcée et il y a donc une certaine urgence à cet égard.*
- Réviser le mandat du Comité paritaire sur les chaires (Lettre no 11) de manière à ce que ce comité soumette à la direction de l'Université et au SGPUM un rapport qui contiendra, s'il y a lieu, des recommandations de modifications à la convention collective.
- Le comité doit effectuer ses travaux avec diligence et déposer son rapport dans l'année suivant la signature de la convention collective.

Section 4. Propriété intellectuelle

La propriété intellectuelle en milieu universitaire concerne principalement les professeurs, mais elle intéresse aussi les étudiants et les autres personnels dès lors qu'ils y contribuent de façon significative. Le SGPUM considère que la direction de l'Université ne peut se contenter d'affirmer sa participation à une recherche, mais elle doit aussi en faire valoir l'importance.

Depuis l'entrée en vigueur en février 2004 des nouvelles dispositions prévues à la convention collective sur la propriété intellectuelle, le SGPUM n'a pas accès aux informations sur les ententes de valorisation intervenues entre l'Université et les professeurs. Par conséquent, le SGPUM ne connaît pas le nombre de contrats types intervenus ni si ces contrats ont le même contenu que celui approuvé par les parties en 2004. Il en résulte que le SGPUM n'est pas en mesure d'évaluer si le contrat type doit être revu et/ou amélioré.

Actuellement, les professeurs et chercheurs œuvrant dans les Centres hospitaliers de recherche en milieu universitaire, se voient imposer des contrats de valorisation dont nous ignorons la teneur et s'ils respectent les droits des professeurs et chercheurs.

Le Comité paritaire sur les produits numériques de l'enseignement a terminé ses travaux. Dans un rapport unanime, le Comité fait plusieurs recommandations aux parties.

► **Améliorations proposées**

- Proposition d'un texte de préambule à ajouter au chapitre de la propriété intellectuelle :

La mission fondamentale de l'Université réside dans la formation de personnes hautement qualifiées ainsi que dans la production et la diffusion des connaissances. Cette mission s'exerce par la fonction enseignement et par des activités de recherche qui sont le fruit du libre choix et de l'initiative individuelle du professeur. Le professeur est le seul propriétaire des résultats de ses activités de recherche et d'enseignement.

- Prévoir en faveur du SGPUM une plus grande transparence de la part de l'Université sur les contrats intervenus entre l'Université et certains de ses membres ainsi que sur les situations qui donnent lieu de la part de l'Université à des cessions de droit de valorisation et/ou de revenus.
- Clarifier avec l'Université la situation des professeurs et chercheurs œuvrant dans les centres de recherche universitaires, en vue d'évaluer, le cas échéant, des pistes de solutions.
- Traiter au même titre que les publications, la propriété intellectuelle des logiciels.
- Clarifier la propriété intellectuelle reliée au matériel didactique en général et, aussi plus spécifiquement, aux cours en ligne.
- Intégrer à la convention collective, les recommandations du Rapport du Comité paritaire sur les produits numériques de l'enseignement. Ce rapport est accessible sur le site web du SGPUM. Il est également reproduit dans le projet de convention approuvé par l'assemblée générale des membres le 16 avril 2008. Pour les fins des présentes, nous reproduisons un extrait de ce rapport résumant les principales recommandations :

Les membres du Comité paritaire ont convenu que leurs travaux devaient tenir compte des nouvelles tendances reliées aux produits numériques de l'enseignement. Ainsi, le modèle de licences « Creative commons » a servi de canevas aux discussions. En vertu de ce modèle, le titulaire du droit d'auteur est le créateur de l'œuvre. Lorsqu'il choisit de publier son œuvre, le créateur décide des droits qu'il souhaite accorder aux utilisateurs selon

plusieurs modèles de licences. Ce système de diffusion exige la création d'un environnement technologique, légal et éducatif. Afin d'encourager ses professeurs à créer et diffuser des produits numériques de l'enseignement, le comité recommande entre autres que l'Université mette en place un site en ligne permettant aux professeurs de choisir à même une liste prédéterminée, le type de licence que chacun souhaite accorder. De plus, le Comité recommande la mise en place d'activités de formation et d'outils dont certains pourraient être accessibles par le biais de ce site en ligne afin de permettre aux professeurs de diffuser des œuvres en assurant une gestion adéquate des droits mais aussi pour lui fournir un soutien technique au niveau de la création et de la diffusion de ses produits numériques de l'enseignement.

Section 5. Accès à l'égalité

En vertu de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics, les femmes ne constituent plus le seul groupe minoritaire visé par le droit à l'accès à l'égalité. Depuis 2001, ce droit s'étend aux membres des minorités visibles, des minorités ethniques, les Autochtones et les personnes handicapées.

En septembre 2007, l'Université a déposé un Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAÉE) à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Par ailleurs, la procédure d'embauche des professeurs et chercheurs comportent plusieurs lacunes au titre de l'accès à l'égalité, rendant illusoire la mise en œuvre d'un PAÉE pour les professeurs et chercheurs du SGPUM.

► Améliorations proposées

- Le Comité paritaire sur l'accès à l'égalité devrait être élargi pour comprendre non seulement des représentantes des professeures, mais aussi ceux des autres groupes minoritaires visés par un PAÉE : Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées. Pour ce faire, deux personnes devraient être ajoutées au Comité, l'une pour la partie patronale et l'autre pour la partie syndicale, et les deux devraient provenir de groupes minoritaires visés autres que les femmes, pour augmenter la représentativité du Comité.
- L'ensemble des clauses de la convention collective devraient être inclusives de ces cinq groupes : femmes, Autochtones, minorités visibles, minorités ethniques et personnes handicapées.
- Les clauses de la convention collective devraient être claires sur les conditions d'affichage des postes de professeur. La diffusion des affichages devrait cibler les groupes visés par le programme d'accès à l'égalité en emploi.

- Les comités de sélection devraient être sensibilisés au programme d'accès à l'égalité en emploi. Ils doivent analyser les dossiers de candidatures aux postes de professeur de façon objective en se guidant sur une grille d'analyse et ils doivent justifier les recommandations négatives (candidatures non retenues).
- Les comités de sélection devraient comprendre un membre observateur provenant d'un des groupes minoritaires visés par le programme PAEE (outre le membre féminin déjà prescrit par la convention collective). Il pourrait y avoir une banque d'observateurs établie à l'Université.
- Évaluer la possibilité avec l'Université de soustraire des postes à l'affichage pour être réservés aux groupes minoritaires, par exemple : 10 postes sur 3 ans.
- Un montant devrait être réservé pour accorder des bourses postdoctorales à des candidats doctorants prometteurs issus de groupes minoritaires auxquels une promesse d'engagement comme professeur régulier à leur retour leur serait faite. Un engagement minimal de 3 ans serait exigé de leur part, dans le cas contraire, les montants des bourses postdoctorales annuelles sont remboursés.
- Des membres du Comité paritaire sur l'accès à l'égalité pourraient rencontrer les assemblées des départements qui ne respectent pas les plans de recrutement visant la conformité avec le programme d'accès à l'égalité, i.e. le taux de disponibilité par rapport au taux calculé dans l'effectif professoral du département. Cette sensibilisation doit être suivie d'une mise en place de correctifs et d'un suivi adéquat.
- Le comité paritaire fait rapport à la troisième année de la convention collective et fait les recommandations appropriées aux 2 parties.