

Première édition de l'Info Négo !

L'Info Négo vous parviendra périodiquement pour vous tenir informé des différents développements et de l'évolution des enjeux liés à la négociation.

Nous commençons par une édition plutôt chargée afin de bien faire le point sur les sujets traités depuis octobre dernier, date officielle du début des négociations.

Date des prochaines rencontres du comité de négociation

- 21 mars 2023
- 6 avril 2023
- 17 avril 2023
- 18 avril 2023
- 26 avril 2023
- 1er mai 2023



Volume 1, 13 mars 2023

« Sans solidarité, performances ni durables ni honorables. »

François Proust

Faits saillants

Voilà! Les négociations sont officiellement commencées depuis le 14 octobre dernier. Il est temps, dans ce premier bulletin Info Négo, de vous dresser le portrait des principaux enjeux et des avancées à ce jour.

Le 14 octobre, une première rencontre avait lieu entre le comité de négociation du syndicat et la partie patronale. Six autres rencontres ont pu avoir lieu avant la période des fêtes et, essentiellement, ces rencontres se résument aux présentations des demandes, des offres et du cadre financier à l'intérieur duquel les échanges allaient être négociés.

Lors de ces rencontres, les points sur lesquels les deux parties étaient d'accord ont été identifiés et réglés - ils vous sont présentés dans ce bulletin à la section «Avancées».

En janvier ont commencé les négociations abordant la priorité identifiée par les professeur.es : les salaires.

Comme annoncé lors de notre assemblée générale du 27 septembre dernier, l'enjeu des salaires a été traité avant toute discussion touchant les clauses normatives. Cette pression a pu contribuer au dépôt monétaire de l'employeur le 20 décembre.

Bien sûr, la partie syndicale ne s'attendait pas à ce que ses demandes soient acceptées facilement. Nos objectifs sont les suivants : 1) effectuer un rattrapage des conditions salariales offertes pour atteindre la parité salariale avec l'UQAC, 2) récupérer la perte du pouvoir d'achat occasionnée par l'inflation exceptionnelle des dernières années et 3) maintenir ce pouvoir d'achat pendant la durée de la nouvelle convention collective.

Les prévisions fluctuantes sur l'inflation et l'incertitude concernant les négociations pour l'établissement de la politique salariale gouvernementale (PSG) rendent plus complexe la détermination de l'ajustement salarial nécessaire à l'atteinte de ces objectifs.

Enjeux

Les négociations ont porté principalement sur la priorité exprimée par les professeur.es : les salaires. L'employeur propose actuellement des augmentations salariales qui ne permettent pas de se rapprocher significativement des conditions salariales offertes à l'UQAC. Qui plus est, elles n'offrent aucune garantie quant au maintien du pouvoir d'achat. Cette offre ne permet pas d'atteindre nos objectifs. Nous présentons au **tableau 1** les demandes syndicales et les offres patronales. L'écart est substantiel.

Cet écart peut en partie être expliqué par la problématique des clauses remorque signées entre l'UQTR et le Syndicat des chargés de cours, ainsi qu'avec le Syndicat du personnel professionnel.

Ces clauses ont un impact financier important : toute augmentation salariale octroyée aux professeur.es pendant cette période provoque une augmentation des salaires des chargé.es de cours et du personnel professionnel.

Ces clauses remorques sont applicables jusqu'en 2025 pour les chargé.es de cours et 2024 pour le personnel professionnel.

Dans ce contexte, l'administration s'est montrée particulièrement réticente à octroyer des augmentations salariales substantielles aux professeur.es.

En réponse aux demandes salariales, la partie patronale a évalué les coûts associés aux demandes des professeur.es en considérant qu'une augmentation identique serait nécessairement accordée à tous les corps d'emploi.

Or, il est important de souligner que les professeur.es n'ont jamais été avisés de l'existence de ces clauses avant qu'elles ne soient signées.

Le comité de négociation a rappelé qu'il représente uniquement les professeur.es et qu'il ne devrait pas être tenu de négocier pour l'ensemble des employé.es de l'UQTR.

Note

Extrait de la convention collective des chargé.es de cours :

« En date du 1er avril 2023, l'échelle de traitement alors en vigueur est augmentée selon le plus élevé des taux suivants : la politique salariale gouvernementale (PSG) ou l'augmentation accordée au Syndicat des professeurs et professeures de l'UQTR (SPPUQTR).

En date du 1er avril 2024, l'échelle de traitement alors en vigueur est augmentée selon le plus élevé des taux suivants : la PSG ou l'augmentation accordée au SPPUQTR.

En date du 1er avril 2025, l'échelle de traitement alors en vigueur est augmentée selon le plus élevé des taux suivants : la PSG ou l'augmentation accordée au SPPUQTR. » (Art. 16.01)

Note

Extrait de la convention collective du personnel professionnel :

- 1er juin 2019 : 1,25 % (rattrapage);
- 1er avril 2020 : 1,75 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage;
- 1er avril 2021 : 1,75 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage;
- 1er avril 2022 : 1,75 % garanti ou, si la Politique salariale du gouvernement prévoit un pourcentage d'augmentation des échelles salariales supérieur, les échelles de traitement en vigueur sont augmentées de ce pourcentage;
- 1er avril 2023 : le cas échéant, du **pourcentage d'augmentation salariale appliqué aux professeurs de l'UQTR;**
- 1er avril 2024 : le cas échéant, du **pourcentage d'augmentation salariale appliqué aux professeurs de l'UQTR.** » (Art. 8-6.02)

Par conséquent, le comité de négociation revendique son droit de négocier les conditions salariales des professeur.es de façon indépendante. Cette indépendance s'avère essentielle pour obtenir un rattrapage salarial par rapport aux professeur.es d'autres universités du réseau UQ telles que l'UQAC et l'UQAT. Cet enjeu touche exclusivement le corps professoral. Le réaménagement des demandes salariales (initialement 15% la première année) tient compte de cet enjeu particulier.

Tableau 1 : demande syndicale et offre patronale

Période	Demande syndicale	Offre patronale	
		La plus avantageuses des deux possibilités suivantes :	
1er avril 2023	Le plus élevé de 3 % ou PSG	3 %	PSG
1er juin 2023	Révision de la structure salariale pour atteindre la parité avec l'UQAC	Révision de la structure salariale (investissement de 500 000 \$)	
1er avril 2024	Le plus élevé de 2 % et PSG	2 %	PSG
1er avril 2025	Le plus élevé de 2 % et PSG	2 %	PSG + 0,5 %
1er juin 2025	4 %	—	—
1er avril 2026	Le plus élevé de 2 % et PSG	2 %	PSG + 0,5 %
1er juin 2026	5%	—	—
1er avril 2027	Le plus élevé de 2 % et PSG	2 %	PSG + 0,5 %

La révision de la structure salariale proposée par la partie syndicale implique un déplacement et un remaniement des échelons afin d'éviter les augmentations salariales qui lieraient l'université aux autres corps d'emploi.

Considérant l'offre actuelle du gouvernement provincial en fonction de laquelle la PSG est établie (9 % sur 5 ans), les augmentations supplémentaires de 4 % (juin 2025) et 5 % (juin 2026) permettraient de récupérer la perte du pouvoir d'achat actuellement assumée par les professeur.es et d'être confiant quant à son maintien pendant la durée de la convention collective.

Prétextant des contraintes budgétaires, la partie patronale a signifié son impossibilité d'accéder — de près ou de loin — à nos demandes. Malgré un excédent de 13,7 millions \$ aux états financiers de 2022, les prévisions budgétaires prévoient, ironiquement, un excédent bien modeste pour 2023 et les années subséquentes. C'est dans ce contexte budgétaire prétendument difficile que la partie patronale qualifie son offre de « généreuse ».

Nous en sommes là. Nous vous tiendrons informés des développements liés à cet enjeu.

Avancées

Malgré l'impasse sur le plan monétaire, les **échanges à la table de négociation sont constructifs et des solutions sont proposées de part et d'autre de la table**. Des discussions sur les enjeux normatifs se poursuivent en parallèle. Par ailleurs, quelques avancées significatives, principalement sur le plan normatif, ont eu lieu depuis le 14 octobre dernier. Les numéros et les symboles réfèrent aux différentes demandes syndicales adoptées le 27 septembre 2022 en assemblée générale. Vous trouverez le cahier des demandes [ici](#).

		Commentaires
Ⓢ	6	La formule syndicale de liaison de la rémunération des cours en surplus de tâche au coût d'une libération (déterminée par le coût d'une charge de cours ajusté annuellement) a été retenue par les deux parties.
Ⓢ	7	Le pourcentage fait présentement l'objet de négociation. La partie patronale propose 50 % (environ 6 200 \$ / cours) versus notre demande de 60 %.
Ⓢ	11	Selon la formule actuelle, un crédit DTR est attribué selon une proportion de 1/60 de la rémunération d'un cours en surplus de tâche.
Ⓢ	12	Cette formule et la liaison de la rémunération des cours en surplus de tâche au coût d'une charge de cours permettraient donc de répondre à nos deux demandes.
📄	40	Le contenu de la formation offerte en début de carrière sera revu pour y intégrer un volet recherche. Le nombre d'heures et la compensation (un dégageant) demeurent les mêmes.
📄	42	L'exigence d'approbation serait levée pour l'équivalent d'un cours (45h) est octroyée. Au-delà de ce seuil, l'exigence d'approbation demeure.
📄	52	Un projet de répartition des postes sur plusieurs années est en discussion. L'objectif est d'améliorer les processus et de réduire la lourdeur administrative (justification des postes annuelle, retrait de postes sans consulter les départements, etc.)
⬇️	63	
⬇️	64	Nonobstant du résultat des négociations, cette transition, si elle a lieu, se ferait sous la base d'un projet-pilote, permettant ainsi de revenir au processus actuel dans l'éventualité où le nouveau processus se révélerait plus problématique.
⬇️	54	La partie patronale est en accord avec les objectifs. Elle propose un mécanisme d'octroi en fonction de critères prédéfinis (sans que les professeur.es aient à produire une demande), plutôt que par le concours actuel évalué par les pairs.
⬇️	55	Le résultat parviendrait avant la planification de la tâche. Il n'y a cependant pas consensus sur les critères. Nonobstant du résultat des négociations, cette transition, si elle a lieu, se ferait sous la base d'un projet-pilote, permettant ainsi de revenir au processus actuel dans l'éventualité où le nouveau processus se révélerait plus problématique.

		Commentaires
⬇	57	La partie patronale accepte de lever l'obligation d'enseigner un cours par année (un cours aux deux ans) pour les professeur.es occupant un poste de direction pédagogique. L'obligation demeure pour les autres professeur.es.
⬇	60	Une procédure de divulgation et d'encadrement des conflits d'intérêts serait ajoutée.
⬇	61	Une proposition de texte est à l'étude. Le processus de formation des comités de présélection serait harmonisé avec celui des comités d'évaluation.



Ce qui se passe ailleurs...

Pour chaque *Info Négo*, nous résumerons dans cette section la situation au sein des 10 autres universités québécoises qui sont présentement en négociation. Le fait de compter autant d'universités en période de négociation est historique. Il y a certes un intérêt à suivre de près ce qui se passe chez les autres et pour cela, nous profitons de l'appui de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU).

Qu'est-ce que la FQPPU ?

Fondée le 16 mai 1991, la FQPPU regroupe 19 syndicats et associations universitaires rassemblant plus de 8000 professeur.es des universités du Québec. Elle s'active principalement dans la sphère politique pour unifier la voix universitaire.

En ces temps de négociation, la FQPPU exerce une vigie sur l'évolution des négociations au sein de chaque université et nous communique les avancées et les obstacles rencontrés chez tout un chacun. La FQPPU déploie actuellement une campagne publicitaire à travers le Québec afin de promouvoir la défense des conditions de travail des professeurs.

Pour ceux d'entre vous qui ne connaissent pas encore la FQPPU, vous pouvez consulter leur site Internet à l'adresse suivante : <https://fqppu.org>.

Au cours des prochains bulletins, nous donnerons plus de détails sur la situation au sein des autres universités où les syndicats ont mis en place des moyens de pression.

Pour l'instant, soulignons que le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université Laval (SPUL) a déclenché une grève de deux semaines depuis le 20 février 2023. Le SPUL a, par la suite, voté une grève générale illimitée à partir du 13 mars 2023.

Le Syndicat des professeures et professeurs de l'Université de Sherbrooke a conclu une entente de principe le 22 février 2023, évitant de justesse le déclenchement d'une première journée de 15 jours de grève ponctuelle prévue le lendemain et pour lequel les membres du SPPUS avaient voté en faveur à 95 %. Nous attendons le résultat du vote qui aura lieu lors de la prochaine assemblée générale prévue le 13 mars prochain.

Le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQAR a demandé un mandat de grève.

Enfin, le Syndicat des professeures et professeurs de l'UQO a choisi d'exercer des moyens de pression, autres que la grève, et a su user d'imagination. Nous donnerons plus de détail sur ce sujet au cours du prochain bulletin.

Solidairement,

Comité de négociation :

Sonia El Euch, vice-présidente aux relations de travail
Marc Beauregard, vice-président aux affaires syndicales
Pier-Luc Lajoie, trésorier
Diane Beauchemin, conseillère aux relations de travail

Communication :

Mireille Dubé, vice-présidente aux communications et secrétaire

Quelques liens à consulter :

[Site Internet](#)

[Échelle salariale au 1er avril 2022](#)

[Convention collective](#)

[Cahier des demandes syndicales](#)



819 376-5011 poste 2388



<https://sppuqtr.ca/>



3351, boul. des Forges
C.P. 500, Trois-Rivières
Québec, G9A 5H7



syndicat.professeurs@uqtr.ca