

L'état de la négociation pour le renouvellement de la convention collective

Assemblée générale du 8-11-23

État de la négociation à ce jour

- 20 décembre 2022 : Début des négociations.
- 28 séances de négociation.
- 72 demandes syndicales (voir le **protocole de négociation**).
- Environ 10 demandes patronales.
- 13 octobre 2023 : Toutes les demandes normatives et salariales des parties sont déposées.
- La direction de l'Université fera une nouvelle offre globale probablement lundi.

État de la négociation à ce jour :

Insatisfaction quant au rythme des négociations

- **Lenteur des négociations (28 séances)**
 - Plusieurs séances pour des lettres d'ententes déjà négociées (...)
 - Plusieurs séances pour intégrer la lettre d'entente no 7 (retraite à demi-temps après 65 ans) avec finalement peu de changements.
 - Mandats restreints du comité de négociation de la direction de l'Université sur plusieurs sujets.
 - Plusieurs réponses de l'employeur ont été mises en suspens : manque d'informations alléguées ou stratégie! (...)

État de la négociation à ce jour

- La direction de l'Université cherche plus à consolider et étendre son droit de gérance qu'à maintenir et promouvoir une culture de collégialité.
- La direction de l'Université cherche plus à consolider et étendre son droit de gérance qu'à améliorer les conditions de travail des professeur.e.s.

À ce jour, nombreux refus totaux ou partiels de la direction de l'Université sur les demandes syndicales les plus importantes.

- Refus d'accepter le principe de la **collégialité** dans la convention collective - droit de gérance:
 - Préambule - refus de la collégialité.
 - Refus de reconnaître le droit de participation au fonctionnement de l'institution parmi les libertés universitaires.
 - Refus de mettre sur pied un Comité paritaire de suivi sur la question des libertés universitaires qui soit spécifique aux professeur.e.s.
 - Refus de rétablir le Comité de contestation de la charge professorale.

- Refus de reconnaître la **surcharge de travail**:
 - Refus d'augmenter le soutien (administratif et auxiliaire) .
 - Refus de notre demande quant au maintien des effectifs professoraux.
 - Refus de reconnaître la possibilité d'accommodement dans un contexte de conciliation travail-vie personnelle et de santé mentale.

- Refus d'améliorer les conditions de réalisation de la tâche professorale:
 - Refus partiel d'améliorer le système de reconnaissance des crédits d'encadrement (franchise, crédits en cours de parcours, maximum de la banque).
 - Refus de maintenir et d'améliorer la reconnaissance de l'encadrement des travaux dirigés aux cycles supérieurs.
 - Refus de mettre sur pied un projet pilote pour le financement de projets de recherche.
 - Refus de reconnaître le droit des professeur.e.s de convenir des modalités d'enseignement (présentiel, comodal, hybride).
 - Imposition d'un droit de gérance pour l'établissement des horaires d'enseignement et autres activités (CHAL).

- Refus de reconnaître des **mécanismes d'enquête transparents** et respectant l'équité procédurale:
 - Refus de permettre aux professeur.e.s d'être informé.e.s des faits reprochés avant une rencontre disciplinaire ou des rencontres du Bureau de la conduite responsable en recherche (BCRR).

- Refus de toutes les demandes importantes quant au **régime de retraite** (informations, représentation, comité, indexation, concept de bénéfice):
 - La direction de l'Université accepte de transmettre les ordres du jour des réunions du Comité de retraite mais sans les pièces jointes(...).

- Refus de plusieurs demandes relatives aux **avantages sociaux**, notamment le temps partiel suite à une invalidité et accompagnement.
- Refus de permettre à l'**équipe permanente du SGPPUM** d'accéder aux documents nécessaires à l'accompagnement syndical.

Demandes importantes de la direction de l'Université ayant pour effet de réduire les droits des professeur.e.s

- Modification du calendrier universitaire.
- **VACS** (clause d'amnistie).
- Modifications à la procédure pour les **mesures disciplinaires et administratives**.
- Non-renouvellement de la lettre d'entente sur la reconnaissance des **travaux dirigés** par des crédits d'encadrement.
- **CHAL** (horaire de cours).

Demandes importantes de la direction de l'Université ayant pour effet de réduire les droits des professeur.e.s

- Changement de la composition, du fonctionnement et du mandat du **comité d'évaluation**.
- Reconduction automatique des **licences** avec ou sans avis (propriété intellectuelle).
- Caractère exceptionnel d'une **AER** à l'**Université de Montréal**.

Quelques ententes sur des sujets normatifs

- Écriture épiciène.
- Intégration de lettres d'ententes déjà convenues entre les parties.
- Lettre d'entente no 7 (retraite 65 ans et plus à demi-temps).
- Accès égalité (diversité au sein du corps professoral, comité et Premiers Peuples).
- Appréciation de l'enseignement (commentaires irrespectueux et seuils).
- Comité ordinateurs (Guide).

Quelques ententes sur des sujets normatifs

- Comité santé sécurité (accès à des informations sur la présence de l'amiante au lieu de travail) et santé psychologique.
- Procédure d'arbitrage mise à jour et « blitz » de négociation pour régler une série de griefs.
- Comité de « professeur.e.s ».
- Professeur.e.s sous octroi (intégration et réaménagement de la prolongation d'engagement).
- Procédure d'embauche pour les cadres académiques.

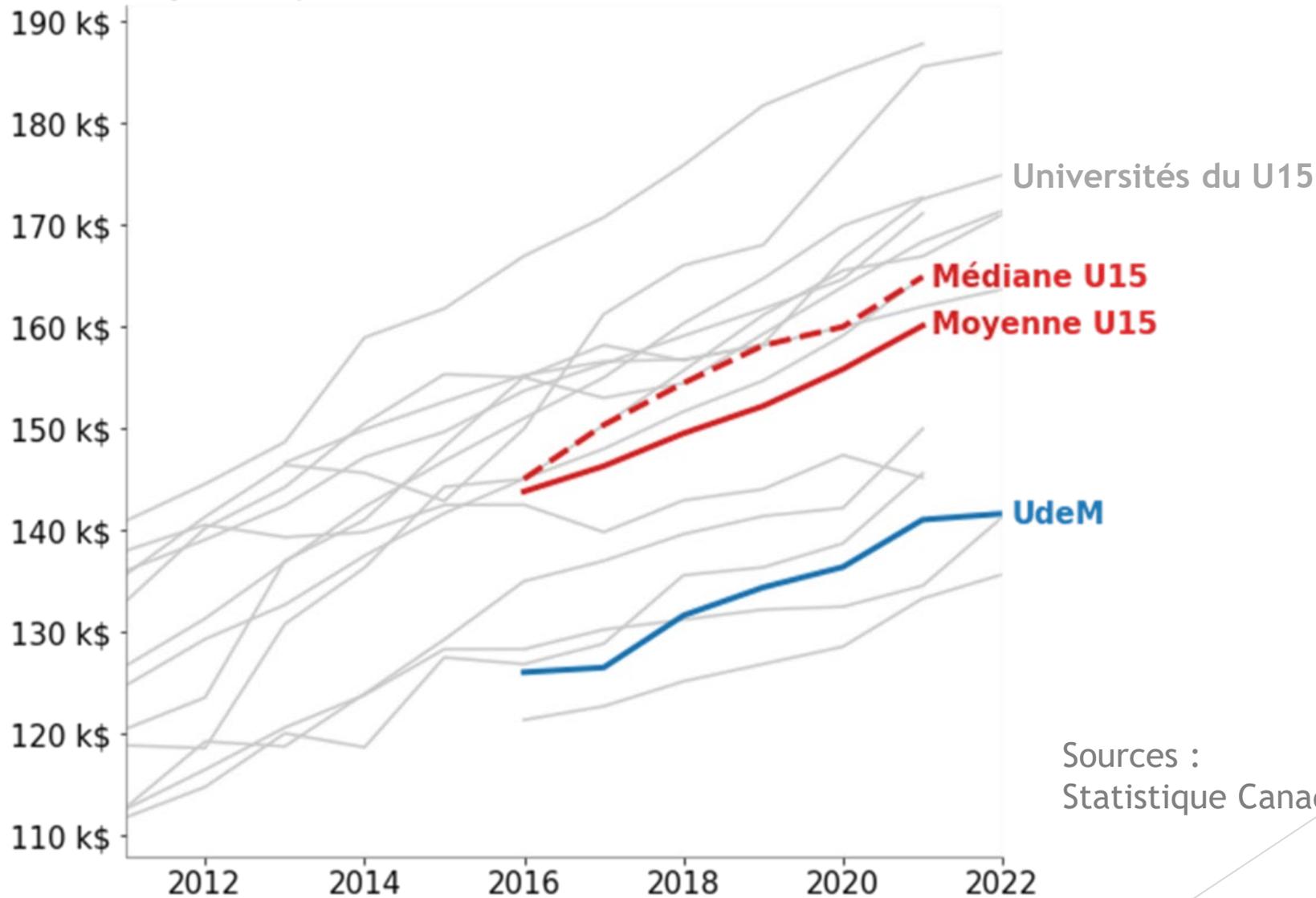
La négociation commence à peine sur les questions salariales et pécuniaires

- Libérations syndicales.
- Soutien aux tâches professorales (surcharge).
- Embauche d'effectifs (surcharge).
- Demandes salariales raisonnables du SGPPUM:
 - augmentation de 6 % par année sur une période de 5 ans pour une augmentation composée de 33,8 %.

- Proposition salariale (...) de la direction de l'Université:
 - 2 % pour la période du 1^{er} juin 2022 au 31 mai 2023.
 - Ensuite, le même pourcentage que le pourcentage d'indexation des échelles consenties par le gouvernement du Québec aux employés du réseau de l'enseignement supérieur conformément aux règles budgétaires applicables à ce réseau pour l'année visée, à chaque année jusqu'au 31 mai 2029 (7 ans).

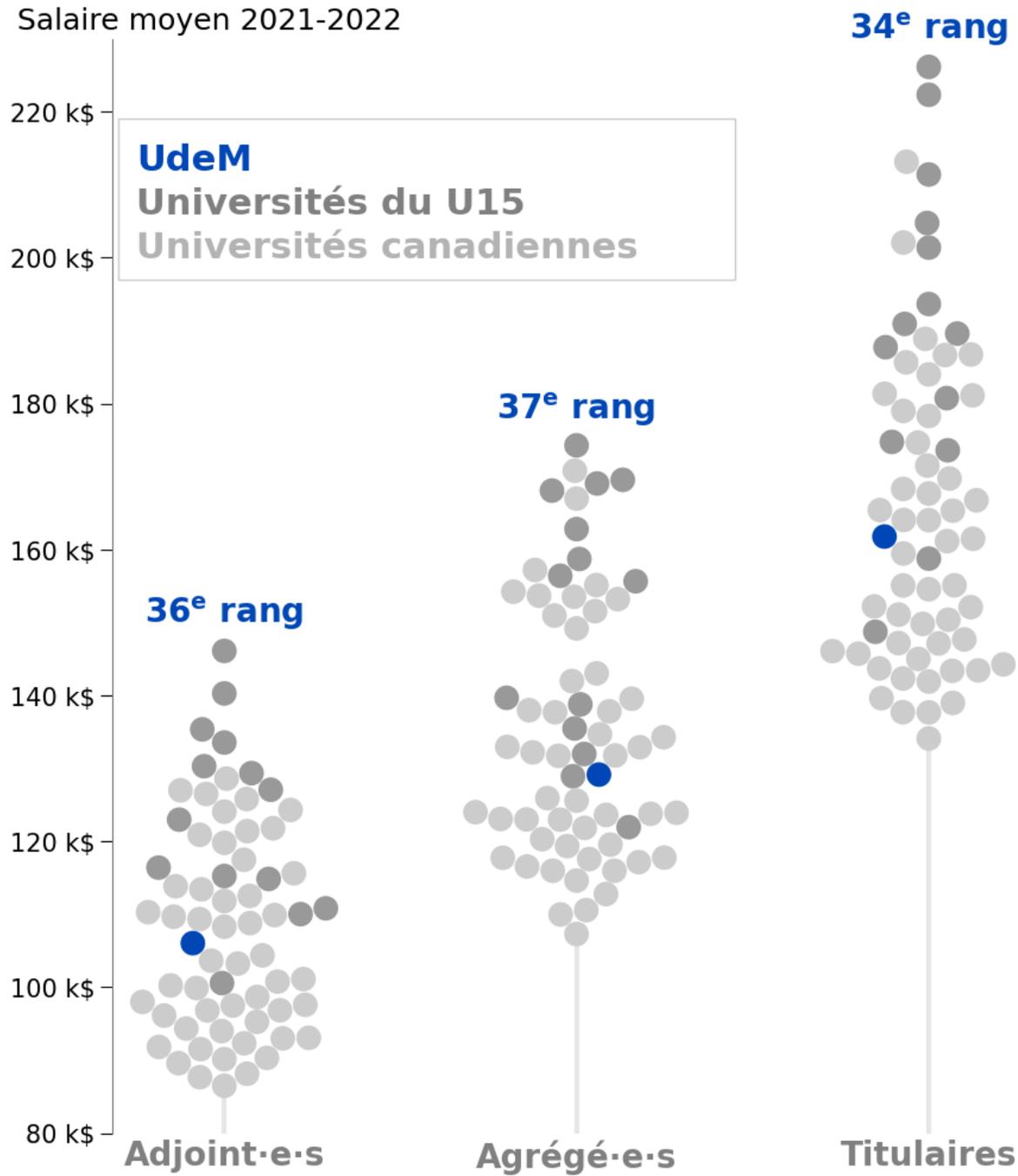
Les écarts salariaux avec le U15 persistent

Salaires moyens des professeurs dans les universités du U15



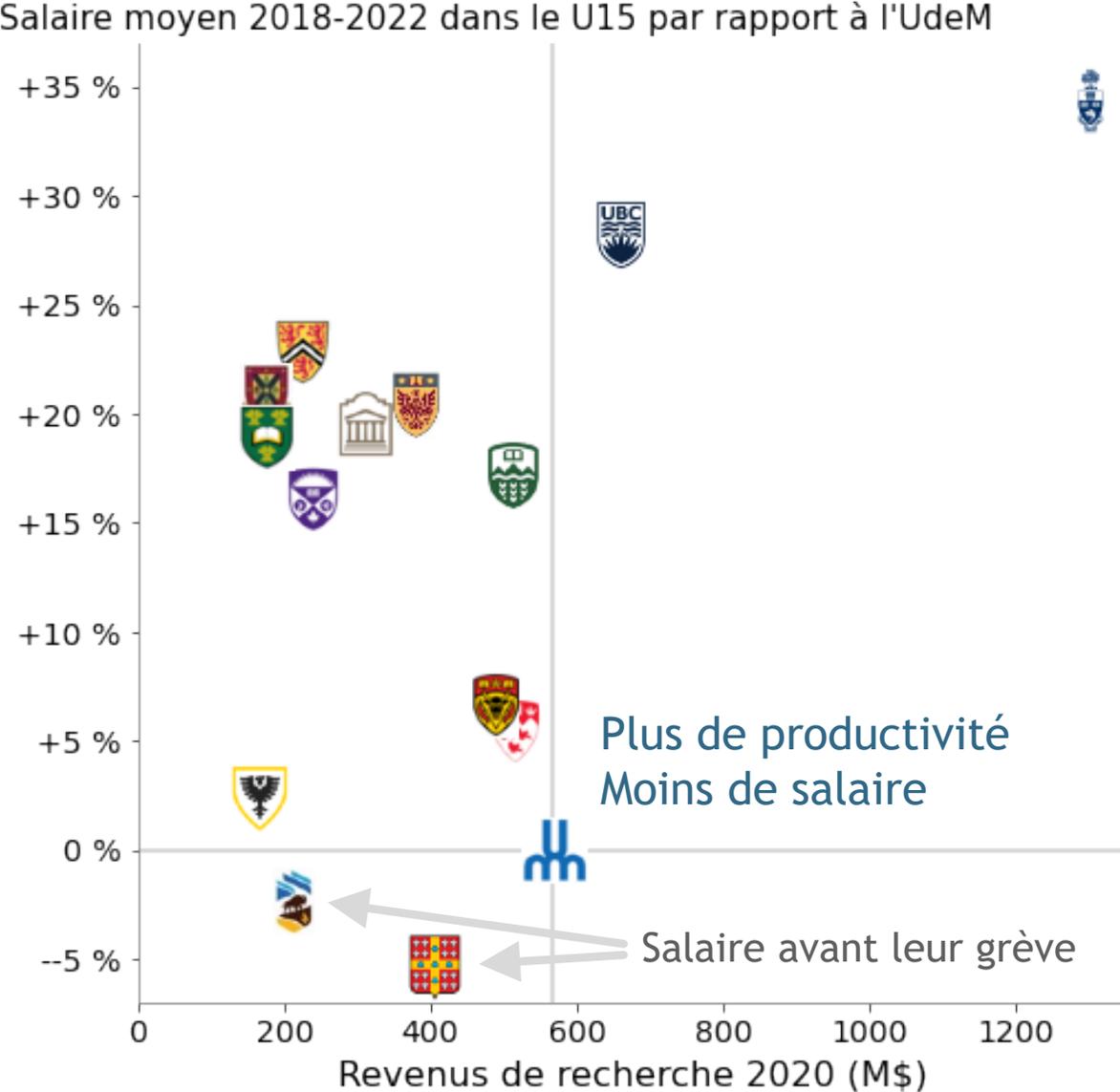
Sources :
Statistique Canada

Nos salaires ne sont pas compétitifs, même au-delà du U15



Sources :
Statistique Canada

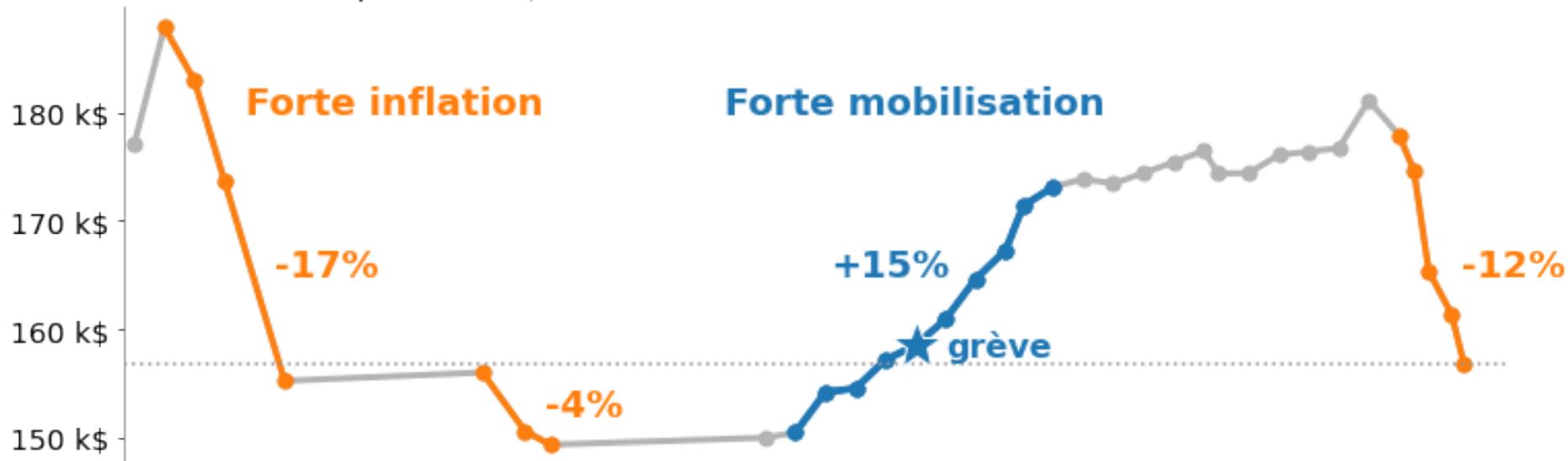
Nos salaires ne reflètent pas nos performances en recherche



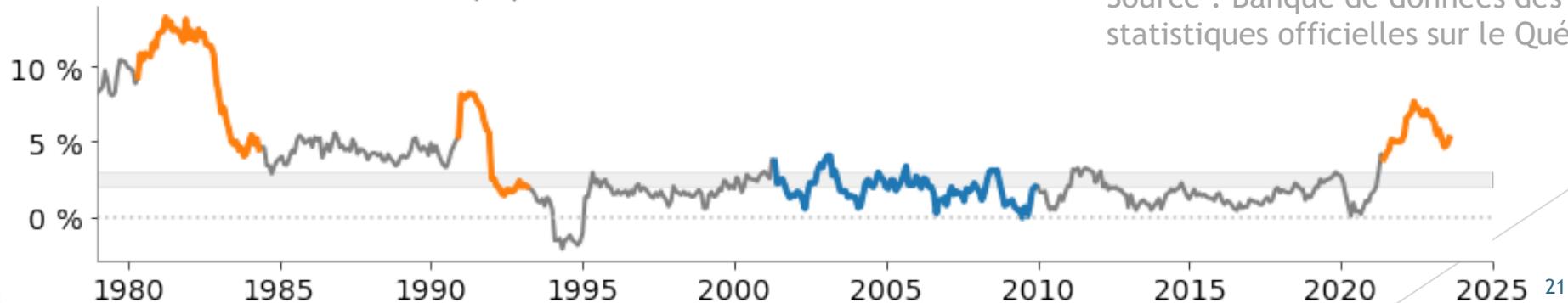
Sources :
Statistique Canada
U15 : Profil des universités

Une forte mobilisation est nécessaire pour protéger notre pouvoir d'achat contre l'inflation

Salaire au dernier palier en k\$ actuels



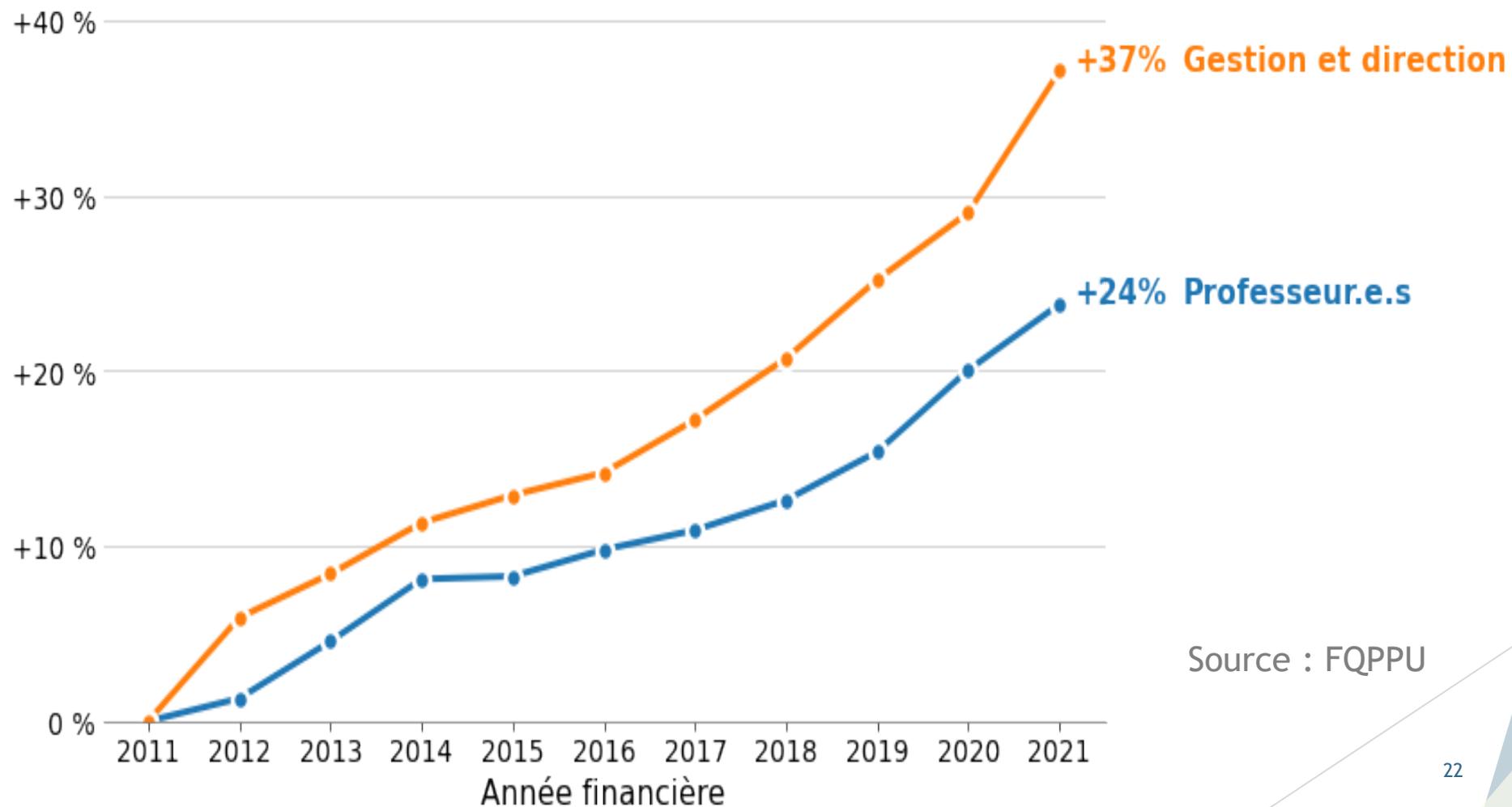
Taux d'inflation à Montréal (%)



Source : Banque de données des statistiques officielles sur le Québec

La capacité de payer est une question de choix

Augmentation de la masse salariale par rapport à 2011



Source : FQPPU

Conclusion

- Pour votre comité de négociation, le moment est venu d'envoyer un message clair et fort à la direction de l'Université.
- DÉTERMINÉ.E.S

Suivez nous sur les réseaux sociaux

