



Présentation du projet de convention collective

Par Elmustapha Najem et
Madeleine Lussier

Plan de la présentation

- Contexte de la négociation
- Origine du mandat
- Déroulement des négociations
- Principales modifications
- Période de questions

Contexte de la négociation

- Situation financière de l'UQO (capacité de payer de l'employeur)
- Capacité d'attraction et de rétention de professeurs à l'UQO
- Situation de l'UQAM, négociations très difficile à l'UQTR (grève) et règlement moins avantageux dans d'autres constituantes (Abitibi-Témiscamingue)

Origine du mandat

- Journée de réflexion en février 2007
- Cahier des demandes syndicales adopté à l'unanimité en assemblée générale syndicale
- Comité de négociation nommé à l'unanimité par l'assemblée générale syndicale
- Mandat confié aux deux négociateurs en assemblée générale syndicale

Déroulement des négociations

- Dépôt du cahier des demandes syndicales en juin 2007
- Première rencontre fin septembre 2007
- Période de négociations intensives à partir du début d'octobre 2007
- Entente de principe fin mars 2008
- Climat de négociations serein basé sur la transparence et la bonne foi
- Création de 2 sous-comités (Congés Parentaux et Saint-Jérôme)

Principales modifications

- Les salaires: (on a obtenu les pourcentages demandés en modifiant la répartition dans le temps)
 - 3,6 % au premier juin 2007
 - 4,0 % au premier juin 2008
 - 4,0 % au premier juin 2009

(Fin de la convention collective 31 mai 2010)

- Primes de directions ajustées à la hausse selon les mêmes pourcentages

- Ajout de deux échelons aux classes 3 et 4

(les premiers échelons seront ajoutés le premier juin 2008, et les deuxièmes le seront le premier juin 2009)

- Augmentation de la rémunération des cours en appoint:

5100 \$ au premier juin 2007

5300 \$ au premier juin 2008

5500 \$ au premier juin 2009

- Bonification des salaires de la classe 1

(ajout d'un peu plus que 5000 \$ à chaque échelon et ce à partir du premier juin 2007)

Le sabbatique

- Montant de base (3000 \$) pour les frais de voyage à la disposition de tous les professeurs (peut servir notamment à défrayer le coût d'inscription à un congrès)
- Pour un sabbatique à l'extérieur du Canada:
 1. Si la durée est de plus de 4 mois mais moins de 6 mois, ajout d'un 1000 \$ supplémentaire pour les frais de voyage en plus du billet d'avion (max 2000 \$). Le professeur peut se prévaloir de cette disposition à deux reprises.
 2. Si la durée du sabbatique est de 6 mois et plus:

Ajout de 1500 \$ supplémentaire pour les frais de voyage en plus du billet d'avion (2000 \$ max) pour le professeur et du billet d'avion, le cas échéant, pour chaque membre de la famille (2000 \$ max par personne)

- Remboursement des frais de scolarité pour l'obtention d'un diplôme ou une attestation d'études (5000 \$ max)
- Augmentation de 11% à 15 % du nombre de sabbatique par année (maintien du max de 20 % par département)
- Augmentation de 50 % du montant pour perfectionnement de courte durée

L'embauche et l'intégration de nouveaux professeurs

- Un dégageant automatique pour tout nouveau professeur (n'ayant jamais occupé un poste de professeur régulier) qu'il peut utiliser durant l'une ou l'autre des deux premières années
- Possibilité d'un troisième contrat de deux ans pour les professeurs qui ne satisfont pas aux critères généraux d'embauche

Les congés de maternité et parentaux

UQAM et plus

Reconnaissance des tâches administratives et syndicales

- Augmentation su nombre de dégagements pour les directeurs de département:
 1. 0 à 24 professeurs: 2 cours par année
 2. 25 et plus : 3 cours par année
- Augmentations du nombre de dégagements pour les activités syndicales (passage de 4 par année à 24 dégagement à répartir sur les trois années de durée de la convention collective)

Les conditions d'enseignement et de recherche

- Augmentation du nombre de dégagements pour fins de recherche (passage de 18 à 27 par année)
- Projet pilote pour les enseignements à des groupes de grandes tailles (enveloppe de 50 000 \$ pour l'appui pédagogique et compensation proportionnelle en terme de tâche pour les professeurs)
- Constitution d'un groupe de travail tripartite qui va poursuivre la réflexion sur le sujet (lettre d'entente 2008-7)

Le processus d'évaluation

- Article revu pour relier l'évaluation aux seuls éléments contenus dans la tâche des professeurs
- L'assemblée départementale est la seule responsable de l'adoption des tâches et l'adoption des critères d'évaluation
- Les recommandations de la permanence n'ont plus à être entérinées par le CA sauf dans le cas d'octroi de permanence accélérée (ancienneté ailleurs ou candidatures exceptionnelles)
- Le CA peut refuser la permanence à un prof mais seulement pour des raisons qui n'ont rien à voir avec le rendement du professeur (ex: comportement)

Divers

- Plusieurs éléments font l'objet de lettres d'ententes permettant la poursuite des travaux (Saint-Jérôme, assurances collectives, communications et traduction...)
- Le principe de cogestion est introduit dans la convention collective

**Le conseil exécutif syndical a
recommandé à l'unanimité
l'adoption de ce projet de
convention collective.**

Merci de votre attention

Ouverture de la période de questions