

Info SPPTU Vol.1, no.1

Bonjour à tous et à toutes,

Plusieurs personnes ont manifesté le désir d'être informé relativement aux différents dossiers que votre exécutif a la charge.

C'est pourquoi l'exécutif a décidé de republier plus régulièrement un Info-SPPTU afin de vous tenir à jour sur tous les enjeux ou problèmes relatifs à la gestion de votre convention collective.

Cet Info-SPPTU est le vôtre, n'hésitez pas à nous envoyer vos commentaires ou vos suggestions sur tous les sujets que vous jugerez à propos d'être discutés.

La convention collective est signée et entre en vigueur le 16 juin 2005

Les dispositions de la nouvelle convention collective 2005-2010 des professeures et professeurs de la Télé-université sont maintenant en vigueur. Toutefois, nous arrivons à l'UQÀM dans un climat pas très serein où la convention collective constitue la principale garantie de la place de la formation à distance à l'UQÀM. C'est beaucoup pour cette raison que l'assemblée générale a entériné l'accord de principe.

En effet, le 17 mai, l'assemblée syndicale a approuvé dans la division l'entente de principe proposée par la Table de négociation. Dans la division parce que, dans ce nouveau contrat de travail de cinq ans qu'est la nouvelle convention collective 2005-2010, onze professeurs sont toujours traités inéquitement. En refusant d'accorder à ces professeurs la parité avec les collègues de l'UQÀM, le corps professoral de la TÉLUQ est en partie démotivé.

Raymond Duchesne rencontre les Conseils d'UER

Les UER ont reçu dernièrement la visite du Directeur de l'enseignement, de la recherche et de la création. Cette rencontre visait à informer les membres de l'évolution du dossier Téluc-UQÀM et des impacts de la nouvelle convention collective des professeures et professeurs de la Télé-université.

Des informations générales ont été transmises sur la conception du plan de développement. Cependant, certains propos du DERC nous montrent que nous devons être vigilant dans l'application de la convention collective. En effet, en réponse à une question posée dans l'UER TEG concernant les articles 7.10 et 7.11 qui prévoient que les professeures et professeurs qui assumeront la responsabilité de cours en diffusion en sus du maximum de sept (7) cours recevront une somme de 800.00\$ dans un fonds individuel de recherche, le DERC a mentionné que le chiffre de 7 cours était l'objectif à atteindre

dans l'avenir. Il a également mentionné que si le nombre d'engagement de nouveaux professeurs n'était pas suffisant, il faudrait envisager la possibilité d'abandonner des cours pour atteindre le chiffre de 7. Ces mêmes propos ont été tenus à l'UER SHLC.

Il est clair pour l'exécutif que l'interprétation du DERC de ces articles livrée dans ces UER n'est pas dans l'esprit de la convention. L'objectif est de favoriser la création de nouveaux postes sans porter préjudice aux programmes et aux cours actuellement en diffusion. Dans un contexte où le plan cadre de développement prévoit d'atteindre 500 cours en diffusion, il est impensable d'adopter une stratégie d'attrition de nos cours actuels.

À suivre...

Louise Bertrand et Raymond Duchesne appelés à témoigner le 5 juillet aux audiences du grief sur la classification salariale

En complément au Festival de jazz de Montréal, le SPPTU vous offre une représentation, tout aussi « jazzée », de la cour en direct, avec en vedette notre direction générale. À cet égard, un billet V.I.P. vous est offert gracieusement par votre exécutif. Ce forfait comprend un siège dans notre loge corporative, le repas du midi, et pour les gens de Québec, le transport entre Québec et Montréal.

Vous pourrez entendre les explications de la directrice générale concernant la lettre qu'elle a fait parvenir à notre président, dont vous avez reçu copie, qui indique que tous les professeurs ont été traités équitablement.

Rappelons les faits :

Depuis 1993, tous les professeures et professeurs, ayant été classés dans les échelles salariales avec un doctorat et avec un nombre d'années d'expériences reconnues supérieur à 14, n'ont pas pu bénéficier des règles de passage d'une catégorie à l'autre prévus dans notre convention collective. Tous ceux ayant moins de 14 années d'expérience ont obtenu un meilleur classement. Cette interprétation de la partie patronale a eu pour effet de faire passer une partie de nos collègues de la catégorie II, échelon 9, à la catégorie III, échelon I avec une baisse de salaire d'environ 300.00\$, en plus de les priver de quatre (4) échelons d'une valeur d'environ 5000.00\$ par année.

Peut-on dire que tous ont été lésés équitablement ? Non ! En effet, durant ces années, un professeur présentant les mêmes caractéristiques que les lésés a été bien classé selon l'interprétation du SPPTU.

Certes, comme le mentionne Louise Bertrand dans sa lettre, une offre officielle de règlement a été faite par la partie patronale qui consiste à reclasser rétroactivement les

plaignants à la date du grief. Selon nos calculs, cette offre est de l'ordre de 75,000\$ pour compenser une perte avant intérêt de 330 000\$ pour nos collègues lésés. Offre qui a été qualifiée d'inacceptable, sinon de ridicule, à la fois par les plaignants et l'exécutif du SPPTU.

Par ailleurs, pour forcer à accepter ce règlement, la haute direction de la Téléuq a choisi de continuer à ne pas faire bénéficier les plaignants des règles de passage d'une catégorie à l'autre dans notre nouvelle convention collective. Perpétuant ainsi deux catégories de professeurs; les bien classés et les mal classés équitablement. Pour y parvenir, l'avocat de la partie patronale a été mandaté pour présenter cinq (5) oppositions ou objections qui, si elles sont retenues par l'arbitre, permettront pour des raisons techniques de ne pas débattre du bien fondé de nos prétentions et priveront à jamais nos collègues des dispositions des règles de passage d'une catégorie à l'autre. Autrement dit, ces collègues n'ont pas eu et n'aurons jamais accès à une partie importante de nos anciennes et de notre nouvelle convention collective.

Ainsi, si vous voulez en savoir davantage sur l'intrigue de cette histoire, nous vous recommandons fortement d'assister à la séance du 5 et du 6 juillet. Ce sera également l'occasion de montrer à la haute direction, en particulier le 5 juillet lorsqu'elle sera sur scène, de démontrer votre solidarité et votre appui aux collègues lésés.