

Vous aviez des questions?

SALAIRES

1. Quelle est notre situation salariale réelle comparée à celles des profs de UNB ?

En termes des salaires de janvier 2007, le salaire moyen des professeures et professeurs à Moncton est de 93,2 % du salaire de nos collègues de UNB, soit 187 004 \$ de moins qu'à UNB, sur une carrière de 30 ans, ou encore 6 233 \$ par an.

2. Quel effet l'offre de l'Employeur (31 janvier) aura-t-elle sur la comparaison entre notre salaire et celui de UNB ?

Les augmentations pour UNB ne sont connues que pour les deux prochaines années. Nous prendrons donc l'année 2009 comme année de comparaison.

Sur une carrière de 30 ans, en termes des salaires de janvier 2009, le salaire des professeurs à Moncton sera descendu à 92,0 % du salaire de nos collègues de UNB, soit 235 634 \$ de moins qu'à UNB, ou encore 7 854 \$ par an.

L'effet en deux ans seulement sera qu'en 2009, en comparaison avec UNB, nous aurons eu par rapport à 2007 un recul de 48 630 \$ sur notre salaire de carrière (30 ans), soit 1 621 \$ par an.

3. Pourquoi utiliser les salaires de carrière sur 30 ans, est-ce une manœuvre pour cacher une situation moins pire sur des carrières plus longues ?

Pas du tout, les plafonds à UNB étant bien plus hauts que les nôtres, la comparaison pour des carrières plus longues est encore plus désavantageuse pour l'U de M.

Par exemple, sur une carrière de 35 ans, en termes des salaires de janvier 2007, le salaire des professeurs à Moncton est de 92,9 % du salaire de nos collègues de UNB, soit 239 811 \$ de moins qu'à UNB, ou encore 6 852 \$ par an.

Au bout de deux ans, sur une carrière de 35 ans, en termes des salaires de janvier 2009, le salaire des professeurs à Moncton aura diminué à 91,8 % du salaire de nos collègues de UNB, soit 300 282 \$ de moins qu'à UNB, ou encore 8579 \$ par an.

- 4. L'Employeur nous a offert le 31 janvier 2008 une augmentation de 3 % par an. Combien devrait-il nous donner pour atteindre la parité avec UNB en 2011, si on tient pour acquis que les augmentations à UNB en 2010 et 2011 seront identiques à la moyenne des augmentations qu'ils auront eues entre 2005 et 2009 ?**

Il nous faudrait des hausses de 5,6 % par an.

- 5. Avez-vous des exemples d'augmentations salariales dans d'autres universités de la région ?**

À UNB, entre 2005 et 2009, la hausse annuelle moyenne aura été de 3,8 %.

À Mount-Allison, les professeurs et les bibliothécaires viennent de signer une entente qui prévoit des augmentations de 5 %, 4 % et 3 % pour les 3 prochaines années, sans compter un raccourcissement de leur échelle, ce qui amplifie la hausse. Avec l'offre du 31 janvier, nous comparons comme suit à la nouvelle échelle de Mount Allison : 2007 : 99,2 % ; 2008 : 95 % ; 2009 : 94 % ; 2010 : 94 %.

À Acadia, ils viennent d'obtenir pour les prochaines années une hausse variable selon les étapes, la hausse la plus basse étant de 3,2 % annuellement au plafond des titulaires, la hausse au plancher des adjoints étant de plus de 7 % par an.

ÉROSION ET PRÉCARISATION

- 6. Qu'entendez-vous par érosion du corps professoral ?**

L'érosion des effectifs professoraux est le résultat du non remplacement de nombreux départs (à la retraite ou autres) et de la diminution du nombre de professeurs à temps plein qui s'en suit. Les départs, lorsqu'ils sont remplacés, le sont parfois par des postes réguliers mais de plus en plus par des postes temporaires ou par des personnes embauchées pour enseigner un cours (des chargés de cours). Cette érosion frappe toutes les facultés, apparemment selon une gestion à la petite semaine.

Un poste temporaire ou à temps partiel est qualifié de précaire, puisqu'il n'offre aucune sécurité qui permettrait à cette personne et à sa famille de s'établir, de développer ses projets de recherche et de développer un sentiment d'appartenance à l'Université de Moncton et à la société acadienne. Ceci précarise aussi les unités académiques qui n'ont plus les ressources nécessaires à la réalisation des programmes et sont incapables de planifier à moyen et à long terme, puisqu'elles ne savent jamais si les départs seront remplacés et si elles peuvent compter sur les personnes à statut temporaire qui risquent de partir pour des universités plus accueillantes.

7. Avez-vous des chiffres qui démontrent l'érosion et la précarisation du corps professoral ?

De 2003-2004 à 2006-2007 le nombre de postes réguliers a baissé de 16 pendant que le nombre de postes temporaires montait de 10. Ces chiffres proviennent du service des ressources humaines de l'Université. Lorsque nous les avons fait parvenir à nos membres, des erreurs ont été signalées. On nous a informés que le nombre de postes à temps plein à l'UMCM est surestimé dans ces chiffres.

Les 18 derniers départs n'ont été compensés que deux fois par l'ouverture d'un poste régulier. À cela, il faut ajouter de 6 à 8 personnes (chiffres de l'Employeur) qui ont des contrats temporaires avec une clause doctorale et qui pourraient éventuellement être régularisées. Il n'en reste pas moins, même en tenant compte de cette précision apportée par l'Employeur, qu'environ un départ sur deux n'est pas remplacé par l'ouverture d'un poste régulier.

La part du budget accordée aux professeurs à temps partiel ne cesse d'augmenter. Elle a augmenté de 18,8 % entre 2003-2004 et 2006-2007. De 2006-2007 à 2007-2008, elle a bondi de 23,6 %. Par ailleurs, selon les indications budgétaires de l'Université pour la Faculté des arts et des sciences sociales seulement, 5 départs en 2008-2009 ne seront pas remplacés. L'érosion et la précarisation qui remontent à plus loin que 2003-2004 s'accroissent de manière alarmante.

8. Est-ce qu'il y a des signes des effets négatifs de l'érosion du corps professoral ?

Dans un nombre de plus en plus grand de programmes, les cours obligatoires ne peuvent plus être donnés à tous les ans et doivent être cyclés. Le nombre des cours à option a tant baissé que ces cours deviennent à toutes fins pratiques des cours obligatoires. Le nombre de personnes qui peuvent soutenir leur enseignement par la recherche diminue; l'absence de sécurité d'emploi pousse à chercher ailleurs ce qui occasionne un roulement des effectifs et fait en sorte que l'enseignement est de plus en plus livré par des personnes qui rodent les cours.

9. Est-ce que la situation est suffisamment dégradée dans certaines unités pour mettre leur survie en jeu ?

Certains départements ont moins que quatre professeurs réguliers (le plancher prévu par la convention collective à l'article 2.17). Trois exemples : le Département d'art dramatique n'aura plus qu'un seul professeur régulier en juillet 2008. Le Département d'économie qui, en plus de son programme offre des cours de service à la Faculté d'administration, et qui avait jusqu'à sept professeurs il n'y a pas si longtemps, n'en n'aura plus que 3 en juillet 2008. Le Département des arts visuels n'a plus que 3 professeurs réguliers, les 3 départs à la retraite n'ont pas été remplacés par des postes réguliers.

LA CHARGE DE TRAVAIL

10. Quels sont les problèmes les plus sérieux de la charge de travail ?

La charge de travail des membres des corps professoraux a trois composantes : l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité, et se traduit en crédits. Dans la plupart des universités canadiennes, y inclus celles de l'Atlantique, la charge, bien qu'elle ne soit pas toujours conventionnée, équivaut à 15 crédits. Au Québec la charge équivaut à 12 crédits. Cette norme correspond au temps nécessaire pour accomplir toutes les composantes du travail selon les critères de qualité en vigueur dans les universités. Pour l'essentiel, l'offre de l'Employeur (du 31 janvier) reconnaît une charge de 15 crédits pour la presque totalité des professeurs et professeurs réguliers, mais la surcharge demeure pour la majorité des personnes à statut temporaire qui se voient imposer une charge d'enseignement de 18 crédits par an. Quant aux professeurs et professeurs de langue réguliers, leur charge est de 21 crédits par année.

Dans le contexte de la précarisation croissante du corps professoral, les programmes d'étude sont de plus en plus livrés par des personnes qui ont une charge de 18 crédits, ce qui fait en sorte que le temps consacré à la recherche, au développement et à la création diminue ou est amputé du temps nécessaire à la vie de famille et sociale. Ce déséquilibre affecte la qualité des cours et la capacité de participer et de contribuer à la vie intellectuelle et administrative des unités et instances académiques, minant ainsi la collégialité qui distingue une université d'une entreprise commerciale.

L'EFFET SUR LES DROITS DE SCOLARITÉ

11. La FÉÉCUM dit reconnaître la validité de nos revendications mais craint que celles-ci entraînent une augmentation des droits de scolarité. Qu'en est-il ?

Depuis que le corps professoral de l'Université de Moncton a entrepris en 2000 son rattrapage pour obtenir la parité avec UNB, les dépenses globales de l'UMCM ont augmenté de 40,5 %. Pendant la même période les frais de scolarité individuels augmentaient de 68 %.

Pendant cette période, la part des salaires des professeurs et à temps plein dans les dépenses de l'UMCM est passée de 37,6 % en 1999-2000 à 36,3 % en 2006-2007.

Pendant cette même période, la part des frais de scolarité dans les revenus de l'UMCM a augmenté de 22,1 % en 1999-2000 à 29,5 % en 2006-2007.

Depuis 1999, le montant global des frais de scolarité a augmenté de 89,3 % alors que le montant global des subventions, la principale source de revenus de notre université, n'augmentait que de 26,3 %.

Le Nouveau-Brunswick se classe parmi les deux premières provinces au Canada pour la valeur des droits de scolarité mais dans les deux dernières pour les subventions aux universités par effectif étudiant. Notre gouvernement provincial a fait un mauvais choix de société et c'est à sa porte qu'il faut cogner plutôt que de tenter de maintenir les salaires et les conditions de travail à un niveau qui ne permettra pas d'attirer le personnel nécessaire à une université acadienne de Moncton de qualité.

L'AVENIR DE L'UNIVERSITÉ

« Au cœur de cette négociation, se joue l'avenir de l'université de l'Acadie. C'est parce que nous croyons en sa mission et en sa contribution au sein de notre société que nous demandons la mise en place de certaines mesures pour en assurer la pérennité et la qualité »

« Mais c'est aussi au profit des étudiantes et étudiants de l'Université et de la société dans laquelle elle s'insère que nous, l'ABPPUM, tenons à résoudre, dans le cadre de cette négociation collective, les questions de la précarisation du personnel enseignant, de l'érosion des effectifs, du traitement inéquitable du personnel temporaire et des conséquences néfastes de ces tendances sur les programmes d'études ». Commentaires de la présidente de l'ABPPUM (15 janvier 2007)