

Pourquoi les professeurs de droit de McGill se sont-ils syndiqués?

- 1. Participation significative à la gouvernance.** À l'instar d'autres facultés au Canada, nous demandons que les professeur·es aient leur mot à dire dans les nominations professorales et décanales, la rémunération au mérite et d'autres conditions de travail essentielles.
- 2. Transparence.** Qu'il s'agisse de sa réponse inadéquate à la COVID-19, de l'augmentation des salaires et pensions de ses gestionnaires, de sa négligence à réparer ses infrastructures ou de la réduction du personnel de soutien, McGill prend des décisions néfastes derrière des portes closes, sans transparence ni processus équitable.
- 3. Conditions d'enseignement et d'apprentissage.** McGill est fière de l'excellence de son programme, mais les récents départs de professeur·es, le gel d'embauche du personnel, des professeur·es et des chargées de cours, et l'augmentation possible des cohortes d'étudiant·es risquent d'avoir un effet cumulatif et néfaste sur la diversité des cours que nous pouvons offrir, la taille des classes, la supervision des étudiant·es à tous les cycles, notre réactivité aux besoins et aux demandes des étudiant·es, notre capacité à fournir une rétroaction détaillée et significative sur leur travail, et la qualité globale de l'éducation et de la recherche à McGill. Nous demandons donc qu'un nombre minimal de personnel et de professeur·es soit garanti dans la convention.
- 4. Équité, y compris pour les salaires.** Il y a de grandes inégalités parmi les professeur·es en ce qui concerne le salaire et, dans l'ensemble, les salaires n'ont même pas suivi l'inflation (alors que les gestionnaires ont augmenté leurs propres salaires et leurs régimes de pension garantis).
- 5. Endiguer la vague de gestion corporatiste de l'Université.** En l'espace de quelques années, McGill a transformé notre gouvernance administrative, qui est passée d'une rotation collégiale entre professeur·es et administrateurs à une classe de gestionnaires aux salaires mirobolants, redevables les uns aux autres plutôt qu'à leurs collègues. Ce changement s'est accompagné des mesures de gouvernance opaques et contre-productives indiquées plus haut.

Quels enjeux reste-t-il à négocier ?

Nous avons fait des progrès sur un certain nombre d'enjeux, mais plusieurs conditions de travail clés font toujours l'objet de négociations. Bien que l'AMPL/AMPD ait présenté ses propositions sur ces points il y a des mois, McGill n'a *pas encore répondu* (à part rayer nos propositions et renvoyer nos documents sans faire de contre-proposition).

- 1. Conditions d'emploi et reconnaissance syndicale.** Les mécanismes de gouvernance standard que nous demandons sont déjà en place dans d'autres universités : une garantie de maintien d'**installations minimales** (bureaux, garanties de santé et de sécurité); un minimum de **personnel administratif et de professeur·es**, le remboursement des dépenses liées au travail, le **soutien** à la recherche (soutien élargi à la recherche, réduction de la charge de cours pour les nouvelles embauches); et la reconnaissance de base de l'Association (bureau, réduction de la charge de cours).
- 2. Reconnaissance et crédit accordé à l'enseignement.** Encore une fois, ce que nous demandons est fréquent dans d'autres universités. Nos propositions ici incluent des **crédits pour la supervision d'étudiant·es aux cycles supérieurs et les surcharges d'enseignement.**
- 3. Gouvernance significative.** Les propositions ici comprennent la création d'un **comité pour déterminer la rémunération au mérite** et d'un **comité de recherche**, ainsi que d'un mécanisme pour que les **professeur·es aient voix au chapitre dans la sélection du doyen.** La plupart des universités accueilleraient positivement la volonté des professeur·es d'avoir davantage de comités et de rencontres!
- 4. Rémunération et avantages sociaux équitables.** Nous demandons un **rattrapage paritaire** avec UBC, Toronto et Osgoode comme points de référence (ajustés en fonction du coût de la vie), et un **ajustement** indexé à l'inflation + 1,5 % dans l'ensemble + 1,5 % de mérite et d'équité; et **des bénéfices sociaux ajustés** (statu quo + régularisation des régimes de retraite afin que toute·s les professeur·es bénéficient de la même structure).