

L'Œil ouvert

À toi, vas-y !



Gilles Bronchti

Professeur
Département d'anatomie
Président

Je lis les textes que mes collègues envoient l'un après l'autre à François pour la mise en page de *L'Œil ouvert*, et je me dis : « À toi, vas-y ! ». Mais la page reste blanche. Pourquoi ? Ce n'est pas mon habitude.

Il y a les merveilleux textes des collègues sortants et ceux enthousiastes des nouveaux. Inspirants, mais j'ai l'impression d'être dans les limbes, ni ici, ni là. Je continue. Marianne et Georges continuent aussi et ont écrit leur texte, ce n'est donc pas une excuse. Si ? Un entre-deux. Est-ce cela ? Le deuil de l'équipe de ces deux dernières années, tellement enthousiasmantes, pleines de défis, d'idées pour changer le monde... restons modeste, notre petit monde. Pourtant, ils restent, non plus comme collègues de l'exécutif, mais comme amis, très chers. Pas de quoi être triste donc, surtout que de nombreux souvenirs tellement plaisants m'accompagnent. Et il y a l'aventure qui recommence, avec une nouvelle dynamique déjà très agréable et des projets.

Et cette page blanche.

Sur quoi écrire ? Le printemps ? On l'aime, mais j'en ai déjà parlé. Non, décidément, cette sensation d'entre-deux ne vient pas du changement d'équipe, plus j'y pense plus je n'y vois que matière joyeuse. Nous prévoyons une journée pour discuter du plan d'action de l'année qui vient, suivie d'un barbecue à la maison, tous ensemble pour fêter ce lent retour à la normalité. Aura-t-on le droit d'être une dizaine, un peu plus ? Qu'à cela ne tienne, si ce n'est pas un, ce seront deux repas festifs.

Dans ce numéro

Marty Laforest
Sonia El Euch
Andrea Bertolo
Marc Beauregard
Georges Abdul-Nour
Marianne Paul
Sylvain Beaudry
Pier-Luc Lajoie
Marc André Bernier
Lyne Cloutier
Marc Chabot

Deux ans plus tard - 3
De tout cœur en faveur d'un éco-leadership - 5
Reconnaissance - 6
Nous sommes l'UQTR ! - 8
Et le temps passe - 10
Retour sur une année d'adaptation et de résilience - 13
Pour une dernière fois... - 15
L'héritage d'un trésor bien gardé - 22
« Je m'en vais ou je m'en vas, car l'un et l'autre se dit, ou se disent » - 24
Agir pour le collectif - 26
Régime d'assurance invalidité de l'Université du Québec — Entente relative au traitement des réclamations et au règlement des différends avec l'assureur et entente concernant la gestion de l'invalidité par l'employeur - 27

Je pense que c'est de la fatigue. Comprenez-moi, rien de dramatique, pas de déprime. Juste un peu trop de choses en même temps. Des journées de 12 heures presque sans pause – outre la promenade de mon jeune chien dans les bois. Beaucoup d'entre nous connaissons cette fatigue qui s'accumule. Une année de restrictions, de télétravail avec, bizarrement, des rendez-vous qui se succèdent sans arrêt. Avez-vous remarqué comme on a tendance à caser une rencontre avec celui-ci à 11h30, juste après cette assemblée départementale et avant la séance de révision organisée par les étudiants ? Plus besoin de changer de pavillon, d'aller dîner, de s'habiller. On passe de l'un à l'autre, dans une valse qui semble ne plus finir, qui nous étourdit. Le pire, c'est que cela touche tout le monde : mon adjointe administrative au département me répond à toute heure, les employées et professionnel.le.s des services aussi. Il n'y a plus d'horaire, plus de fins de semaine. Sommes-nous devenus fous ? Pourtant ce sont les pauses qui sont – étaient – les plus productives : celles où l'on réfléchit, où l'on écoute la petite voix dans sa tête et surtout où les idées se mettent en ordre, les projets s'organisent, un sentiment de paix, de travail bien fait, en découle et nous envahit. C'est là que notre esprit se libère assez pour apprécier TOUT, le soleil, nos proches, la tranquillité, mon chien, et notre administration.

Cela aussi est cause de cette fatigue. Ce rocher qu'à l'instar de Sisyphe nous essayons d'élever. Chaque pas que nous faisons, chaque action l'amenait plus haut, plus proche du but. Notre prosélytisme allait remporter la victoire : l'administration allait comprendre ce que font les professeur.e.s, ce qu'est une université. Peut-être est-ce de l'orgueil de croire que l'on y arrivera, que nous vaincrons les dieux mesquins de l'Olympe. Oh, le rocher n'est pas retombé au pied de la montagne, mais il a bien failli, quelquefois. Mais vous êtes là pour nous éviter le découragement. Dans leur texte, mes collègues parlent avec tant de brio de l'importance de s'investir pour le bien de tous dans le travail syndical. J'ajouterais dans le travail de gestion, en général, au service de nos départements, des programmes, des comités et de notre communauté. C'est grâce à toutes ces épaules sur lesquelles nous nous appuyons que le rocher monte encore, et qu'il ne retombe pas si bas que nous ne puissions repartir. C'est ensemble que nous avançons, et c'est pour cela que ma page n'est plus si blanche.

Vers où allons-nous ? Quelle est la prochaine étape ? Le retour à la normale en 2021 – 2022 ne sera pas un retour vers le monde que nous avons laissé le 13 mars 2020, et je ne parle que professionnellement. Avez-vous trouvé votre réponse à la question du jour sur le télétravail ? Certain.e.s l'abhorrent et se jurent que « plus jamais ! », d'autres ne veulent plus « retourner en arrière », la plupart, j'imagine, se trouvent quelque part entre ces deux extrêmes, ou ne savent pas encore. La réponse, nous devons la trouver ensemble, pas une seule réponse pour tous, non, ce serait mal connaître les professeur.e.s que de le penser, mais une réponse qui nous permette de construire notre université de demain, celle où nous voudrions nous investir, former les générations futures, faire progresser les connaissances, être professeure ou professeur, ou toute combinaison des deux.

« Ce rocher qu'à l'instar de Sisyphe nous essayons d'élever. Chaque pas que nous faisons, chaque action l'amenait plus haut, plus proche du but. »



Marty Laforest

Professeure
Département de lettres
et communication sociale
**Vice-présidente aux
relations de travail
2019-2021**

« L'ensemble des tâches qui ne relèvent pas directement de l'enseignement reste donc une donnée abstraite et cela mène parfois l'administration à prendre des décisions avec lesquelles on peut difficilement être en accord. »

Deux ans plus tard

Il y a quelques jours, je cédaï mon poste de vice-présidente aux relations de travail à Sonia El Euch, après deux belles années passées à l'exécutif. Le temps passe toujours vite à l'université, mais je ne sais pas où sont passées ces 24 mois tant les événements se sont succédés à une vitesse folle. Des prédécesseurs m'avaient décrit le travail qui m'attendait, mais c'est tout autre chose de le vivre.

L'heure étant maintenant au bilan, il est temps de revenir sur certains dossiers qui me restent en tête. Il aurait fallu que la surcharge de travail assumée par tous les professeur.e.s en raison de la pandémie ait été mieux reconnue. Les conséquences de cette surcharge sont à venir et je les redoute. Ce dossier n'était pas encore clos à mon départ et il m'a laissé pour cette raison un sentiment d'insatisfaction. Dans l'autre plateau de la balance, on en trouve cependant d'autres aux conclusions plus heureuses : le règlement du grief relatif aux conséquences du *lock-out*, qui met définitivement derrière nous un conflit de travail à jamais douloureux ; le projet pilote sur le processus d'embauche, grâce auquel les départements ne travaillent plus en vain à sélectionner un candidat pour un poste qu'ils croient obtenu et qui ne l'est pas. De tels dossiers marquent un mandat. Mais une grande partie de notre travail concerne, il faut le dire, des individus et non des groupes de professeur.e.s et pour cette raison reste dans l'ombre. De nombreux collègues sont aux prises avec un problème parfois très grave, ils se demandent comment agir en telle ou telle circonstance. Nous ne ménageons pas notre peine pour les soutenir, je crois que plusieurs d'entre eux pourraient en témoigner.

Les relations avec l'administration de l'UQTR étaient l'aspect du travail sur lequel je m'interrogeais le plus à mon arrivée. J'aurais voulu, avant mon départ, parvenir à mieux faire saisir à nos interlocuteurs de l'UQTR ce que font les professeur.e.s exactement quand ils n'enseignent pas. Leur grande liberté de mouvement et d'action, la maîtrise du temps qui leur est accordée sont objets de suspicion constante, une suspicion rarement explicitée mais nettement perçue de notre côté. L'ensemble des tâches qui ne relèvent pas directement de l'enseignement reste donc une donnée abstraite et cela mène parfois l'administration à prendre des décisions avec lesquelles on peut difficilement être en accord. Cette situation pourrait changer et c'est un objectif qui peut être atteint si l'on n'est pas trop pressé et si un climat de confiance et de respect mutuel se maintient entre les deux parties. C'est ce climat que nous nous sommes efforcés de rétablir, j'ose croire avec un certain succès. La tâche est à poursuivre.

Je pourrais évoquer d'autres dossiers ou aspects de notre travail. Le temps passe si vite que les dossiers du moment chassent rapidement le souvenir de ceux qui sont maintenant derrière nous. Je réfléchis à ce bilan qu'il est temps d'esquisser, et s'imposent à mon esprit mes deux derniers conseils syndicaux. J'ai le sentiment que ces rendez-vous mensuels des délégués s'est peu à peu transformé au cours de

ces deux années. Je les trouve en ce moment plus vivants que jamais, il me semble que ceux qui y assistent interviennent davantage, qu'ils se sentent à l'aise d'aborder ce qui leur tient à cœur ; la discussion est franche ; c'est un vrai moment pour parler de l'Université, des périls qui la guettent – les petits et grands problèmes qui affectent notre travail de prof en sont souvent la manifestation et c'est pourquoi il faut les traiter en essayant de voir de quoi ils sont les symptômes. En tant que membre de l'exécutif, je me suis sentie avec le temps de plus en plus soutenue par ce groupe élargi des délégués, dont le rôle de passeur de l'information syndicale, du département à l'exécutif et inversement, est crucial. Ils m'ont donné des ailes. Les deux années qui viennent seront celles de la négociation de notre prochaine convention collective. Nous avons fait de notre mieux pour baliser le terrain. La tournée des départements est une première prise de contact avec vos préoccupations – il y en aura d'autres. Les différents dossiers sur lesquels nous avons travaillé depuis notre entrée en fonction ont aussi souvent mis en évidence telle ou telle incohérence de la convention collective, voire tel aspect de nos tâches sur lequel elle est encore muette. Chacune de ces prises de conscience a enrichi notre carnet de notes.

Il se trouve que ma successeuse est aussi ma prédécesseuse. Sonia El Euch avait été élue VPRT en 2019. Elle était alors directrice du Département des sciences de l'éducation et avait dû après quelques semaines se rendre à l'évidence : il s'agit de deux fonctions trop exigeantes pour être assumées de front. Son mandat à la tête du département complété, elle est maintenant de retour à l'exécutif. Je connais son sérieux, son énergie, sa détermination. Elle saura faire entendre notre voix. Je lui souhaite la meilleure des chances et l'assure de mon soutien.

Le dernier de mes billets à paraître dans cet Œil qui doit rester plus ouvert que jamais ne serait pas complet sans remerciements chaleureux adressés aux dévoués employés permanents du SPPUQTR qui nous assistent au quotidien, François Landry et Diane Beauchemin. Diane, à titre de conseillère aux relations de travail, est bien sûr celle des deux avec laquelle j'ai été amenée à travailler le plus étroitement. Elle m'a formée, avec patience et constance. Elle est la mémoire de nos relations de travail, et par conséquent la seule capable de donner cette profondeur et cette perspective qui manquent forcément aux VPRT de passage que nous sommes. Le mot *indispensable* a été inventé pour la qualifier. Je veux aussi mettre en évidence l'apport de Me Gabriel Hébert-Tétreault et de Me Andréanne Thibault, nos procureurs. Leur compétence n'a d'égale que leur disponibilité. Nous tous, professeur.e.s de l'UQTR, leur devons beaucoup.

Restons solidaires et vigilants, il reste tant à faire...

« En tant que membre de l'exécutif, je me suis sentie avec le temps de plus en plus soutenue par ce groupe élargi des délégués, dont le rôle de passeur de l'information syndicale, du département à l'exécutif et inversement, est crucial. »

De tout cœur en faveur d'un éco-leadership



Sonia El Euch

Professeure
Département des
sciences de l'éducation
**Vice-présidente aux
relations de travail**

**« J'invite donc les
professeures et
professeurs à
s'engager dans
toutes les instances
de l'UQTR pour que
notre influence
prenne le pas sur le
contrôle. »**

Professeure à l'UQTR depuis 18 ans, j'ai été un témoin privilégié de la tâche professorale dans différents contextes (campus, hors campus, en ligne, hybride, petits groupes vs grands groupes, etc.), en occupant diverses fonctions et sous différentes administrations. Une administration qui change, ce sont aussi des orientations qui changent, amenant à chaque fois de nouveaux défis pour le corps professoral et une nouvelle atmosphère dans les relations de travail.

À titre de vice-présidente aux relations de travail, j'espère contribuer à un virage de notre université du *leadership contrôleur* actuel à un *éco-leadership* (Western, 2008), car je vois l'UQTR comme un écosystème dans lequel les différents services et corps d'emploi sont interconnectés. Cette interdépendance doit favoriser un leadership de type latéral qui ne peut se faire sans une bonne compréhension des rôles, notamment le rôle des professeures et professeurs dans une université. Comment les relations de travail peuvent-elles se porter quand l'administration ne démontre pas une fine compréhension des quatre volets d'une tâche professorale ? Comment l'administration peut-elle être sensible et respectueuse des conditions de travail du corps professoral en l'absence de cette compréhension ? Les réponses à ces questions n'ont pas besoin d'être écrites. Le besoin est ailleurs à mon sens. Un besoin essentiel : se faire entendre.

J'invite donc les professeures et professeurs à s'engager dans toutes les instances de l'UQTR pour que notre influence prenne le pas sur le contrôle. Nous pourrions ainsi éclairer l'architecture organisationnelle par nos savoirs, nos résultats de recherche, nos expertises et ... nos réseaux externes. Oui, il ne faut pas l'oublier : un écosystème dépend aussi de l'environnement externe qui inclut la communauté trifluvienne, nos partenaires socio-économiques, et les différents acteurs composant un monde de plus en plus complexe.

Se faire entendre et, surtout, se faire comprendre n'est pas précurseur de relations conflictuelles. Bien au contraire ! Il est plutôt signe de notre engagement à mettre de l'avant les enjeux et les valeurs de NOTRE université. Alors, joignez-vous à nous pour « réinventer nos modes de fonctionnement en faisant preuve d'audace et de vision », pour se « réunir autour d'actions communes » avec *collégialité* et *intégrité*, et pour faire *rayonner* notre université et augmenter son pouvoir d'attraction et de rétention de professeures et professeurs.

Après tout, c'est aussi cela être « prof de tout cœur ».



Andrea Bertolo

Professeur
Département des sciences
de l'environnement
**Vice-président aux
affaires syndicales
2019-2021**

*** ou c'est peut-être tout
simplement parce que
Marc André Bernier attend
impatiemment ce texte
pour le numéro « bilan » de
L'Œil ouvert ?**

Reconnaissance

J'arrive au terme de mon mandat en même temps que la session s'achève. Le temps des bilans s'impose.*

Je suis tout d'abord reconnaissant à Gilles Bronchti pour m'avoir tordu le bras il y a deux ans et m'avoir convaincu à me porter candidat au poste de VPAS : j'avoue que je ne l'aurais pas envisagé autrement, mais c'est une chose que je ne regrette absolument pas. L'énergie (comment fait-il ?) qu'il consacre à la cause de l'avancement de notre institution a été une source de motivation tout au long de cette période. J'exprime toute ma reconnaissance à Marty Laforest et Diane Beauchemin, avec lesquelles j'ai travaillé plus étroitement, qui ont rendu le travail au comité des relations de travail une expérience des plus enrichissantes et stimulantes. Et que dire de toute l'équipe syndicale, nos extraordinaires officiers et nos irremplaçables professionnels, pour ce qu'ils ont fait pour notre corps professoral, et pour tous les moments agréables passés ensemble ?

En deux ans, de nombreuses lettres d'entente ont été signées et au moins une autre (et non des moindres) est sur le point d'être signée. Nous sommes entrés en poste à la suite des événements de mai 2018 et beaucoup d'énergies ont été mobilisées pour faire en sorte que ce dossier trouve une solution satisfaisante pour le corps professoral, ne serait-ce que sur le plan moral. Je suis heureux de quitter en sachant que ce dossier est sur la voie d'être clos. Ceci est le meilleur exemple de l'approche que nous avons privilégiée en comité des relations de travail, c'est-à-dire travailler pour que, si possible, le moins de griefs possible aille (ou reste) en arbitrage. Cela ne fonctionne pas toujours, mais je crois que le bilan en ce sens est fortement positif, surtout grâce au travail acharné de Marty et Gilles et aux précieux conseils de Diane et de nos procureurs. Je crois que cela est aussi le fruit de la qualité des relations que nous avons pu tisser au sein du comité des relations de travail conjoint, lieu de confrontation certes, mais également un lieu d'échange franc et respectueux.



Ces deux dernières années m'ont aussi permis de mieux connaître la réalité de notre corps professoral, avec ses particularités et ses constantes. Cela m'a fait par exemple prendre conscience que la reconnaissance de notre travail n'est pas toujours équitable et qu'il faut continuer à travailler pour harmoniser les choses. En ce sens, il faudra par exemple poursuivre les discussions sur les cours et les stages atypiques, dont la reconnaissance actuelle est probablement en partie le fruit d'une série de négociations à la pièce qui ont eu lieu dans le passé. Dans mon bilan, je fais publiquement amende honorable, car je vais laisser le dossier des stages atypiques orphelin (heureusement que George Abdoul-Nour a pris en main le dossier sur les cours atypiques). Il faudra aussi réfléchir à la manière de mieux valoriser le travail de recherche pour qu'il soit mieux reconnu dans notre tâche. Et il sera de plus en plus nécessaire de veiller à que l'université assume ses responsabilités quand il est question de menaces à la liberté académique des professeur.e.s, en reconnaissant leur droit à ce que leur employeur prenne fait et cause pour eux.elles quand ils.elles sont attaqué.e.s alors qu'ils s'expriment publiquement dans l'exercice de leurs fonctions. À plusieurs reprises, on a dû traiter des dossiers de ce type au comité des relations de travail et quelque chose me dit que, dans les prochaines années, il faudra être outillé pour protéger notre liberté académique. Gardons l'œil ouvert.

Je vous remercie pour votre confiance et je vous offre tous mes vœux pour vous et vos familles.

En nous souhaitant de pouvoir rentrer bientôt dans nos salles de classe et rencontrer finalement nos étudiants.

« Et il sera de plus en plus nécessaire de veiller à que l'université assume ses responsabilités quand il est question de menaces à la liberté académique des professeur.e.s, en reconnaissant leur droit à ce que leur employeur prenne fait et cause pour eux.elles quand ils.elles sont attaqué.e.s alors qu'ils s'expriment publiquement dans l'exercice de leurs fonctions. »

Le saviez-vous ?



Le bulletin d'information du Syndicat, **Le Point d'ancre**, fut désigné par ce nom de 1999 à 2020.

Depuis mai 2020, le bulletin se nomme **L'Œil ouvert**.



Marc Beauregard

Professeur
Département de chimie,
biochimie et physique
**Vice-président aux
affaires syndicales**

« Parce que nous ne sommes pas des employés de l'UQTR comme le définit un dictionnaire. Nous sommes l'UQTR en ce qui rejaillit sur la communauté. »

Nous sommes l'UQTR !

Malgré la pandémie, nous les professeurs avons continué d'exercer notre métier avec passion, et continué de nous occuper de « nos affaires », c'est-à-dire, notre Université. Dans ce cadre, malgré la fatigue et parfois le cynisme associé au va-et-vient des conditions de confinement, nous avons aussi continué de porter le flambeau à tous les comités et tribunes où nous devons défendre les valeurs académiques fondamentales propres à toute université. Et bien sûr, la tribune par excellence pour jouer de force lorsque nécessaire, c'est le Comité des relations de travail, où vous êtes représentés par le VPRT et le VPAS. Tout ça pour vous dire que je suis très heureux du mandat que vous m'avez confié aux Affaires syndicales, mandat qui sera exigeant sans doute, compte tenu de la négociation de la prochaine convention collective dès l'an prochain. Ceux qui me connaissent savent que je suis intègre, énergique et articulé, mais surtout que j'ai un attachement presque maladif à mon alma mater, l'UQTR. L'ambition que j'ai pour cette Université, et la région Mauricie/Centre-du-Québec par osmose, est sans limite. Et notre rayonnement tout azimut, notre impact positif sur la région, sont lourdement dépendants de la contribution de chacun des professeurs de l'UQTR, via son génie, son courage et sa passion. Or cette contribution ne peut être optimale que lorsque les conditions de travail la favorisent, la rendent possible. C'est là que le syndicat peut jouer un rôle vital, par lequel il s'assure d'obtenir les meilleures conditions de travail qui soient, pour avoir comme finalité une sérénité, un rayonnement et une contribution plus optimale au bénéfice de notre Université. Parce que nous ne sommes pas des *employés* de l'UQTR comme le définit un dictionnaire. Nous sommes l'UQTR en ce qui rejaillit sur la communauté. Nous sommes les experts qui éclairent nos concitoyens qui comptent sur nous et notre sens de l'éthique pour tout sujet via les médias, nous sommes les porte-étendards au plan national et international, nous sommes les piliers derrière chaque initiative en recherche ou en création (Institut, Centre, Laboratoires, autres initiatives), nous sommes les modèles, les mentors qui allument la flamme année après année chez des centaines d'étudiants, bâtisseurs de demain, avides d'inspiration. Nous sommes la raison pour laquelle nos statistiques d'inscriptions sont hors du commun au Québec. Pour nous, il n'y a aucune opposition entre conditions de travail supérieures et engagement envers notre institution. Les deux sont interdépendants. Nous sommes intimement liés à l'histoire, au présent et au futur de l'UQTR, bien plus que ne le sont nombre de nos administrateurs.

Le SPPUQTR, c'est vous, c'est votre représentation à la table de négociation en tout temps, pas seulement lors du renouvellement de la Convention collective. C'est votre meilleure chance de voir avancer les choses qui ne sont pas adéquates ni optimales, et de proposer de nouvelles façons de faire, de nouveaux créneaux, de nouvelles relations entre nous, et entre nous et les autres instances de l'UQTR. Et c'est de votre vision, vos aspirations, vos doléances aussi, dont nous voulons entendre parler dans les prochains mois. Que sera l'UQTR dans 5 ans ? Que voulez-vous qu'elle devienne ? Comment l'UQTR peut-elle nourrir un climat et des conditions qui nous soutiendront mieux ? Qu'est-ce qui fera de l'UQTR un rouage encore plus efficace de l'éducation de nos jeunes (et de l'économie et du mieux-être collectif par ricochet) en favorisant l'essor des professeurs ? Qu'est-ce qui manque, qu'est-ce qui n'est pas à la hauteur dans l'appareil administratif ? Qu'est-ce qui n'est pas reconnu ou pas assez reconnu dans vos contributions à notre mission académique ? Comment voudriez-vous que ce soit reconnu ? Et, aussi, qu'est-ce que nous, nous pouvons faire pour améliorer nos conditions, le fonctionnement de nos assemblées, de nos programmes, sans attendre que la lumière vienne d'en « haut » ? En bref, qu'attendez-vous du syndicat dans une perspective de construction et de cogestion de NOTRE Université ayant pour but de favoriser votre épanouissement professionnel ?

« En bref, qu'attendez-vous du syndicat dans une perspective de construction et de cogestion de NOTRE Université ayant pour but de favoriser votre épanouissement professionnel? »

Pour terminer, c'est avec enthousiasme que j'accepte ce mandat. Je souhaite ardemment vous représenter avec efficacité et vigueur et favoriser l'essor de vos carrières à l'UQTR.

50^e anniversaire

Pour tout connaître sur la naissance de votre Syndicat

	TITRE	DATE DE DÉPÔT
	L'Association des professeurs de l'UQTR obtient son incorporation sous la loi des syndicats	2020/03/08
	À la rentrée 1971, les femmes rejoignent la loi du corps professoral	2020/04/09
	À la première assemblée générale en 1969, le chapeau est tiré pour financer le comité exécutif provisoire	2020/04/09



Georges Abdul-Nour

Professeur

Département de
génie mécanique

**Vice-président aux
affaires universitaires**

**« La formation à
distance est
maintenant une réalité
avec laquelle nous
devons composer,
pour un temps,
espérons-le ! »**

Et le temps passe

Déjà deux années de complétées à titre de vice-président aux affaires universitaires, et récemment vous m'avez fait l'honneur de renouveler mon mandat. Je vous en remercie encore ! Votre confiance m'honore et me motive à poursuivre mon travail syndical.

Avec mes collègues et le personnel du Syndicat, nous avons pris connaissance de plusieurs dossiers et nous en avons conclu plus d'un. Certains se règlent l'instant d'un Zoom, d'autres prennent du temps, de la patience, de la caféine ou de la théine !

D'un dossier à l'autre

Lors de ma première année au Syndicat, il s'était avéré nécessaire de faire le point sur les programmes courts. Après une étude de l'état des lieux, il est rapidement devenu plus que nécessaire de comprendre la mécanique régissant ces programmes, certains conventionnés, d'autres non. Les délégué.e.s du conseil syndical m'ont grandement aidé à réunir toute l'information nécessaire dans leur département respectif, afin que je puisse par la suite convoquer le doyen des études et le doyen de la gestion académique des affaires professorales, MM. Adel Dahmane et Ghislain Samson, à une série de rencontres depuis février 2020. L'objectif initial était de revoir le processus d'attribution des dégagements pour les programmes courts. Au fil de nos discussions, nous avons intégré les stages, puis l'attribution des dégagements pour les directions pédagogiques. Pour le moment, un seul scénario d'attribution de dégagements nous a été présenté. Ce scénario présenté par les doyens, inacceptable dans son ensemble, octroyait 10 dégagements de moins aux directions au premier cycle. Les doyens ont poliment été invités à refaire leur devoir. Nous en sommes-là ! Le travail se poursuivra pour les programmes courts, les stages et les LAC. On avance lentement, mais sûrement !

Formation à distance

La pandémie et le travail à la maison nous ont obligés à repenser notre manière d'accomplir notre tâche d'enseignement. La formation à distance est maintenant une réalité avec laquelle nous devons composer, pour un temps, espérons-le ! Cette situation nous a donné l'occasion de nous pencher sur l'Annexe F de notre convention collective. Il était prioritaire de revoir la (les) définition(s) à donner aux cours en ligne et de reprendre les travaux amorcés en 2019 à l'initiative de plusieurs professeur.e.s désirant contribuer à mettre à jour l'Annexe F. De son côté, la VREF a aussi manifesté son désir de travailler sur le dossier de la formation à distance.

Les travaux du comité paritaire auxquels je participe avec le président Gilles Bronchti se poursuivent depuis le mois de décembre dernier. Nous avons présenté au conseil syndical du 8 avril les principaux enjeux de la formation à distance (voir les encadrés). Vous avez des enjeux et des préoccupations sur la formation à distance ? Je vous invite à me les communiquer.

Sous-commission des études

J'en ai vu passer des choses au courant de mes 36 années à l'UQTR. Je croyais avoir tout vu, mais l'UQTR sait encore me surprendre, comme l'indique si bien son slogan.

En février 2020, un projet de fusion des sous-commissions des études de premier cycle et de cycles supérieurs est déposé à la commission des études pour adoption. Inquiet du processus de fusion, du fonctionnement de cette nouvelle instance et du non-respect de notre convention collective, j'ai interpellé le conseil syndical. À l'unanimité, les délégué.e.s ont demandé de maintenir les deux sous-commissions et d'organiser des réunions conjointes lorsque nécessaire.

Au début du mois d'avril, un nouveau projet de fusion figure à l'ordre du jour de la commission des études. Une fois encore, le Syndicat est intervenu pour informer à nouveau qu'une telle fusion irait à l'encontre de notre convention collective. Le lendemain de notre intervention, nous apprenons que la création de la sous-commission des études présentée à la commission des études du 13 avril 2021 sera finalement un projet-pilote d'une durée d'une année. Magie ! Un lapin sorti du chapeau à la dernière minute. Non seulement il n'y aura pas de fusion formelle, mais l'UQTR se dote d'une 3^e sous-commission des études. Celle-ci englobera les deux déjà existantes qui continueront de siéger de manière conjointe. Une instance de 23 membres, qui selon nous, entraînera une augmentation importante de la charge de travail, une diminution des échanges, ainsi qu'une perte d'expertise, risquant au passage de démotiver les membres et leurs successeurs potentiels. Ce projet-pilote saupoudré de poudre de perlimpinpin n'a été présenté, à la toute dernière minute, que pour éviter d'avoir à s'entendre avec nous.

Enjeux de la formation à distance

- Enjeu 1** : considérer toute activité de formation à distance comme toute autre activité conçue et enseignée sous une forme présentielle dans l'application de la convention collective.
- Enjeu 2** : définition de la « formation en ligne » actuellement incluse dans la convention collective qui ne correspond plus à la réalité de la formation à distance à l'UQTR.
- Enjeu 3** : restriction du nombre d'auteurs susceptibles d'être impliqués dans la création d'une activité de formation à distance qui ne correspond plus à la réalité de la formation à distance à l'UQTR (annexe F).
- Enjeu 4** : reconnaissance préalable à la conception d'une activité de formation à distance (art. 2 de l'annexe F).
- Enjeu 5** : reconnaissance dans la tâche de l'enseignement d'une activité de formation à distance (art. 3 de l'annexe F).
- Enjeu 6** : propriété intellectuelle (art. 4 de l'annexe F).

Catégorisation de la « Formation à distance » en trois catégories

Formation à distance
réalisée sans la présence « physique » de l'enseignant et des apprenants (asynchrone ou synchrone).

Formation hybride
combinant dans une proportion variable la formation en présentiel et en ligne à des moments prédéterminés (asynchrone ou synchrone).

Formation comodale
combinant en simultané les modes de formation en présentiel et à distance et permettant à l'apprenant de choisir le mode de formation qui lui convient.

À venir

L'année qui s'amorce déjà verra, nous le souhaitons, l'aboutissement de nombreux dossiers. Notre convention collective arrivera à échéance en mai 2022 et je souhaite ardemment que tout le travail accompli sera considéré pour la nouvelle convention, de manière à ne pas avoir à reprendre tout le travail depuis le début.

Je poursuivrai aussi mes discussions avec les professeur.e.s membres de la commission des études et du conseil d'administration. J'apprécie beaucoup les échanges que nous avons lors de nos rencontres préparatoires à ces instances.

Remerciements

Je vous laisse en remerciant grandement mes collègues ayant participé aux nombreux comités de travail et de réflexion qui m'aident et m'alimentent pour mes représentations : Christian Linard, Éric Poirier, Myriam Asri, Danica Brousseau, Julie O'Shaughnessy, Josyane Pinard, Caroline Paquet, Diane Gagné et France Joyal. Un merci à Marc Beauregard, Lyne Cloutier et Sonia El Euch qui rejoignent cette année le comité exécutif et avec lesquels je poursuivrai mon travail. Un grand merci à François, notre conseiller aux affaires universitaires, qui m'accompagne dans ma fonction syndicale.

Il fait beau à l'extérieur. Mon chat me fait savoir qu'il serait bien de prendre un peu de ce doux soleil qui attire vers lui des regards reconnaissants et éloquents. Portez-vous bien ! On se revoit bientôt.

Initiative sur la qualité de vie au travail

Projet de plan d'actions

Les 5 actions porteuses identifiées pour les professeur.e.s

- 1- ASSURER LE BIEN-ÊTRE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
- 2- VALORISER UNE CULTURE DE COLLABORATION, D'ENTRAIDE PLUS QU'UNE CULTURE DE COMPÉTITION
- 3- SIMPLIFIER LES PROCESSUS ET LA LOURDEUR ADMINISTRATIVE (AGILITÉ)
- 4- GÉRER OU ACCOMPAGNER LA CARRIÈRE DES PROFESSEURES ET PROFESSEURS
- 5- RECONNAITRE ET VALORISER CHAQUE VOLET ET ÉTAPE DE LA CARRIÈRE

Pour consulter le plan d'action proposé, cliquez [ici](#).





Marianne Paul

Professeure
Département
d'orthophonie
**Vice-présidente aux
services à la collectivité**

**« ... par l'intermédiaire
de la Fondation de
l'UQTR, c'est un
montant de 15 000 \$
qui a été remis à 11
étudiant.e.s de notre
université. »**

Retour sur une année d'adaptation et de résilience

Nous arrivons déjà à la fin de cette année passée principalement en dehors des murs de l'université. Année particulièrement chargée, étant donné l'obligation de s'adapter à la nouvelle réalité, et ce dans toutes les sphères de notre vie personnelle et professionnelle. Certains ont découvert de nouvelles façons de faire qu'ils adopteront sur du long terme – alors que d'autres seront mises très rapidement de côté lorsque la situation le permettra. Plusieurs défis, échanges interpersonnels et situations difficiles ont été vécues au courant des derniers mois. Mais il y a aussi eu de nombreuses démonstrations de bienveillance qui ont pu être observées ou vécues, que ce soit avec nos étudiants, nos collègues ou nos collaborateurs. Nous ne pouvons qu'espérer que cette bienveillance continuera de faire partie de nos vies, et ce pour longtemps !

Malgré les bouleversements empêchant la tenue d'activités en présence, le comité des services à la collectivité a été très actif dans les derniers mois. En effet, un sous-comité a travaillé sur des lignes directrices encadrant les activités de conférence, travail qui sera poursuivi l'an prochain. Concernant son mandat d'attribution de bourses, le comité en a octroyé cinq pour des élèves du secondaire et trois pour un étudiant au collégial promu dans le courant de l'année 2020-2021 (un montant total de 2 500 \$) ; par l'intermédiaire de la Fondation de l'UQTR, c'est un montant de 15 000 \$ qui a été remis à 11 étudiant.e.s de notre université. De plus, les offres de bourses pour les finissants de l'année 2021-2022 ont été envoyées. Concernant les demandes de don, c'est 1 875 \$ qui ont pu être remis pour soutenir différentes activités ou organismes des régions de la Mauricie, du Centre-du-Québec et de la Montérégie. Malheureusement, il fut impossible d'organiser une activité d'accueil pour les nouveaux et nouvelles professeur.e.s. embauché.e.s après septembre 2020. Je profite donc de l'occasion pour leur souhaiter la bienvenue et les informer qu'une section du site web du SPPUQTR leur est consacrée. Je vous invite à le consulter régulièrement pour y voir les nouveautés en cliquant [ici](#) ! Je tiens à remercier chaleureusement les membres du comité pour leur implication, c'est grâce à eux que tout cela a été possible : les professeur.e.s Michel Cyr, Mihaela Cibian, Emmanuel Habimana, Christian Linard et les professeur.e.s retraité.e.s Ram Lakshmanan, Andrée-Claire Brochu et la représentante de l'Association des professeur.e.s retraité.e.s Micheline Dubé. Un grand merci aussi au personnel du Syndicat, François Landry et Sandra Thiffault, pour leur soutien. Finalement, je profite de l'occasion pour inviter les professeur.e.s désirant s'impliquer dans le comité à contacter François Landry ou moi-même : c'est toujours un plaisir d'accueillir de nouveaux membres, cela permet d'enrichir nos réflexions !

Un autre comité ayant été très productif est le comité *ad hoc* pour le 50^e de l'accréditation du Syndicat, composé des professeur.e.s Mihaela Cibian, Michel Cyr, Diane Gagné, Christian Linard et Romain Roult, de mon collègue officier Sylvain Beaudry, ainsi que de MM. Alain Gamelin et Alain Ledoux, anciens professionnels du Syndicat. Étant donné l'impossibilité de tenir des activités en présence, le comité a orienté les travaux de cette année sur l'historique du syndicat, afin de rendre accessible une meilleure connaissance de notre passé qui permet de mieux comprendre notre présent. La création d'une série de capsules sur l'histoire du SPPUQTR, accompagnées d'un texte permettant d'en approfondir le contenu, sont les deux éléments d'envergure sur lesquels le comité a travaillé. Le premier duo capsule/bulletin historique s'intitulait « Naissance du syndicalisme universitaire » ; dévoilé en mars et avril, il est le résultat du travail de documentation minutieux effectué par M. Alain Gamelin. La capsule, dont l'excellente narration est assurée par notre collègue Laurent Turcot, présente des entrevues des plus intéressantes avec la professeure Lucia Ferretti, MM. Paul Gagné et Henri Wittmann, qui nous font vivre un voyage dans le temps des plus instructifs. Finalement, des faits anecdotiques ont aussi été partagés dans une série de *Le saviez-vous ?*. Je tiens aussi à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la qualité de ces productions, avec une mention spéciale pour François Landry, David D. Denis, réalisateur, et Amélie Villemure, conceptrice du site Internet. N'hésitez pas à consulter l'onglet consacré au [50^e anniversaire](#) du site du Syndicat, si vous voulez voir ou revoir ces éléments !

Pour terminer, je vous souhaite de prendre du temps pour vous au cours de la période estivale. L'année a été éprouvante, nous avons eu à faire preuve d'un haut niveau d'adaptation pour offrir à nos étudiants un enseignement de qualité, pour poursuivre nos activités de recherche ou de recherche-crédation, tout en continuant d'offrir des services à la collectivité et, pour certains, en effectuant aussi un mandat de direction. Nous méritons tous de prendre une pause, de passer du temps en famille et entre amis, afin de nous ressourcer. J'ai une pensée particulière pour mes collègues officiers et officières qui ont terminé leur mandat - j'espère que l'avenir nous permettra de retravailler ensemble ! Et comme toute fin annonce aussi un renouveau, la fin de notre équipe des deux dernières années marque le début d'une nouvelle équipe. Je conclurai donc en souhaitant chaleureusement la bienvenue à mes nouveaux collègues officiers et officières. Je suis convaincue que la nouvelle équipe que nous fermons continuera le travail amorcé visant à faire de l'UQTR un milieu universitaire qui se démarque par son esprit de collégialité et de respect, un milieu où l'excellence s'accompagne de bienveillance.

Le comité des services à la collectivité tient à souligner l'engagement des professeur.e.s dans les différentes sphères de la vie associative et démocratique du Syndicat.

Le comité tient aussi à féliciter les professeur.e.s s'étant démarqué.e.s durant la dernière année, que ce soit par l'obtention de la permanence, d'une titularisation, d'une chaire de recherche, d'une subvention, d'une distinction ou par une implication universitaire.

Ne pouvant encore nous réunir en grand nombre pour souligner votre apport à la communauté, le comité des services à la collectivité procédera à un tirage de plusieurs cartes-cadeaux dans les jours à venir.

Surveillez votre boîte de courriel !

Merci de tout cœur pour votre engagement au Syndicat et votre dévouement pour notre Université !

Pour une dernière fois...



Sylvain Beaudry

Professeur
Département des
sciences comptables
**Trésorier
2003-2021**

Chers et chères collègues, c'est avec une grande émotion que je m'adresse à vous pour une dernière fois après un long séjour de 18 ans en tant que trésorier de notre syndicat. J'aimerais vous faire part de mon parcours syndical et de ce qui en ressort. Je me permets pour cette dernière contribution d'occuper plus d'espace que ce qui m'est normalement imparti dans notre publication syndicale.

La petite histoire de mon implication au SPPUQTR

Embauché à l'UQTR en 1986, je me suis impliqué au syndicat dès le début à titre de délégué syndical pour l'année 1987-1988 ainsi qu'au comité des services à la collectivité (CSC). Après un congé de perfectionnement et quelques années passées loin des affaires syndicales, je suis revenu à titre de délégué de mon département de 1997 à 2003 ainsi qu'au CSC de 1998 à 2003 en étant impliqué entre autres dans l'attribution des bourses du syndicat (sélection des candidats, remises de bourses, etc.). En 1999, je me suis impliqué dans le Comité du fonds de défense professionnel (CFDP), qui se nommait alors le Comité du fonds de réserve, en tant que membre jusqu'en 2003 avant de le présider de 2003 à 2020.

Lorsque le poste de trésorier est devenu vacant en 2003, le comité exécutif de l'époque m'a approché pour l'occuper compte tenu de mon implication dans les comités et en tant que délégué. Ce fut le début d'une longue et belle aventure qui a duré 18 ans et qui s'achève cette année avec la prise de ma retraite.

Durant ce long mandat à titre de trésorier (2003-2021), j'en ai vécu des émotions, plutôt positives pour la plupart avec mes camarades des différents comités exécutifs et certaines moins bonnes, comme durant la grève de 2008 et le lock-out de 2018, quoiqu'il est ressorti de ces épreuves une grande solidarité entre les professeur.es et l'occasion de fraternités entre collègues de départements différents.

J'ai vécu aussi de belles expériences à travers des comités syndicaux, à la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) et d'autres comités intersyndicaux ainsi qu'aux instances de l'UQTR. J'aimerais vous en faire part brièvement.



Comité exécutif — 2003

Les comités syndicaux

Il n'est pas nécessaire de faire partie du comité exécutif pour s'impliquer au syndicat. Par exemple, vivre l'expérience d'être délégué de son département permet d'en apprendre beaucoup sur les dossiers de l'université, du syndicat et sur le vécu des autres départements.

Les comités syndicaux sont tous importants. Mon implication au Comité des services à la collectivité m'a permis d'aider à l'organisation de différentes activités sociales, d'activités de reconnaissance pour les professeur.es, de remise de bourses aux étudiants, d'accueil des nouveaux professeurs, de départs à la retraite, etc. Depuis 2019, ma participation au sous-comité organisateur du 50^e anniversaire du SPPUQTR m'a permis de participer à l'organisation d'activités nécessitant de l'ingéniosité en temps de pandémie : conception de capsules vidéos, textes historiques et autres activités à venir.

Le Comité des affaires universitaires auquel j'ai participé de 2015 à 2020 m'a permis de discuter de divers dossiers importants de la vie universitaire et de ses instances en dehors du strict terrain de la convention collective. Les membres du comité m'ont soutenu dans ma bataille pour rejeter la première version des modifications au règlement des études de 1^{er} cycle qui enlevaient des pouvoirs aux directions de programme et en ajoutaient au registraire.

J'ai participé aussi au Comité du Fonds de défense professionnel qui a pour but d'établir des balises pour nos placements, d'accompagner nos courtiers pour maximiser nos rendements tout en leur signalant nos valeurs de professeur.e.s d'université, soucieux d'investir dans des placements socialement responsables.

Entre 2004 et 2012, un comité intersyndical auquel j'ai participé s'était formé pour analyser le budget de l'université et poser des questions au VRAF. Une belle façon de questionner et influencer la direction sur ses politiques budgétaires. Une initiative qui selon moi devrait renaître.

Bref, l'implication dans les comités syndicaux exige moins de temps aux participant.e.s, mais contribue grandement à la vie syndicale et associative et au bien-être de ses membres

« Il n'est pas nécessaire de faire partie du comité exécutif pour s'impliquer au syndicat. »



Rencontre du comité intersyndical avec le vice-recteur à l'administration, aux finances et à la vie étudiante, Claude Arbour — 2011

Les instances de l'université

Une autre façon importante de s'impliquer est de se présenter aux instances de l'UQTR, que ce soit à la Commission des études, au Conseil d'administration ou au Comité de promotion. Si les professeur.e.s veulent vraiment une cogestion de l'université, leur participation est essentielle. J'ai siégé au Conseil administration de l'UQTR entre 2012 et 2014 et à celui de la Fondation de l'UQTR (où il se passe de belles choses) depuis 2020 et j'ai pu constater l'importance d'apporter la voix des professeur.e.s aux orientations de l'université et de sa fondation.

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)

En 2004, à la suite d'une crise, les syndicats de professeurs de l'Université de Montréal et de l'Université Laval décident de quitter la FQPPU. Le comité exécutif de la Fédération propose alors de la dissoudre. Les syndicats membres restants refusent et votent contre. Un comité de survie dont a fait partie la présidente du SPPUQTR, Ginette Plessis-Bélair, a procédé à sa relance.

C'est dans ce contexte et pratiquement plus d'argent dans les coffres de la Fédération que je suis élu secrétaire-trésorier en 2005. Le nouvel exécutif, qui ne comptait que 4 membres, a procédé à un changement important des statuts de la Fédération et a créé un comité sur le financement des universités, afin de colliger les informations sur les budgets et résultats de toutes les universités qui guideront ses prises de position futures. Elle a publié des ouvrages sur les fonds de fonctionnement, immobilisations et recherche, fait des recommandations, mené des batailles sur le sous-financement des universités et prôné l'embauche massive de professeur.e.s dans les universités compte tenu de l'augmentation faramineuse des EETP, chiffres à l'appui. La FQPPU a un rôle essentiellement politique et fait part au Ministère de diverses revendications pour prendre la défense des professeur.e.s.

Durant mes mandats qui ont duré 12 ans, la FQPPU a mené de grosses batailles pour entre autres bloquer le projet de loi de la ministre Courchesne qui réduisait considérablement la voix interne dans les conseils d'administration des universités, ainsi qu'appuyer les étudiant.e.s dans leur lutte contre la hausse des droits de scolarité lors du Printemps érable en 2012.

Mon travail à la Fédération consistait à m'occuper de tout ce qui concerne la trésorerie (signature des chèques, budgets, placements, états financiers, bail location), de tout ce qui concerne le secrétariat (notamment les statuts et les politiques). J'étais également responsable des formations aux syndicats membres (harcèlement psychologique, négo cc, animation d'assemblées délibérantes) et finalement responsable de la négociation avec les employé.e.s syndiqué.e.s (je n'ai pas décrété de lock-out !). Ma plus grande fierté a été la création, à la suite de notre grève à l'UQTR en 2008, du Fonds d'aide financière de la FQPPU aux syndicats membres pour prêter sans intérêt de l'argent aux syndicats qui vivent un conflit, et ce, à même ses surplus. Ce fonds compte aujourd'hui 1,5M\$.

« Ma plus grande fierté a été la création, à la suite de notre grève à l'UQTR en 2008, du Fonds d'aide financière de la FQPPU aux syndicats membres pour prêter sans intérêt de l'argent aux syndicats qui vivent un conflit, et ce, à même ses surplus. »

FQPPU
FQPPU.ORG

Le Sommet sur l'enseignement supérieur en 2012 a été un moment fort pour la Fédération et surtout pour l'avenir de nos universités. La FQPPU, de par ses interventions et son travail, a certainement contribué de manière positive pour le bien de tous. Elle y proposait notamment la création d'un conseil des universités, composé non seulement des recteurs mais de professeur.e.s, une loi-cadre des universités qui garantirait la liberté académique et un nouveau financement des universités, non plus basé uniquement sur les EETP mais aussi sur le nombre de professeur.e.s. Ces propositions ont été bien reçues par les décideurs, mais un changement de gouvernement a mis au rancart ces propositions.

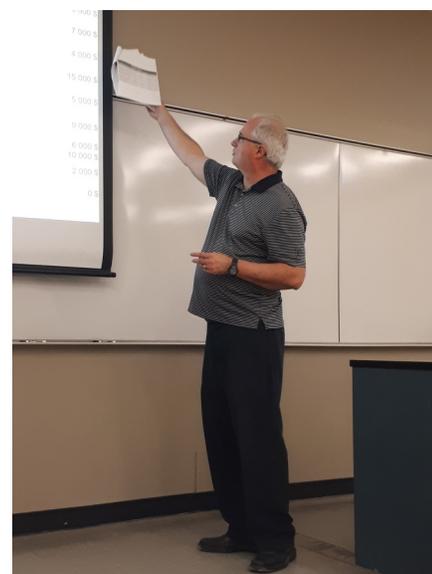
La FQPPU représente maintenant pratiquement tous les syndicats et associations de professeurs au Québec à l'exception de ceux des HEC et de l'ETS. Elle s'intéresse actuellement à des dossiers importants tels que la liberté académique, la formation à distance, l'EDI, etc.

Le régime de retraite et les assurances collectives

Depuis mon arrivée au comité exécutif, je me suis impliqué dans les dossiers concernant le régime de retraite et les assurances collectives. Je représentais notre syndicat au Cartel intersyndical du régime de retraite et des assurances collectives (CIRRAC) qui regroupe l'ensemble des syndicats de professeur.e.s, professionnel.le.s et employé.e.s de soutien du réseau UQ. J'ai répondu du mieux que j'ai pu aux questions des professeur.e.s dans ces dossiers.

Je suis particulièrement fier d'avoir contribué à faire avancer le dossier du rétablissement de l'indexation du régime de retraite. Un merci particulier à notre ancien président, Pierre Baillargeon, qui siégeait au comité de négociation. C'était un dossier complexe, mais qui a finalement abouti, accompagné par une refonte du mode de financement du régime, principalement de la mesure du report de 55 ans à 60 ans de l'âge de la retraite anticipée sans pénalité après 32 ans de service. La retraite à 55 ans était surtout utilisée par les employé.e.s de soutien qui commençaient leur carrière plus jeunes et qui ne profitaient pratiquement jamais aux professeur.e.s qui débutent normalement leur carrière professorale dans la trentaine et qui ne prennent pratiquement jamais leur retraite avant 60 ans.

Plus récemment, à la suite de nombreuses plaintes concernant la gestion de l'invalidité par l'assureur et l'employeur au niveau de l'assurance salaire, deux lettres d'entente ont été signées, concernant les procédures relatives à la gestion de l'invalidité ainsi qu'aux responsabilités de l'employeur, qui vont grandement aider dans le futur les employé.e.s, dont des professeur.e.s qui se retrouvent en situation difficile, tant physique que mentale. J'ai siégé aussi au Comité réseau des assurances collectives (CRAC) qui prend des décisions sur le choix des assureurs, l'approbation des états financiers de notre groupe pour les trois types d'assurance et approuvent annuellement les montants des primes à payer.



Conseil syndical — 2019

Les négociations

Un moment fort de l'expérience au niveau du comité exécutif est la négociation pour le renouvellement de la convention collective. Je suis arrivé au comité exécutif tout de suite après une négociation difficile. Arrive ensuite la négociation que l'on avait appelée *Rendez-vous 2007* où nous avons comme objectif d'embaucher 100 professeur.e.s sur 5 ans. La situation financière de l'UQTR à ce moment était excellente. Mais la négociation fut difficile et a mené à une grève en 2008 qui a tout de même permis de faire des gains considérables tout particulièrement dans l'embauche de nouveaux et nouvelles professeur.e.s avec l'introduction de la clause ascenseur qui nous a bien servis avec une croissance considérable du nombre de EETP. Après une négociation plus facile en 2013, celle de 2018 a mené au dernier lock-out qui a laissé des traces dans l'ensemble du corps professoral.

Durant les négociations, ce sont les membres du comité de négociation qui se trouvent sur la ligne de front. Mais les autres membres de l'exécutif participent activement aux consultations, que ce soit pour les compromis inévitables à faire dans une négociation et les positions fermes à tenir.

Je n'ai vécu qu'une seule expérience à la table de négociation (en 2015 ou 2016, ma mémoire fait défaut), lors de l'effort consenti par tous les employés pour réduire le déficit considérable de l'UQTR. La direction présentait des calculs complexes qu'il fallait vérifier et parfois corriger. Nous avons consenti à geler le plancher d'emploi sur 2 ans et dé plafonner les cours en appoint, alors qu'en contrepartie la direction versait la moitié des économies réalisées dans l'annexe C des professeur.e.s.

Le fonds de défense professionnel (FDP)

Je ne pouvais terminer ce texte sans vous parler du FDP. Lors de mon arrivée en 2003, il affichait 1,855,000\$. Aujourd'hui, il dépasse les 5,2M\$ malgré une grève et un lock-out. Le SPPUQTR est en excellente santé financière et notre FDP fait l'envie de plusieurs syndicats de professeurs. Il permet un rapport de force intéressant face à l'employeur, car les professeurs en grève ou lock-out reçoivent une indemnité représentant 100% de leur salaire net (et non imposable), ce qui est nettement plus intéressant que ce qui est offert par les grandes centrales syndicales. Je suis fier de ce que nous avons amassé et ce n'est pas uniquement à cause des rendements intéressants du FDP, car c'est aussi grâce à vous et à votre solidarité dans les moments où il a fallu hausser la cotisation syndicale à la suite d'un retrait important au Fonds pour soutenir les futures générations de professeur.e.s.

« Lors de mon arrivée en 2003, il affichait 1,855,000\$. Aujourd'hui, il dépasse les 5,2M\$ malgré une grève et un lock-out. Le SPPUQTR est en excellente santé financière et notre FDP fait l'envie de plusieurs syndicats de professeurs. »

Conclusion

L'implication syndicale a été pour moi fort enrichissante. Elle m'a permis de connaître tout ce qui se passe à l'UQTR, dans ses instances, sur les différents enjeux à négocier avec la direction et dans les départements. Je réitère l'importance des comités syndicaux dans la vie syndicale. J'ai beaucoup apprécié l'esprit de camaraderie avec les collègues du comité exécutif et des autres comités dans les bons comme dans les moins bons moments. Le SPPUQTR a maintenant 50 ans et s'est doté d'une infrastructure intéressante (3 employé.e.s, 2 procureur.e.s, un FDP impressionnant).

Je vous lance donc l'invitation à vous engager dans la vie syndicale. Oui, il est vrai que c'est un investissement en temps — ce temps qui est si précieux. Pourtant, tous les anciens pourront vous confirmer que non seulement c'est important, mais fort enrichissant dans une carrière professorale. L'implication syndicale permet non seulement un apprentissage incroyable de ce qui se passe à l'université, mais aussi de défendre des valeurs fort importantes pour les professeur.e.s telles que la collégialité, la cogestion, la liberté académique, la propriété intellectuelle et j'en passe. Cette implication contribue à l'amélioration des conditions de travail de nos collègues, à la gouvernance universitaire et aux activités sociales. Et puis s'impliquer, c'est comme une drogue, il y a un risque de dépendance (mais sans danger). Et vous pouvez même nouer des liens d'amitié...

Petit clin d'œil pour terminer. Les fameux sandwiches syndicaux me manqueront... ou pas !!!

Remerciements

Je m'en voudrais de terminer ce texte sans remercier une équipe de personnes avec qui j'ai eu le plaisir de travailler

Tout d'abord mes remerciements vont à mes anciens présidents des comités exécutifs, pour qui j'éprouve un grand respect : Ginette Plessis-Bélair, Michel Volle, Pierre Baillargeon, Alain Chalifour (par intérim), Ismaïl Biskri et Gilles Bronchti. Ensuite, merci à tous les anciens membres du Comité exécutif qui se sont dévoués en offrant de leur temps pour travailler pour le bien-être de l'ensemble des professeur.e.s et avec qui j'ai eu beaucoup de plaisir malgré la somme de travail à accomplir.

Merci aux délégué.e.s syndicaux qui s'impliquent activement dans les discussions des différents dossiers et qui bonifient les résolutions provenant du comité exécutif.

Merci à nos procureur.e.s, M^{es} Richard McManus, Gabriel Hébert-Tétrault et Andréanne Thibault. Nous sommes vraiment chanceux de compter sur de si bons avocats pour nous conseiller et nous représenter.

« Les fameux sandwiches syndicaux me manqueront... ou pas !!! »



Assemblée générale — 2019

Un gros merci à nos fidèles employé.e.s et ex-employé.e.s qui ont été ou sont encore des indispensables collaborateurs et conseillers : Denise Asselin et Sandra Thiffault à la comptabilité et gestion administrative, Alain Ledoux et Diane Beauchemin aux relations de travail, et Alain Gamelin et François Landry aux affaires universitaires.

Finalement, un énorme merci à vous, collègues professeurs.e.s, pour m'avoir renouvelé votre confiance durant ces 18 années. Je vous en suis extrêmement reconnaissant de m'avoir donné la chance de vivre toutes ces belles expériences.

« Comme le dit si bien la chanson bien connue : « pour une dernière fois avant de m'en aller... », merci à tous(tes) et bonne continuation dans votre carrière et vos nombreuses tâches en enseignement, recherche, direction pédagogique et services à la collectivité. »

Comme le dit si bien la chanson bien connue : « *pour une dernière fois avant de m'en aller...* », merci à tous et à toutes et bonne continuation dans votre carrière et vos nombreuses tâches en enseignement, recherche, direction pédagogique et services à la collectivité. Malgré les contraintes administratives plus lourdes et la transformation de la profession (cours à distance, demandes de subvention, attaques envers la liberté académique, etc.), le métier de professeur est passionnant et nous permet de faire une différence, notamment auprès de nombreux étudiant.es. Je vous souhaite une bonne préparation à la prochaine négociation avec la belle équipe qui s'est mise en place depuis le 1^{er} mai.

Présentation du nouveau trésorier

Je suis très heureux d'avoir une aussi belle relève à la trésorerie de notre syndicat. Mon collègue au Département des sciences comptables, Pier-Luc Lajoie, a relevé le défi de continuer le travail au sein de la belle équipe d'officiers et officières qui va préparer le terrain au cours de la prochaine année pour la négociation de la prochaine convention collective.

En plus d'être diplômé du Département des sciences comptables de l'UQTR au baccalauréat et à la maîtrise, et d'avoir la belle qualité d'avoir déjà été mon étudiant ☺, Pier-Luc a également acquis de l'expérience professionnelle dans le domaine de la certification de rapports financiers, avant de revenir dans son alma mater en tant que professeur en comptabilité financière. Il a été impliqué à titre de délégué syndical et a fait un travail irréprochable dans la transmission et la vulgarisation des dossiers syndicaux aux collègues de notre assemblée départementale.



Crédit photo: UQTR

Pier-Luc Lajoie

Professeur
Département des
sciences comptables
Trésorier

**« ... le dialogue
entre la direction et
le corps
professoral, socle
de la collégialité,
demeure tout aussi
essentiel dans la
co-construction de
notre UQTR de
demain. »**

L'héritage d'un trésor bien gardé

La dernière année passée à titre délégué syndical du Département des sciences comptables m'a fait découvrir l'engagement syndical en tant qu'implication valorisante et propice à l'épanouissement professionnel. Cette expérience m'a permis de constater que le syndicat peut représenter un canal privilégié pour faire valoir les voix — plurielles — du corps professoral au chapitre de la gouvernance universitaire. Ainsi, ce qui m'anime dans l'engagement syndical est la conviction profonde que celui-ci contribue au maintien et à l'amélioration des conditions d'exercice des professeures et des professeurs — et, corollairement, à la réalisation de la mission universitaire de production, de transmission et de diffusion des connaissances. Certains enjeux pour lesquels les visions syndicales et patronales sont divergentes — notamment sur le déclin du poids relatif du corps professoral par rapport aux dépenses administratives — nécessitent opposition et confrontation. Sur d'autres enjeux, même s'ils sont moins acrimonieux, le dialogue entre la direction et le corps professoral, socle de la collégialité, demeure tout aussi essentiel dans la co-construction de notre UQTR de demain. À cet égard, il est impératif que la compréhension du terrain et l'expertise que détiennent les acteurs et actrices de première ligne soient prises en compte et puissent éclairer les décisions. C'est dans cette optique que s'inscrit mon engagement au sein du comité exécutif du SPPUQTR.

En ce qui concerne le rôle de trésorier que je vais apprivoiser au cours de la prochaine année, je reconnais ma chance de pouvoir compter sur mon collègue Sylvain, un trésorier avec un bagage d'expérience aussi imposant, pour m'épauler et assurer la transition. Je suis aussi privilégié de pouvoir travailler en collaboration avec Sandra, notre professionnelle de la comptabilité qui cumule également plusieurs années d'expérience, dans le suivi des comptes. Il s'agit certainement de facteurs facilitants qui m'ont encouragé à poser ma candidature pour cette exigeante implication, et ce, malgré le stade plutôt précoce de ma carrière professorale.



Je me dois de saluer les décisions prises au cours de la dernière année qui concernent la gestion du fonds de défense professionnelle, soit la transition sur cinq ans vers des placements « responsables » ainsi que l'augmentation modeste et temporaire de la cotisation syndicale. Il s'agit selon moi d'une décision cohérente avec l'engagement professoral qui se caractérise, entre autres, par les services à la collectivité et l'implication dans différents enjeux de justice sociale. Je veillerai donc à cette transition en portant une attention particulière à la fois aux aspects qualitatif (le type de placements que les courtiers considèrent comme « responsables ») et quantitatif (le rendement des courtiers spécifiquement pour ce type de placements).

Enfin, Sylvain cède les rênes de la trésorerie alors que le fonds de défense professionnelle projeté à l'échéance de notre convention collective m'apparaît fort enviable, et ce, particulièrement lorsque l'on considère les importants déboursés engendrés par le lock-out de 2018. Le caractère surprenant de cet événement nous rappelle d'ailleurs l'importance de ce fonds dans la préservation de notre quiétude d'esprit — une relative sérénité qui s'avère essentielle lorsque nous sommes appelé.e.s à défendre notre intégrité professionnelle et notre vision de la vie académique. Donc, Sylvain, après que tu aies été le vigilant gardien du trésor syndical pendant autant d'années qu'il en faut pour passer du berceau à la majorité légale, j'accepte volontiers cet héritage et je m'engage, à mon tour, à en prendre soin.

« ... Sylvain cède les rênes de la trésorerie alors que le fonds de défense professionnelle projeté à l'échéance de notre convention collective m'apparaît fort enviable... »

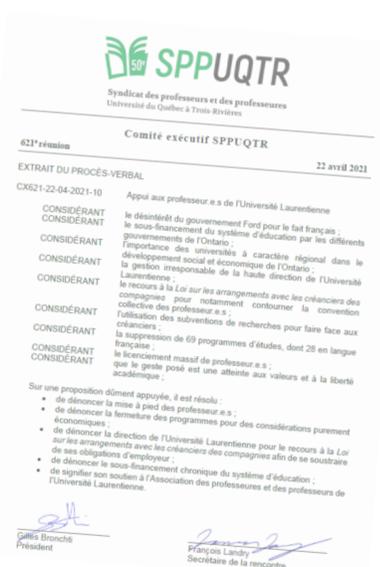
Université Laurentienne

Appui du Syndicat aux professeur.e.s

- CONSIDÉRANT le désintérêt du gouvernement Ford pour le fait français ;
- CONSIDÉRANT le sous-financement du système d'éducation par les différents gouvernements de l'Ontario ;
- CONSIDÉRANT l'importance des universités à caractère régional dans le développement social et économique de l'Ontario ;
- CONSIDÉRANT la gestion irresponsable de la haute direction de l'Université Laurentienne ;
- CONSIDÉRANT le recours à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* pour notamment contourner la convention collective des professeur.e.s ;
- CONSIDÉRANT l'utilisation des subventions de recherches pour faire face aux créanciers ;
- CONSIDÉRANT la suppression de 69 programmes d'études, dont 28 en langue française ;
- CONSIDÉRANT le licenciement massif de professeur.e.s ;
- CONSIDÉRANT que le geste posé est une atteinte aux valeurs et à la liberté académique ;

Sur une proposition dûment appuyée, il est résolu :

- de dénoncer la mise à pied des professeur.e.s ;
- de dénoncer la fermeture des programmes pour des considérations purement économiques ;
- de dénoncer la direction de l'Université Laurentienne pour le recours à la *Loi sur les arrangements avec les créanciers des compagnies* afin de se soustraire de ses obligations d'employeur ;
- de dénoncer le sous-financement chronique du système d'éducation ;
- de signifier son soutien à l'Association des professeurs et des professeures de l'Université Laurentienne.





Marc André Bernier

Professeur
Département de lettres
et communication sociale

**Secrétaire
2019-2021**

« Ce chagrin, tous mes collègues dont le mandat se terminait le 30 avril dernier l'ont évoqué dans les pages de ce bulletin, en insistant notamment sur le sentiment, éprouvé avec mélancolie, de ce passage si rapide du temps ; je ne ferai certainement pas exception. »

« Je m'en vais ou je m'en vas, car l'un et l'autre se dit, ou se disent »

En mai 1702, le grammairien Dominique Bouhours voyait sa mort approcher et, alors que quelques amis s'étaient réunis autour de son lit, il leur dit, non sans esprit : « Je m'en vais ou je m'en vas, car l'un et l'autre se dit, ou se disent ». Cette plaisanterie d'un grammairien prenant prétexte d'une règle d'accord pour évoquer son départ prochain et sans retour devait immortaliser son nom. Elle fit même davantage, puisqu'elle nous enseigne toujours l'art de mieux vivre le chagrin des départs, qu'ils soient petits ou grands.

Ce chagrin, tous mes collègues dont le mandat se terminait le 30 avril dernier l'ont évoqué dans les pages de ce bulletin, en insistant notamment sur le sentiment, éprouvé avec mélancolie, de ce passage si rapide du temps ; je ne ferai certainement pas exception. Les membres de l'équipe à laquelle j'appartenais s'étaient connus, pour la plupart, à l'occasion des rassemblements en plein air organisés lors du lock-out ; pour six d'entre nous, c'est cet événement qui nous avait toutes et tous décidés à nous engager dans la vie de notre syndicat. Pour ma part, alors que me voici parvenu au terme des deux années de mon mandat, je retiendrai au moins une leçon de cet événement en guise de bilan.

Cette leçon est une leçon de vie. Elle consiste à faire observer la force de l'événement, qui surgit sans prévenir, qui renverse nos prévisions, qui confère un tour inattendu au cours habituellement si prévisible des choses – surtout pour nous, universitaires, dont les agendas sont si souvent réglés avec autant de fantaisie que l'est l'horaire d'une caserne ! Comme tous mes collègues, j'ai donc accepté de me laisser interpellé par cet événement, de le laisser bouleverser mon emploi du temps et me transformer. Je ne l'ai jamais regretté, même pendant les réunions marathons qu'ont occasionnées les premiers temps de la pandémie en avril 2020, et voici pourquoi. Notre métier invite à la spécialisation : par exemple, moi-même qui écris ces lignes, il m'arrive parfois, à titre de spécialiste du XVIII^e siècle, d'oublier un peu ce qu'est devenu le monde après 1800. Or c'est à cette spécialisation disciplinaire qu'arrache l'engagement syndical, en mettant l'inestimable richesse que celle-ci représente au service d'une réflexion commune. De ce fait, s'engager quelques années dans la vie de son syndicat est peut-être l'un des meilleurs moyens d'incarner la vocation de tout universitaire, qui l'invite à n'être pas seulement un spécialiste, mais aussi un intellectuel capable d'agir sur les affaires du monde et d'en infléchir le cours.

« Notre métier invite à la spécialisation : par exemple, moi-même qui écris ces lignes, il m'arrive parfois, à titre de spécialiste du XVIII^e siècle, d'oublier un peu ce qu'est devenu le monde après 1800. Or c'est à cette spécialisation disciplinaire qu'arrache l'engagement syndical, en mettant l'inestimable richesse que celle-ci représente au service d'une réflexion commune. »

Au reste, je ne reviendrai pas sur les deux années de mon mandat qui, pour l'essentiel, m'auront permis de repenser et de redessiner la maquette de notre site internet et de notre bulletin d'information, sans oublier la réforme de nos Statuts. Dans tous les cas, j'aimerais surtout rappeler à quel point me furent indispensables l'aide et les lumières de notre conseiller aux Affaires universitaires, M. François Landry, et de Mme Amélie Villemure, de la firme Axe design graphique. Je souhaiterais aussi souligner le soutien indéfectible de notre conseillère aux Relations de travail, Mme Diane Beauchemin, et de mes six collègues de l'exécutif syndical, dont j'ai tellement apprécié, au cours de ces deux années, l'intelligence et la culture, l'intégrité et le sens du dévouement, sans oublier la bonne humeur !

Enfin, si je leur dis au revoir avec chagrin, je les quitte pourtant sans éprouver d'inquiétudes. Les officiers qui se joignent à l'exécutif et qui viennent tout juste d'être élus sont des collègues remarquables, à commencer par Lyne Cloutier, qui va assurer ma succession à titre de secrétaire. À Lyne Cloutier, à toute cette nouvelle équipe, je souhaite la meilleure des chances, ou encore bon vent, « car l'un et l'autre se dit, ou se disent ».





Lyne Cloutier

Professeure
Département des
sciences infirmières
Secrétaire

**« Nous avons tous
une vie
professionnelle
chargée et intense,
mais il paraît
essentiel de
demeurer engagé
dans chacune des
instances de notre
institution... »**

Agir pour le collectif

C'est un grand plaisir pour moi de me joindre au comité exécutif du SPPUQTR à titre de secrétaire. Je suis professeure au département des sciences infirmières à l'UQTR depuis bientôt 25 ans. Je me suis engagée tout autant en recherche qu'en enseignement et j'ai également toujours accordé une grande importance dans l'implication active dans les services à la collectivité. J'ai eu le privilège de siéger sur de nombreux comités tant à l'interne (commission des études, comités de programme, comité de promotion, conseil syndical entre autres) qu'à l'externe. Cette participation active, attentive et engagée m'a permis de saisir combien il est essentiel de prendre le temps d'écouter, mais également d'être présente et d'agir pour assurer une collectivité saine et dynamique. Nous avons tous une vie professionnelle chargée et intense, mais il paraît essentiel de demeurer engagé dans chacune des instances de notre institution, afin de faire valoir la fonction des professeurs à sa juste valeur.

J'ai pris volontairement la décision de participer activement à l'action syndicale pendant les prochains mois, puisque nous entamons une étape fort importante de la préparation pour la prochaine négociation. J'exercerai donc le rôle à titre intérimaire jusqu'au mois de septembre 2021 où une élection générale aura lieu afin de combler le poste de secrétaire pour une durée subséquente de 12 mois. Je m'engage à assurer la réalisation des tâches dévolues au secrétaire, mais également de participer activement aux échanges. Je souhaite être présente pour vous écouter, mais également vous accompagner afin qu'ensemble nous puissions nous assurer d'avoir une convention collective qui respecte nos droits tout en favorisant le développement de l'ensemble du corps professoral. Je succède avec humilité au professeur Marc André Bernier qui a assuré l'animation de nos rencontres avec brio, en plus de revoir nos organes de communications (*L'Œil ouvert* et le site Internet du SPPUQTR) d'une façon vraiment remarquable. Merci Marc André pour ton excellent travail.



30 septembre 2021

Assemblée générale des professeur.e.s

&

Assemblée générale statutaire du Syndicat

Régime d'assurance invalidité de l'Université du Québec

Entente relative au traitement des réclamations et au règlement des différends avec l'assureur et entente concernant la gestion de l'invalidité par l'employeur

Marc Chabot

Professeur
Département des
Sciences comptables
UQAM

**Porte-parole syndical
à la Table réseau de
négociation sur le
régime de retraite et
les assurances
collectives**

Texte initialement paru dans le
*Bulletin de liaison du Syndicat
des professeurs et professeures
de l'Université du Québec à
Montréal* mars 2021 # 314

Reproduit avec l'autorisation de
l'auteur.

En novembre dernier, après plusieurs mois de négociation, les parties à la Table réseau de négociation sur le régime de retraite et les assurances collectives ont signé une lettre d'entente en vue de l'adoption de Lignes directrices concernant le traitement des réclamations et le règlement des différends en cas d'invalidité. Cette lettre d'entente complète, en quelque sorte, l'article des conventions collectives portant sur les assurances collectives (la clause réseau) et le contrat d'assurance invalidité entre l'Université du Québec et Desjardins Assurances. Elle crée des obligations pour l'assureur, obligations que l'employeur a dorénavant le devoir de faire respecter.

Une deuxième lettre d'entente, intitulée Procédure relative à la gestion de l'invalidité, a été signée il y a quelques semaines concernant, cette fois, les obligations de l'Université elle-même lors d'une absence pour invalidité. Elle crée des obligations pour l'employeur, obligations qui devront être respectées.

Ces deux lettres d'entente, disponibles sur le site du SPUQ, prévoient des mesures spécifiques afin d'assurer une gestion équitable des dossiers d'invalidité dans le respect des droits fondamentaux et de la capacité des personnes en état d'invalidité. Les travaux se poursuivent à la Table réseau en vue de l'amélioration des protections liées à des problèmes de santé psychologique et de la révision de l'assurance invalidité de courte durée.

À maintes reprises au cours des dernières années, le CIRAC (soit le Cartel intersyndical sur le régime de retraite et les assurances collectives) a fait part de son insatisfaction concernant le traitement des réclamations par Desjardins Assurances (Desjardins). En 2018, avec l'aide de M^e Pierre Grenier et de M^e Michel Gilbert de chez Melançon Marceau Grenier Cohen, le CIRAC a examiné différentes pistes de solutions afin de répondre aux préoccupations des syndicats. Il est ressorti de ces discussions que les solutions recherchées devaient se situer davantage au niveau de la structure et des processus applicables et qu'il n'était pas nécessaire, dans l'immédiat du moins, de proposer des modifications au contrat d'assurance actuellement en vigueur. Voici, en résumé, les principaux changements obtenus par le CIRAC.

Obligation de confidentialité

Il est expressément stipulé que le Service des ressources humaines (SRH) a l'obligation d'assurer la confidentialité du dossier de la personne salariée durant toute la procédure relative à la gestion de l'invalidité. La cause de l'absence ou le diagnostic doivent demeurer en tout temps confidentiels. Cette obligation imposée à l'employeur est une obligation stricte, une obligation de résultat. L'Université devra donc prendre toutes les mesures nécessaires pour s'acquitter de son obligation.

Cette obligation de confidentialité vise également l'assureur. Il est en effet mentionné dans les Lignes directrices que l'assureur ne doit communiquer à l'employeur que des renseignements généraux qui ne sont pas de nature médicale tels que le pronostic du médecin traitant et les limitations fonctionnelles dont l'employeur devra tenir compte pour le retour au travail.

Communications entre l'assureur et l'adhérent

En février 2019, à la demande de la partie syndicale, les représentants de Desjardins furent invités à une rencontre de la Table réseau de négociation. Nous avons alors appris que, dans tous les cas ou presque, Desjardins communique par téléphone avec l'adhérent. Il s'agit d'ailleurs d'une exigence qui fait partie de leur « protocole ». À leurs dires, ce premier contact favoriserait une approche davantage personnalisée. L'adhérent doit s'attendre à recevoir un appel cinq à sept jours après la réception de la demande de prestations. D'autres appels téléphoniques suivront pour s'informer de son état de santé et faire le suivi des visites médicales.

Plusieurs personnes apprécient cette façon de faire et souhaitent continuer à bénéficier des ressources et du soutien de l'assureur. D'autres, au contraire, considèrent ces nombreux appels comme une forme de harcèlement, une source de stress inutile qui ne ferait qu'aggraver leurs problèmes de santé. Pour le CIRRAC, il était essentiel de baliser les communications entre l'assureur et l'adhérent.

Dans la mesure où l'adhérent privilégie un mode de communication plutôt qu'un autre, sa volonté doit être en tout temps respectée. Il est maintenant clairement indiqué dans les Lignes directrices que l'adhérent n'est pas obligé de parler à l'assureur pour que sa demande de prestations d'invalidité soit acceptée.

Communications avec l'employeur

Le respect du mode de communication privilégié par la personne salariée s'applique également à la gestion de l'invalidité par l'employeur. Le SRH a dorénavant l'obligation de s'informer du moyen de communication privilégié par la personne salariée. Le moyen de communication choisi devra obligatoirement être utilisé par le SRH durant toute la durée de l'absence.

De plus, advenant que le gestionnaire veuille maintenir le contact pendant l'invalidité, le SRH devra obligatoirement vérifier au préalable si la personne salariée accepte d'être contactée par le gestionnaire, étant par ailleurs clairement établi que son refus n'entraînera aucun préjudice.

Demandes d'évaluation médicale

Lors de notre rencontre avec les représentants de Desjardins, nous avons voulu en savoir davantage sur les nombreuses demandes d'évaluation médicale. Il appert qu'en cas d'arrêt de travail de nature psychologique et d'une durée de trois à six mois, 100 % des réclamants devront fournir des informations supplémentaires. Lorsqu'un retour progressif se prolonge de façon indue ou que l'état de santé ne progresse plus – selon les critères de Desjardins –, des démarches seront entreprises auprès du médecin traitant pour discuter de la situation et valider certaines informations.

Il est maintenant prévu dans les Lignes directrices que si des renseignements médicaux sont demandés ou si un rapport supplémentaire doit être complété par le médecin traitant, l'assureur a l'obligation d'informer la personne salariée à l'avance de la période couverte et des renseignements à fournir.

Rôle du médecin traitant pour le retour au travail

Il est stipulé dans les Lignes directrices que le retour au travail se fera uniquement lorsque le médecin traitant l'autorisera. Il est aussi indiqué que la mise en place d'un programme de réintégration progressive doit s'effectuer en partenariat avec le médecin traitant, l'employeur et le représentant de l'assureur.

Plutôt que d'envisager une forme quelconque d'arbitrage médical en cas de désaccord entre le médecin traitant et l'assureur, arbitrage qui bien souvent ne fait qu'ajouter au désarroi de la personne en état d'invalidité, le CIRAC a proposé de distinguer les situations où le désaccord porte sur les limitations fonctionnelles de celles concernant les modalités du retour progressif et les mesures d'accommodement.

En cas de désaccord sur les limitations fonctionnelles, que ces limitations soient de nature physique ou psychologique, c'est l'opinion du médecin traitant qui doit prévaloir. Une fois l'aptitude de faire certaines tâches établies selon les limitations fonctionnelles identifiées par le médecin traitant, c'est à l'assureur en collaboration avec l'employeur de déterminer la meilleure solution pour le retour progressif. Par ailleurs, il demeure toujours possible pour l'adhérent de contester la décision de l'assureur.

Contestation de la décision de l'assureur

Nous avons demandé quels étaient les recours de l'adhérent pour contester la décision de l'assureur. On nous a répondu que Desjardins évitait de publiciser le processus de contestation. Débuter une relation en mentionnant à l'adhérent qu'il a le droit de contester générerait, aux dires des représentants de Desjardins, plus de suspicion que de confiance. Pour le CIRAC, il était au contraire fondamental que les personnes salariées soient pleinement informées de leurs droits. Il faut mieux informer et rendre davantage accessible la procédure de traitement des plaintes.

Si la demande de prestations est refusée ou si les prestations cessent d'être versées (parce que les documents demandés n'ont pas été reçus ou pour toute autre raison), l'assureur a dorénavant l'obligation d'expliquer par écrit à l'adhérent les motifs du refus ou de la cessation de paiement, de même que les directives relatives au processus de contestation. Plutôt que d'un simple renvoi au site de l'assureur, nous avons exigé et obtenu que le processus de plaintes chez Desjardins soit compris dans l'entente sur les Lignes directrices. Nous avons également fait reconnaître que le droit de l'adhérent de recevoir une copie de son dossier soit consigné par écrit.

Droit d'être accompagné

Si le dossier est refusé par l'assureur, le SRH communique avec la personne salariée afin de discuter des options possibles. Le SRH doit alors l'informer qu'elle a le droit d'être accompagnée par la personne de son choix lors des échanges la concernant.

Conclusion

Le CIRAC est d'avis que ces deux lettres d'entente constituent une réponse appropriée aux préoccupations des syndicats concernant le traitement des réclamations et le règlement des différends avec l'assureur. La procédure relative à la gestion de l'invalidité par l'employeur sera désormais la même dans tous les établissements de l'Université du Québec et pour toutes les catégories d'emplois, ce qui n'était vraisemblablement pas le cas auparavant.

Le Service des ressources humaines de chacun des établissements a l'obligation de veiller à l'application de ces deux lettres d'entente et de prendre les mesures nécessaires pour informer les personnes salariées des différentes étapes entourant une absence pour invalidité.

LA TABLE RÉSEAU DE NÉGOCIATION

La Table réseau de négociation est la seule instance habilitée à modifier le régime de retraite de l'Université du Québec et à modifier les contrats d'assurances collectives. Les dispositions à cet effet se retrouvent dans chacune des conventions collectives des établissements. C'est ce que l'on appelle la clause réseau.

Le CIRAC, soit le Cartel intersyndical sur le régime de retraite et les assurances collectives, regroupe les 28 syndicats et associations de tous les établissements du réseau de l'Université du Québec. Les membres de la partie syndicale à la Table réseau sont désignés par le CIRAC, de qui ils reçoivent leurs mandats. Toute modification au régime de retraite ou aux assurances collectives doit faire l'objet d'une entente à la Table réseau.

La partie patronale à la Table réseau reçoit ses mandats de la CARH, soit la Commission sur l'administration et les ressources humaines, qui regroupe les vice-rectrices et les vice-recteurs à l'administration et aux ressources humaines des universités constituantes ainsi que les directrices et les directeurs de l'administration de l'Institut de recherche et des écoles supérieures.

Les pouvoirs de la Table réseau concernent uniquement le Règlement du RRUQ (le régime de retraite) et les assurances collectives. Dans chacune des conventions collectives, il existe par ailleurs d'autres dispositions, négociées par chacun des syndicats et leur employeur respectif, qui concernent la retraite et les absences pour invalidité. C'est le cas notamment des modalités de retraite anticipée et des règles concernant les retours progressifs qui sont souvent différentes.

Officiers et officières du Syndicat des professeurs et des professeures pour l'année 2021-2022

Professeur **Gilles Bronchti**
Président
president@sppuqtr.ca

Professeure **Sonia El Euch**
Vice-présidente aux relations de travail
vprr@sppuqtr.ca

Professeur **Marc Beauregard**
Vice-président aux affaires syndicales
vpas@sppuqtr.ca

Professeur **Georges Abdul-Nour**
Vice-président aux affaires universitaires
vpau@sppuqtr.ca

Professeure **Marianne Paul**
Vice-présidente aux services à la collectivité
vpse@sppuqtr.ca

Professeur **Pier-Luc Lajoie**
Trésorier
tresorier@sppuqtr.ca

Professeure **Lyne Cloutier**
Secrétaire
secrtaire@sppuqtr.ca

Personnel du SPPUQTR

Mme **Sandra Thiffault**
*Professionnelle, responsable de la
comptabilité, de la gestion et des finances*
syndicat@sppuqtr.ca

Mme **Diane Beauchemin**
Conseillère en relations de travail
crt@sppuqtr.ca

M. **François Landry**
Conseiller aux affaires universitaires
cau@sppuqtr.ca



Syndicat des professeurs et des professeures
Université du Québec à Trois-Rivières
3351, boul. des Forges C.P. 500
Trois-Rivières, Québec G9A 5H7

www.sppuqtr.ca