



SITE INTERNET
<http://www.sppuqtr.ca>

Volume 07 / no 2 / 3 mai 2004

Besoin d'argent? Besoin de pouvoir? Ou les deux?!



**MME GINETTE PLESSIS-
BÉLAÏR**
professeure au Département des sciences de
l'éducation
Présidente

Au moment de mettre sous presse, la dernière proposition de l'employeur n'était plus seulement à l'effet de retirer un certain nombre de postes de notre plancher d'emploi, mais bien de demander EN PLUS le retrait des clauses de notre convention collective qui ont trait au principe de la fluctuation du nombre de postes de professeurs en fonction du nombre d'étudiants à temps plein qui s'ajoutent à la base fixe de 6,500 étudiants (EEETP) et 330 professeurs!

Besoin d'argent? Combien?

Si nous convenons qu'il serait hautement souhaitable de parvenir à l'équilibre budgétaire en 2006-2007, nous avons aussi convenu que l'effort serait partagé par tous... Or, pour ne dire que cela, **ceux qui ont le plus donné jusqu'à maintenant, ce sont les professeurs** en réduisant le nombre d'activités d'enseignement (plus de 300 depuis quatre ans), en abandonnant les contingents et en sacrifiant 25 postes de professeur lors de la signature de notre convention collective, au printemps dernier.

Voilà qu'on nous en redemande en proposant, dans un premier temps, un plancher d'emploi fixé à 330 et l'abrogation de ce que nous nommons rapidement « les clauses ascenseurs de notre plancher d'emploi ». Face à cette proposition survenue le 26 avril, le Comité syndical de négociation propose, tel qu'indiqué dans *L'INFO-NÉGO* du 30 avril, de maintenir les « clauses ascenseurs » mais de plutôt considérer des calculs plus nuancés à l'intérieur de ces clauses. Par exemple, plutôt d'ajouter un poste de professeur à tous les 17 étudiants dépassant le nombre de 6,500 EETP (étudiant, étudiante équivalent temps plein), nous pourrions convenir d'autres nombres... À cette contre-proposition, la Direction a proposé d'augmenter, pour 2005, le plancher d'emploi à 335 postes et de maintenir sa demande d'abrogation des clauses concernant l'ajout ou le retrait de postes de professeur en fonction du nombre d'étudiants.

Au moins deux constats s'imposent. Le premier, c'est que de toute évidence nous sommes en négociation et qu'il y a une marge suffisante d'action pour que la partie patronale se mette à ajouter des postes en fonction des pressions qu'elle reçoit. En deux rencontres de négociation, nous sommes passés de 330 à 335 postes. De notre côté, avez-vous une idée du nombre de postes que nous allons encore céder, si nous abolissons nos « clauses ascenseurs »? Moi, pas! Car cela dépend du nombre annuel d'étudiants et, pour cette année seulement, nous savons qu'il y a eu une augmentation certaine d'étudiants. Nous en aurons probablement une idée plus précise dans les prochains mois. Il semble à ce moment-



ci que pour 2004-2005, les pronostics soient aussi bons sinon meilleurs quant au nombre d'étudiants. Le VRAF (Vice-recteur administration et finances) n'en prévoit-il pas 7 000 EETP pour 2004-2005? Donner sans compter, c'est bien généreux, mais certains diraient avec raison, par trop naïf!

Besoin de pouvoir? Pourquoi?

Le deuxième constat : c'est que ce n'est pas que l'argent qui est en jeu. Nous savons que la convention collective actuelle n'est pas respectée : 26 postes de plus auraient dû être affichés et, à ce moment-ci, être comblés! Des professeurs, qui sont actuellement sur des postes de suppléant, sont en attente de l'ouverture. Il ne s'agit pas uniquement de nouveaux professeurs qui ne sont pas encore ici, comme aiment à le dire certains. On comprend tous qu'en abrogeant nos clauses ascenseurs, la Direction n'aura plus l'obligation d'afficher un certain nombre de ces postes.

Il faut bien voir que plus notre plancher d'emploi sera bas et fixe, moins nous aurons de recours lorsque le VRER (Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche) décidera à qui il veut bien accorder un poste... Comprenons bien que ce qui se joue présentement : c'est l'avenir plus ou moins spécialisé et axé sur la formation professionnelle de l'UQTR. Certains, le disent autrement dans leurs mots : « Voulons-nous encore travailler dans une université ou dans un gros collège de formation professionnelle? »

Appel aux urnes, maintenant? Pourquoi?

En juin 2002, la Direction de l'UQTR avait tenté un coup de force afin d'inciter les professeurs à accepter une convention collective inacceptable. Le Syndicat avait alors recommandé à ses membres de rejeter la proposition patronale et de poursuivre la négociation. Les 230 professeurs présents avaient rejeté massivement (63 %) le projet de convention patronal. Quelques mois plus tard, le Syndicat et la Direction acceptaient de signer, de bonne foi, une nouvelle convention collective comportant des concessions mutuelles. Le Syndicat avait, entre autres, concédé vingt-cinq (25) postes de professeur.

Le 4 mai prochain, le Syndicat des professeurs et des professeures doit tenir une assemblée générale extraordinaire afin de répondre aux professeurs qui souhaitaient pouvoir se prononcer, par référendum, sur la question de l'équité salariale avec leurs collègues du réseau de l'UQ.

Rappelons que le référendum dit des «pétitionnaires»... « mandatait le Comité des relations de travail du SPPUQTR

à négocier l'obtention de la parité avec l'échelle salariale de l'UQAM à compter du 1^{er} juin 2004 (sans effet rétroactif) en échange de concessions relatives à une réduction substantielle du plancher d'emploi et à une prolongation possible de la durée de notre convention collective ».

De plus, ce référendum stipulait que : « *Dans le cadre d'une assemblée générale du SPPUQTR tenue au plus tard le 14 mai 2004, l'entente découlant de cette négociation ou à défaut, la dernière proposition de la direction de l'UQTR, devra être soumise à un vote des membres réparti sur un minimum de deux jours ouvrables.* »

Des INFO-NÉGO rapportaient récemment les échanges tenus entre les parties afin de trouver la meilleure solution permettant de répondre d'une part, aux attentes légitimes des professeurs de l'UQTR qui souhaite obtenir les augmentations de salaire consenties à ce moment à tous les autres collègues de l'UQ et, d'autre part, de tenir compte également des appréhensions de d'autres qui voient, comme une menace et un frein à son développement, la réduction draconienne du nombre de postes de professeur de l'UQTR.

Quoi conclure?

La Direction confirme ainsi qu'elle trouve acceptable que 50 %, 60 % des cours et plus, selon la croissance du nombre d'étudiants, soient assumés par des chargés de cours, alors qu'elle s'est engagée dans le contrat de performance à un encadrement d'un professeur par 17 étudiants (nous en sommes loin!).

Nous souhaitons que les négociations se poursuivent de manière intensive jusqu'à l'assemblée générale extraordinaire du 4 mai, mais à la lumière des positions actuelles de la partie patronale, le Comité exécutif et le Conseil syndical proposent formellement aux professeurs **de rejeter massivement la proposition de la Direction** lors de cette assemblée générale. Il faut poursuivre les discussions sur la base de la proposition déposée par le Comité de négociation syndical et trouver les sommes nécessaires **pour atteindre l'équilibre budgétaire en 2006-2007 (sans plus)** dans les articles de la convention régissant la croissance du nombre de postes. Il faut de plus savoir utiliser le cadre formel de négociation que nous nous sommes voté lors de la tenue de nos référendums et se doter de tous les moyens de pression nécessaires que permet le *Code du travail* du Québec.

Nous devons obtenir cette parité salariale au plus vite, mais pas à n'importe quel prix! Et pour aller plus vite, il faut mettre de la pression!

Projet de politique contre le harcèlement psychologique au travail

La convention collective des professeurs prévoit la création d'un comité paritaire regroupant l'ensemble des associations et des syndicats et ayant comme mandat l'élaboration d'une politique contre le harcèlement psychologique au travail.

Le Comité paritaire s'est réuni à plusieurs reprises durant la dernière année. L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR a également eu l'occasion de discuter des différentes versions de la politique élaborée par le Comité paritaire.

La professeure Jacqueline Dionne-Proulx représente le Syndicat des professeurs et des professeures au Comité paritaire.

Mme Dionne-Proulx exprime dans le texte suivant ses réserves face à la plus récente version de la Politique expédiée par le Vice-recteur aux ressources humaines pour la prochaine réunion du Comité prévue pour le 4 mai prochain. Mme Dionne-Proulx avait eu l'occasion, le 22 avril dernier, de partager ses craintes avec les membres du comité exécutif du Syndicat. Les membres du comité exécutif se sont déclarés solidaires des positions de Mme Dionne-Proulx.

On se rappelle que la loi sur le harcèlement psychologique oblige les employeurs à se dote d'une politique pour le 1^{er} juin 2004.

Compte rendu relatif au document de travail portant sur les travaux du comité pour l'élaboration d'une politique sur le harcèlement psychologique au travail



Jacqueline Dionne-Proulx
Professeure
Département des sciences de la
gestion

En tant que seule représentante du SPUQTR au sein du Comité pour l'élaboration d'une politique sur le harcèlement psychologique au travail, je me permets de vous faire part de mon point de vue relatif au projet de politique déposé par la Direction de l'Université et qui doit faire l'objet d'une discussion le 4 mai en vue de son approbation par le Conseil d'administration suivant. Comme le libellé peut avoir des implications pour tout le monde, je souhaite des feedback évidemment.

Le document de travail présenté pour discussion le 4 mai 2004 présente de grandes améliorations par rapport aux documents précédents qui ont fait l'objet de nombreuses discussions depuis l'été dernier. Toutefois, certains éléments demeurent encore problématiques à mes yeux et exigeront encore des changements qui, dans certains cas, comme vous pourrez le constater, pourront s'avérer majeurs. Tout d'abord, le préambule stipule que les syndicats et les associations d'employés appuient cet engagement de la Direction (promotion d'un milieu sain

et sécuritaire, personnes traitées avec respect et dignité) qui vise la tolérance zéro. Évidemment, nous ne pouvons que manifester notre vif intérêt à accorder cet appui inconditionnel dans la mesure, cependant, où la politique établie ne comporte pas d'éléments qui apparaissent inacceptables pour les professeures et professeurs.

D'emblée, il me semble que la politique dans son ensemble s'inscrit dans une visée réactive et non proactive. On fait de la prévention et de l'information une responsabilité du Vice-recteur aux ressources humaines à l'article 10.3 mais dans son ensemble, la politique ne prévoit aucune action tangible pour réaliser ce vœu qui peut donc demeurer lettre morte. Ici, on a laissé de côté une proposition que nous avons faite de nommer un comité permanent qui aurait pu être responsable de la prévention.

Bien qu'une intervenante de l'Université Laval ait réaffirmé, lors d'une conférence donnée ici à notre invitation, l'importance de bien séparer les deux niveaux et qu'il n'y ait pas d'informations qui y circulent, la Direction a plutôt opté, contrairement à notre position, de faire en sorte que le premier niveau ne soit plus confidentiel et qu'en cas de non règlement et même si la personne qui se croit harcelée décide de ne pas porter plainte, que l'intervenant de premier niveau, nommé par le Vice-recteur, informe celui-ci des éléments majeurs du dossier. Et qui plus est, si vous allez voir votre

représentant syndical, il est mentionné que ce dernier verra à référer la personne à la personne-ressource. Qu'advient-il si la personne souhaite faire un grief immédiatement ? La Direction a toujours mentionné que ce droit demeurerait mais, ceci n'est pas possible selon les termes « verra à référer » à 7.1.2.

Dans le cas du niveau II, le dépôt d'une plainte, nous avons fait l'unanimité de tous les représentants autour du fait que la nomination devait se faire à partir d'une liste de deux personnes, soumise par chacune des associations ou syndicats, et que ce comité devait être permanent pour assurer une cohérence dans les décisions. Dans le projet, le Vice-recteur nomme les personnes siégeant à ce comité, soit une personne de l'extérieur et deux de l'interne, sans aucune consultation, ni recommandation. Tout au plus, il est mentionné que ces personnes seront reconnues pour leur compétence en relations humaines. Les personnes sont nommées pour deux ans, renouvelable. Nous n'avons aucun mot à dire sur ces nominations. J'aurais apprécié plus de transparence, qu'au moins on avise le comité des personnes visées et qu'une discussion soit possible à ce niveau, mais il n'en est rien. Il est difficile d'appuyer sans réserve la politique sans avoir idée de la composition de ce comité.

Nous avons aussi fait l'unanimité à l'effet que l'on enlève la notion de mesures disciplinaires en cas de plainte de mauvaise foi. Cet article reste encore. Enfin, on introduit une mesure de dénonciation dans le cas de témoins d'une supposée situation de harcèlement. Ici, il y a des pour et des contre. Comme le harcèlement relève du domaine des perceptions, et que dans une même situation une personne se sentira harcelée pendant qu'une autre n'aura pas la même appréciation des faits, il est difficile de demander à un tiers de décider de ce que la personne doit ressentir. Puis, quelques personnes ont vu la possibilité de règlements de compte. Par ailleurs, dans les cas de « mobbing », de pratiques persistantes visant à discréditer une personne au sein d'une équipe ou lui faire un mauvais parti, le fait d'obliger un tiers à se positionner n'est pas mauvais en soi. Si ce tiers ne le fait pas, il pourrait alors se voir conférer une responsabilité en regard du problème.

Selon ce projet, le syndicat aurait la responsabilité d'informer les membres de l'existence et du contenu de la politique. Ce dernier item relève de la Direction, il va de soi. Puis, ce qui est, à mon avis, plus pernicieux encore, c'est l'obligation qui est faite aux témoins de fournir les renseignements exacts et complets (10,8). Ceci fait en sorte qu'aucun nouveau fait ne pourra être présenté lors d'une procédure d'arbitrage. Tous les faits doivent être apportés à la phase d'enquête, autant pour les témoins de la personne accusée de harcèlement que pour ceux de celle qui se croit victime. La défense ultérieure d'une personne accusée pourrait s'avérer difficile dans ce contexte.

Vous comprenez qu'il m'est difficile d'accorder à la direction un appui inconditionnel dans ces circonstances. Mais, quelques améliorations pourraient contribuer à améliorer la politique et à faire en sorte que nous appuierons le projet et travaillerons dans le même sens que la Direction pour un milieu sain.

D'abord, qu'il n'y ait aucune information entre les deux niveaux et qu'aucune information n'émane du niveau I sans l'accord formel de la personne concernée, ce qui exclut le rapport au Vice-recteur. Autrement, il n'y a aucune médiation possible si je sais que ce que je peux dire à ce niveau pourra être utilisé contre moi au deuxième niveau. Puis, pour plus de transparence, il est essentiel que la nomination des deux membres internes du niveau II se fasse soit à partir d'une liste fournie par les associations et syndicats ou du moins que les personnes nommées fassent l'objet d'une entente au comité. Enfin, il est primordial qu'on enlève l'obligation faite au syndicat de référer la personne qui se croit harcelée de même que l'obligation de fournir les renseignements exacts et complets pour les témoins. Il se peut qu'une personne oublie des choses au moment de l'enquête puis s'en souvienne ultérieurement et ces nouveaux faits doivent pouvoir être présentés en preuve en défense lors d'un arbitrage.

Quant à la dénonciation, je ne sais trop, il y a des pour et des contre. Et, dans le cas des plaintes de mauvaise foi, comme la situation risque de ne pas être trop fréquente, du moins on l'espère, il faut se demander si cela vaut la peine de s'y opposer fortement.

Recommandation du Conseil syndical du SPPUQTR concernant la proposition de la Direction de l'UQTR

CONSIDÉRANT le résultat du référendum demandant la tenue d'une assemblée générale extraordinaire avant le 14 mai 2004 ;

CONSIDÉRANT la proposition de la Direction de l'UQTR :

1. L'Université accepte d'accorder à l'ensemble des membres du SPPUQTR l'échelle salariale consentie à l'UQAM à compter du 1^{er} juin 2004 et ce, sans effet rétroactif conformément au tableau annexé à la présente;

2- En contrepartie, le SPPUQTR accepte :

a) que le plancher d'emploi soit fixé à 330 postes au 1^{er} juin 2004 et à 335 postes à compter du 1^{er} juin 2005 jusqu'à l'expiration de la convention collective et que toutes les dispositions faisant varier ledit plancher soient retirées de la convention collective;

b) que la convention collective soit prolongée d'une année, soit jusqu'au 30 septembre 2007;

CONSIDÉRANT la recommandation du Comité des relations de travail ;

CONSIDÉRANT la recommandation du Comité exécutif ;

CONSIDÉRANT l'avis favorable du Conseil syndical ;

SUR PROPOSITION DÛMENT APPUYÉE, il est unanimement résolu de recommander à l'Assemblée général

De rejeter la proposition du 29 avril de la Direction de l'UQTR qui est de réduire le nombre de postes de professeur en abolissant les articles de la convention collective qui balisent l'évolution des postes selon la fluctuation des effectifs étudiants en contrepartie de l'équité salariale avec les professeurs de l'Université du Québec à Montréal.

Représentation des professeurs à la Commission des études

La Commission des études est composée de dix-huit personnes (18) : six étudiants, six professeurs, trois chargés de cours et trois cadres.

Le professeur **Robert Mager**, du Département de théologie, a récemment démissionné de la Commission des études après y avoir siégé pendant près de deux ans. M. Mager a constamment défendu, souvent avec hardeur, les dossiers concernant la vocation générale de l'UQTR et le rôle des professeurs dans le développement de l'enseignement et de la recherche. Suite à la fermeture du Département de théologie, le professeur Mager enseigne à l'Université Laval.

Le 26 mars dernier, les professeurs ont élu, en assemblée générale, un nouveau représentant, qui devait occuper un poste de direction, du secteur 2 regroupant les départements de chiropratique, de philosophie, de théologie, des sciences humaines



et des sciences de la santé.

La professeure **Odette Doyon**, directrice du Département des sciences de la santé, a été élue pour un premier mandat se terminant en décembre 2006. Elle rejoint à la Commission des études ses collègues **Marie-Claude Denis** du Département de psychologie, **Richard Purdy** du Département des arts, **Guy Charpentier** du Département de chimie-biologie, **Mack Saint-Louis** du Département des sciences de l'éducation et **Benoît-Mario Papillon** du Département des sciences de la gestion.

Rappelons qu'avant chaque réunion de la Commission des études, la vice-présidente aux affaires universitaires du Syndicat, la professeure Lucie Guillemette, invite les professeurs, les chargés de cours et les étudiants à un dîner-rencontre pour discuter des points à l'ordre du jour.



AVIS DE CONVOCATION

110^e assemblée générale extraordinaire

MARDI, 4 MAI 2004, 13h30

Local 4020 Pavillon Ringuet

ORDRE DU JOUR

1. Vérification du quorum
2. État de la négociation
3. Recommandation du Conseil syndical sur la proposition de la Direction de l'UQTR
4. Vote sur la proposition de la Direction de l'UQTR
5. Vote sur les moyens de pression
6. Levée de l'Assemblée

Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2004-2005

Mme Ginette Plessis-Bélair, présidente, M. Pierre-Simon Doyon, vice-président aux relations de travail, M. Alain Chalifour, vice-président aux affaires syndicales, Mme Lucie Guillemette, vice-présidente aux affaires universitaires, M. Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, M. Michel Volle, secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.

Le Point d'ancre est publié par le Comité exécutif

Pour correspondance :
SPPUQTR
3351, boul. des Forges
Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7
Téléphone 819.376.5041
Télécopieur 819.379.2341
Courriel : Syndicat_Professeurs@uqtr.ca
Internet : www.spuqtr.ca



**Syndicat des professeurs
et des professeures**
Université du Québec à Trois-Rivières

**Le logo du Syndicat des professeurs et des professeures
regroupe trois niveaux de signification :**

le livre ouvert
l'arbre en croissance
les mains ouvertes vers les étudiants et la société