

Rapport synthèse de la 337^e réunion du conseil syndical (CS) tenue le 22 octobre 2020

Vous pouvez consulter le diaporama de la réunion en cliquant [ici](#).

Rapport du comité des relations de travail

Professeur suspendu avec traitement en raison d'une allégation de non-respect de la propriété intellectuelle et d'une éventuelle situation de double rémunération

– Un grief a été déposé pour s'opposer à la mesure appliquée. Pour procéder à une enquête sur la double rémunération, l'administration a demandé au professeur de signer un formulaire d'autorisation (première fois que ce formulaire est utilisé). Le Syndicat juge ce formulaire trop large et permissif.

Professeur en situation de double contrainte – Un professeur embauché avec une clause résolutoire doit devenir membre de son ordre professionnel. Pour ce faire, il devra travailler 1 600 heures à l'extérieur, ce qui ne peut se faire qu'à raison de deux jours par semaine : en ce cas, il bénéficierait toutefois d'une double rémunération, ce qui contreviendrait alors à la convention collective 2018-2022, qui n'autorise qu'une seule journée par semaine pour un travail extérieur, mais si le professeur respecte la convention collective à cet égard, il se place dans une situation où il lui sera impossible de respecter la clause résolutoire à son contrat. Des discussions avec l'administration de l'Université sont en cours pour trouver un accommodement.

Professeur.e.s mal classé.e.s dans l'échelle salariale – Une rencontre avec l'administration s'est tenue dans le dernier mois. Il a été admis que les textes des articles 22.04 b et 22.04 b 1) de la convention collective 2018-2022 portent à confusion. L'administration a proposé deux scénarios, tous deux jugés insatisfaisants par le Syndicat. Un grief sera déposé et un arbitre se saisira du dossier.

Professeur.e.s mis en demeure par une entreprise privée – Deux professeur.e.s de l'UQTR, et des collègues des universités Laval et de Montréal, ont reçu l'hiver dernier une mise en demeure de la part d'une entreprise privée, à la suite d'une lettre envoyée à la ministre de la Culture et des Communications, Nathalie Roy, qu'ils ont écrite en tant qu'experts de leur domaine. Après plusieurs représentations du Syndicat, l'administration de l'UQTR a finalement pris fait et cause pour ses professeur.e.s le 19 octobre.

Processus d'embauche 2019-2020 – L'assemblée générale du Syndicat a adopté en septembre un projet de lettre d'entente sur un projet-pilote d'une année concernant le processus d'embauche. Par la suite, le Syndicat a soumis ses commentaires à l'administration sur le texte initial. Une nouvelle version de la lettre d'entente sera acheminée sous peu aux membres de l'exécutif.

Réduction du nombre de groupes-cours – Au courant de la session Été et de la présente session, l'administration a annulé des groupes-cours prévus en présentiel. Les professeur.e.s concerné.e.s ont dû réaménager leurs tâches. Le Syndicat ne peut intervenir dans ces dossiers si la COVID n'est pas évoquée dans la décision prise par l'administration de fermer les groupes-cours (lettre d'entente signée). Les départements doivent être vigilants et ne pas accepter les directives de l'administration sans réflexion préalable. Il est demandé aux délégué.e.s du conseil syndical de provoquer la discussion.

Applications des lettres d'entente COVID-19 – Les lettres d'entente sur les tâches doivent être bien comprises par les directions départementales. Ces lettres ne peuvent répondre à l'ensemble des problèmes qui pourraient être soulevés, puisque chaque département possède sa manière de procéder. La direction du Service des ressources humaines et un.e représentant.e du Syndicat participeront à une réunion de la CDDD pour échanger sur le sujet avec les directions de département.

Exemptions d'impôts pour travail à domicile – Le Syndicat réfléchit aux différentes possibilités qui pourraient s'offrir aux professeur.e.s, ainsi qu'aux moyens pour avoir accès aux documents requis pour les impôts.

Mieux connaître sa convention collective – Les vacances

De nombreuses questions sont périodiquement adressées au Syndicat sur la prise des vacances. Voici les articles de la convention collective portant sur ce sujet :

9.14

*Tout nouveau professeur régulier embauché conformément à la procédure prévue aux clauses 9.02 à 9.12 entre normalement en fonction au **1^{er} juin**, ou s'il ne le peut, à la date convenue entre lui et l'Université. Il est rémunéré à partir de la date de son entrée en fonction et a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.*

9.15

*Un professeur peut être embauché **en cours d'année** conformément à la procédure prévue aux clauses 9.02 à 9.12 hormis les dates mentionnées. Il entre en fonction et est rémunéré à partir de la date d'entrée en fonction convenue entre lui et l'Université. Il a droit à des vacances conformément aux dispositions de l'article 16.*

16.01

Tout professeur a droit à un mois de vacances annuelles.

16.02

Tout professeur engagé ou qui démissionne en cours d'année a droit à des vacances proportionnelles au nombre de mois qu'a duré son engagement à l'Université.

16.03

Le professeur est libre de choisir la période de ses vacances après entente avec l'Assemblée départementale ou avec son directeur dans le cas où l'Assemblée départementale a prévu des règles à cette fin. Il doit cependant prendre ses vacances durant une période où il n'enseigne pas.

Rapport synthèse de la 337^e réunion du conseil syndical (CS) tenue le 22 octobre 2020

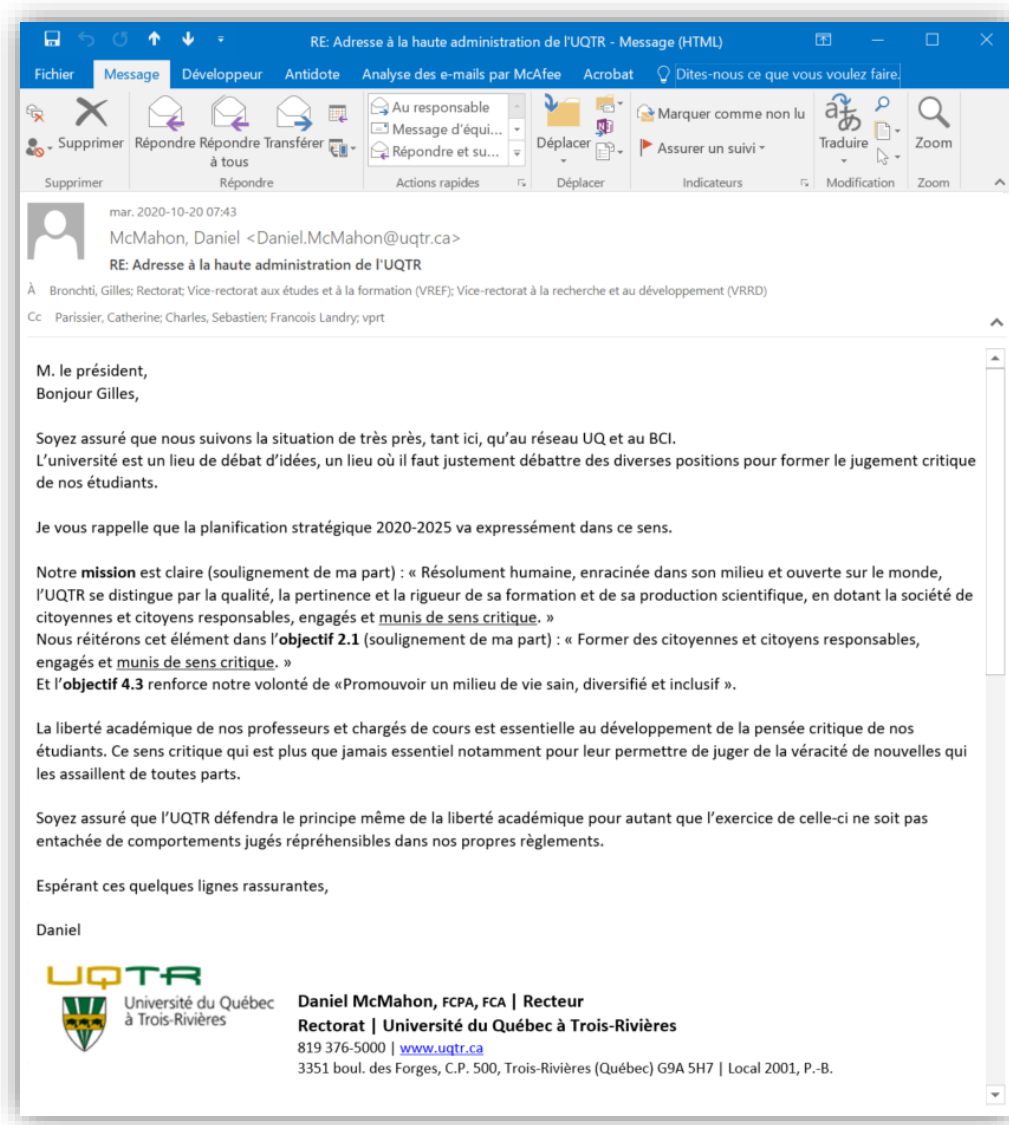
16.04

Sauf entente préalable avec l'Université, le professeur qui quitte l'Université le ou après le 31 mai est réputé avoir pris les vacances auxquelles il avait droit au 31 mai.

Il est rappelé que les vacances ne peuvent être reportées à l'année suivante. Cependant, un report est possible si le ou la professeur.e fait la démonstration que des contraintes imposées par sa tâche ont fait en sorte qu'il lui était impossible de prendre ses vacances.

Liberté académique

Le Syndicat a adressé un courriel le 20 octobre au recteur et aux vice-recteurs académiques à la suite des événements survenus à l'Université d'Ottawa. La réponse du recteur fut immédiate :



Rapport synthèse de la 337^e réunion du conseil syndical (CS) tenue le 22 octobre 2020

Le recteur l'a répété sur *Ici Radio-Canada Mauricie* :

<https://ici.radio-canada.ca/premiere/emissions/toujours-le-matin/segments/entrevue/206147/universite-uqtr-liberte-d-expression-universite-ottawa?fbclid=IwAR3HRwcvuuQ7fla4BsVzQ0UU4HPFBOFbAWJWLABEs5hHB1LV2u5hUsibv6E>

Bien que des professeur.e.s ont rapporté être satisfait que le Syndicat ait réagi auprès des médias, une déléguée rapporte que lors d'une discussion dans une assemblée départementale, certains professeur.e.s ont mentionné qu'ils auraient voulu que le Syndicat consulte ses membres avant de réagir.

Plusieurs professeur.e.s ont indiqué au Syndicat avoir été rassurés par les propos du recteur. Une anxiété était et demeure toujours palpable chez nombre d'entre eux et elles.

Les délégué.e.s ont longuement discuté et écouté leurs pairs sur les sujets de racisme et de liberté académique durant cette réunion du conseil syndical. Une période de réflexion et d'action est désormais impérative à la suite de cette période de réaction. Si une telle situation survient sur le campus, une réaction émotionnelle ne pourra servir de réponse. Il faut trouver des moyens de protéger les étudiant.e.s et les professeur.e.s tout en évitant les divisions. Un plan d'intervention, un protocole clair est demandé.

De prime abord, avant même la rédaction d'un protocole, il faut se pencher sur la source du problème. Le respect de l'étudiant et du professeur est primordial. Pour ce faire, il faut se connaître en prenant le temps nécessaire pour établir le dialogue. C'est de cette façon que pourra être défendue la liberté académique.

L'université est un lieu de confrontation d'idées et de débat. L'accusation comme moyen de faire taire l'autre n'a pas sa place. Les professeur.e.s et les étudiant.e.s, en premier lieu, doivent trouver l'équilibre parmi les nombreuses sensibilités de part et d'autre, ce qui permettra le débat, l'enseignement.

Logo du Syndicat

Dans la foulée de la modernisation des outils de communication du Syndicat (site Internet, bulletin d'information, etc.), le logo du Syndicat adopté en 1992 s'est refait une beauté.

Logo depuis 1992 :



Nouveau logo :



Tribune des délégué.e.s

Un délégué s'informe du soutien qu'il est possible d'avoir dans le cas d'une dénonciation sur les réseaux sociaux. Pour le moment, quelques outils existent à l'UQTR, mais ils ne peuvent répondre à toutes les situations. Le Syndicat est présentement en réflexion sur les différentes possibilités et mesures à prendre. L'administration devra aussi réfléchir sur ces nouvelles voies qu'empruntent les pratiques de dénonciation.

Site Internet

Le nouveau site Internet du Syndicat est en ligne. Pour améliorer son référencement dans les moteurs de recherches, on vous demande de taper l'adresse suivante dans votre moteur de recherche préféré :

www.sppuqtr.ca

Prochaine réunion

Jeudi, 26 novembre à 13h.