La ligne générale

Bulletin d'information du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski

Janvier 2006

Le mot du président

Régis Fortin

La Ligne générale fait peau neuve. Par le passé, ce journal du SPPUQAR a le plus souvent pris une forme éditoriale; nous voulons maintenant qu'il devienne également un bulletin d'information. Nous souhaitons pouvoir le diffuser à une fréquence plus régulière en envisageant un minimum de trois parutions par année, au début de chacune des sessions. Ainsi, dans ce numéro, vous retrouverez la liste des représentants et représentantes à plusieurs comités, les dates des prochaines réunions du Conseil syndical et des assemblées générales, les dossiers en cours de réalisation, des nouvelles du Comité des relations professionnelles et une transcription des lignes directrices du SPPUQAR en matière de harcèlement. Ce bulletin nous permettra également de vous donner des nouvelles de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) qui nous représente au plan national et international. Bien sûr, les assemblées générales et les réunions du Conseil syndical demeurent des lieux de diffusion privilégiés. En outre, il y a le site Internet, http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar, où on peut consulter une version en ligne de notre convention collective et des statuts et règlements, entre autres documents.

La FQPPU défend la mission universitaire en ces termes : « L'autonomie des universités et la liberté académique des professeurs sont des conditions essentielles à la maturation de la mission universitaire et sont toutes deux garantes de la double responsabilité de la collégialité et de la distance critique qui incombe aux professeurs »[1]. Le lien indissociable entre l'enseignement et la recherche, la liberté académique ainsi que la collégialité constituent les traits essentiels de cette institution qu'est l'Université. Et il s'agit du seul ordre de notre système d'éducation à pratiquer la collégialité : nous créons en effet nos propres programmes d'études et nous les administrons; de même, nous déterminons nos programmes de recherche. Les professeurs et les professeures n'ont pas de supérieur hiérarchique, les décisions se prennent collégialement et l'évaluation se fait par les pairs. À cet égard, l'assemblée départementale (ou institutionnelle) joue un rôle crucial. Par exemple, l'assemblée départementale (ou institutionnelle) approuve les tâches de ses membres et, une fois approuvées, dans la mesure où celles-ci sont conformes à la convention collective, le vice-recteur ne peut les refuser. L'évaluation est effectuée par un comité composé majoritairement de pairs et, lorsque son rapport est entériné par l'assemblée départementale (ou institutionnelle), l'évaluation ne peut être contestée par l'administration. Malheureusement, étant donné l'investissement individuel considérable que nécessite notre profession, l'engagement que requiert la collégialité est trop souvent perçu comme un frein, comme du temps dérobé. La collégialité exige beaucoup de rigueur intellectuelle, mais n'est-ce pas un principe que nous partageons et qui nous unit comme scientifiques?

Depuis les débuts, l'action syndicale du SPPUQAR vise à protéger sans réserve ce principe de collégialité qui s'exerce par la participation des professeures et professeurs à la définition des orientations stratégiques et au processus de décision à l'UQAR. La représentation à la Commission des études et au Conseil d'administration est d'ailleurs bien inscrite dans la convention collective. C'est aussi en vertu de ce principe que les directeurs et directrices de modules, de comités de programme et de départements puisent leur autorité des assemblées départementales (ou institutionnelles) et des comités de module et de programme. Notre convention collective est garante de cette collégialité et, contrairement aux règlements de l'UQAR, elle a force de loi.

Par ailleurs, le Conseil syndical a aussi la responsabilité de nommer plusieurs représentants et représentantes à divers comités de l'UQAR et de l'UQ. Cet engagement de la part d'un bon nombre de collègues exige certes temps et énergie, mais il permet de créer un espace de discussion démocratique et fertile au sein du SPPUQAR. Les membres du comité exécutif ont pour mandat d'animer ce lieu de discussion et de veiller à le préserver comme un actif précieux. Cette responsabilité s'ajoute à celle évidente de négocier les conditions de travail et de les faire respecter. ➢ p. 2

[1] FQPPU. *La société québécoise et l'université : miser sur notre avenir.* Mémoire présenté à la Commission de l'éducation sur les enjeux entourant la qualité, l'accessibilité et le financement des universités au Québec, 6 février 2004.

Même si on l'avait omis dans une première version, « le sens de la collégialité et de l'équité » fait d'ailleurs partie des valeurs qui sous-tendent le plan d'orientation stratégique 2004-2009 de l'UQAR. Il nous appartient cependant de lui donner un sens. Nous espérons donc qu'avec ce nouveau bulletin, une plus grande circulation de l'information alimentera nos débats et nous permettra de mieux définir la ***ligne générale*** de notre action.

Au nom des membres du comité exécutif du SPPUQAR, je veux également profiter de l'occasion pour souhaiter à tous et à toutes les meilleurs vœux de santé et de bonheur pour l'année 2006. Souhaitons-nous aussi une session académique des plus stimulantes.✯

LES INSTANCES DU SPPUQAR

Le comité exécutif

Régis Fortin, président
François Méthot, 1er v.-p. aux affaires internes
Jean-François Boutin, 2e v.-p. aux affaires internes
Frédéric Deschenaux, v.-p. aux affaires universitaires
Jean-Pierre Gagné, secrétaire
Christine Portelance, trésorière
Jean-Claude Huot, observateur

Le Conseil syndical

Le Conseil syndical est composé des membres du comité exécutif ainsi que de représentants et représentantes des départements et de l'assemblée institutionnelle selon des proportions établies dans nos statuts et règlements.

Biologie, chimie et sciences de la santé	Bruno Vincent, Céline Pelletier, Céline Plante, Christian Nozais
Sciences de la gestion	Berthe A. Lambert, Didier Urli, Jean-Claude Michaud, Mélanie Gagnon, Michel Fortier
Lettres	Roxanne Roy
Informatique, mathématiques et génie	André Jacques, Éric Hudier
ISMER	François Saucier, Jocelyne Pellerin, Michel Gosselin
Sciences humaines	Gaston Desjardins, Karine Hébert, Thomas Buffin-Bélanger
Sciences de l'éducation	Éric Frenette, Serge de Maisonneuve, 2 postes sont à combler

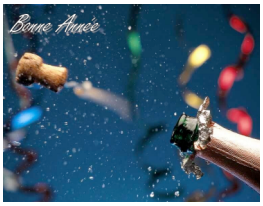
Calendrier des réunions du SPPUQAR

Le comité exécutif se réunit habituellement toutes les semaines pendant l'année académique, le mercredi matin.

Le Conseil syndical se réunit quatre fois par année ou plus selon les besoins. Les prochaines réunions du Conseil syndical se tiendront le mercredi 18 janvier et le mercredi 19 avril 2006.

Selon nos statuts et règlements, l'Assemblée générale se réunit au moins deux fois par année : en septembre et en avril. Il est de coutume également de tenir une réunion en janvier et, bien sûr, au besoin. Les prochaines réunions de l'Assemblée générale sont prévues pour le mercredi 18 janvier et le mercredi 19 avril 2006. Notez que les réunions du Conseil syndical et de l'Assemblée générale se tiennent habituellement le 3e mercredi du mois, en après-midi. ✯

Le SPPUQAR organise trois 5 à 7 par année : en septembre, en janvier et en avril. Inscrivez ces dates dès maintenant à votre agenda : le mercredi 18 janvier et le mercredi 19 avril 2006. Lorsque votre horaire de travail ne vous permet pas d'assister à une réunion de l'Assemblée générale, vous avez tout de même l'occasion de rencontrer vos collègues lors des 5 à 7 organisés par le SPPUQAR. La qualité des mets et boissons rehausse le plaisir de ces rencontres. ✯



Représentation aux comités

La responsabilité de nommer des représentants des professeurs et professeures aux divers comités universitaires est dévolue au Conseil syndical. Toutes ces personnes contribuent largement à l'essor de l'enseignement universitaire.

Conseil d'administration de l'UQAR

- Jean-François Boutin
- R'Kia Laroui
- Jean-Pierre Gagné

Commission des études de l'UQAR

- Abdellah Marzouk
- Berthe A. Lambert
- Claude La Charité
- Régis Fortin
- Joane Deneault
- Fernando Ouellet

Comité environnemental de l'UQAR

- Frédéric Deschenaux

Comité de traitement des plaintes en matière d'intégrité scientifique de l'UQAR

- Danielle Lafontaine
- Gaston Desrosiers
- Christine Portelance

Comité réseau des assurances

- Régis Fortin

Comité d'accès des femmes à la carrière professorale

- Karine Hébert
- Dany Rondeau

Quelques nouvelles de la FQPPU

Régis Fortin

Le SPPUQAR est membre de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), laquelle regroupe les syndicats de la majorité des universités québécoises.

Lors du Conseil fédéral des 27 et 28 octobre 2005, le comité exécutif de la FQPPU a présenté un document de travail intitulé « La qualité et l'accessibilité de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire et le financement des universités ». Ce document définit des thèmes spécifiques retenus pour discussion lors du prochain Conseil fédéral des 16 et 17 février 2006. Quelques thèmes seront débattus en priorité de façon à actualiser les positions défendues par la FQPPU : les transferts fédéraux et le réinvestissement du gouvernement québécois dans les universités, les droits de scolarité, l'accès aux fonds de recherche, la réintégration de la responsabilité du financement de la recherche universitaire au ministère de l'Éducation et les partenariats.

À la suite du Conseil fédéral d'octobre 2005, la FQPPU a émis un communiqué le 1er novembre 2005 où elle réclame : « …que le gouvernement québécois continue de revendiquer des transferts fédéraux inconditionnels et qu'il s'engage à augmenter le financement de base des universités ». Ce communiqué est disponible sur le site Internet de la FQPPU : www.fqppu.org. Le CRÉPUQ a réitéré une position semblable en réaction à la mise à jour économique du gouvernement fédéral par un communiqué émis le 15 novembre 2005 (www.crepuq.qc.ca).

Dans le cadre du congrès de l'ACFAS de mai 2006 à l'Université McGill, la FQPPU prévoit tenir un colloque portant sur les liens entre « politiques et recherche universitaire ». La FQPPU considère que le moment est venu de faire le point sur les quelque dix dernières années au chapitre des politiques qui ont affecté la recherche de même que sur les effets structurants qu'ont eu ces changements sur l'université. ✯

Intégration des nouvelles professeures et nouveaux professeurs : rencontre de la FQPPU

Frédéric Deschenaux

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)[1] a fait le constat que le Québec manque de façon criante de connaissances sur le profil de la nouvelle génération de professeures et professeurs en début de carrière, et sur leur expérience d'intégration. Quelques centaines de recrues sont embauchées chaque année dans les établissements universitaires depuis l'an 2000. Un certain pourcentage des nouvelles embauches est constitué de professeures et professeurs avec expérience, mais la grande majorité d'entre eux sont récemment diplômés soit d'universités québécoises ou canadiennes, soit de l'étranger. Alors que leur travail va profondément influencer les grandes tendances d'enseignement et de recherche des universités pour plusieurs années à venir, il s'avère primordial, d'un point de vue syndical, de bien connaître le profil et les préoccupations des nouvelles professeures et des nouveaux professeurs et de les soutenir dans leurs efforts d'intégration.

Frédéric Deschenaux du campus de Rimouski et Jean-François Boutin du campus de Lévis sont les répondants du SPPUQAR auprès de la FQPPU.

C'est dans ce contexte qu'en février 2005, la FQPPU a entrepris une recherche sur le profil et l'intégration des professeures et des professeurs en début de carrière, c'est-à-dire ayant moins de six ans d'expérience. Des groupes de discussion ont été tenus avec des syndicats locaux de différentes universités. Les principaux thèmes abordés, identifiés à partir de la recension des écrits sur les préoccupations des professeures et des professeurs en début de carrière, portent sur les modalités d'embauche, l'intégration dans le milieu, la satisfaction au travail et la conciliation travail-famille.

L'UQAR fait partie des universités échantillonnées pour la recherche. Ainsi, le 28 novembre dernier, un de ces groupes de discussion s'est tenu à l'UQAR et a rassemblé 7 nouvelles professeures et nouveaux professeurs afin de discuter de leur intégration. ➢ p. 5

[1] Certains passages de ce texte proviennent d'un document de la FQPPU rédigé par Nathalie Dyke.

Les personnes participantes étaient unanimes à souligner la lourdeur de la tâche de professeur d'université. Toutes affirmaient occuper un emploi de rêve, dans de bonnes conditions de travail, mais insistaient pour mentionner que certains volets de la tâche étaient beaucoup plus exigeants que d'autres et c'est notamment le cas de l'enseignement. C'est souvent cette composante de la tâche qui prend le dessus, au détriment des autres, notamment la recherche. Les participantes et les participants déploraient ne pas pouvoir bénéficier de dégagement d'enseignement à leur entrée en poste, tout en étant conscients des limites inhérentes aux petites universités.

Un thème a été abordé de façon inattendue, mais comme cette réalité est vécue par la majorité des personnes rencontrées, il importe d'en faire mention. En effet, l'intégration des conjointes et conjoints en emploi dans la région pose souvent problème et est source d'inquiétudes pour les nouvelles professeures et nouveaux professeurs qui vivent cette situation. Il a été mentionné que ce problème ne pouvait pas être entièrement résolu par la voie de la convention collective, mais force est de constater qu'il faudra rechercher des solutions.

En somme, une rencontre riche qui trouvera écho dans la publication d'un rapport de recherche de la FQPPU au printemps, rendant compte des autres rencontres tenues à travers le réseau universitaire québécois. ✯

Comité sur la gouvernance

Christine Portelance

L'hiver dernier, le recteur Ringuet annonçait à la Commission des études la formation d'un comité de travail qui aurait pour mandat d'examiner la gouvernance à l'UQAR. Une vaste consultation suivrait le dépôt du rapport de ce comité annoncé pour janvier 2005. Or le comité sur la gouvernance a été formé cet automne. Les membres sont Yann Auclair, Pauline Beaupré, Sébastien Dubé, Jean Ferron, Claude Galaise, Daniel Rousse et Stephan Simard, et son mandat vient d'être tout juste d'être énoncé au Conseil d'administration. Il consistera à examiner le fonctionnement des unités académiques que sont les départements, les modules et les comités de programme afin d'identifier les meilleures pratiques éventuelles dans le contexte d'une université à deux campus, aussi présente sur un vaste territoire. ✯

Les boursiers pour l'année 2005-2006 : Jean-François Tapp, Robin Servant et Geneviève Therriault, en compagnie de membres du SPPUQAR.

Comité des relations professionnelles

Régis Fortin

L'article 29 de la convention collective prévoit la formation d'un comité des relations professionnelles. Il a pour rôle d'établir et de maintenir de saines relations entre l'université et le syndicat et de contribuer à la solution de problèmes de relations de travail. Les travaux de ce comité peuvent aussi donner lieu à des ententes ou des lettres d'entente après négociation.

Les représentants syndicaux sont madame Christine Portelance, porte-parole, et messieurs Jean-François Méthot et Régis Fortin. Les représentants de l'UQAR sont messieurs Claude Lévesque, porte-parole, et Jean A. Roy. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties, environ cinq fois par année.

Au cours des deux réunions tenues à l'automne 2005, les principales questions qui ont été discutées furent la reconnaissance des années d'expérience clinique avant l'obtention du baccalauréat, la révision des politiques relatives aux congés de perfectionnement, aux congés sabbatiques et à la promotion, l'intégration à la convention collective des nouvelles dispositions législatives sur les congés parentaux, le dégagement des officiers du SPPUQAR, la constitution du comité de développement et d'assistance pédagogique et, enfin, les congés autofinancés. Une prochaine réunion est prévue vers la fin du mois de janvier. ✯

Bourses du SPPUQAR

Le SPPUQAR attribue chaque année des bourses de militantisme d'une valeur totale de 10 000 $ qui visent à reconnaître la participation active et soutenue des étudiants et des étudiantes à des organismes syndicaux ou parasyndicaux, des associations communautaires, mouvements de femmes, groupes populaires ou organismes de solidarité nationale et internationale. Aidez-nous à promouvoir ce programme : invitez vos étudiants et vos étudiantes à consulter notre site Internet qui les renseignera davantage sur les modalités du concours. Le comité de sélection pour l'attribution des bourses est formé de représentants et de représentantes du Conseil syndical. ✯

Lignes directrices du SPPUQAR contre le harcèlement

Jean-Pierre Gagné

ENGAGEMENT

Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski (SPPUQAR) croit que tous ses membres et ses employés sont dignes d'évoluer dans un environnement sain, sans violence, ni discrimination, ni harcèlement sous quelque forme que ce soit. Parce que le SPPUQAR croit à la pleine égalité de tous ses membres et à leur droit à un traitement digne et respectueux, il vise la tolérance zéro en matière de harcèlement et de discrimination. Cette tolérance zéro s'applique aussi au personnel qu'il emploie afin de lui fournir un environnement et un climat de travail harmonieux. Le SPPUQAR fait la promotion de ces principes auprès de ses membres et de son personnel pour prévenir et bannir toutes formes de harcèlement.

Le SPPUQAR ne tolérera ni n'admettra les attitudes et les comportements (intentionnels ou non) qui, dans les activités du Syndicat, porteront atteinte à la dignité, à l'estime de soi ou à la sécurité d'une personne ou instaureront un climat intimidant, menaçant, hostile ou offensant.

Les « Lignes directrices du SPPUQAR contre le harcèlement » s'appliquent aux situations de harcèlement qui comprennent, entre autres, le harcèlement psychologique, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir dans toutes les activités du SPPUQAR.

Ces lignes directrices contre le harcèlement n'ont pas pour effet de limiter la portée des mécanismes et recours prévus à la Charte des droits et libertés de la personne, à la Loi sur les normes du travail, à la Loi sur la santé et la sécurité du travail, au Code civil du Québec, à la convention collective des professeurs et des professeures ainsi qu'à la convention avec le personnel salarié du SPPUQAR.

La Commission des normes du travail a proposé des modifications à sa loi pour s'attaquer au problème du harcèlement psychologique en milieu de travail. Les dispositions prévues sont entrées en vigueur le 1e juin 2004. La loi stipule que c'est à l'employeur qu'incombe l'obligation de prévenir et de faire cesser le harcèlement en milieu de travail. Dans cette optique, le SPPUQAR a adopté, lors de la réunion du Conseil syndical du 19 octobre 2005, des Lignes directrices contre le harcèlement pour indiquer clairement qu'il croit que tous ses membres et ses employés sont dignes d'évoluer dans un environnement sain, sans violence, ni discrimination, ni harcèlement sous quelque forme que ce soit. Ces lignes directrices font maintenant partie de la régie interne du SPPUQAR.

DÉFINITIONS

Harcèlement

Le harcèlement est une conduite vexatoire se manifestant par des comportements, des paroles, des écrits, des actes ou des gestes individuels ou collectifs qui sont répétés, hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique d'une personne et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne.

Cette définition inclut différentes formes de harcèlement dont le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir ou d'autorité, le harcèlement psychologique ainsi que le harcèlement lié à un des motifs contenus dans la Charte des droits et libertés de la personne soit des motifs fondés sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Discrimination

La discrimination est une distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap, l'adhésion au Syndicat ou l'activité au sein du Syndicat.

➢ p. 7

SITUATIONS À PRÉVENIR ET À BANNIR

Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel peut comprendre ce qui suit, sans s'y limiter :

- une conduite, un commentaire, un geste physique de nature sexuelle;
- des remarques, des blagues ou des railleries de nature sexuelle non désirées au sujet du corps, des manières, des vêtements ou du sexe d'une personne;
- des gestes ou des articles-surprises de nature sexuelle qui causent de la gêne ou de l'embarras;
- l'affichage d'illustrations, de graffiti ou de documents offensants, pornographiques ou de nature sexuelle;
- des demandes de faveurs sexuelles;
- un contact physique non nécessaire, comme toucher, caresser ou pincer.

Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir est une forme de harcèlement qui se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir lié à son poste. L'abus de pouvoir peut comprendre ce qui suit, sans s'y limiter :

- retenir des renseignements dont une personne a besoin pour accomplir ses tâches;
- favoriser une personne par rapport à une autre;
- crier après une personne devant les autres;
- se servir de son poste au sein du Syndicat pour exploiter, intimider, menacer, faire chanter, compromettre, contraindre ou maltraiter les autres.

Violence, menaces et intimidation

Tout acte, parole ou geste qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne, ou est susceptible de la faire agir contre sa volonté au moyen de la force, de menaces ou d'intimidation. La violence peut être physique, verbale ou psychologique.

Les situations décrites ne constituent en aucune façon une liste exhaustive de toutes les situations de harcèlement possibles.

QUE FAIRE EN CAS DE HARCÈLEMENT?

La prévention et le bannissement du harcèlement sont des responsabilités morale et légale assignées par le législateur à l'employeur. Pour cette raison, les situations de harcèlement impliquant les employés du SPPUQAR doivent être dénoncées au président du syndicat au moyen d'une plainte écrite. Le président saisira le plus tôt possible les membres du Comité exécutif du syndicat qui, lors d'une réunion spéciale, identifieront et mettront en œuvre les mécanismes physiques et psychologiques d'aide, de recours et de protection pour la personne qui se considère harcelée. Lors de cette réunion, le Comité exécutif a le devoir d'initier des démarches pour clarifier la situation et de poser des gestes qui conduiront à faire cesser et à éliminer la situation de harcèlement, si tel est le cas.

Les situations de harcèlement entre membres du syndicat ou entre membres du syndicat avec des personnes œuvrant à l'UQAR (gestionnaires, employés de soutien, etc.) doivent être dénoncées à l'UQAR par le dépôt d'une plainte ou d'un grief. Il revient à l'UQAR d'identifier les mécanismes physiques et psychologiques d'aide, de recours et de protection à mettre en branle pour aider la personne qui se considère harcelée. De même, il revient à l'UQAR de poser des gestes qui conduiront à faire cesser et à éliminer la situation de harcèlement, si tel est le cas. En tout temps, le SPPUQAR est disponible pour accompagner ses membres dans leurs démarches pour faire cesser et bannir le harcèlement.

Le SPPUQAR croit que tout membre du syndicat ou tout employé du syndicat a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement ou de violence. La diffusion et la promotion des « Lignes directrices du SPPUQAR contre le harcèlement » visent la prévention et le bannissement des situations de harcèlement au travail. ✯

État d'avancement des griefs

François Méthot

En date du 4 janvier 2006, il y a cinq griefs en cours, dont trois griefs personnels :

- Un grief personnel déposé le 20 mai 2004 pour refus de promotion et dont l'arbitrage, prévu en octobre, a été reporté à une date indéterminée.
- Un grief déposé par le SPPUQAR le 16 février 2005 pour absence de politique contre le harcèlement psychologique et dont l'arbitrage est prévu en avril 2006.
- Un grief personnel déposé le 16 février 2005 pour harcèlement psychologique et dont l'arbitrage est prévu en avril 2006.
- Un grief personnel déposé par trois professeurs le 27 juin 2005 concernant la propriété intellectuelle. La demande d'arbitrage est en cours.
- Un grief déposé par le SPPUQAR le 30 septembre 2005 pour dégagement statutaire de direction de comité de programme. Le SPPUQAR a retiré sa demande d'arbitrage le 22 décembre 2005, l'objet de litige étant réglé. Il subsiste cependant une divergence dans l'interprétation du paragraphe 10.15. ✯

Les premiers pas du projet de garderie

Joane Deneault, pour le comité de conciliation travail-famille

Lancé à l'automne 2004, le projet « Une garderie à l'UQAR » vise à offrir un service de garde qui serait réservé, en priorité, aux membres de la communauté universitaire de l'UQAR, autant les étudiants et les étudiantes que le personnel. La première étape de ce projet, une enquête menée à l'hiver 2005, a permis d'établir que les besoins à Rimouski se chiffraient à un peu plus de 70 places.

Pour l'année 2005-2006, le Comité élargi, formé d'étudiants, d'étudiantes, de membres du personnel et du corps professoral et d'un représentant de l'administration, s'est donné comme mandat de procéder à une enquête-terrain afin d'identifier différents modèles de gestion pour la future garderie. Une équipe du Comité élargi visitera différents types de garderies (coopérative de solidarité, garderie privée, CPE), et ce, dans différents milieux (milieu hospitalier, secteur privé, milieu universitaire). Parallèlement, le comité travaille sur différents scénarios quant à la localisation éventuelle de la garderie. Ces travaux permettront d'analyser les implications financières et sociétales des différents modèles afin d'en choisir un et d'initier la phase de financement du projet. Les informations issues des travaux du comité élargi sont disponibles pour les membres du campus de Lévis qui seraient intéressés à promouvoir un projet de garderie à Lévis. ✯

Le **comité de conciliation travail-famille** relève du comité des affaires universitaires. Il est composé de Joane Deneault, Frédéric Deschenaux, France Dufresne, Régis Fortin, Karine Hébert et Céline Plante.

Le président et le vice-président aux affaires universitaires siègent d'office au **comité des affaires universitaires**. Les autres membres sont Joane Deneault, Karine Hébert et Jean-François Boutin.

Fête de Noël

Depuis quelques années, le SPPUQAR organise une fête de Noël pour les enfants de ses membres. Une fête qui se déroule dans une ambiance fébrile et dans la plus pure des traditions, pour le bonheur des petits…

et des grands!

Cette année, le père Noël du SPPUQAR a distribué des cadeaux fort attendus à près de 35 enfants.

La Ligne générale du SPPUQAR est publiée par le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR, 300, allée des Ursulines, Rimouski (Québec) — Tél. : 418-724-1467 — Téléc. : 418-724-1559 — Courriel : sppuqar@uqar.qc.ca — Site Internet : http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar

Rédaction : Régis Fortin, Jean-François Boutin, Anne Giguère — Montage : Anne Giguère — Crédits photos : Mario Bélanger, Frédéric Deschenaux

Merci à Nancy Blouin, service de l'imprimerie et à Richard Fournier, service des communications de l'UQAR.