

La ligne générale

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

Novembre 2007

La prochaine négó

Régis Fortin



La convention collective actuelle est en vigueur jusqu'au 15 janvier 2009. C'est donc à l'automne 2008 que devrait débuter la négociation d'une nouvelle convention. Depuis le 16 janvier 2004, date de la signature de la convention actuelle, dix lettres d'entente sont venues s'ajouter et font maintenant partie intégrante de notre contrat de travail. Elles représentent souvent

des modifications ou des ajouts importants. Par exemple, les lettres d'entente n^{os} 28, 29 et 32 précisent les conditions de travail des personnes occupant des postes de codirection de module et de département et celles qui gèrent des programmes au sein d'un module. La lettre d'entente n^o 35 augmente le nombre de libérations remboursables par le syndicat et la lettre d'entente n^o 36 permet de reconnaître les années d'expérience professionnelles antérieures au baccalauréat pour les professeurs et les professeures en sciences infirmières. La lettre d'entente n^o 37, quant à elle, vient préciser le nombre de représentants du corps professoral occupant des postes de direction d'enseignement ou de recherche à la Commission des études. Enfin, la lettre d'entente n^o 38 aura permis d'adopter de nouvelles politiques de perfectionnement, de sabbatique et de promotion. Ces lettres d'entente sont accessibles dans le site Internet du SPPUQAR.

D'ici la signature de la prochaine convention, nous espérons toujours convaincre l'UQAR de s'associer au SPPUQAR dans une démarche de conciliation travail-famille pour modifier, par une lettre d'entente, l'article 20 portant sur les congés parentaux. Rappelons à cet effet que le SPUQ et l'UQÀM ont bonifié substantiellement les congés parentaux. Nous avons aussi proposé à l'UQAR d'incorporer à l'article 1 la définition des postes de codirection et de prévoir les dégagelements reliés à ces postes. Cette dernière négociation est toutefois fortement influencée par le rythme des travaux sur la gouvernance.

La préparation de la prochaine négociation occupera donc une grande partie de la dernière année du mandat du comité exécutif actuel. Nous comptons d'abord réviser tous les avis juridiques que nous avons demandés au cours des dernières années dans le but de préciser le sens de certains articles. Nous souhaitons aussi mener une consultation auprès des membres pour connaître les améliorations qui devraient être apportées à la convention ou les irritants que l'on devrait s'efforcer d'atténuer. Nous espérons ainsi préparer un projet que nous pourrions discuter en assemblée générale en temps opportun.

La négociation d'une nouvelle convention collective est une occasion privilégiée de s'approprier nos futures conditions de travail. Au nom des membres du comité exécutif, je vous invite donc à participer activement à la vie syndicale. ★

Le comité exécutif est composé des personnes suivantes :

Régis Fortin, président
Jean-François Méthot, 1^{er} v.-p. aux aff. internes
Jean-Claude Huot, 2^e v.-p. aux aff. internes
Jean-François Boutin, 1^{er} v.-p. aux aff. universitaires
Marc Roy, 2^e v.-p. aux aff. universitaires
Fernando Ouellet, secrétaire
Frédéric Deschenaux, trésorier
Mélanie Gagnon, observatrice



Les pratiques mercantiles et les idées d'université

Frédéric Deschenaux¹



Historiquement, la sociologie de l'éducation, par surcroît la sociologie critique, a toujours eu comme mission d'analyser le système d'enseignement et d'en dévoiler les mécanismes de fonctionnement : les incohérences, certes, mais aussi les bonnes pratiques. Ce texte s'attarde plus précisément au modèle de l'université, et en particulier à son appétit pour le développement qui semble insatiable. Ces pratiques mercantiles, animées par l'avidité, remettent presque inévitablement en question la carrière professorale dans la manière même de concevoir la tâche. Quelques éléments de réflexion sont donc ici proposés.

La première observation concerne les pratiques des institutions universitaires. En effet, de nouvelles pratiques ont fait leur apparition, peut-être en raison du sous-financement de base des universités. Comme le financement est tributaire du nombre d'étudiants, les universités, en manque de moyens, doivent être « inventives » pour assurer le financement de leurs activités. Ainsi, le discours universitaire est-il désormais marqué d'un vocabulaire largement emprunté au monde des pratiques commerciales. Les institutions doivent promouvoir leurs services pour attirer les étudiants. Dans cette optique, les programmes et les cours sont devenus des « produits » offerts à une « clientèle » étudiante. Ce n'est pas tout, les universités ont leurs slogans, leurs « images de marque », tous plus originaux les uns que les autres. Le nouveau slogan de l'Université de Sherbrooke consiste à se targuer d'être une « Université leader, une Université de leaders »². Plus près de nous, l'UQAR a changé son « image de marque » et a désormais « soif de synergie ». Le leadership et la synergie, bien qu'étant des concepts louables, étaient plutôt étrangers à l'université il n'y a pas si longtemps. On associait davantage ces idées au portrait d'entrepreneurs ayant fait fortune en affaires qu'à la description d'une université. Par ailleurs, il ne suffit plus de desservir le territoire où se trouve l'université. Dans cette logique mercantile, où les « clients » doivent être recrutés dans de nouveaux « marchés », plusieurs situations sont qualifiées d'anormales par des observateurs de la scène universitaire : l'Université de Montréal qui offre des cours sur des campus régionaux³, l'Université Laval qui offre des cours à Montréal⁴, l'Université de Sherbrooke qui peut vous offrir des cours sur un de ses six campus⁵... et j'en passe! Il ne faut pas non plus taire le fait que l'UQAR a un campus à Lévis, ce qui fait froncer les sourcils de quelques éditorialistes, dont Alain Dubuc, de *La Presse*, pourtant lui-même un ardent défenseur de la richesse!

La seconde observation concerne l'importance que prend la recherche à l'université. Le fait de valoriser ce volet de la tâche est loin d'être une mauvaise nouvelle, loin de là! Pourtant, les incitations à la recherche semblent, à

certaines égards, empreintes elles aussi de considérations mercantiles. En effet, les professeurs sont fortement incités à faire de la recherche, mais pas n'importe quelle recherche : la recherche subventionnée par des organismes externes. Sous le couvert du prestige associé à la recherche « libre » et cautionnée par des comités de pairs, l'obtention de subventions de recherche permet de financer l'institution par le prélèvement des « frais indirects de recherche ». Or, comme les fonds sont rares, les professeurs doivent prouver leur « productivité » en recherche pour avoir droit à ces sommes. Sont alors pris en compte le nombre d'articles publiés dans des revues avec comités de pairs, le nombre d'étudiants supervisés et les sommes antérieurement obtenues. Ce sont les chiffres qui comptent. Par exemple, lorsque l'on formule une demande de subvention, on doit noter le nombre d'articles et le nombre d'étudiants et indiquer en annexe les sujets desdits articles! La quantité est-elle donc plus importante que le contenu? Est-ce que trois articles sur le même sujet, traduit en plusieurs langues (qui compte pour trois contributions dans le dossier!) font davantage avancer la connaissance que deux articles portant sur des aspects ou des sujets différents? Aussi, dans certains domaines, les professeurs sont-ils invités à valoriser leurs résultats de recherche, dans le sens d'en augmenter la valeur, aux entreprises privées qui pourraient en tirer profit.

En conséquence, la recherche prend beaucoup d'importance dans la carrière professorale. Les universités offrent du support aux nouveaux professeurs afin qu'ils puissent « s'installer » en recherche, par des fonds de démarrage ou par des déagements de cours. Ces recrues n'ont-elles donc pas besoin d'aide pour « s'installer » en enseignement?

¹ Les propos tenus dans ce texte n'engagent que son auteur et ne constituent en rien une position officielle du SPPUQAR. Vous pouvez réagir à mon texte par courriel : frederic_deschenaux@uqar.gc.ca.

² <http://www.usherbrooke.ca/leadership/>

³ <http://www.campusregionaux.umontreal.ca/>

⁴ <http://www.ulaval.ca/dgfc/montreal/>

⁵ <http://www.usherbrooke.ca/jeux/campus/index.html>

La composante recherche de la tâche professorale devient la clé de voûte pour l'obtention de la permanence ou pour la promotion, comme l'a montré une enquête de la FQPPU¹. Une recrue qui a obtenu des subventions et publié des articles dans des revues avec comité de pairs est en bonne voie pour l'obtention de la permanence. Et l'enseignement? Si les évaluations des étudiants sont bonnes, pas de problème!



Depuis sa création, l'université (ou le champ universitaire) est un lieu de tensions entre différents intérêts qui s'affrontent pour définir cette institution, pour qualifier les différentes idées d'université. Les professeurs sont au centre de cette définition, puisqu'ils sont les principaux — mais non les seuls — acteurs du champ, étant ceux qui *font* l'université (Bourgeault, 2003).

Un des points de tension séculaire de définition de l'université concerne justement le lien entre l'enseignement et la recherche, qui laisse entrevoir deux principales idées d'université. D'un côté se trouvent ceux qui estiment que les deux fonctions doivent être séparées, à la manière de Condorcet (1791) ou de Newman (1852). De l'autre côté, certains acteurs, s'inspirant de penseurs comme Humboldt (1809), estiment que la recherche et l'enseignement sont liés, s'enrichissant mutuellement. Au Québec, c'est ce modèle qui a historiquement été préconisé, la tâche professorale comptant à la fois une composante recherche et une composante enseignement, que chacun module en fonction de différents facteurs. Une bonne synthèse des idées d'université est présentée par Gingras (2003)².

¹ http://fqppu.org/pdf/corps_professoral/Profileexperiencedinsertiondesrecrues.pdf

² http://www.chss.uqam.ca/Portals/0/docs/articles/ACT_Idees_univ.PDF

En somme, dans un contexte de développement à tout crin où les pratiques et le vocabulaire mercantilistes s'insinuent à l'université, l'importance que prend la recherche dans nos universités pourrait, à plus ou moins long terme, changer l'idée d'université qui était jusqu'alors préconisée. Est-ce une bonne ou mauvaise chose? À nous d'en discuter, à nous d'y réfléchir.

Pierre Bourdieu écrivait que « Le privilège des intellectuels, c'est qu'ils ont le temps, Platon le disait déjà : la « skholè », c'est-à-dire à la fois le loisir et l'école. Ce sont des hommes [et les femmes!] d'école qui peuvent prendre le temps de réfléchir, d'interroger, de réfléchir sur eux-mêmes, sur les autres ».

En ce sens, la FQPPU met en place un nouveau comité de réflexion sur la carrière universitaire dont vous serez bientôt tenus informés des activités. ★

La Charte et le droit de négociation collective : la Cour suprême fait amende honorable

Mélanie Gagnon

Dans un récent jugement¹, le plus haut tribunal du Canada, la Cour suprême, a pris position quant au droit d'association prévu à l'article 2d) de la *Charte canadienne des droits et libertés*². Cet Arrêt est d'une importance certaine en matière de rapports collectifs du travail puisqu'il s'inscrit à l'encontre du courant jurisprudentiel qui prévalait à ce jour. Ce changement de cap mérite alors qu'on lui accorde une attention particulière. Cela, puisqu'il comporte des répercussions importantes sur notre corpus juridique. Nous proposons de revenir sur la portée de ce jugement en ce qu'il a d'essentiel.

Le débat entourant la question du droit d'association débute avec ce que l'on nomme la trilogie en droit du travail³. À ce moment, la Cour établit que le droit d'association contenu à l'article 2d) de la Charte n'englobe pas le droit de négociation collective, mais uniquement les droits pouvant être exercés de façon individuelle. Par cette trilogie de 1987, la Cour déterminait alors



que la liberté d'association, telle que protégée par la Charte canadienne, ne comprenait ni le droit de négocier collectivement ni celui de faire la grève. Avec la décision de juin 2007, la Cour effectue un

virage à 180 degrés en reconnaissant dorénavant que le droit d'association protège également le droit de négocier collectivement. Afin de comprendre les tenants et aboutissants ayant conduit à ce revirement pour le moins surprenant, mais heureux, il sied de rappeler succinctement les faits.

¹ *Health Services and Support — Facilities Subsector Bargaining Assn. c. Colombie-Britannique*, 2007 CSC 27 (8 juin 2007).

² L.R.C. (1985), App. II, n° 44.

³ *Renvoi relatif à la Public Service Employee Relations Act (Alb.)*, [1987] 1 R.C.S. 313 ; (*Le Renvoi relatif à l'Alberta*), *AFPC c. Canada*, [1987] 1 R.C.S. 424; *SDGMR c. Saskatchewan*, [1987] 1 R.C.S. 460.

La Colombie-Britannique a adopté une Loi¹ ayant pour objectif de réduire les coûts et de faciliter la gestion des effectifs pour ainsi pallier les difficultés qui pèsent sur le système dans le secteur de la santé. Dans leur demande d'appel, les syndicats contestent la validité et la constitutionnalité de la partie 2 de ladite Loi et allèguent qu'elle contrevient à la liberté d'association et aux droits à l'égalité garantis par la Charte. C'est que la partie 2 de la Loi invalide des dispositions importantes contenues dans les conventions collectives en vigueur au regard de certaines questions, à savoir la sous-traitance, le statut des employés contractuels, le droit de mise en disponibilité et de supplantation et les programmes de sécurité d'emploi. Ces mesures législatives ont alors comme conséquence directe d'interdire une véritable négociation collective. En outre, une disposition de la Loi a pour effet d'invalider toute clause ou partie d'une convention incompatible avec la partie 2 de la Loi, tel qu'en fait foi le libellé de son article 10 (1) : « A collective agreement that conflicts or is inconsistent with this Part is void to the extent of the conflict or inconsistency. ».

La question de droit à laquelle la Cour devait répondre peut être résumée ainsi : la liberté d'association prévue à l'article 2d) de la Charte protège-t-elle le droit de négociation collective?



Dans le jugement, il est soutenu qu'il n'est pas nécessaire de démontrer l'intention de porter atteinte au droit d'association lié à la négociation collective pour établir qu'il y a violation de l'article 2d) de la Charte. Il suffit que la loi ou l'acte de l'État ait pour effet d'entraver **de façon substantielle** l'activité de négociation collective, décourageant ainsi la poursuite collective d'objectifs

communs. Quant à savoir en quel moment l'on peut en arriver à la conclusion qu'il y a réellement atteinte substantielle à la négociation, l'intention ou l'activité doit réellement compromettre les activités des travailleurs et des travailleuses, dont l'objectif est de se regrouper en vue de négocier collectivement les conditions de travail. Cette atteinte doit également être tranchée en fonction de divers éléments : le contexte de chaque situation, et ce, au regard de l'importance relative des sujets couverts par la négociation et la manière dont la mesure a été prise. « L'atteinte à l'alinéa 2d) ne surviendra que dans le cas où seront en cause à la fois un sujet d'importance pour le processus de négociation collective et une mesure imposée sans égard à l'obligation de négocier de bonne foi ». La Cour conclut alors que certaines dispositions de la législation sont inconstitutionnelles, puisqu'elles sont susceptibles d'entraver l'exercice du droit à un processus de négociation collective.

¹ *Health and Social Delivery Improvement Act*. [SBC 2002] Chapter 2.

En revanche, certaines précisions supplémentaires s'imposent. Une telle définition du droit à la négociation conserve cependant une portée restreinte. Cela, puisque ce droit ne vise que le processus et en corollaire, il ne garantit en aucune manière l'atteinte de résultats en regard des enjeux liés à la négociation collective. En outre, cette protection n'est pas absolue, le secteur privé n'étant pas visé. La protection ne vise que l'État employeur ou lorsque l'on conteste une législation particulière.

Force est d'admettre qu'il y a lieu de se réjouir de cette décision. En effet, il nous apparaît qu'elle est davantage conforme aux valeurs défendues au Canada en matière de négociation collective. L'obligation de négocier imposée aux employeurs est reconnue dans les lois depuis 1944² tant au Canada qu'au Québec. N'était-il pas temps de corriger le tir en cette matière et aussi à l'égard de l'interprétation de l'article 2d) de la Charte? Tel est notre humble avis. ★

² Arrêté en conseil 1003 du 17 février 1944 concernant les relations ouvrières en temps de guerre. 1944. *La Gazette du travail*. Vol. 44, n° 2, 146-154; *Loi des relations ouvrières*, S.Q. 1944, c. 31., abrogée en 1964 pour devenir le *Code du travail*, S.Q. c. 45., sanctionné le 31 juillet 1964 et entré en vigueur le 1^{er} septembre 1964; devenu L.R.Q., c. C-27.

Le site Internet de la FQPPU fait peau neuve!

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) vous invite à visiter son tout nouveau site Internet. On vous propose une nouvelle présentation graphique, une réorganisation des contenus et de nouvelles rubriques. On y aborde les grands enjeux de l'heure ainsi que des thématiques liées à la profession universitaire. On y diffuse des communiqués, des mémoires, des prises de position, des opinions... Bref, des tonnes d'infos, une seule adresse :



<http://fqppu.org>

Répartition des tâches : quelques précisions

Jean-François Méthot

Priorités d'enseignement : application du paragraphe 10.23

Le paragraphe 10.23 de la convention collective mentionne que la priorité d'enseignement est accordée au professeur ou à la professeure qui a le plus souvent dispensé une activité avec satisfaction. Depuis 2004, un ajout a été fait afin de ne pas pénaliser les professeurs et les professeures qui sont dégagés pour un poste de direction ainsi que ceux et celles qui bénéficient de certains types de congé. Ces personnes peuvent indiquer dans leur répartition des tâches, le ou les cours qu'elles auraient donnés n'eût été du congé ou du dégage-ment, et ce, afin de conserver leur priorité d'enseignement. À cet égard, deux précisions s'imposent :



Il est de la responsabilité du professeur ou de la professeure, qui est déchargé ou en congé, d'indiquer dans sa répartition des tâches les cours qu'il ou qu'elle aurait donnés, en faisant référence à l'article 10.23. Le professeur ou la professeure qui omet de mentionner cet élément dans sa répartition des tâches du mois d'avril ne se verra pas accorder d'ancienneté pour cette activité. Par ailleurs, l'ancienneté ne sera accordée qu'à un seul professeur ou qu'à une seule professeure. Autrement dit, si deux personnes

sont déchargées ou partent en congé, le crédit sera consenti à la personne qui se serait vu attribuer le cours.

Évidemment, le professeur ou la professeure qui donne le cours pendant l'absence de ses collègues progresse aussi dans le nombre de cours dispensés avec satisfaction. ★



À quel moment peut-on prendre nos vacances?

Les articles 10 et 16 mentionnent clairement que les vacances peuvent être prises entre le 1^{er} mai et le 31 août. Les dispositions de la convention vont effectivement dans ce sens :

Selon le paragraphe 10.07, aux fins d'établir la charge annuelle de travail, l'année commence le 1^{er} mai d'une année avec le trimestre d'été pour se terminer le 30 avril de l'autre année avec le trimestre d'hiver. Cette disposition est suffisante pour affirmer que les vacances peuvent être prises en mai, juin, juillet et août.

Le paragraphe 16.03, quant à lui, mentionne que les vacances doivent être prises pendant la session où les professeurs et les professeures sont déchargés de leur fonction d'enseignement. Or, cette période correspond souvent aux mois de mai, juin, juillet et août. ★

Cours en TA et TU

Plusieurs questions ont été adressées au SPPUQAR concernant la rationalisation de l'offre de cours et les activités dispensées en TA/TU.



Le SPPUQAR réitère sa position d'être vigilant et de veiller à l'application de l'article 10 et de la lettre d'entente n° 9 (Activité créditée d'enseignement dispensée sous forme individualisée — tuto-

rat), laquelle précise que le nombre maximal d'activités créditées dispensées sous forme individualisée, les cours TA, que pourra prendre un professeur ou une professeure est de deux par session. À ce sujet, nous vous invitons à consulter la page 4 de l'édition de *La Ligne générale* du mois de novembre 2006 (<http://www.uqar.ca/sppuqar/Novembre2006.pdf>). Les droits collectifs prévus à la convention concernant la tâche sont les mêmes pour tous et visent à éviter les abus concernant la lourdeur de la tâche d'enseignement. ★

Fonds de soutien à la recherche et à l'enseignement



Dans le cadre de la campagne majeure de financement 2006-2010 de l'UQAR, le SPPUQAR s'est engagé à verser une somme de 100 000 \$ pour la création d'un programme de subvention pour le soutien à la recherche et à l'enseignement à l'intention des nouveaux professeurs réguliers et des nouvelles professeurs régulières qui seront embauchés pendant cette période. On se rappellera que le SPPUQAR a convaincu l'UQAR de contribuer en parts égales à ce fonds de recherche.

C'est donc un montant de 4 000 \$ qui sera versé à ces professeurs et professeurs. Les personnes suivantes ont reçu cette subvention au cours de l'automne :

Catherine Beaudry	Sciences de la gestion
Emmanuelle Bédard	Sciences infirmières
Marie-José Fortin	Sciences humaines
Gilles Légaré	Sciences infirmières
Kateri Lemmens	Lettres
Miranda Rioux	Sciences de l'éducation
Michel Rousseau	Sciences de l'éducation
Gesche Winkler	ISMER

Le calendrier des activités du SPPUQAR

Conseil syndical

Le mercredi 19 décembre 2007
Le mercredi 16 janvier 2008
Le mercredi 16 avril 2008

Assemblée générale

Le mercredi 16 janvier 2008
Le mercredi 16 avril 2008

D'autres activités
pourraient
avoir lieu

5 à 7

Le mercredi 16 janvier 2008
Le mercredi 16 avril 2008

Fête de Noël

Le dimanche 9 décembre 2007



La Ligne générale du SPPUQAR est publiée par le Syndicat des professeurs et des professeurs 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>

Comité de publication : Régis Fortin, Jean-François Boutin, Anne Giguère — Montage : Anne Giguère

Têtière : Richard Fournier — Impression : Service de l'imprimerie de l'UQAR