

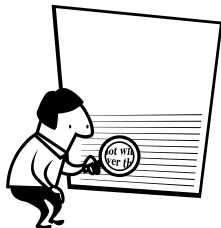
La ligne générale

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

Novembre 2008

Deux rendez-vous à ne pas manquer en 2008-2009

Régis Fortin



Cette année, deux rendez-vous importants sont au programme de notre syndicat. Le premier rendez-vous auquel vous serez conviés au cours de l'automne concerne la négociation de la nouvelle convention collective, l'actuelle convention venant à échéance le 15 janvier 2009.

Déjà, plusieurs enjeux ont été ciblés à la lumière des questions soulevées au cours des quatre dernières années et le comité exécutif se prépare à déposer un projet. Un diaporama faisant état du contexte et des enjeux actuels a d'ailleurs été présenté aux membres lors de l'assemblée générale du 17 septembre dernier. Des rencontres avec des groupes plus restreints sont maintenant prévues en novembre et décembre pour discuter du projet de négociation. Pour plusieurs départements, elles ont été tenues ou se tiendront dans le cadre des assemblées départementales. À Lévis, tous les membres du SPPUQAR seront invités le mercredi 3 décembre en après-midi. Cette démarche devrait nous permettre d'adopter un projet de négociation vers la fin de 2008 ou au début de 2009. Pour alimenter la réflexion, quelques textes de ce numéro de *La Ligne générale* font état des résultats des récentes négociations ailleurs dans le réseau de l'Université du Québec.

Le deuxième rendez-vous auquel nous serons conviés avec nos partenaires syndicaux concerne la gouvernance des universités. Malgré les réactions négatives suscitées dans le monde de l'enseignement supérieur par la publication du rapport Toulouse¹, la ministre de l'Éducation, du Loisir et des Sports a déposé récemment un projet de loi qui s'en inspire. Parmi les énonciations les plus étonnantes de ce rapport, qui se retrouvent dans le projet de loi, notons la formation de conseils d'administration majoritairement constitués de membres externes, prétendument « indépendants », et un processus de nomination des chefs d'établissement qui pourrait exclure toute consultation interne afin que les candidatures demeurent confidentielles. C'est à notre avis un modèle qui ne répond pas aux besoins de l'UQAR.

Par ailleurs, une déclaration des professeurs et des professeures des universités québécoises « Pour une bonne gouvernance universitaire » a été endossée par

tous les syndicats de professeurs et professeures d'université. Elle a été publiée dans *Le Devoir* du 30 octobre 2008. Pour exposer notre vision d'une saine gouvernance, nous pourrions, seuls ou avec nos partenaires, présenter un mémoire en commission parlementaire et sensibiliser nos élus locaux. Même si le déclenchement des élections a pour effet de rendre caducs les projets de loi, il faut demeurer vigilant.



Ces enjeux de taille ont un impact important sur nos conditions de travail actuelles et futures. Les membres du comité exécutif sont déterminés à mener de front ces deux débats, et il est essentiel que leur réflexion soit alimentée par l'ensemble des membres du SPPUQAR. Si votre temps est précieux, votre opinion l'est tout autant : venez l'exprimer en participant activement aux réunions syndicales. ★

À propos de la gouvernance : à lire dans ce numéro



En page 2 : la lettre que le SPPUQAR a adressée au recteur de l'UQAR en février 2008 pour dénoncer les recommandations du Groupe de travail sur la gouvernance des universités du Québec.

En page 7 : la déclaration des professeurs et professeures des universités québécoises qui a été adressée à M. Jean Charest et à M^{me} Michelle Courchesne et publiée dans *Le Devoir* du 30 octobre dernier.

¹ INSTITUT SUR LA GOUVERNANCE D'ORGANISATIONS PRIVÉES ET PUBLIQUES (2007). *Rapport du groupe de travail sur la gouvernance des universités du Québec*, Montréal, 20 p.

À propos de la gouvernance : lettre au recteur

Lettre envoyée à M. Michel Ringuet, en février 2008, par le comité exécutif du SPPUQAR



Monsieur le Recteur,

Par une lettre adressée au président du Conseil d'administration de l'UQAR, la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS) souhaite connaître les intentions du Conseil d'administration à l'égard des suites à donner au rapport du Groupe de travail sur la gouvernance des universités du Québec, publié en septembre 2007 par l'Institut sur la gouvernance d'organisations publiques et privées (IGOPP).

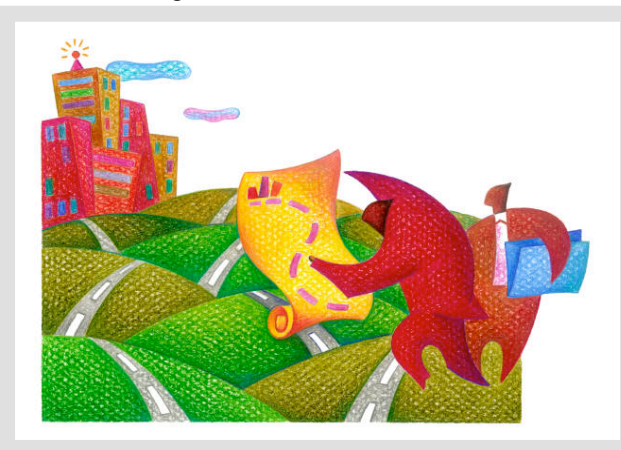
La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) a réagi avec empressement à la publication de ce rapport par la voie d'un communiqué émis le 16 octobre 2007 et d'une lettre ouverte publiée dans l'édition du 17 octobre 2007 du journal

Le Devoir. On peut y lire : « ... ce rapport atteste d'une conception tendancieuse de la « gouvernance » et propose, pour l'amélioration des pratiques universitaires en cette matière, des pistes qui incitent à une augmentation de la concentration du pouvoir entre les mains d'une « nouvelle classe de gestionnaire » et dont la mise en application confirmerait sa mainmise sur les universités. ».

Pour l'UQAR, la mise en place des recommandations de l'IGOPP aurait comme conséquence une forte dilution du nombre de représentants de la communauté universitaire (professeurs et professeures, personnes chargées de cours, dirigeants et dirigeantes, étudiants et étudiantes) au Conseil d'administration, au profit des membres externes supposément plus « indépendants ». De plus, les comités clés du Conseil d'administration, desquels on suggère l'abolition du comité exécutif, se verraient exclusivement formés par des membres externes. Le comité de vérification, le comité de gouvernance et d'éthique et le comité des ressources humaines deviendraient les comités clés du Conseil d'administration. On ajoute même que les pouvoirs dévolus à la Commission des études en matière d'orientations académiques et de planification de la recherche devraient être dorénavant subordonnés au Conseil d'administration.

À notre avis, cette vision étriquée de la gouvernance sous l'angle d'une reddition de compte ne correspond pas à plusieurs valeurs considérées comme fondamentales pour la réalisation de la mission de l'UQAR, à savoir le respect et la reconnaissance des personnes, le sens de l'engage-

ment et du dépassement, le sens de la collégialité et de l'équité, le goût de l'avenir et de la pérennité, le sens critique créateur, mobilisateur et responsable. La mise en application des recommandations du rapport ne saurait que miner la confiance des employés et des employées et les démobiliser pour l'avenir. Nous aurions alors détruit la plus grande force de l'UQAR.



Nous attendons donc de vous, en tant que recteur de notre institution, que vous défendiez avec vigueur la participation des membres de la communauté universitaire aux instances pour préserver la collégialité de notre institution, laquelle est garante de notre avenir collectif. Vous resterez ainsi fidèle à la position que vous avez soutenue lorsque vous avez rencontré la communauté universitaire dans le cadre du renouvellement de votre mandat et que vous avez commenté le rapport de l'IGOPP. Nous croyons d'ailleurs qu'il est urgent de saisir le Conseil d'administration des conséquences de l'application de ces recommandations pour qu'un message sans équivoque soit envoyé à la ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Veuillez agréer, Monsieur le Recteur, l'expression de nos sentiments les meilleurs. ★

Une copie conforme de cette lettre a été acheminée aux membres du Conseil d'administration de l'UQAR et à l'ensemble des membres du SPPUQAR

Les négociations ailleurs dans le réseau : quelques chiffres

Régis Fortin



Au cours de la dernière année, quatre syndicats de professeurs et de professeures du réseau ont conclu une entente avec leur employeur : l'UQO, l'UQAT, l'UQTR et l'UQAC. À l'UQO, la nouvelle convention collective est en vigueur jusqu'en 2010, à l'UQAT et à l'UQTR jusqu'en 2012 et à l'UQAC jusqu'en 2014. Le tableau I présente les taux d'augmentation salariale négociés.

Tableau I
Augmentations salariales négociées
dans le réseau de l'UQ

	Juin 2007	Juin 2008	Juin 2009	Juin 2010	Juin 2011	Juin 2012
UQO (PSG)*	3,6 % 2,0 %	4,0 % inclus	4,0 % inclus			
UQTR (PSG)	2,0 % 2,0 %	2,0 % 2,0 %	2,0 % 2,0 %	2,5 % PSG	2,5 % PSG	0,0 % PSG
UQAC (PSG)	2,0 % 2,0 %	2,0 % 2,0 %	2,0 % 2,0 %	2,5 % PSG	2,5 % PSG	2,0 % PSG
UQAT (PSG)	1,0 % 2,0 %	1,5 % 2,0 %	1,5 % 2,0 %	4,0 % inclus	4,0 % inclus	

*PSG : Paramètres salariaux gouvernementaux

On constate que pour 2008 et 2009, les taux d'augmentation sont de 4 % par année dans trois universités, en incluant le taux prévu dans les paramètres salariaux gouvernementaux (PSG) de 2 %. À l'UQAT, l'entente prévoit un peu moins, mais il y aurait une ouverture faite par l'université pour ajuster les taux à la hausse, compte tenu des ententes conclues à l'UQTR et à l'UQAC. Pour les années 2010 et 2011, les professeurs et professeures ont obtenu 2,5 % d'augmentation en plus du PSG qui n'est pas encore connu. À l'UQAT, on a préféré un taux d'augmentation de 4 % en renonçant toutefois au PSG. Un taux d'augmentation de 2 %, en plus du PSG, est aussi prévu en 2012 à l'UQAC, alors que pour les années 2013 et 2014, les taux seront négociés plus tard.

Lorsque l'on compare notre échelle de traitement au 1^{er} juin 2008 avec celle des autres constituantes, on constate que le salaire annuel à l'UQAR est inférieur d'un montant variant entre 2 500 \$ et 4 500 \$ selon l'échelon où l'on se situe. Ajoutons que dans ces quatre constituantes, les personnes qui occupent des postes de direction académique obtiennent des primes de l'ordre de 4 000 \$ à 5 000 \$ par année.

Les allocations de départ à la retraite ont aussi été revues dans trois constituantes et elles se rapprochent des montants consentis aux cadres. C'est plus évident à l'UQAC où l'allocation de départ équivaut à 100 % du salaire annuel pour les personnes qui prennent leur retraite lorsqu'ils sont âgés de 58 à 69 ans. Des améliorations à ce titre ont aussi été obtenues à l'UQTR et l'UQAT. À l'UQO, ceci n'a pas été modifié, mais cette constituante a été la première à signer une nouvelle convention qui viendra à échéance dès 2010. Le tableau suivant compare la situation qui prévaut actuellement dans les autres établissements et à l'UQAR.

Tableau 2
Allocations de départ à la retraite
dans le réseau de l'UQ

UQAC	100 % de 58 à 69 ans
UQO	100 % de 55 à 60 ans, 80 % à 61 ans, 60 % à 62 ans...
UQTR	100 % de 55 à 62 ans, 80 % à 63 ans, 60 % à 64 ans...
UQAT	100 % de 55 à 64 ans
UQAR	100 % de 55 à 60 ans, 80 % à 61 ans, 60 % à 62 ans...

Mentionnons en terminant que d'autres aspects de ces conventions collectives ont une incidence pécuniaire. C'est le cas notamment des fonds de recherche versés à l'embauche et des congés parentaux.

Les gains obtenus par ces syndicats constituent un point de départ pour la prochaine négociation du SPPUQAR. Néanmoins, ce rattrapage nous laisserait quand même bien loin des conditions salariales qui prévalent dans les autres universités québécoises et canadiennes. ★

L'ennemi est à nos portes

Frédéric Deschenaux

Et si on regardait à l'intérieur?

Quelques événements récents ont propulsé la gouvernance universitaire sous les projecteurs, laissant le champ libre à la critique du modèle actuel basé sur la collégialité. Certains ont décrié le conflit d'intérêts potentiel des universitaires qui se gèrent eux-mêmes, appelant en renfort la présence d'administrateurs externes apparemment dénués d'intérêts qui viendraient, dans un élan de sollicitude, mettre à profit (excusez le jeu de mots bien volontaire) leurs compétences pour assurer une saine gestion des fonds publics. D'autres, en réaction à la menace d'intrusion d'éléments externes dans la gestion universitaire, ont tenté de mobiliser les collègues pour résister à l'ennemi qui gagnerait du terrain. Les entreprises privées seraient ainsi sur le point de réussir à enjamber le fossé autour du château fort universitaire armées du bélier néolibéral pour enfoncer le pont-levis et prendre le contrôle...

Or, sans nier l'existence d'un tel « ennemi » en provenance de l'extérieur des murs de l'institution, pourquoi ne pas tourner le regard vers l'intérieur, vers les premiers acteurs de la vie universitaire, vers les professeurs eux-mêmes?

Plusieurs auteurs ont décrit l'université comme un lieu de luttes symboliques. Emmanuel Kant a traité du « conflit des facultés », alors que Pierre Bourdieu a sérieusement remis en question l'existence de l'objectivité et de la neutralité scientifique. Ainsi, dans cette lutte symbolique pour la reconnaissance, la recherche scientifique est devenue une arme de prédilection (arme tout aussi symbolique que la lutte, faut-il le préciser!) pour justifier un apport à la société et ce faisant, pour se différencier des autres ordres d'enseignement. Mais, paradoxalement, c'est précisément à l'aide de cette arme que s'insinue l'essence du néolibéralisme au cœur même de l'université. Et ce, avec la pleine complicité des professeurs qui exercent en toute bonne foi leur profession. Je m'explique.

La recherche prend beaucoup de place...

Dans ce contexte, la composante recherche prend une ampleur démesurée à l'université et — c'est là le côté insidieux auquel je faisais référence — une tournure pour le moins mercantile. Les universités encouragent fortement leurs professeurs à obtenir des subventions de



recherche qui, en plus de contribuer au prestige de l'institution, permettent d'en renflouer les coffres. Les professeurs et, par extension, les départements ou les facultés qui reçoivent le plus de subventions sont alors très valorisés par l'institution et par les pairs, à grandes pages dans les journaux universitaires et dans les publicités vantant la « qualité » de l'institution.

Dans cet esprit, tout ce qui détourne les professeurs de la recherche doit être minimisé. Les subventions de recherche donnent d'ailleurs souvent droit à un ou plusieurs dégagements de cours.

Alors, si l'enseignement est perçu comme une entrave à la recherche, que dire des services à la collectivité? Quoi de plus « improductif » pour un professeur que de « perdre » une demi-journée dans une réunion pour décider de modifications à un programme d'études, participer à une instance syndicale ou à une assemblée départementale? Pourtant, c'est au sein de ces instances que prend forme l'institution et que se défendent les principes qui la gouvernent.

Au détriment de l'esprit critique

Aux dires de plusieurs professeurs, la réflexion critique sur l'institution ou sur les orientations qui y sont données est laissée « aux autres », dans un acte de foi aux collègues qui trouvent le temps de s'y intéresser. Il arrive d'ailleurs assez souvent que le ou les collègues qui font preuve d'esprit critique (et non pas d'esprit critiqueux!) fassent soupirer d'exaspération les « chercheurs » qui attendent avec impatience la fin de la réunion pour aller faire autre chose de plus « productif »...

Les débats de fond sur les orientations d'un département ou sur les pratiques de gestion de l'université ne sont pas monnaie courante dans une institution pourtant gérée en collégialité. La bureaucratisation et la réglementation à outrance font en sorte que les réunions sont réglées au quart de tour (il faut adopter telle résolution avant telle date, comme le stipule tel règlement) et les ordres du jour, toujours surchargés. Dans ces conditions, les discussions de fond sont un luxe que bien peu peuvent se payer. Il en résulte les dérives auxquelles nous assistons présentement dans les universités québécoises.

¹ Ce texte est une version légèrement remaniée de l'article paru ici : Deschenaux, F. (2008) L'ennemi est à nos portes... *À Bâbord !*, 26, octobre-novembre, p. 32.

En guise de conclusion : résister!

Devant ce triste constat, que devons-nous faire? Doit-on encourager les professeurs à faire moins de recherche? Bien sûr que non! Il faut viser un équilibre entre les composantes de la tâche de professeur. L'enseignement et la recherche doivent être perçus comme des entités indissociables, guidées et imprégnées de l'esprit critique, qui s'exercent dans une véritable collégialité. Actuellement, dans une logique mercantile où l'université est devenue une arme au service des gouvernements engagés dans « l'économie du savoir », les professeurs y sont conscris à faire de la recherche « utile ». D'ailleurs, les services de valorisation (lire de mise en marché) de la recherche foisonnent dans les universités pour tenter d'en vendre les découvertes. Dans ce contexte, la cote du sens critique n'est pas très haute, tout comme les attentes des « investisseurs » à son égard! Ce déficit d'esprit critique marque cette très grosse machine qu'est devenue la recherche universitaire et, par voie de conséquence, toute l'institution universitaire. D'ailleurs, les professeurs y sont souvent happés, presque sans s'en rendre compte, surtout les nouveaux qui souhaitent prendre leur place dans cette vénérable institution.

En effet, la recherche constitue bien souvent la clé de voûte de l'obtention de la permanence et de la promotion. Cette permanence est d'ailleurs une condition *sine qua*

non à l'exercice de la liberté académique qui distingue les professeurs d'université des autres enseignants. Or, de manière plutôt paradoxale, il faut entrer dans le moule de la « productivité » en recherche pour obtenir la permanence et le droit de critiquer librement!



Pierre Bourdieu écrivait que « [l]e privilège des intellectuels c'est qu'ils ont le temps ». Or, dans l'actuelle course à la performance, on dirait que le temps manque pour la réflexion critique et l'exercice d'une véritable collégialité. Pourtant, ces deux avenues semblent prometteuses afin de sortir de la passivité qui a conduit aux dérives actuelles des universités québécoises. ★

Les gains obtenus dans le réseau de l'Université du Québec en matière de congés pour responsabilités parentales

Manon Savard

Toutes les nouvelles ententes intervenues récemment entre les syndicats de professeurs et les universités québécoises prennent en compte le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP), en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006. Le RQAP offre quatre types de prestations (maternité, paternité, parentale et adoption) et deux types de régimes (régime de base et régime particulier).

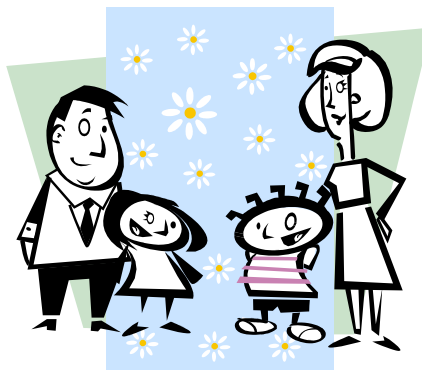
Le tableau ci-dessous illustre le nombre maximal de semaines de prestations et le pourcentage du revenu hebdomadaire moyen pour chaque type de prestations¹.



Type de prestations	Régime de base		Régime particulier	
	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen	Nombre maximal de semaines de prestations	Pourcentage du revenu hebdomadaire moyen
Maternité	18	70 %	15	75 %
Paternité	5	70 %	3	75 %
Parentales	7 25 (7+25 = 32)	70 % 55 %	25	75 %
Adoption	12 25 (12+25 = 37)	70 % 55 %	28	75 %

¹ Source : www.rqap.gouv.qc.ca/prestations/index.asp

Bien avant l'expiration de sa convention collective, échue depuis le 31 mai 2007, l'UQAM a été la première université à bonifier ses congés pour responsabilités familiales et parentales à partir des économies réalisées avec l'entrée en vigueur du RQAP. En effet, si le RQAP a entraîné une hausse des cotisations pour l'employeur et les employés, le coût des prestations versées par l'Université est moindre puisque la couverture du nouveau régime québécois est plus généreuse que celle qui prévalait sous l'assurance-emploi. Les nouvelles ententes négociées dans le réseau de l'Université du Québec en matière de congés pour responsabilités parentales et familiales se sont grandement inspirées du nouvel article de la convention du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ). Le présent article fait la synthèse des gains obtenus dans le réseau de l'Université du Québec.



pendant à 100 % du salaire pendant 9 semaines ou à 90 % pendant 10 semaines.

Congé d'adoption

Avant l'instauration du RQAP, bon nombre des constituantes offraient déjà un congé d'adoption rémunéré de 10 semaines. Depuis l'entrée en vigueur du RQAP, qui prévoit un congé d'adoption de 28 à 37 semaines (selon le régime choisi), les universités réalisent des économies puisqu'elles ne

versent maintenant que la différence entre les prestations du RQAP et un montant équivalent à 100 % du salaire pendant 10 semaines. L'UQAC complète les prestations du RQAP pendant 15 semaines jusqu'à 100 % du salaire tandis que l'UQAM offre une allocation correspondant à 100 % du salaire pendant 5 semaines à laquelle s'ajoute, au choix, une allocation correspondant à 100 % du salaire pendant 9 semaines ou à 90 % pendant 10 semaines.

Congé de maternité

La durée du congé de maternité est de 20 semaines, ou de 21 semaines à l'UQAT et à l'UQTR. Les constituantes du réseau versent une allocation correspondant à la différence entre les prestations du RQAP et un montant équivalent à 93 % du salaire. Dans certaines constituantes, on précise que le nombre de semaines de service requis pour bénéficier d'un tel congé est de 20 semaines. À défaut d'avoir atteint ce nombre de semaines de service ou d'être admissible au RQAP, certaines conventions ont prévu 8 ou 12 semaines de congé de maternité avec une allocation équivalente aux deux tiers ou à 93 % du salaire.

Congé de paternité ou congé pour conjoint ou conjointe

Dans la plupart des constituantes du réseau, le professeur ou la professeure, dont la conjointe a donné naissance à un enfant, bénéficie d'un congé avec plein traitement pendant 5 jours ouvrables, auquel s'ajoute un congé de 5 semaines. Pendant ces semaines, l'UQAT, l'UQO et l'UQAM versent au conjoint ou à la conjointe une allocation correspondant à la différence entre les prestations prévues par le RQAP et un montant équivalent à 100 % du salaire.

Congé parental

Le RQAP prévoit un congé parental de 25 ou 32 semaines (selon le régime choisi) partageable entre les parents. L'UQAC et l'UQO complètent les prestations du RQAP pendant 10 semaines jusqu'à 90 % du salaire tandis que l'UQAM offre, au choix, une allocation corres-

Autres gains

Parmi les autres gains obtenus, on compte des allègements de tâche et des possibilités de reports de tâches, dont la plupart ne sont pas limités à la mère. En effet, si la responsabilité familiale est partagée entre les parents, il est normal que les conjoints puissent en bénéficier. La convention de l'UQAM est la plus progressiste en ce sens : elle prévoit un allègement de tâche de 3 crédits lors d'un retour de congé pour responsabilité parentale de plus de 14 semaines et de moins de 29 semaines, et deux allègements de 3 crédits pour un congé pour responsabilité parentale de 29 semaines ou plus. Cet allègement est attribué à la mère ou au conjoint et peut être réparti sur 2 ans. De telles mesures, combinées à des congés de paternité et des congés parentaux plus généreux, peuvent favoriser le partage des responsabilités familiales et, indirectement, contribuer à l'équité salariale entre les hommes et les femmes.

La prochaine convention collective du SPPUQAR

L'article 20 de la prochaine convention collective UQAR-SPPUQAR devra être mis à jour pour prendre en compte le RQAP. Par la même occasion, le SPPUQAR souhaite travailler avec l'université afin de bonifier les congés pour responsabilités parentales et familiales. Nous sommes d'avis que dans un contexte de forte compétitivité entre les universités, l'UQAR doit prendre des mesures concrètes en matière de conciliation travail-famille afin de miser sur l'une de ses principales forces : un milieu de vie à l'échelle humaine. Il en va de l'embauche et de la rétention des nouveaux professeurs et des nouvelles professeures. ★

Bien planifier son congé pour responsabilités parentales

Manon Savard

Les nombreuses questions et demandes transmises au SPPUQAR témoignent de la difficulté à planifier un congé pour responsabilités parentales (congé de maternité ou de paternité, congé parental, congé pour adoption) conforme au RQAP alors que l'article 20 de la convention collective UQAR-SPPUQAR n'a pas été mis à jour.

Le SPPUQAR conseille aux membres qui souhaitent bénéficier d'un tel congé de consulter le site du RQAP (<http://www.rqap.gouv.qc.ca>) et l'article 20 de la convention collective.

Après avoir choisi l'un des deux régimes proposés par le RQAP, on sera en mesure de soumettre un projet de congé par écrit (par courriel) au directeur du Service des ressources humaines et au doyen aux affaires départementales et à la formation continue, en leur demandant de valider le projet par écrit le plus rapidement possible. Une copie de la demande peut être transmise au SPPUQAR.

Selon l'article 20.06, une professeure qui a atteint 20 semaines de service a droit à un congé de maternité de 20 semaines. L'Université verse une allocation correspondant à la différence entre les prestations du RQAP pendant 15 ou 18 semaines (selon le régime choisi au RQAP) et un montant équivalent à 93 % du salaire de la professeure. Selon l'interprétation du SPPUQAR, les 2 ou 5 semaines supplémentaires (selon le régime choisi au RQAP) sont à la charge de l'Université et ne doivent pas être comptées parmi les



semaines du congé parental du RQAP. Aux fins de la planification du congé, « La répartition du congé de maternité avant et après l'accouchement appartient à la professeure et comprend le jour de l'accouchement. » (art. 20.05). Il n'est donc pas nécessaire de prendre en compte les contraintes du calendrier universitaire.

Aussi, peut-on « ...reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité [...] » (art. 20.18b). Il faudra aviser la direction du département de la date prévue de

l'accouchement et des dates probables de son absence, au plus tard dans la vingtième (20^e) semaine de la grossesse. Ce préavis devra être accompagné d'un certificat médical témoignant de la grossesse et de la date prévue de l'accouchement (art. 20.04).

Le RQAP offre une grande souplesse dans la planification des congés pour responsabilités parentales. Il est notamment possible d'interrompre les versements du RQAP pour bénéficier des semaines supplémentaires de congé de maternité ou des vacances annuelles prévues par notre convention collective.

Il ne faut surtout pas hésiter à communiquer avec le SPPUQAR pour plus de renseignements.

Bonne planification! ★

Pour une bonne gouvernance universitaire : déclaration des professeurs et professeures des universités québécoises (déclaration adressée à M. Jean Charest et à M^{me} Michelle Courchesne)

Nous appuyant sur la déclaration de la *Table des partenaires universitaires*, NOUS, PROFESSEURS ET PROFESSEURES DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES, rappelons que les méthodes de gestion des universités doivent être conformes au caractère spécifique de l'institution universitaire comme service public.

Nous proclamons :

- l'autonomie de chaque université, une autonomie qui repose sur une gouvernance transparente exercée par toutes les composantes de la communauté universitaire et qui s'articule dans le respect de ses valeurs fondamentales : collégialité, liberté d'enseignement, liberté de recherche, indépendance de l'esprit, accessibilité aux études, qualité des services universitaires.

Nous exigeons pour les universités :

- des conseils d'administration diversifiés et représentatifs de la communauté universitaire et du milieu social, ouverts à la présence d'observateurs;
- des administrateurs correctement informés des particularités de l'institution universitaire — qui n'est ni une entreprise privée ni une entreprise publique — afin de leur permettre de comprendre et de remplir leur rôle au sein des conseils d'administration;
- des processus ouverts et consultatifs pour les nominations aux conseils d'administration, pour le choix des recteurs et des principaux, afin de promouvoir la transparence.

TOUS LES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DES UNIVERSITÉS QUÉBÉCOISES veulent une gouvernance qui respecte la mission et les valeurs universitaires, ainsi que la diversité des établissements du réseau québécois. C'est pourquoi nous réitérons que la prise de décisions dans les universités doit donner la primauté aux finalités académiques et citoyennes.



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'année 2008 :

Sciences de l'éducation

Jean Bernatchez, Chantal Desrosiers

Sciences de la gestion

Janie Bérubé, Emmanuel Guy, Michael Lafontaine

Sciences infirmières

Mario Dubé, Lily Lessard,
Pamphile-Gervais Nkoghoh Mengue, Isabelle Toupin

Sociétés, territoires et développement

Yann Fournis, Mario Handfield

Psychosociologie et travail social

Danielle Boutet

Mathématiques, informatique et génie

Amhed Chebak, Jean-Sébastien Deschênes

ISMER

Gustavo Ferreyra

Biologie, chimie et géographie

Guillaume Pierre, Martin-Hugues St-Laurent,
François Vézina

Le calendrier des activités du SPPUQAR

Conseil syndical

Le mercredi 17 décembre 2008

Le mercredi 21 janvier 2009

Le mercredi 15 avril 2009

Assemblée générale

Le mercredi 21 janvier 2009

Le mercredi 15 avril 2009

5 à 7

Le mercredi 21 janvier 2009

Le mercredi 15 avril 2009

Fête de Noël

Le dimanche 7 décembre 2008



D'autres activités
pourraient
avoir lieu



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, Karine Hébert, Anne Giguère — Montage : Anne Giguère

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