

# La ligne générale

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

Novembre 2025

## Bilan de mi-parcours (convention collective 2022-2027)

Bernard Gagnon, président du SPPUQAR et professeur au Département des lettres et humanités

Au moment d'écrire ces lignes, nous sommes à mi-parcours de la durée de la convention collective 2022-2027. *Depuis la signature de la convention, le 22 novembre 2023, plusieurs améliorations importantes ont pu être constatées dans nos conditions de travail.* Que ce soit l'accueil des nouveaux professeurs (dégagements et fonds de démarrage), la reconnaissance de l'encadrement des étudiants, les tâches administratives, le soutien à la formation pratique, la reconnaissance des exigences des ordres professionnels ou encore les salaires et avantages sociaux. Notons à ce propos que des augmentations salariales de 2,5 % et 3,5 % entreront en vigueur respectivement les 1<sup>er</sup> avril 2026 et 2027.

### Au-delà des gains obtenus

Ces gains seraient moindres sans une amélioration globale des conditions de travail, telles que le respect des droits des collègues, les ressources nécessaires pour l'enseignement et la recherche, l'atmosphère de travail, la santé et la sécurité. Le comité exécutif du SPPUQAR s'est montré dynamique sur tous ces points.

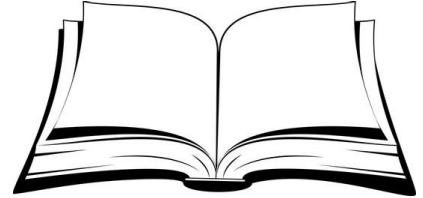
### Relations de travail et dialogue

Si la présentation de griefs en assemblée générale peut donner l'impression de tensions entre le SPPUQAR et l'UQAR, la réalité est bien différente. Les deux parties se sont entendues sur la tenue de rencontres régulières pour discuter de leurs relations de travail, dans le respect de la convention collective. Lors de la dernière rencontre d'octobre du Comité des relations professionnelles, qui réunit des représentants du SPPUQAR et de l'UQAR, quinze points étaient à l'ordre du jour, dont un seul portait sur un grief. Les autres abordaient l'application de la convention collective, les conditions de travail ou des questions liées à l'aménagement de la tâche professorale. La très grande majorité de ces points aboutissent à des solutions communes.

Par ailleurs, les griefs eux-mêmes font l'objet de discussions et visent à résoudre des problèmes de fond de l'organisation du travail. Même lorsque les deux parties ne sont pas d'accord sur l'analyse de la situation, elles reconnaissent souvent une inquiétude partagée. À ce titre, les actions menées par le SPPUQAR en référence aux délais de traitement des plaintes pour harcèlement sont associées à des pourparlers visant à mettre au point des mesures institutionnelles qui profitent à l'ensemble de la communauté universitaire, et pas seulement aux professeurs. L'embauche d'une conseillère en matière de respect de la personne *a d'ailleurs été bien accueillie*.

### Santé et sécurité au travail

En ce qui concerne la santé et la sécurité au travail, le comité exécutif du SPPUQAR a collaboré étroitement avec le syndicat des personnes chargées de cours et celui des employés de soutien pour proposer une approche conjointe à la répartition des heures attribuées aux nouveaux représentants syndicaux en matière de santé et de sécurité, comme l'exige la *Loi sur la santé et la sécurité du travail*, telle que modernisée par le projet de loi 27.



shutterstock.com - 320869217

## 2 - La Ligne générale du SPPUQAR, novembre 2025

Ce front commun intersyndical permet de parler d'une seule voix auprès de la direction de l'UQAR et de s'assurer que tous les corps d'emploi soient dignement représentés. Il est important de noter que la législation ne se limite pas aux dangers physiques, mais englobe également les risques psychosociaux.

### Conseil syndical et enjeux émergents



Au sujet de l'amélioration des conditions de travail, la nouvelle structure du Conseil syndical permet déjà d'avancer sur plusieurs enjeux souvent situés dans les angles morts des conventions collectives, tels que la reddition de comptes en recherche, la collégialité, les libertés universitaires, etc. Des rencontres du Conseil syndical ont eu lieu au printemps et à l'automne, et le fruit de leurs travaux sera également discuté dans le cadre des prochaines assemblées générales.

### Défense des droits et responsabilités syndicales

La défense des droits collectifs et individuels des membres du SPPUQAR demeure l'une des préoccupations majeures du comité exécutif. Grâce à la stabilité de son poste de conseiller syndical, le comité exécutif *est désormais mieux outillé* pour mener à bien cette tâche dans le respect de la confidentialité et des règles en vigueur. Il est important de souligner que le syndicat a une obligation légale de représentation envers ses membres, qui ne tolère aucune improvisation ou décision arbitraire lorsqu'il s'agit de les représenter et de les défendre. Bien que notre devoir soit de représenter et de défendre nos membres, ces actions doivent être conformes aux dispositions de la convention collective et de la loi. Si nous ne sommes pas à l'abri de toute erreur, la démarche de travail mise en place depuis la création du poste de conseiller syndical a grandement facilité l'exercice de ces tâches, et ce, dans le plus grand respect des collègues.

### Un syndicat engagé ici et ailleurs

Le SPPUQAR, entre autres en tant que membre de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), contribue également aux grands débats sociaux et politiques qui concernent l'université, ici et ailleurs dans le monde. Nous avons toutes et tous raison de nous inquiéter des attaques frontales que subissent les universités de l'autre côté de la frontière. Cela nous incite à être encore plus conscients de notre rôle, en tant que professeurs, membres de syndicats et citoyens, de défendre la recherche scientifique, la création, la réflexion critique et la collégialité, qui sont au cœur de l'université. *À ces valeurs s'ajoutent la démocratisation des savoirs et la justice sociale.*

### C'est un combat quotidien

L'activité syndicale est ainsi une lutte quotidienne. Elle prend plusieurs formes — délibération, consultation, revendication, manifestation — mais poursuit un même objectif : l'amélioration de nos conditions de travail et la défense d'une université publique, libre et solidaire. ★

### Remboursement des frais de déplacement

Louis-Simon Besner, conseiller syndical du SPPUQAR

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article 27.01 de la convention « [t]oute professeure ou tout professeur qui se déplace à la demande de l'Université verra ses frais remboursés selon les normes en vigueur. » Cela inclut d'ailleurs les déplacements reliés à des cours donnés à l'extérieur de la province, notamment à l'international. Pour connaître les normes en vigueur, référez-vous à la [Directive relative aux frais de déplacement et séjour \(C3-D11\)](#). ★



### La santé et sécurité au travail : une responsabilité partagée à l'UQAR

Charles Côté, professeur à l'Unité départementale des sciences de la gestion au campus de Lévis

En milieu universitaire, la santé et sécurité au travail (SST) est une responsabilité conjointe entre l'établissement et ses employés, notamment les professeures et professeurs, qui sont exposés à des risques spécifiques liés à la nature intellectuelle, sociale et émotionnelle de leur travail. En 2025, la SST ne se limite plus à la prévention des blessures physiques : elle englobe désormais la santé mentale et sociale, selon une approche biopsychosociale reconnue par l'OMS.

L'UQAR, en tant qu'employeur, a des obligations claires selon l'article 51 de la LSST. Elle doit fournir un environnement de travail sécuritaire, équipé de mobilier ergonomique, et mettre en œuvre des méthodes pour identifier et éliminer les risques. Elle doit aussi informer et former adéquatement les professeures et professeurs sur les dangers liés à leur travail. Une attention particulière est portée à la protection contre la violence physique ou psychologique, y compris la violence familiale ou à caractère sexuel, surtout lorsque l'université est consciente de la situation.



De leur côté, les professeures et professeurs, en vertu de l'article 49, doivent prendre connaissance du programme de prévention, protéger leur propre santé et celle des autres, signaler les incidents et collaborer avec les instances SST. Leur rôle est essentiel dans le maintien d'un climat de travail sain.

Les risques auxquels les professeures et professeurs sont exposés incluent le stress chronique, les troubles musculo-squelettiques liés à l'ergonomie, la sécurité physique (laboratoire, navire, etc.)

et les impacts psychologiques qui pourraient être causés par le manque de reconnaissance ou le manque de soutien social. Ces risques peuvent varier grandement d'une personne à une autre.

Des gestes simples et efficaces peuvent grandement contribuer au bien-être de la communauté universitaire.

Par exemple, un accès facilité au Programme d'aide aux employés (PAE) via Moodle, sa promotion active ainsi que la mise en valeur des formations offertes en santé mentale et en prévention sont des moyens concrets pour soutenir les membres de l'UQAR dans leur quotidien professionnel.

Si vous avez des problèmes de santé mentale ou de prévention et de sécurité, il existe plusieurs ressources pour vous aider : le [programme d'aide aux employés \(PAE\)](#) (cliquez sur le lien), le Service des ressources humaines, la direction de votre département et, votre syndicat, le SPPUQAR. Ces instances peuvent vous accompagner de manière confidentielle et professionnelle pour assurer votre bien-être et votre sécurité au travail.

La santé et sécurité est l'affaire de toutes et tous. ★