

SPUQ INFO

BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL



mot du président //

Un Syndicat fort pour améliorer nos conditions de travail

// JACQUES PELLETIER

Dans le syndicalisme universitaire tel que nous le pratiquons, l'intervention sur les dossiers de politique institutionnelle occupe, à juste titre, une large place. Cela ne nous fait pas perdre de vue pour autant la défense des intérêts professionnels immédiats des membres comme en témoigne cette édition du *SPUQ-Info*.

Nous abordons, en effet, plusieurs aspects de la vie quotidienne des professeurs, professeurs, de la conciliation travail-famille qui concerne plus particulièrement les jeunes professeurs, professeurs au harcèlement psychologique, comportement qui se répand au rythme de l'augmentation de la tâche et de la dégradation des conditions de travail, en passant par l'aménagement des espaces où se déroulent nos activités d'enseignement et de recherche.

Sur tous ces aspects, des progrès sont possibles à condition que des actions résolues soient engagées. C'est le cas pour le dossier conciliation travail-famille que nous comptons faire avancer par une amélioration substantielle des congés parentaux. C'est le cas également du harcèlement psychologique dont les premières enquêtes, que nous suivons de près, auront lieu bientôt. C'est le cas enfin du projet de l'îlot Voyageur qui suscite des questions parfaitement légitimes et des réserves qui devront être prises en considération avant que sa mise en œuvre effective ne débute.

Pour engager le débat et la lutte sur ces fronts comme sur tous les autres, il faut un Syndicat fort et dynamique. C'est la visée qui nous inspire dans la révision des *Statuts et règlements* que nous proposons pour discussion et adoption. Il ne s'agit pas d'un sujet particulièrement excitant ni même rigolo, nous en convenons, mais il faudra en passer par là si nous voulons donner un souffle nouveau à notre vie syndicale. □

247
décembre 2005

SOMMAIRE //

- MOT DU PRÉSIDENT – UN SYNDICAT FORT POUR AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL
jacques pelletier -1
- LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE : DÉVELOPPEMENTS RÉCENTS
georges campeau et jean-pierre villaggi -2
- CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE – UN JUGEMENT DE LA COUR SUPRÊME PERMET D'ALLER DE L'AVANT
georges campeau -3
- POUR FAVORISER LA RELÈVE SYNDICALE : MODIFIER NOS STATUTS ET RÈGLEMENTS
comité exécutif -4
- L'ÎLOT VOYAGEUR EN DÉBAT – DES ASSOCIATIONS ÉTUDIANTES ET DES SYNDICATS PRENNENT POSITION -6
- L'ÎLOT VOYAGEUR – LETTRE AU PRÉSIDENT DU SPUQ
rené côté -7

MODIFICATIONS DE NOS STATUTS ET RÈGLEMENTS // >4



Le harcèlement psychologique : développements récents¹

// GEORGES CAMPEAU – 1^{er} vice-président

// JEAN-PIERRE VILLAGGI – représentant désigné par le SPUQ au Comité institutionnel de prévention du harcèlement psychologique et professeur du Département des sciences juridiques

La Politique contre le harcèlement psychologique mise en place par l'Université comporte trois étapes quant au traitement d'une telle plainte. Dans un premier temps, la personne responsable de la Politique rencontre la personne plaignante pour déterminer si la situation relève bien de la Politique. Si c'est le cas, elle l'informe de ses droits et recours et, au besoin, elle prend des mesures temporaires préventives d'aide s'il y a lieu. Par la suite, elle lui demande si elle veut participer à une démarche de conciliation qui a pour but de trouver une ou des solutions acceptables par les personnes concernées, dont la personne visée par la plainte. Si cette démarche échoue, la personne plaignante peut déposer une plainte auprès d'un Comité d'enquête qui va statuer sur son bien-fondé. Mentionnons qu'à chacune de ces étapes, la personne plaignante peut, au lieu de poursuivre sa plainte en vertu de la Politique, exercer plutôt d'autres recours qui lui sont accessibles, dont celui de la procédure de grief en vertu de sa convention collective. Le Comité d'enquête ne se substitue donc pas à la procédure de règlement par voie de grief. Il ne constitue pas non plus une étape préliminaire à la suite de laquelle le grief servirait de voie d'appel. Il s'agit essentiellement d'une mesure alternative dont jouit la personne plaignante.

Le Comité d'enquête, sa composition et son rôle

Le Comité d'enquête est tripartite et composé d'une présidente, d'un président provenant de l'extérieur de l'Université ayant une compétence reconnue dans le domaine et possédant une connaissance de

la vie universitaire et de deux assessseures, assessseurs désignés. Sur recommandation du Comité institutionnel, le vice-recteur aux Ressources humaines et aux affaires administratives établit une liste de personnes pouvant agir comme présidente, président et une autre de personnes pouvant agir comme assessseures, assessseurs. La Politique prévoit les divers groupes d'appartenance des assessseures, assessseurs (étudiante, étudiant, chargée de cours, chargé de cours, professeure, professeur, cadre, personnel administratif, personnel de soutien).

Le Comité d'enquête procède à huis clos. Il lui appartient de faire enquête en utilisant la procédure qu'il juge pertinente. Le modèle est non judiciaire. Le Comité remet un rapport d'enquête à la personne responsable de la Politique, qui à son tour le transmet à la personne en autorité mandatée par l'Université afin qu'une décision soit prise. La Politique précise que cela doit se faire dans le respect des lois, des conventions collectives, des protocoles, des politiques et des règlements en vigueur.

Le rapport du Comité d'enquête se veut une photographie aussi fidèle que possible de la situation alléguée par la personne plaignante. Il est l'œuvre de personnes qui sont parties prenantes du milieu de travail de la partie plaignante, soit des assessseures et assessseurs. Précisons que le rapport du Comité d'enquête est celui de la présidente, du président, les assessseures, assessseurs pouvant par ailleurs inscrire leur dissidence.

Rôle et limites du Comité d'enquête

Une des questions que soulève ce mécanisme d'enquête concerne l'utilisation de ce rapport dans l'éventualité où la décision prise par l'Université ferait l'objet d'une contestation

suite ► p. 5

BULLETIN DE LIAISON DU SPUQ

SPUQ-INFO, UQAM

BUREAU A-R050

C.P. 8888, SUCCURSALE CENTRE-VILLE
MONTRÉAL, QUÉBEC, H3C 3P8

TÉLÉPHONE : (514) 987-6198

TÉLÉCOPIEUR : (514) 987-3014

COURRIEL : spuq@uqam.ca

SITE INTERNET :

<http://www.unites.uqam.ca/spuq>

RÉDACTION//

Georges Campeau

Comité exécutif

René Côté

Jacques Pelletier

Jean-Pierre Villaggi

SOIRÉE DE NOËL

MERCREDI 14 DÉCEMBRE

18 H

J-MIOO

PAVILLON JUDITH-JASMIN

1. Cet article ne se veut pas un exposé de tous les aspects de la *Politique contre le harcèlement psychologique*. Pour en connaître davantage sur ses différents mécanismes d'application, se référer au site de l'UQAM (Politique # 42) http://www.instances.uqam.ca/politiques/Politique_42.html.

Conciliation travail-famille

L'impact d'un jugement de la Cour suprême sur nos conventions collectives

// GEORGES CAMPEAU – 1^{er} vice-président du SPUQ

Deux évènements commandent des modifications aux dispositions de notre convention collective portant sur les congés parentaux. Premièrement, le jugement de la Cour suprême rendu en octobre dernier dans l'affaire du *Renvoi relatif à la Loi sur l'assurance-emploi*, puis l'entrée en vigueur le 1^{er} janvier prochain de la *Loi sur l'assurance parentale*¹. Dans le premier cas, un commentaire de la Cour quant au traitement que doivent recevoir les prestations parentales impose une révision de notre convention collective afin que certains bénéficiaires, actuellement consentis aux mères, soient également accessibles aux pères. Quant à l'entrée en vigueur de la Loi sur l'assurance parentale, elle entraîne à son tour une bonification de nos congés parentaux.

Le 20 octobre dernier, la Cour suprême du Canada rendait un jugement sur la constitutionnalité des dispositions de la *Loi sur l'assurance-emploi* portant sur les prestations de maternité et les prestations parentales². Ce jugement comporte des commentaires qui ont un impact certain sur les conventions collectives SPUQ-UQAM, soit sur certaines dispositions quant au traitement de la paternité. Selon la Cour suprême, les prestations parentales doivent s'appliquer de façon uniforme autant pour les pères que pour les mères, ainsi que l'énonce la juge Marie Deschamps :

« Je ne vois pas de raison pour laquelle les prestations parentales seraient caractérisées de façon différente des prestations de maternité. Dans les deux cas, elles sont liées à la fonction de reproduction de la société. Le statut de parent adoptif confère tous les droits et obligations du parent naturel. Tous les parents ont des obligations égales. À une époque où la société met l'accent sur la responsabilisation des deux parents, ils ne peuvent être traités de façon inégale. Une telle vision serait anachronique... ».

Or, nos conventions collectives prévoient des dispositions parentales qui ne visent que les mères :

- L'interdiction d'imposer un nouveau cours durant la session suivant le congé de maternité (article 21.03a de la convention collective des professeures, professeurs et l'article 17.02 de la convention collective des maîtres de langue).
- L'allègement de la tâche équivalant à un (1) cours de trois crédits jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux ans (article 21.11 de la convention collective des professeures, professeurs et article 17.10 de la convention collective des maîtres de langue).
- Le report de la moitié de la tâche d'enseignement de la session suivant le retour au travail (article 21.21 de la convention collective des professeures, professeurs et article 17.20 de la convention collective des maîtres de langue).

À la lumière du jugement de la Cour suprême, il nous apparaît évident que ces bénéficiaires doivent s'appliquer également aux pères. Nous demandons donc à l'Université de reconnaître que les professeurs puissent avoir accès dès maintenant à ces mêmes avantages.



Philippe Landreville

Par ailleurs, l'entrée en vigueur du régime québécois d'assurance parentale le 1^{er} janvier prochain commande une ouverture de nos conventions collectives à ce chapitre. En effet, les différentes indemnités prévues dans nos conventions collectives à titre de congés de maternité s'inscrivent dans la section de la *Loi sur l'assurance-emploi* portant sur les régimes complémentaires, l'Université défrayant la différence entre le montant conventionné qui représente 93 % du salaire régulier pour une période de 20 semaines et les prestations que la professeure a droit de toucher à ce titre en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Or, comme les prestations de la nouvelle loi québécoise sont plus généreuses que celles prévues par le régime d'assurance-emploi, nous avons demandé une rencontre avec la partie patronale pour discuter de modifications à nos conventions collectives afin d'en bonifier le contenu à ce chapitre. Nous souhaitons en arriver rapidement à un ajustement de nos contrats de travail qui témoignerait de notre volonté commune de faire du dossier de la conciliation travail-famille une priorité au sein de notre Université. □

1. Loi sur l'assurance parentale, L.R.Q., c. A-29.011.
2. Renvoi relatif à la Loi sur l'assurance-emploi, Dossier 30187, <http://www.lexum.umontreal.ca/csc-scc/fr/rec/html/2005csc056.wpd.html>, par. 73.

Pour favoriser la relève syndicale : modifier nos *Statuts et règlements*

// COMITÉ EXÉCUTIF

Ce texte et les propositions qu'il contient ont fait l'objet d'une première discussion lors de la réunion du Conseil syndical tenue le 1^{er} décembre. Elles seront analysées et discutées à nouveau lors du prochain Conseil syndical.

Parmi les préoccupations des membres des différents Comités exécutifs qui se sont succédé au cours des dernières années, une constante revient : assurer la relève au sein de notre Syndicat. Ce défi est majeur compte tenu que plusieurs militantes et militants du SPUQ de la première heure sont à la retraite ou sur le point de la prendre.

Pour ce faire, le Comité exécutif actuel a pris différentes initiatives pour stimuler la participation syndicale. Ainsi, nous avons choisi de privilégier certains sujets pouvant davantage susciter l'intérêt de nos collègues plus jeunes, comme nos démarches pour rétablir le plus rapidement possible une pleine indexation des prestations de notre régime de retraite ou encore certaines initiatives liées à la conciliation travail-famille. Nous avons également organisé des réunions pour mieux cerner les préoccupations des professeures, professeurs nouvellement embauchés dans notre Université.

Dans la poursuite de cet objectif, un élément apparaît plus préoccupant, celui de la relève du Comité exécutif. Il devient de plus en plus difficile de convaincre nos collègues et surtout les plus jeunes d'assumer ces tâches, notamment à cause de la lourdeur de certaines d'entre elles; c'est le cas notamment du poste de la 1^{re} vice-présidence.

Par ailleurs, les membres du Comité exécutif ont réalisé que certaines dispositions de nos statuts et règlements nécessitaient une mise à jour pour nous permettre, notamment, de mieux assumer nos responsabilités syndi-

cales et de jouer pleinement notre rôle dans la vie universitaire. Enfin, d'autres dispositions ont besoin d'être harmonisées afin d'en faciliter la lecture et la compréhension.

Création d'un nouveau poste au Comité exécutif

Le Comité exécutif est actuellement formé de cinq membres. Compte tenu de la lourdeur des tâches assumées par chacun, et particulièrement par la première vice-présidence, nous proposons l'ajout d'un nouveau membre et une répartition différente du travail.

Les principales fonctions de la 1^{re} vice-présidence sont l'élaboration, la négociation et l'application de la convention collective et des lois connexes. Cette tâche s'est considérablement alourdie ces dernières années. Ainsi, depuis l'arrivée des maîtres de langue dans notre Syndicat, nous desservons deux unités de négociation. Bien que ces groupes d'enseignantes et d'enseignants soient de taille fort différente, ils n'en soulèvent pas moins des problématiques distinctes et leurs conditions de travail sont régies par deux conventions collectives. L'impact de cette situation sur la charge de travail est non négligeable. Puis, de façon générale, plusieurs éléments relevant de la négociation prennent un caractère quasi permanent, que l'on songe au *Projet de politique facultaire institutionnelle* ou encore à l'arrivée de la TELUQ à l'Université. De plus, des modifications législatives récentes ont eu pour effet d'augmenter la charge de travail, comme la nouvelle Loi sur l'assurance parentale ou encore les nouvelles dispositions de la Loi sur les normes du travail portant sur le harcèlement psychologique.

Nous croyons donc que les modifications suivantes contribueraient à un meilleur équi-

libre dans les fonctions du Comité exécutif, amélioreraient l'efficacité de son travail et faciliteraient la relève à ses différentes fonctions.

- Les tâches actuellement attribuées à la 1^{re} vice-présidence seraient partagées entre la 1^{re} vice-présidence et la 2^e vice-présidence selon les charges respectives de travail des dossiers, et ce, tant au niveau de la négociation que de l'application de la convention collective ou des lois connexes.
- La 1^{re} vice-présidence demeurerait responsable de l'application de la convention collective et des lois connexes. Elle le serait également des Comités institutionnels sur la santé et sécurité au travail et le harcèlement psychologique.
- La 2^e vice-présidence serait redéfinie et deviendrait responsable des tâches de négociation, incluant celles afférentes aux différentes lettres d'entente. De plus, elle prendrait en charge le dossier de notre régime de retraite et de celui de nos assurances collectives.
- La 3^e vice-présidence assumerait les tâches qui relèvent actuellement de la 2^e vice-présidence, soit la concertation des représentantes, représentants des professeures, professeurs aux diverses instances universitaires, les relations avec les autres syndicats, la responsabilité de la Politique des dons et appuis, celle de la publication du *SPUQ-Info* et de la gestion de notre site Internet.
- Le nombre de membres de l'exécutif passant de 5 à 6, nous devons apporter une modification pour donner un vote prépondérant à la présidence en cas d'égalité des voix.



Le harcèlement psychologique : développements récents

(suite de la p. 2)

par voie de grief. La possibilité de contraindre la présidente, le président et les assesseurs, assesseurs à témoigner dans le cadre d'un tel grief pose aussi problème. La Politique est encore muette sur ces aspects. Cependant, sur ces deux questions, la position du SPUQ est claire : le rapport ne doit pas être déposé devant l'arbitre de grief et la présidente, le président et les assesseurs, assesseurs ne sauraient être contraints à témoigner devant l'arbitre.

Le rôle du Comité d'enquête est différent de celui d'un arbitre. Ce dernier a pour unique fonction de décider de la justesse d'un grief en fonction de règles de procédure instaurées par la convention collective. Il agira selon un processus contradictoire, chaque partie pouvant contre-interroger les témoins de l'autre partie. Pour sa part, le Comité d'enquête a essentiellement un rôle administratif qui vise à apprécier la situation générale dans un contexte qui n'est pas « quasi judiciaire », comme c'est le cas pour l'arbitre. Le Comité fonctionne selon un mode non contradictoire. Son pouvoir de recommandation est large et non contraignant. Il peut s'appuyer sur tous les éléments jugés appropriés et qui peuvent largement dépasser le cadre de l'administration d'un grief. À ce titre, cette enquête se situe hors du processus d'arbitrage. D'ailleurs, cela est essentiel dans la mesure où l'on souhaite qu'une telle politique atteigne ses objectifs, car il y a fort à parier que si le rapport d'enquête pouvait être déposé en preuve, la procédure du Comité d'enquête se « judiciariserait » rapidement et que la valeur intrinsèque du rôle d'une telle enquête s'en trouverait rapidement affectée.

Il faut aussi s'assurer que celles et ceux qui acceptent de jouer le rôle d'assesseur et d'assesseur se sentent libres d'exprimer leur opinion, qu'elle soit ou non favorable au salarié. La contrainte d'un éventuel témoignage dans un processus « quasi judiciaire », comme l'arbitrage, risquerait d'affecter grandement cette liberté. Cette vision est d'ailleurs conforme à celle qui anime le modèle administratif classique. Ainsi, les modes de règlement alternatifs se situent hors des règles judiciaires habituelles. À titre d'exemple, la Loi sur la justice administrative, loi-cadre dans le monde administratif québécois, prévoit la possibilité de procéder par la voie de la conciliation. Cette conciliation est généralement facultative, mais elle peut aussi en certaines circonstances être imposée. La Loi prévoit spécifiquement que « à moins que les parties n'y consentent, rien de ce qui a été dit ou écrit au cours d'une séance de conciliation n'est recevable en preuve [...] », de plus, « le conciliateur ne peut être contraint de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions [...] » (Loi sur la justice administrative, L.R.Q., c. J-3, art. 122-123).

L'esprit qui anime ce mode de résolution non contentieux des litiges doit animer l'ensemble de la Politique institutionnelle sur le harcèlement psychologique. Nous sommes convaincus que toutes les parties impliquées dans de tels dossiers en sortiront gagnantes.

Nos représentantes au Comité d'enquête

Enfin, rappelons que les professeures suivantes ont accepté de nous représenter comme assesseurs sur ce Comité :

Micheline de Séve, du Département de science politique;
 Caroline Lajoie, du Département de mathématiques;
 Lori Saint-Martin, du Département d'études littéraires;
 Michelle Thériault, du Département des sciences juridiques.

Nous tenons ici à les remercier d'avoir accepté de nous représenter et nous leur souhaitons bonne chance dans cette fonction. □

Diminution du quorum de l'Assemblée générale

L'atteinte du quorum de 15 % pour notre Assemblée générale pose souvent problème. Il s'agit là d'une disposition qui nous empêche parfois de régler des questions qui, à première vue, ne soulèvent pas l'intérêt des collègues, mais qui doivent néanmoins être entérinées par l'Assemblée générale. Par ailleurs, lorsqu'il s'agit de questions importantes, le quorum est habituellement atteint. Aussi, nous proposons que le quorum soit abaissé à 10 % des membres du Syndicat à l'exception des membres en congé, en vertu de la convention collective.

Participation des membres du Comité exécutif aux instances de l'Université

Nos *Statuts et règlements* interdisent actuellement aux membres du Comité exécutif de faire partie du Conseil d'administration, de la Commission des études ou des Sous-commissions. Nous proposons d'abroger cette disposition, car nous croyons qu'elle n'a plus sa raison d'être et qu'elle empêche les membres du Comité exécutif d'exercer des droits reconnus à l'ensemble des professeures, professeurs.

Modifications diverses

Enfin, d'autres modifications mineures devraient être apportées, notamment pour préciser les références à nos deux (2) unités de négociation et également pour définir les secteurs. Une telle définition est actuellement absente.

Nous croyons que ces modifications accroîtront l'efficacité de notre fonctionnement et surtout permettront à plus de collègues de participer à la vie de leur Syndicat. □

L'îlot Voyageur en débat

Des associations étudiantes et des syndicats prennent position

NDLR - Le projet de l'îlot Voyageur donne lieu actuellement à une controverse, tant dans les médias qu'à l'UQAM, qui nous paraît saine compte tenu de son ampleur et de ses implications.

Il s'agit d'une entreprise ambitieuse qui soulève à juste titre des questions sur les plans environnemental, urbanistique et économique que notre collègue Gaëtan Breton a formulées avec perspicacité et rigueur dans le dernier SPUQ-Info.

On trouvera ci-joint le texte d'une « déclaration » d'associations étudiantes et de syndicats, dont le nôtre, qui expriment des réserves importantes sur plusieurs aspects de ce projet et qui exigent une consultation large que la Direction de notre établissement, visiblement, ne souhaite pas. Nous publions également une lettre du doyen de la Faculté de science politique et de droit adressée au président du SPUQ et qui présente un point de vue différent.

Le dossier demeure ouvert et à suivre.

L'UQAM fait actuellement face à la nécessité d'un développement immobilier pour la création de nouveaux espaces de classes, de bureaux et de réunions qui permettraient un meilleur fonctionnement de ses activités académiques, professionnelles et associatives. Cependant, nous ne croyons pas que ce développement doit se faire à n'importe quel prix, et nous nous inquiétons de ses impacts sur les plans social et environnemental.

Nous nous opposons premièrement au fait que l'UQAM ait recours au secteur privé pour le financement de son développement immobilier, notamment dans le cadre du Partenariat Public-Privé (PPP) dans lequel l'UQAM s'est engagé avec la firme Busac. Cette décision cautionne le sous-financement chronique de l'éducation postsecondaire au Québec. Nous croyons en la nécessité d'un réinvestissement public massif en éducation et nous nous opposons aux incursions du secteur privé dans le financement des institutions scolaires publiques. Nous sommes également préoccupés par les risques financiers que semble prendre l'UQAM dans le cadre de ce PPP. Nous nous interrogeons sur la pertinence pour l'UQAM de devenir le gestionnaire d'un complexe immobilier, dont près de 40 % des espaces du projet ne correspondent pas aux missions fondamentales de l'Université.

De plus, nous sommes indignés par la construction d'un parc de stationnement souterrain de près de 800 places dans le cadre du projet de développement de l'îlot Voyageur. Cette initiative va à l'encontre de la politique environnementale de l'UQAM et de différents plans de la ville de Montréal qui prônent tous une réduction de l'usage de l'automobile au centre-ville. Au moment où Montréal accueille la Conférence des Nations Unies sur les changements climatiques, nous croyons qu'une des missions de l'UQAM est d'honorer les principes du Protocole de Kyoto qui visent la réduction des émissions de gaz

à effets de serre. De plus, la construction de ce parc de stationnement aura des impacts négatifs sur la qualité de vie des résidentes et résidents du quartier Ville-Marie qui bénéficient pourtant de la meilleure desserte en transport en commun de tout Montréal avec la station Berri-UQAM.

Nous nous inquiétons aussi du fait que l'Administration de l'UQAM semble privilégier dans ses décisions l'investissement dans le développement immobilier plutôt que dans sa mission première d'enseignement et de recherche.

Finalement, nous dénonçons l'absence d'une véritable consultation de la communauté universitaire dans le dossier du développement immobilier de notre institution, particulièrement dans le projet de l'îlot Voyageur. Nous demandons au Conseil d'administration de l'UQAM la tenue d'une consultation sur le sujet dans les plus brefs délais afin qu'elle soit prise en compte avant le début des travaux. Nous réclamons enfin un engagement officiel et clair de l'Administration de l'UQAM de soumettre ses futurs projets de développement à la consultation de la communauté universitaire et des milieux concernés.

Les signataires de cette déclaration sont :

- Association étudiante de l'École des sciences de la gestion (AÉESG) de l'UQAM
- Association facultaire des étudiants en arts (AFA) de l'UQAM
- Association facultaire étudiante des lettres, langues et communication (AFELLC)
- Association facultaire étudiante de science politique et de droit (AFESPED) de l'UQAM
- Association étudiante sectorielle des sciences humaines (AFESH) de l'UQAM
- Syndicat des professeurs et professeures (SPUQ) de l'UQAM
- Syndicat des étudiants et étudiantes employés-es (SÉTUE) de l'UQAM □

Projet de l'îlot Voyageur

Lettre au président du SPUQ

// RENÉ CÔTÉ – Doyen de la Faculté de science politique et de droit, professeur du Département des sciences juridiques

J'ai lu avec intérêt le mot du Président dans le *SPUQ-Info* du mois de septembre. J'étais heureux que tu indiques dans ton texte que « le développement immobilier est sans doute nécessaire pour un établissement qui manque de locaux ». Tu ajoutais également : « Mais encore faut-il qu'il se fasse correctement, dans le respect des personnes et de l'environnement ». Je voudrais te faire part de ma réaction à ce sujet.

Notre faculté, la Faculté de science politique et de droit, est particulièrement touchée par le manque d'espace auquel tu fais allusion, ce qui a pour effet de contraindre notre développement. *Grosso modo*, il existe un déficit d'espace de l'ordre de 35 % à la faculté par rapport aux normes ministérielles (pas très généreuses par ailleurs). Ceux qui pâtissent de ce manque d'espace, ce sont nos professeur-e-s, nos chargé-e-s de cours, nos employé-e-s de soutien et nos étudiant-e-s. Nous avons, à de nombreuses reprises, dénoncé auprès de l'Administration de l'UQAM ce manque d'espace tout en indiquant que nos besoins étaient pressants.

Dans ces conditions, tu comprendras que nous avons été très heureux d'apprendre que la Faculté de science politique et de droit serait relogée dans le pavillon institutionnel du projet de l'îlot Voyageur. Le recteur Roch Denis annonçait le 23 février dernier au personnel de la faculté (professeur-e-s, employé-e-s de soutien des départements et du décanat, chargé-e-s de cours et personnel de l'Institut d'études internationales de Montréal) le lancement de ce projet de construction. Cette annonce coïncidait à peu de chose près à l'entrée en vigueur du Protocole de Kyoto. À cette occasion, j'ai clairement énoncé que la Faculté entendait faire de ce nouveau pavillon institutionnel un modèle du développement durable. En raison des orientations générales de la Faculté et de son insistance sur les questions sociales et internationales, ce choix apparaissait logique



Michel Leclerc

et conséquent, et il n'a jamais été remis en question par qui que ce soit à la Faculté.

Je dois dire que nos objectifs environnementaux ont été reçus avec beaucoup d'ouverture par nos interlocuteurs du Service des investissements. On nous a fourni toute l'information et le support nécessaire pour nous accompagner dans notre démarche. Notamment, on nous a transmis les normes du Système d'évaluation des bâtiments écologiques du Conseil du développement durable du Canada qui gère au Canada le programme LEED (*Leadership in Energy & Environmental Design*) auxquelles fait référence notre collègue Daniel Clapin-Pépin dans les pages du dernier *SPUQ-Info*.

Dans le programme architectural qui fut préparé en mai dernier, nous avons beaucoup insisté sur les besoins suivants :

- optimiser l'efficacité énergétique pour prendre en compte les engagements du Canada dans le cadre du Protocole de Kyoto (réduire la consommation énergétique et recourir en partie à des énergies renouvelables);
- assurer la qualité de l'environnement intérieur du bâtiment, notamment au

niveau du système d'aération (salles de classe et bureaux);

- faire appel à l'éclairage naturel sans pour autant soumettre les occupants à des surcroûts de chaleur en période de fort ensoleillement;
- permettre aux usagers d'utiliser des moyens de transport alternatif, notamment en prévoyant un stationnement pour les bicyclettes.

Ces suggestions sont d'ailleurs ressorties d'une séance d'idéation ayant réuni plusieurs professeur-e-s et employé-e-s de la Faculté.

Quant à la participation des étudiant-e-s, il est bon de noter que nous avons informé les représentants de l'Association facultaire (AFESPED) des développements concernant le pavillon institutionnel. De même, le Conseil académique a été avisé de tout nouveau développement dans ce dossier.

Pour cette raison, j'étais un peu étonné de lire dans le *SPUQ-Info* que la « dimension écologique et environnementale du projet de l'îlot Voyageur n'a pas été suffisamment prise en considération jusqu'à maintenant dans ce chantier ». Il me semble qu'il y a là une erreur de fait qui devait être rectifiée.

247
décembre 2005



BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL