

SPUQ-info

Mars 2003, numéro 229

Bulletin de liaison du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal

La TÉLUQ viendra-t-elle à l'UQAM?

Marc Lagana
Président

Depuis le début du projet de rattachement de la TÉLUQ à l'UQAM, il y a maintenant plus d'un an, le SPUQ suit l'évolution des travaux avec beaucoup d'intérêt. L'initiative des directions des deux universités repose sur le constat suivant : « Pour la TÉLUQ, c'est une occasion sans précédent de se développer, en pouvant dorénavant s'alimenter à un large éventail de programmes et à un important bassin de ressources professorales. Pour l'UQAM, c'est l'accès à un puissant potentiel de développement et de rayonnement. (...) Pour les autres établissements de l'Université du Québec, particulièrement les constituantes à vocation générale œuvrant en région, c'est la capacité de participer à un redéploiement sans précédent de l'offre de télé-enseignement et (...) d'accroître considérablement le nombre et la diversité de leurs activités de formation à distance. Pour le Québec, (...) c'est une possibilité nouvelle d'exercer un leadership vigoureux en formation à distance de niveau universitaire ». C'est en ces termes que le projet initial de « Rattachement de la TÉLUQ à l'UQAM » a été déposé à l'Assemblée des gouverneurs le 13 mars 2002.

Le président de l'Université du Québec, Monsieur Pierre Lucier, a clairement soutenu le projet de rattachement en s'appuyant sur un certain nombre de principes, dont la nécessité pour l'UQAM et la TÉLUQ de s'entendre sur un projet académique de départ.

Le rapport du Comité académique TÉLUQ-UQAM

Au début du mois d'octobre 2002, un Comité académique TÉLUQ-UQAM a déposé son rapport sur le projet de rattachement aux instances des deux universités concernées. Dans ce rapport, les représentants académiques des deux établissements se prononcent favorablement en ce qui concerne le rattachement TÉLUQ-UQAM, et soulignent tout l'intérêt du projet pour le développement de la

formation à distance. Entre autres, le rapport énonce les principes et les objectifs de ce rattachement institutionnel, et propose un « plan de mise en œuvre académique ». Le rapport considère que « l'objectif-clé de ce projet de rattachement est de mieux assumer la mission de l'accessibilité aux études universitaires de premier, deuxième et troisième cycles en exploitant la force et les avantages combinés de l'enseignement sur campus, de l'enseignement en ligne et de la formation à distance ».

Le rapport académique a été bien reçu par les syndicats de professeures et professeurs du réseau de l'Université du Québec qui ont appuyé, dans un communiqué conjoint en décembre 2002, le projet de rattachement de la TÉLUQ à l'UQAM, tel qu'il est défini dans le rapport du Comité académique, y voyant un plan de développement prometteur pour la formation à distance au Québec. Ce projet permettrait à la fois de préserver l'expertise actuelle des professeures et professeurs (et des autres catégories de personnel) de la TÉLUQ et d'assurer une plus grande accessibilité aux études supérieures à toute la population du Québec. Il peut aussi devenir, pour toutes les universités du réseau, un projet fondateur d'une nouvelle collaboration entre elles.

Un défi d'envergure pour la collectivité des deux universités

À la suite du rapport du Comité académique, les conseils d'administration des deux universités ont adopté, en décembre 2002, un « Projet TÉLUQ-UQAM » qui prévoit la formation de comités paritaires, dont un comité « académique-enseignement-recherche-crédation » et un comité « administration, ressources humaines, structures, budget », qui devront, d'ici le 15 avril 2003, définir les modalités du rattachement TÉLUQ-UQAM sur la base du projet académique. Par ailleurs, les deux universités s'engagent à « établir avec les établissements du réseau de l'Université du Québec, une convention de partenariat permettant d'assurer le développement du télé-enseignement dans l'ensemble du réseau ».

suite à la page 2

La TÉLUQ viendra-t-elle à l'UQAM?

suite de la page 1

Le rattachement de la TÉLUQ à l'UQAM constitue une démarche avantageuse à maints égards. C'est le renforcement de la mission de l'UQAM. C'est le développement du réseau de l'Université du Québec au service de la société québécoise. C'est aussi l'occasion de mieux assurer la mission de l'université comme service public.

Déclaration du SPPTU et du SPUQ concernant le projet de rattachement TÉLUQ-UQAM

Le Syndicat des professeures et des professeurs de la Télé-université (SPPTU) et le Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal (SPUQ) reconnaissent la pertinence d'un rattachement TÉLUQ-UQAM et souhaitent que les discussions actuelles conduisent rapidement à la conclusion d'une entente entre les deux établissements.

Le SPPTU et le SPUQ considèrent que l'université qui résultera de ce rattachement pourra bénéficier grandement des ressources et des compétences académiques des deux établissements actuels. Ils sont donc d'avis que le rattachement TÉLUQ-UQAM constitue un projet prometteur de développement du télé-enseignement, dans un contexte où l'on observe chez les professeures, professeurs un grand intérêt pour l'utilisation des technologies à des fins de formation et d'apprentissage, sur l'horizon d'un plus grand développement de l'interdisciplinarité. Un tel projet favorisera une grande diversité de modèles d'enseignement que les professeures, professeurs pourront choisir librement dans l'exercice de leur fonction et qui répondront aux besoins diversifiés d'apprentissage chez les étudiantes et étudiants.

Le SPPTU et le SPUQ rappellent par ailleurs la position du Comité de liaison intersyndical des syndicats de professeures et professeurs du réseau de l'Université du Québec (CLIUQ) selon laquelle ils conviennent d'accorder leur appui au projet de rattachement TÉLUQ-UQAM, dans la mesure où l'ensemble des établissements du réseau de l'Université du

Nous devons maintenant travailler ensemble pour trouver des réponses aux défis posés par ce rattachement, aussi bien pour les individus que pour le corps professoral des deux universités. Les comités exécutifs des syndicats de professeures et professeurs de la TÉLUQ et de l'UQAM ont émis, le 3 mars dernier, une déclaration commune à l'ensemble de la collectivité universitaire des deux établissements, dont le texte est reproduit ci-dessous.

Québec participeront activement à la définition d'une stratégie concertée de développement du télé-enseignement avec en perspective le renforcement de la mission d'université publique de l'Université du Québec, assurant ainsi à chacun des possibilités réelles de développement.

Le SPPTU et le SPUQ conviennent dès maintenant de ce qui suit :

1. D'APPUYER le projet de rattachement TÉLUQ-UQAM selon les modalités actuellement définies dans le rapport du Comité académique TÉLUQ-UQAM (2 octobre 2002), reçu favorablement par les instances des deux établissements en novembre 2002.
2. D'INITIER, dès la réalisation de ce rattachement, des démarches d'intégration des professeures et professeurs de la TÉLUQ au SPUQ, et ainsi de ne constituer qu'un seul syndicat.
3. D'ACCORDER, lors de cette intégration, à l'assemblée professorale définie par la convention collective du SPPTU (2.18) le statut d'un département à l'UQAM, ainsi que les responsabilités de l'assemblée départementale (tels que définis à la convention collective du SPUQ).
4. DE DÉFENDRE, sur le plan organisationnel, la création d'une unité académique qui permettra de préserver la mission spécifique de la TÉLUQ à l'UQAM.
5. DE DÉFINIR, afin de permettre la mobilité des professeures, professeurs qui le souhaiteraient, des modalités de passage temporaire ou permanent d'un mode d'enseignement à l'autre (campus – distance et distance – campus).
6. DE DEMANDER aux directions des deux établissements d'associer les syndicats aux travaux des comités paritaires, en particulier le *Comité académique – Enseignement – Recherche-Création* et le *Comité Administration, ressources humaines, structures, budget*. □

SPUQ-info

Bulletin de liaison du SPUQ

SPUQ-Info, UQAM

Bureau A-R050

C.P. 8888, succursale Centre-ville

Montréal, Québec, H3C 3P8

Téléphone : 987-6198

Télécopieur : 987-3014

Courriel : spuq@uqam.ca

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

La décote de la Bourse pèse lourd pour l'avenir

Le RRUQ en réelle difficulté

André Breton

*Département des communications
et membre SPUQ du Cartel intersyndical
des régimes de retraite et d'assurances collectives*

Jean de La Fontaine en avait soufflé fable jadis, et le RRUQ se retrouve en effet fort dépourvu maintenant que la bise est venue. C'est que l'« *exubérance irrationnelle des marchés* » a longtemps contredit ceux qui décriaient ses limites réglementaires tout comme sa vulnérabilité à la conjoncture boursière.

Le Régime de retraite de l'Université du Québec en est un à prestations déterminées, qui accorde un multiple de 2 % pour chacune des années travaillées; il est financé par une cotisation (13 % en 2003) à égalité de parts sur la masse salariale (environ 350 M\$) de l'UQ, mais la valeur réelle des prestations assurées par le régime, son « coût normal », se situe plutôt à 17,5 %. C'est donc au rendement obtenu sur le placement de ses actifs qu'il ordonne, en quelque sorte, de combler l'écart de son financement.

Les années de vaches maigres

Avec deux tiers de sa caisse en Bourse, les rendements de la période 1995-1999 ont permis d'accorder 25 M\$ au financement de programmes temporaires d'accès à la retraite sans réduction (aujourd'hui tous terminés), en plus d'entraîner pour 130 M\$ de congés de cotisations. Mais avec les rendements négatifs des trois dernières années, le renversement est spectaculaire et son effet, dramatique.

Flairant le danger immédiat et par suite d'une étude actuarielle démontrant le risque élevé auquel est exposé le régime, le Comité de retraite avait décidé en 2002 de modifier sa pratique habituelle de déposer chaque année une évaluation actuarielle; mais il faudra le faire au plus tard au 31 décembre 2004, puisque la Loi québécoise l'y oblige aux trois ans. Ce n'est que partie remise, et le péril n'est pas du tout écarté des effets désastreux d'un double déficit de capitalisation et de solvabilité.

Si la prochaine évaluation actuarielle (en 2003 ou en 2004) devait révéler que le rapport entre l'actif du régime et ses engagements à long terme (passif actuariel) est inférieur à 100 %, alors il y aurait un déficit de capitalisation qu'il faudra combler par une cotisation additionnelle pendant les quinze prochaines années; et si l'actuaire constatait en outre

qu'en cas de fermeture immédiate ou de faillite (!) de l'« entreprise » UQ, le RRUQ n'avait pas en caisse de quoi assumer les droits de retraite déjà constitués, alors il y aurait un déficit de solvabilité qu'il faudra combler par une cotisation additionnelle sur cinq ans. (L'étude commandée l'an dernier indiquait que, dans un tel contexte, la cotisation totale requise par le régime pourrait atteindre 30 %!)

Le carcan UQ du 18 %

S'il avait commandé une évaluation actuarielle au 31 décembre 2002, le RRUQ aurait été doublement en déficit et la cotisation requise en 2003 serait le coût normal (17,5 %) plus la cotisation nécessaire (pendant quinze ans) pour rétablir la capitalisation à 100 % et encore une autre (pendant cinq ans) pour rétablir sa solvabilité. Comme la Loi de l'impôt limite à 9 % la cotisation possible des salariés, c'est normalement l'employeur qui assume le risque en cas de déficit, et les médias ont souligné récemment le poids des obligations financières des employeurs du secteur privé à l'égard des régimes de retraite d'entreprises.

Mais à l'UQ les employeurs ne courent aucun risque au-delà de 18 % de cotisation : ils sont tenus de consulter les syndicats du réseau sur des mesures visant à ramener la cotisation à un maximum de 18 % – en clair de proposer une réduction des avantages offerts jusque-là par le régime de retraite –, mais en cas de désaccord, ils ont carte blanche pour réduire unilatéralement les prestations futures!

Un comité d'échange et d'étude

On dira que c'est peu, étant donné la gravité de la situation et l'urgence d'y remédier, mais le siège social de l'UQ, le régime de retraite et la Table réseau de négociation ont convenu d'un comité restreint, représentatif et paritaire, qui s'est mis au travail à la fin de janvier pour « *identifier des options de solution et les étudier sous l'angle de leur opportunité et de leur efficacité* » (extrait du mandat proposé).

Le porte-parole syndical à la Table réseau de négociation, Claude Barron, est membre de ce comité de la dernière chance, de même que le représentant désigné par les syndicats et associations de l'UQAM au Comité de retraite, Michel Lizée; il y a tout juste un an, ce dernier nous avait décrit dans ces pages (*SPUQ-Info* n^{os} 223 et 224) les effets appréhendés d'une crise maintenant bien réelle. Souhaitons-leur bon courage... et souhaitons-nous bonne chance! □

Politique sur la propriété intellectuelle

Le Conseil exécutif du SPUQ adopte une série de principes et demande à la Direction de l'UQAM de les intégrer dans son projet de politique

La Commission des études a été saisie, à sa réunion du 11 mars 2003, du Projet de politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle préparé par le Vice-rectorat associé à la recherche et à la création. En janvier dernier, le Comité exécutif du SPUQ avait été invité à réagir à une version préparée au cours de l'automne.

La version soumise à la Commission des études tient compte de certaines des remarques formulées par le SPUQ au cours des dernières semaines, particulièrement en ce qui a trait à une meilleure articulation des grandes orientations de la politique avec la mission fondamentale de l'université en termes de production et de diffusion du savoir. Si le préambule du projet de politique s'est nettement amélioré à cet égard, plusieurs aspects méritent cependant encore d'être revus afin de traduire avec plus de cohérence, dans l'ensemble du projet, les valeurs dont on se réclame, en particulier la liberté académique et l'autonomie universitaire à l'égard des partenaires externes.

À sa réunion du 6 mars dernier, le Conseil exécutif du SPUQ a adopté à l'unanimité la résolution suivante portant sur les orientations et les principes devant être intégrés au projet de politique de l'UQAM.

Principes et orientations générales d'une politique sur la protection de la propriété intellectuelle

ATTENDU le *Projet de politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle* préparé par le vice-rectorat associé à la Recherche et à la création (version de mars 2003);

ATTENDU les avis émis par le SPUQ à l'égard des projets antérieurs soumis par la direction de l'université, en particulier les *Commentaires du SPUQ* adoptés par le Conseil exécutif du 25 avril 2001 portant sur la version de mars 2000 d'un tel projet de politique;

ATTENDU les recommandations du rapport *La propriété intellectuelle en milieu universitaire au Québec* (février 2002) du Comité *ad hoc* de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU);

IL EST RÉSOLU
Que le Conseil exécutif

ADOPTÉ les principes suivants concernant la protection de la propriété intellectuelle en milieu universitaire et DEMANDE à l'administration de l'UQAM de les intégrer dans son projet de politique en la matière :

1. La mission fondamentale de l'Université réside dans la production et la diffusion des connaissances. Elle s'exerce surtout par la fonction enseignement qui implique des rapports professeur-étudiants et par des activités de recherche librement entreprises. Ces démarches se fondent sur la liberté académique et l'autonomie universitaire et elles impliquent principalement l'apport du corps professoral. Ces caractéristiques confèrent au milieu universitaire

un statut particulier comme lieu de travail et de production intellectuelle.

2. Les réalisations en milieu universitaire, fruit du libre choix et de l'initiative individuelle, sont, en principe, juridiquement dévolues à leur auteur ou leurs auteurs. Cette dévolution s'exprime par l'attribution de droits exclusifs de diffusion et d'exploitation de ces réalisations, qualifiés de droits de propriété intellectuelle.

3. La propriété intellectuelle est un régime juridique qui vise à reconnaître le mérite d'une réalisation en accordant à son auteur ou ses auteurs le droit exclusif de diffusion et d'exploitation de celle-ci. La propriété intellectuelle s'exprime de diverses façons dont le droit d'auteur (*copyright*) qui touche principalement le domaine littéraire, scientifique ou artistique et les brevets d'invention (*patent*) qui concernent surtout des productions de type industriel.

4. La propriété intellectuelle concerne l'ensemble des réalisations universitaires, qu'elles soient le fruit de travaux de recherche et création ou de la production de moyens d'apprentissage et d'enseignement. Tous les secteurs disciplinaires abordés en milieu universitaire sont touchés par la propriété intellectuelle.

5. La propriété intellectuelle en milieu universitaire concerne principalement les professeures, les professeurs, mais elle intéresse aussi les étudiantes, les étudiants et les autres catégories de personnel, dès lors qu'ils réalisent une activité créatrice ou qu'ils y contribuent d'une façon significative. Une politique sur la propriété intellectuelle

Politique sur la propriété intellectuelle

doit assurer une reconnaissance juste et équitable des droits respectifs de tous les partenaires ayant participé aux productions universitaires.

6. Les auteurs d'une réalisation produite en milieu universitaire ont la responsabilité morale de faire profiter la société du fruit de leurs travaux universitaires. La décision de diffuser ou d'exploiter commercialement une réalisation intellectuelle produite en milieu universitaire appartient exclusivement à son auteur ou ses auteurs.

7. En plus des droits exclusifs de diffusion et d'exploitation, il y a lieu de reconnaître, au bénéfice des auteurs, un droit de paternité sur leur réalisation, ainsi qu'un droit au respect de l'intégrité de celle-ci, selon les modalités et compte tenu des limites établies par les lois applicables.

8. La propriété intellectuelle peut être individuelle ou partagée, mais elle ne peut être transférée ou utilisée sans le consentement libre et éclairé de l'auteur ou des auteurs.

9. Il peut s'avérer souhaitable de convenir préalablement des modalités d'attribution ou de partage de la propriété intellectuelle au sujet des travaux à entreprendre. Cependant, au moment d'assurer la diffusion ou l'exploitation des réalisations, le partage de la propriété intellectuelle doit refléter l'importance de la participation et de la contribution effectives des personnes concernées dans la poursuite des travaux réalisés.

10. Des circonstances particulières peuvent faire que la propriété intellectuelle n'est pas dévolue en premier lieu à l'auteur ou aux auteurs. Il en est ainsi :

- lorsque l'établissement universitaire mandate spécialement et spécifiquement, par le biais d'un protocole à cet effet, le ou les auteurs pour réaliser un travail particulier ;

- lorsque la réalisation est obtenue dans le cadre d'un contrat particulier avec un tiers aux termes duquel le transfert de la propriété intellectuelle est spécifiquement établi au bénéfice de la partie qui contracte avec l'auteur. Dans ce cas, avant la signature du contrat, l'établissement doit faire valoir les droits de propriété intellectuelle des chercheuses, chercheurs et le droit inaliénable des professeures, professeurs et des étudiantes, étudiants de publier les résultats de leurs travaux. À cet égard, l'établissement doit éviter de conclure un accord qui comporterait des obligations de confidentialité qui auraient pour effet de restreindre la divulgation de résultats.

11. Une politique de gestion de la propriété intellectuelle ne devrait rendre la divulgation obligatoire que lorsque la

décision de procéder à la commercialisation a été prise par le ou les auteurs.

12. En vue de l'exploitation commerciale d'une réalisation produite en milieu universitaire, les auteurs devraient, prioritairement, inviter leur établissement à s'intéresser à cette démarche, moyennant partage des éventuels revenus. En cas de désintérêt de la part de l'établissement, les titulaires des droits de propriété intellectuelle sont libérés de toute obligation à son égard.

13. L'exploitation commerciale d'une réalisation produite en milieu universitaire peut prendre plusieurs formes qui n'obligent pas la cession complète des droits de propriété intellectuelle. Les ententes laissant aux auteurs le contrôle sur le devenir de leur réalisation devraient être privilégiées. L'exploitation peut, par exemple, se faire par l'attribution de licence assortie de modalités propres à assurer cet objectif de contrôle. Les auteurs, au moment de la divulgation, doivent pouvoir préciser les modalités qu'ils souhaitent privilégier en vue de l'exploitation commerciale de la réalisation visée.

14. L'établissement universitaire, qui affecte des ressources à l'exploitation commerciale des réalisations, a la responsabilité de veiller au respect des droits des auteurs en matière de propriété intellectuelle et de les aider, le cas échéant, dans leurs démarches en vue de l'exploitation de leur réalisation.

15. Si l'exploitation commerciale d'une réalisation produite en milieu universitaire implique la participation d'un ou de plusieurs partenaires externes à l'établissement universitaire, il revient aux auteurs de la réalisation de choisir ces partenaires.

16. Préalablement à l'exploitation commerciale d'une réalisation produite en milieu universitaire, toutes les parties impliquées devraient convenir explicitement des modalités de partage des responsabilités et des éventuels revenus de cette exploitation.

17. En toute circonstance, l'établissement universitaire doit garantir, tant dans sa politique sur la propriété intellectuelle que dans les modalités de gestion de cette politique, le respect intégral des conventions collectives en vigueur. Dans le cadre des conventions collectives SPUQ-UQAM, il s'agit notamment des articles 17 (Droits d'auteure, d'auteur) et 28 (Brevets d'invention) pour ce qui des professeures et professeurs, et des articles 13 (Droits d'auteure, d'auteur) et 24 (Brevets d'invention) pour ce qui est des maîtres de langues. □

Accès à l'égalité, les temps ont-ils vraiment changé?

Danielle Desbiens

*Département d'organisation et ressources humaines
Coprésidente du Comité paritaire
d'accès à l'égalité SPUQ-UQAM*

La situation des femmes au travail a changé, c'est un fait. Mais qu'en est-il des programmes d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes? À plusieurs titres, quelle que soit la génération à laquelle nous appartenons, nous avons entendu parler ou avons été témoins de revendications et d'implantations de programmes divers visant l'accès à l'emploi. Ces programmes se sont inscrits dans des politiques, des règlements et des articles de convention collective. Mais où en sommes-nous comme collectivité? Les temps ont-ils vraiment changé? Quels sont les besoins après ces années d'efforts pour mettre fin à la discrimination directe ou indirecte et pour briser le « plafond de verre »? Ce sont les questions que se sont posées l'an dernier, les membres du comité d'accès à l'égalité SPUQ-UQAM.

Ce comité paritaire SPUQ-UQAM, sous la co-direction de la professeure Ginette Legault et du directeur du Service des ressources humaines Jean-Paul Legrand, décidait en 2001-2002 de faire un diagnostic qualitatif et quantitatif de la situation des professeures et de l'accès à l'égalité à l'UQAM. Un bilan de la situation a été fait, à partir duquel un plan d'action a été établi. Ce dernier a été reçu par les instances académiques de l'Université. Les principaux résultats et axes du plan d'action 2001-2004 qui en a découlé sont présentés dans le document que vous recevez en même temps que le présent numéro du *SPUQ-Info* : Comité paritaire d'accès à l'égalité SPUQ-UQAM, *Politique d'accès à l'égalité des femmes à l'emploi de l'UQAM. Plan d'action 2001-2004 pour le corps professoral.*

À titre d'exemples, vous trouvez réponse à des questions telles que:

- Quelle est la « statistique-repère » qui permet d'établir le taux de mixité dans nos départements? (Ce n'est pas 50 %)
- Où se situe votre département d'appartenance dans le classement par degré de mixité?
- Le comité d'accès à l'égalité se préoccupe-t-il seulement de la question de la mixité du corps professoral?
- Les travaux du comité émanent de quel cadre législatif?
- Le comité se préoccupe-t-il aussi de l'accès à l'emploi de différentes minorités?

Le diagnostic est clair. Le taux de mixité du corps professoral s'est amélioré à l'UQAM. De 1991 à 2002, le taux de mixité est passé de 23,7 % à 31,3 %. Et le corps

professoral se renouvelle... Depuis 1995, sur 230 départs 45 sont des femmes, alors que sur les 146 embauches qui ont été faites, 45,9 % ont été des femmes.

Malgré tout, le comité évalue comme « fragile » l'équilibre atteint. Il est plus difficile de changer les attitudes. Plus complexes, elles sont la résultante des actions posées et fonction des valeurs véhiculées dans les départements. Le comité veut rester alerte, attentif et à l'écoute. Convaincus de l'importance de la connaissance et de la compréhension communes que nous devons avoir de la raison d'être des politiques en la matière comme facteur d'influence de nos attitudes, les co-présidents du Comité ont visité près de la moitié des départements au cours de l'année 2001-2002. Les directions de département rencontrées ont été sensibilisées à la problématique existante et informées des règles institutionnelles en la matière, en particulier en matière de recrutement et de sélection, mais aussi en matière de rétention et d'organisation du travail du point de vue de l'accès à l'égalité en emploi. En clair, les échanges ont souvent porté sur les bénéfices de la mixité. Ce programme de visite a été bien évalué et sera maintenu.

Mais qu'en est-il des autres actions possibles? Même si la question de l'embauche n'est pas encore entièrement réglée et qu'il faut assurer une certaine vigilance de ce côté, d'autres actions complémentaires peuvent être posées en parallèle. Dans le contexte actuel de concurrence accrue entre les universités, mais aussi entre les universités et les autres secteurs d'activité dans le recrutement de chercheuses et chercheurs, ne faut-il pas élargir nos préoccupations pour retenir les nouvelles recrues et préparer la relève? L'orientation proposée dans ce plan va dans ce sens. On propose certaines pistes d'action et ce, pour tous les membres de la communauté professorale. Parmi les exemples fournis dans le plan d'action, voici quelques questions auxquelles ils nous renvoient :

- En plus du recrutement, de la sélection et de l'embauche, quelles seraient les autres actions possibles en matière d'accès à l'égalité?
- Au niveau des contenus de vos enseignements, comment choisissez-vous ou présentez-vous vos exemples? La documentation fournie, les discussions en classe tiennent-elles compte des problématiques de discrimination?
- Considérez-vous votre environnement de travail sécuritaire?
- Conciliation travail-vie personnelle est-ce seulement pour les mères?

Le Comité d'accès à l'égalité SPUQ-UQAM souhaite continuer le travail et faire en sorte que le plan d'action qui vient d'être adopté ne soit pas considéré comme une série

suite à la page 7

Harcèlement psychologique

Une enquête sur l'état de la question à l'UQAM

Roland Savard
2^e vice-président

Tel qu'annoncé dans le *SPUQ-Info* de mars 2002 (n° 223 p.8-9), le SPUQ et son comité de « santé et sécurité au travail » poursuivent leur objectif d'actualisation des données alarmantes du rapport Blais de 1992 qui portait sur *La qualité de vie au travail, santé et bien-être chez les professeurs et professeures de l'UQAM*. Ainsi, le comité a convenu avec le professeur Angelo Dos Santos Soares, du Département d'organisation et ressources humaines, de distribuer à toutes les professeures et tous les professeurs un questionnaire confidentiel portant sur le harcèlement psychologique en milieu de travail. Cette démarche vise à connaître l'état de la santé mentale, et particulièrement l'état du harcèlement psychologique, des professeures et professeurs de l'UQAM et de préciser les moyens à mettre en place et les politiques à développer dans notre université afin de promouvoir un climat de travail exempt de harcèlement psychologique.

Une nouvelle loi québécoise

Cette démarche est tout particulièrement nécessaire depuis le 19 décembre 2002, date à laquelle le gouvernement du Québec adoptait la Loi 143, *Loi modifiant la loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives*, qui doit entrer en vigueur en juin 2004. Cette loi indique à l'article 81,20 que les dispositions qu'elle comporte relatives au harcèlement psychologique « sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective ». La Loi 143 définit le harcèlement psychologique comme « une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié ».

Accès à l'égalité

suite de la page 6

de mesures d'exception, mais que son contenu soit intégré à notre culture organisationnelle (le document est sur le site Internet du Service des ressources humaines à l'adresse <http://rhu.uqam.ca>). Pour cela, il faut agir toute l'année.

Dans ce contexte les syndicats de professeures et professeurs ont tout intérêt à mettre en place des dispositions en vue, non seulement de se conformer aux exigences de la Loi, mais surtout de favoriser pour leurs membres la mise en place d'un climat de travail serein et exempt de harcèlement. À cet égard, il est indispensable de bien définir la situation à l'UQAM, afin de s'assurer que le développement de toute politique interne sur le harcèlement psychologique soit ajusté aux réalités que nous vivons.

Pour une approche préventive

Il est important de rappeler que devant cette situation et en accord avec ses responsabilités, les membres du comité de santé et de sécurité au travail maintiennent leur objectif de prioriser une approche préventive au harcèlement psychologique. Ainsi, il s'avère davantage profitable de doter les victimes de harcèlement psychologique de moyens leur permettant de se soustraire à de telles pratiques. Ce sont justement ces moyens que nous voulons préciser à partir des informations recueillies dans le cadre de l'enquête qui débutera dans les prochaines semaines.

Dans ce même contexte, il est souhaitable que les démarches syndicales puissent s'appuyer sur des principes uniformes afin d'élaborer des politiques dans l'ensemble des universités québécoises. C'est effectivement une préoccupation de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) et de son comité *ad hoc* sur le harcèlement psychologique qui s'est d'ailleurs donné un mandat large dont un des objectifs est « d'identifier les principes pouvant guider les syndicats et les universités dans le traitement de la question du harcèlement psychologique au sein des différents établissements ».

Le comité prévoit d'ailleurs déposer un document de réflexion et des recommandations reflétant les conditions particulières du harcèlement psychosocial dans les universités au prochain congrès de la FQPPU qui se tiendra à Trois-Rivières du 30 avril au 2 mai 2003. □

Les mesures de sensibilisation et d'information se feront prioritairement auprès des directions de département. Des mesures particulières seront discutées visant en particulier le soutien aux nouvelles professeures. Le Comité se penchera aussi sur la question des règles implicites et explicites des demandes de fonds de recherche et des demandes de promotion. □

Conseil syndical

Jeudi 20 mars, 13 h 30, Salle DS-R340, Pavillon J.-A.-De Sève

À l'ordre du jour :

Projet de politique sur la reconnaissance et la protection de la propriété intellectuelle

Ventilation de la moyenne cible

Rattachement TÉLUQ-UQAM

Principes et orientations générales d'une politique sur la langue à l'UQAM

Assemblée générale statutaire

Jeudi 17 avril, 12 h 30, Salle DS-R510, Pavillon J.-A.-De Sève

(lunch sur place à compter de 12 h)

À l'ordre du jour :

Renouvellement de la convention collective

Rapport financier et prévisions budgétaires

Élection des membres du Comité exécutif et du Conseil exécutif pour la période 2003-2005

Hommage à Abdelkrim Rekiouak

Le 1^{er} février dernier, notre collègue Abdelkrim Rekiouak a brusquement quitté notre monde, emportant avec lui quantité de projets inachevés, et un goût pour le métier d'universitaire qui trouvait son expression dans l'énergie et l'enthousiasme d'un professeur passionné et passionnant.

Abdelkrim s'était d'abord joint au Département d'informatique en janvier 2000 à titre de chargé de cours; il était depuis l'été 2001 professeur substitut en microélectronique. Arrivé chez nous riche d'une expérience amassée aux quatre coins du monde, il avait rapidement fait sa place au sein du Département d'informatique et dans l'Université, et était heureux de s'associer aux projets qui nous animent. Abdelkrim était apprécié de tous, et on n'a pas à chercher longtemps pourquoi: jovial, souriant,

toujours disponible et attentif, il émanait de sa personne une impression de calme et de sérénité apaisante. Il avait depuis longtemps compris que les idées sont faites pour être partagées, et prenait autant plaisir à exposer son point de vue sur le temps qu'il fait que sur les détails subtils d'un système destiné à maîtriser un champ électromagnétique récalcitrant. Son regard vif et rieur, sa présence chaleureuse feront à jamais défaut à nos salles de classes, laboratoires et corridors.

Un fonds à la mémoire d'Abdelkrim Rekiouak a été constitué auprès de la Fondation de l'UQAM. Une bourse pourra ainsi commémorer son passage parmi nous.

Guy Bégin, directeur du Département d'informatique

Sommaire

- La TÉLUQ viendra-t-elle à l'UQAM?
Marc Lagana 1
- La décote de la Bourse pèse lourd pour l'avenir – Le RRUQ en réelle difficulté
André Breton 3
- Politique sur la propriété intellectuelle
Principes et orientations générales d'une politique sur la protection de la propriété intellectuelle 4
- Accès à l'égalité, les temps ont-ils vraiment changé?
Danielle Desbiens 6
- Harcèlement psychologique – Une enquête sur l'état de la question à l'UQAM
Roland Savard 7