

Brevets d'invention

Une convention de cession type à ne pas signer

Pierre Lebuis
1^{er} vice-président

La question de la propriété intellectuelle et celle de la commercialisation des résultats de recherche demeurent des sujets de préoccupation depuis plusieurs mois. Parmi les aspects de cette vaste problématique, celui des brevets d'invention est particulièrement préoccupant, dans un contexte où les incitations à la commercialisation se font de plus en plus insistantes dans la foulée des politiques gouvernementales en matière de recherche et d'innovation (voir l'article d'André Hade dans le *SPUQ-Info* de mars 2002, n° 221).

La convention collective SPUQ-UQAM a intégré, depuis 1997, un article spécifique sur les brevets d'invention (article 28). Cet article prévoit les règles du jeu en matière d'obtention et d'exploitation de brevets. Auparavant, l'Université signait avec les inventeurs une convention de cession des droits en vue de l'obtention de brevets.

Or, il appert que l'Université a maintenu, selon les pratiques qui étaient en vigueur, l'utilisation d'un formulaire type de cession des droits qui ne tient pas compte des dispositions de la convention collective en cette matière. Ce n'est que très récemment que le Syndicat a été saisi de la *convention de cession* type toujours utilisée par l'Université et qu'il a été amené à l'évaluer.

Des accroc à la convention collective

L'utilisation du terme « cession » au titre de la *convention de cession*, qui se veut un contrat entre un inventeur et l'Université, de même que divers paragraphes qui stipulent que l'inventeur cède ses droits, « *notamment ceux de propriété intellectuelle* », entrent en contradiction avec ce que dit la convention collective. En effet, la convention collective ne prévoit pas une telle cession des droits. Au contraire, l'alinéa 5 de l'article 28.02 présente une règle qui veut que l'Université renonce à tout intérêt dans une invention où une aide n'a pas été fournie. Il est donc surprenant que l'Université propose la même *convention de cession* à toutes les professeures et à tous

Le mot du président

EN ATTENDANT...

Depuis plusieurs mois, le SPUQ travaille pour le redressement de l'échelle salariale professorale. En effet, nous sommes convaincus qu'il s'agit là d'un moyen privilégié pour recruter de nouvelles professeures, nouveaux professeurs, et pour assurer une juste reconnaissance et une revalorisation du travail que nous effectuons. Une politique de primes de toutes sortes, qui doivent être bien balisées et limitées de toute urgence, ne correspond nullement à ce que nous voulons comme corps professoral. *Nous attendons* toujours, concernant nos propositions de bonification salariale, des hypothèses de travail et, surtout, des propositions concrètes.

Nous attendons aussi une politique sur la propriété intellectuelle, annoncée il y a maintenant plus d'un an.

Nous attendons également un projet de politique sur la langue d'enseignement, à la suite de la parution du rapport du Groupe de travail sur l'intégration des étudiantes et des étudiants non francophones à l'UQAM et sur la langue d'enseignement. Un tel projet nous permettra de débattre de l'avenir du français à l'UQAM, en vue de consolider et de rehausser la maîtrise de la langue française et d'intégrer des étudiants non francophones dans nos murs.

Nous voulons, dans ces trois domaines, des résultats à la hauteur de nos attentes de la part d'une administration en place depuis maintenant plus d'un an.

Marc Lagana

Nouvelles du CIRRAC

Marc Lagana
Président

En janvier 2002, il y a eu une entente entre le Cartel intersyndical sur les régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC) et l'Université du Québec à propos de la prolongation d'un programme temporaire permettant un départ à la retraite sans réduction actuarielle à l'âge de soixante ans dès qu'un seuil de vingt années de service est atteint (60/20). Ce programme est en vigueur jusqu'au 31 janvier 2003. Sur la base de l'entente intervenue et dans l'optique de pouvoir la reconduire par la suite, les parties se sont engagées à procéder à un examen annuel de la santé financière du régime. Cette évaluation doit prendre en compte quatre indicateurs : le taux de capitalisation, le taux de solvabilité, l'évolution des marchés financiers et le coût de la mesure. Hélas ! depuis lors, la situation du régime se détériore.

Augmentation des cotisations

Le début de l'année 2002 a aussi été marqué par l'annonce de la fin du congé de cotisation et la reprise normale, le 1^{er} mars, de la cotisation au Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ). Le Comité de retraite de l'Université du Québec (CRUQ), à sa réunion du 27 mars 2002, a convenu d'amorcer une augmentation graduelle du taux de cotisation de 12 %, actuellement en vigueur, à un taux de 17 % dans cinq ans afin d'assurer la pérennité du régime. Dans un premier temps, l'UQ s'opposait à cette augmentation, mais un affrontement a été évité grâce au travail de nos représentants et à une volonté au niveau du Comité exécutif du CRUQ de trouver un compromis viable. Ainsi, à la fin de mars, le CRUQ a adopté un premier calendrier de mise en œuvre de l'augmentation de la cotisation totale, payée à parts égales par les employés et les employeurs : 13 % au début de 2003, 14 % en 2004 et

15 % en 2005. Ici aussi, ce calendrier devra être revu à la lumière de la situation actuelle du régime de retraite.

La situation actuelle du RRUQ et les enjeux pour l'avenir

La détérioration de la situation financière du RRUQ nous oblige à engager une réflexion sur des alternatives assurant une meilleure sécurité des prestations promises. Les résultats de la dernière évaluation actuarielle nous annoncent une solvabilité en chute libre (de 149 % en 1999, à 132,9 % en 2000, à 115,5 % en 2001). Or, une étude sur le financement du régime a montré que les déficits de solvabilité ont pour effet de faire bondir le taux de cotisation de 18 % à plus de 30 % de la masse salariale. On se rappellera que, d'après les dispositions de nos conventions collectives, dans l'éventualité où la cotisation dépasserait 18 %, ce sont les participants qui, seuls, assument le risque pour la partie au-delà du 18 % : l'employeur peut réduire les prestations futures dans la mesure requise pour ramener la cotisation totale en deçà de 18 %.

Avec la forte baisse des marchés boursiers (-12 % depuis le début de l'année), s'il fallait procéder immédiatement à une évaluation actuarielle et que nous ayons l'obligation de la déposer, nous serions maintenant en déficit de solvabilité, ce qui ferait bondir le taux de cotisation à un niveau inacceptable. Les employés seraient alors exposés à des réductions des prestations futures. Un scénario possible serait d'annuler l'indexation annuelle de la rente et de réduire le calcul de la rente de 2 % à 0,6 % pour chacune des années travaillées, l'indexation et le mode de calcul de la rente pour les années antérieures étant par ailleurs garantis. Naturellement, une telle approche pour amortir le déficit actuariel est tout à fait inacceptable.

Cette situation inquiétante exige une réflexion sur l'avenir du régime en vue de déboucher sur des propositions concrètes. Il faut que les parties au régime de retraite travaillent à mettre en place des mesures réduisant le risque qu'un jour nos prestations soient réduites unilatéralement par l'employeur.

Nous avons donc l'obligation de trouver une solution, avantageuse pour les deux parties, qui améliorerait la sécurité des prestations passées et futures. Le travail s'amorce à la Table réseau de négociation, dont la composition est paritaire; la Table doit se réunir le 22 novembre à Montréal, puis le 3 décembre à Québec. Par la suite, le CIRRAC, qui est le lieu de débat et de prise de décisions pour les 28 syndicats membres, fera le point et devra décider de la meilleure stratégie à suivre. □

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/>

Renouvellement des conventions collectives

Pierre Lebuis
1^{er} vice-président

Le 31 mai prochain, le SPUQ verra les deux conventions collectives dont il est le signataire arriver à échéance, soit celle des professeures et professeurs et celle des maîtres de langues. Dans ce dernier cas, une série de rencontres avec les maîtres de langues a eu lieu le printemps dernier et un projet de convention collective est présentement en voie d'élaboration afin d'amorcer, dès l'hiver prochain, les négociations pour le renouvellement de la convention collective.

Pour ce qui est du renouvellement de la convention collective des professeures et professeurs, le Conseil exécutif, dans le plan d'activités du SPUQ pour l'année en

cours, l'a envisagé comme une conséquence des pourparlers devant se dérouler au cours de l'automne relativement aux questions salariales et aux dispositions concernant l'intégration des nouvelles professeures et nouveaux professeurs. Jusqu'à maintenant, les rencontres entre les parties ont essentiellement servi à présenter les positions syndicales, la partie patronale indiquant qu'elle devait valider un certain nombre de paramètres avant d'y réagir. La prochaine réunion du Conseil syndical, le 5 décembre prochain, sera l'occasion de faire le point à ce sujet.

Entre-temps, à défaut d'une proposition de redressement de l'échelle salariale, on peut tout de même rappeler la majoration de 2 % qui entrera en vigueur le 1^{er} décembre, conformément à la politique salariale du gouvernement québécois en lien avec l'entente intervenue dans les secteurs public et parapublic. □

Octroi des ordinateurs pour 2003-2004

L'opération 2003-2004 d'octroi des ordinateurs devrait s'enclencher incessamment. Le Syndicat a été saisi du projet par le Service des ressources humaines et a été invité à y réagir. Le Comité *ad hoc* créé par le Conseil syndical l'an dernier a été réuni à cet effet et a fait part de ses commentaires.

Le Comité a d'abord voulu signifier que l'offre faite lui apparaissait globalement intéressante et qu'elle dénotait les efforts consentis par la direction, et particulièrement les personnes responsables du Service de l'informatique et des télécommunications, pour faire de l'opération d'octroi des ordinateurs aux professeures et professeurs une démarche qui réponde aux besoins liés à leurs tâches d'enseignement et de recherche. L'opération 2003-2004 s'annonce en effet comme s'inscrivant dans le prolongement heureux de l'opération 2002-2003 pour laquelle, à défaut de pouvoir faire part de la réception de nombreux messages de satisfaction, il faut noter que l'absence de plaintes exprime *a contrario* cette satisfaction.

Tout en faisant des remarques spécifiques sur certaines des composantes techniques des modèles offerts, le Comité a surtout voulu attirer l'attention sur une question de portée générale, soit celle des frais imputés aux professeurs.

À la lumière des données de l'année dernière, le Comité a proposé de limiter à 1000 \$ le maximum des frais exigibles, pour éviter de laisser craindre des coûts prohibitifs qui ont un effet dissuasif dans le choix de certains modèles. Il a

aussi suggéré de *normaliser*, en réclamant le même montant pour l'un et l'autre, les frais exigés pour les modèles de portatif PC et Mac, conformément à l'approche retenue l'an dernier pour les modèles de table, afin d'éviter la discrimination entre les utilisateurs de l'un ou l'autre modèle et de faciliter l'accès à des ordinateurs portatifs qui sont, entre autres, de plus en plus utilisés aux fins de l'enseignement. □

Appel aux contributions

Vers une politique sur la langue d'enseignement

À la suite de la diffusion du rapport du Groupe de travail sur l'intégration des étudiantes et des étudiants non francophones à l'UQAM et sur la langue d'enseignement, un numéro spécial du *SPUQ-Info* (n° 226) a été consacré aux enjeux de ce rapport.

La Direction de l'UQAM nous annonce une Politique et un Plan d'action sur la question de la langue d'enseignement.

Pour alimenter le débat, nous invitons vivement les professeures et professeurs à nous faire parvenir leurs commentaires. Nous les publierons dans la prochaine édition du *SPUQ-Info*.

Échos du Conseil syndical du 24 octobre

Jocelyn R. Beausoleil
Secrétaire

La première réunion du Conseil syndical, pour l'année 2002-2003, s'est tenue le jeudi 24 octobre 2002. Dans ce qui suit, nous vous informons des principaux développements qui s'y sont produits.

Nominations du 2^e vice-président et de deux représentantes de secteur

Tout d'abord, des élections ont eu lieu aux différents postes du Conseil exécutif devenus vacants depuis la dernière réunion statutaire de l'Assemblée générale du mercredi 17 avril 2002, et ce, conformément aux dispositions de l'article 23 des *Statuts et règlements du SPUQ*. C'est ainsi que Roland Savard, du Département des sciences biologiques, Caroline Lajoie, du Département de mathématiques, et Danielle Desmarais, de l'École de travail social, ont respectivement été élus deuxième vice-président, représentante du secteur des Sciences et représentante du secteur des Sciences humaines. Toutes ces personnes sont immédiatement entrées en fonction, suite à leur élection, pour un mandat se poursuivant jusqu'au 31 mai 2003.

Application de la convention collective

Comme de coutume, le 1^{er} vice-président, Pierre Lebus, a fait rapport sur l'application de la convention collective, dont il a rappelé qu'elle représente un morceau important de la vie syndicale. Parmi les divers sujets abordés, il a été question des pourparlers à entreprendre sur l'horizon du renouvellement d'une convention collective dont la date d'échéance est le 31 mai 2003. À cette occasion, il a rappelé les résolutions sur l'« hypothèse salariale » et les « conditions d'accueil des nouvelles professeuses, nouveaux professeurs » qui ont été adoptées lors de la réunion ordinaire de l'Assemblée générale le 20 février 2002 et qui ont fait l'objet d'un dépôt syndical le 14 mars 2002. Également, il a signalé la résolution concernant la « création d'un Fonds spécial pour primes de marché » qui a été adoptée lors de la réunion statutaire de l'Assemblée générale le 17 avril 2002 et qui a été transmise dans le cadre d'une réunion du Comité des relations de travail le 7 octobre 2002. Notre proposition en matière de rémunération, a-t-il précisé, s'appuie sur la prise en considération des exigences de diplômés et de responsabilités que l'on a envers les professeuses, professeurs. À ce propos, des éléments de comparaison ont été examinés qui nous incitent à demander quels sont les

principes que l'administration est prête à reconnaître et à traduire concrètement. Six réunions hebdomadaires du Comité des relations de travail sont actuellement planifiées à compter du mercredi 13 novembre 2002.

Grève au Module d'histoire

Un long moment de la réunion du Conseil syndical a été occupé par des discussions entourant la grève des étudiantes et étudiants du Module d'histoire. Les participants à la réunion ont eu l'occasion de passer en revue le contenu de nombreux documents en lien avec les événements.

En particulier, nous sommes revenus sur le texte du communiqué à l'ensemble de la collectivité universitaire, que le Comité exécutif du SPUQ a diffusé le 11 octobre 2002 sous le titre *Violence verbale, intimidation et menaces vont à l'encontre du débat démocratique. Le SPUQ condamne les actes dont sont victimes ses membres dans le conflit étudiant en histoire*. Copie a également été distribuée de l'extrait du procès-verbal de la réunion de l'Assemblée départementale spéciale, tenue le mardi 15 octobre 2002, où les professeuses et professeurs du Département d'histoire ont, par voie de résolution unanime, réaffirmé leur disponibilité pour effectuer leurs tâches, condamné l'intimidation et la désinformation qu'on leur fait subir et demandé à la Direction de l'Université d'assurer l'accès aux salles de cours.

Les personnes présentes ont aussi pris connaissance de la teneur de la lettre que le 1^{er} vice-président avait remise en fin de journée la veille, soit en date du mercredi 23 octobre 2002, conjointement à la directrice du Service des relations professionnelles et au directeur du Service des ressources humaines. La lettre, qui constate le silence et l'inaction de la Direction de l'Université, souligne que cette dernière doit assumer les responsabilités qui sont les siennes dans les circonstances.

Par ailleurs, le texte du message électronique que le vice-recteur exécutif a fait parvenir au président du SPUQ dans la soirée du mercredi 23 octobre 2002 a pu être consulté en séance. De larges extraits en ont été lus, notamment ce qui suit : « *J'estime qu'une manifestation de solidarité à l'endroit des professeurs-es et chargés-es de cours d'histoire regroupant plusieurs dizaines de professeurs-es et de chargés-es de cours, accompagnés-es de représentants-es de la direction de l'UQAM, et se déroulant dans les environs des salles de cours d'histoire, dès la reprise des cours lundi a.m., pourrait faire la différence dans la suite des choses; cette action concrète serait de nature à faire la preuve maintenant et pour l'avenir que la solidarité de la*

suite à la page 6

Financement des universités

Interventions de la FQPPU

On lira ici le texte de deux communiqués de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), le premier publié à la suite de la présentation du document « Horizon 2005 » portant sur les actions prioritaires du gouvernement québécois, le second faisant écho à une journée de lobby tenue à Ottawa le 21 novembre 2002.

La FQPPU dénonce la disparition du refinancement des universités de la liste des priorités du gouvernement « Horizon 2005 ».

Montréal, le 7 novembre 2002 – Le premier ministre Bernard Landry a dévoilé les vingt grandes actions prioritaires que son gouvernement s'engage à réaliser d'ici 2005, parmi lesquelles la réalisation du plein emploi, l'adoption d'une loi contre la pauvreté et l'exclusion sociale, la mise sur pied de groupes de médecine de famille, l'amélioration de la situation dans les salles d'urgence et la réduction des listes d'attente, la création de 50 000 nouvelles places en garderie à 5 dollars, la mise en œuvre du protocole de Kyoto, un réexamen des normes du travail pour assurer une meilleure conciliation travail-famille, la poursuite de la bataille pour le règlement du déséquilibre fiscal et des congés parentaux et l'adoption d'une première politique nationale de l'eau, autant d'objectifs auxquels la FQPPU souscrit.

Il faut constater par contre que la relance du financement des universités ne fait pas partie de ces priorités. Pour ce qui est des universités, le rapport rappelle qu'un « réinvestissement majeur a été réalisé parallèlement à la signature de contrats de performance définissant des paramètres d'efficacité », laissant entendre qu'aux yeux du gouvernement, l'effort de refinancement instamment réclamé par les universités aurait déjà été fait et qu'il ne faudrait pas s'attendre à plus.

Au chapitre de l'enseignement postsecondaire, la seule mesure qui figure parmi les priorités annoncées est le développement de créneaux d'expertise dans les cégeps et les universités en région, ceci sans pour autant rassurer le

public sur le maintien de la vocation générale de ces établissements universitaires. Par ailleurs, la FQPPU observe que c'est au niveau de l'enseignement secondaire que le plan gouvernemental concentre ses efforts, avec l'annonce d'un vaste plan d'amélioration de l'encadrement parascolaire. L'expérience que les professeures et professeurs d'université ont acquise dans l'accomplissement de leur mission de recherche et de formation des enseignants et autres professionnels qui interviennent dans le milieu scolaire nous permet de reconnaître volontiers la pertinence et l'opportunité de cette intention gouvernementale. La Fédération regrette toutefois que la mise en œuvre de mesures qui sont jugées prioritaires à ce niveau d'éducation doive signifier l'arrêt d'efforts tout aussi nécessaires qui venaient à peine d'être entrepris au niveau universitaire, bien avant d'avoir atteint leur but.

Le gouvernement annonce son intention de constituer une enveloppe spéciale de 1,3 milliard de dollars d'ici 2005 pour réaliser son plan. Mais il annonce ne pouvoir dégager que 100 millions de dollars pour l'année financière en cours, somme qui ne sera rendue disponible qu'à partir de réaménagements budgétaires au sein des ministères. Pour les trois autres années, le financement des sommes de 300, 400 et 500 millions de dollars prévues au plan d'action dépendra de la marge de manœuvre financière du gouvernement et devra respecter son engagement de maintenir l'équilibre des finances publiques. Tout dépend des résultats toujours aléatoires de la récupération des montants réclamés d'Ottawa pour corriger le déséquilibre fiscal, bref une situation bloquée.

Nous sommes toujours très loin d'un rétablissement du financement des universités, et ce, pour plusieurs années encore, s'il faut s'en remettre au plan d'action annoncé. La FQPPU s'inquiète d'une telle irresponsabilité qui compromet le développement à venir des universités. La Fédération se concertera donc avec ses membres ainsi qu'avec ses partenaires du domaine universitaire pour décider des actions à entreprendre. □

Journée de lobby FQPPU/ACPPU – *L'Université est un service public. Les fonds publics sont nécessaires pour maintenir l'autonomie de nos universités, pour combler les départs de professeurs, pour assurer la relève scientifique dans toutes les disciplines et pour protéger la liberté académique.*

Montréal, le 22 novembre 2002 – La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) en collaboration avec l'Association canadienne des

professeures et professeurs d'université (ACPPU) a tenu une journée de lobby à Ottawa jeudi le 21 novembre 2002. Plus de 60 professeurs et universitaires de tous les coins du Canada ont rencontré les parlementaires fédéraux pour les sensibiliser aux conséquences du sous-financement de base de nos universités. La présidente de la FQPPU, Mme Arpi Hamalian, et le président de l'ACPPU, M. Vic Catano, ont tenu une conférence de presse pour annoncer les buts et objectifs de cette journée.

suite à la page 6

Les revendications de la FQPPU dans le cadre du lobby soulignent les aspects suivants :

- Comme position principale, nous soutenons que le financement de l'éducation et de la recherche par des sources privées ne remplace pas le financement public de base. L'Université est un service public. Les fonds publics sont nécessaires pour maintenir l'autonomie de nos universités, pour combler les départs de professeurs, pour assurer la relève scientifique dans toutes les disciplines et pour protéger la liberté académique.
- En privant les provinces des revenus de transfert auxquels elles ont droit, le gouvernement fédéral a réussi à accumuler des surplus considérables dont une partie doit retourner aux provinces pour un financement de base des universités.
- Nous soutenons que l'enseignement universitaire doit être dispensé sans but lucratif et que les crédits de l'enseignement supérieur soient affectés aux établissements publics.
- Nous soutenons le principe d'accessibilité : la garantie que toutes les étudiantes et tous les étudiants aptes aux études universitaires ont librement et également accès à des études universitaires.
- Nous insistons sur l'importance de la polyvalence : l'enseignement universitaire est un service public qui offre une gamme complète de choix éducationnels.
- Nous insistons sur le maintien de l'autonomie des universités pour définir leurs choix et orienter leur développement.
- Nous réclamons le maintien et l'accroissement du financement de la recherche indépendante et libre, fondamentale et appliquée en milieu universitaire.
- Nous insistons sur l'importance de la sauvegarde de la liberté académique des professeurs de disposer à leur guise des résultats de leur recherche.
- Nous affirmons que la propriété intellectuelle appartient aux auteurs (professeurs, étudiants et personnel de recherche) et non aux universités.
- Nous demandons la création d'emplois pour permettre l'embauche de diplômés universitaires de haut niveau. □

Échos du Conseil syndical

suite de la page 4

communauté universitaire est réelle dans les circonstances. C'est seulement un mouvement de masse de ce type qui arrivera à montrer où sont les forces réelles à l'Université. Je fais donc appel à vous pour prendre sérieusement en considération une action de cette nature ».

Les professeures et professeurs réunis en Conseil syndical ont jugé inadéquate l'attitude de l'administration et ont estimé nécessaire de soutenir leurs collègues, en adoptant à l'unanimité une résolution en quatre dispositifs :

1. QUE le Conseil syndical fasse sienne la position exprimée, dans la résolution ADS-02-10-15-18, par les professeures et professeurs du Département d'histoire réunis en assemblée spéciale le mardi 15 octobre 2002;
2. QUE le Conseil syndical appuie les positions prises à ce jour par le Comité exécutif du SPUQ dans cette affaire;
3. QUE le Conseil syndical ne retienne pas les suggestions faites par le vice-recteur exécutif, dans un message électronique adressé au président du SPUQ le mercredi 23 octobre 2002;
4. QUE le Conseil syndical réaffirme la responsabilité de la Direction de l'UQAM en ce qui est d'assurer des conditions normales d'enseignement.

Renouvellement de la vie syndicale

La réunion s'est ensuite prolongée par l'amorce d'un débat sur le renouvellement de la vie syndicale. Après avoir cité de courts extraits du « *Plan d'activités du SPUQ pour l'année 2002-2003* » paru dans le *SPUQ-Info* (septembre 2002, n° 225, p. 4), le président, Marc Lagana, a parlé de la pertinence de dresser un état des lieux permettant d'identifier les problèmes, de préciser les attentes des membres envers leur syndicat et de faire connaître le rôle des déléguées, délégués syndicaux. Les participants à la réunion ont dit souhaiter des occasions pour poursuivre l'approfondissement de ces questions. Il leur a semblé qu'il faut trouver le moyen de redynamiser la vie syndicale, tout en tenant compte de certaines transformations importantes qui se sont produites dans la tâche professorale. Par ailleurs, l'entrée massive de nouvelles et nouveaux collègues dans les prochaines années leur est apparue comme un défi appelant une stratégie appropriée pour sensibiliser aux enjeux syndicaux et repenser les positions. Finalement, certains ont suggéré de lancer une liste de questions qui seraient à aborder et de centrer une prochaine réunion du Conseil syndical principalement là-dessus, en prenant soin de bien l'annoncer à l'avance et d'y insister dans l'avis de convocation. □

Conseil syndical - Renouvellement de la vie syndicale

le jeudi 5 décembre, 13 h 30, Salle DS-M260, Pavillon J.-A.-De Sève

Le harcèlement psychologique en milieu de travail: une concertation s'amorce dans les universités

Roland Savard
2^e vice-président

Le harcèlement psychologique en milieu de travail est une préoccupation grandissante dans divers milieux. De nombreux efforts visent à régler ce problème principalement parce qu'il détériore l'atmosphère de travail, ralentit la productivité individuelle et collective et a des conséquences sur la qualité de vie des individus. Nous avons d'ailleurs publié dans le *SPUQ-Info* de mars dernier (n° 223) les principales caractéristiques du harcèlement psychologique en milieu universitaire, ainsi que le résumé du rapport Blais sur la charge de travail des professeures et professeurs de l'UQAM.

Colloque de la FP-CSN

La Fédération des professionnelles et professionnels de la CSN (FP-CSN) tenait à Trois-Rivières les 17 et 18 octobre dernier un colloque intitulé « Bilan et perspectives en santé et sécurité au travail ». Lors de ce colloque, Madame Lucie Legault, conseillère à l'Association pour la santé et la sécurité du travail au secteur des affaires sociales (ASSTSAS) présentait un séminaire intitulé « La santé psychologique au travail, ça se comprend, ça s'entend ». Différents modèles de compréhension et de gestion des problèmes de santé mentale en milieu de travail, qui ont comme trame de fond le harcèlement psychologique, y ont été présentés.

Selon elle, trois grands principes d'action sont à privilégier :

- 1) éviter de faire des politiques mur à mur, mais plutôt gérer les problèmes par unité;
- 2) reconnaître que le harcèlement psychologique en milieu de travail est fonction de la structure de travail et se résout en s'attaquant directement à cette structure;
- 3) privilégier une approche qui permet d'armer la personne harcelée de moyens orientés sur ses forces, afin de ne plus subir le harcèlement.

En milieu universitaire

Dans notre milieu, il est regrettable de constater que la souffrance psychologique se solde trop souvent par un isolement des professeures et professeurs et une participation réduite à la vie universitaire. Par ce comportement de repli, la professeure, le professeur entre

dans un cercle vicieux où, voulant se défendre contre le harcèlement, il se place dans un contexte d'isolement pouvant le rendre moins productif et ainsi augmenter davantage son niveau de détresse, compte tenu des exigences de son métier, tant au niveau de sa tâche d'enseignement que de sa recherche et de sa participation à divers comités.

Selon Madame Legault, il s'avère nécessaire de régler prioritairement les problèmes de dynamique et d'organisation de travail, pour ensuite se pencher sur les problèmes interpersonnels. À un premier niveau d'interventions, Mme Legault privilégie les outils de vigilance suivants :

- 1) la « piffométrie » qui souvent nous permet de déceler spontanément des cas de harcèlement psychologique;
- 2) les constats disponibles sur place, comme par exemple l'augmentation de l'absentéisme aux réunions départementales et aux autres instances, ou la perte d'intérêt dans les activités communes;
- 3) les outils scientifiques auto-administrables, comme l'utilisation d'un questionnaire; l'ASSTSAS possède d'ailleurs un petit questionnaire qui regroupe les principaux facteurs organisationnels en santé psychologique au travail et qui permet de donner des pistes d'identification des problèmes d'organisation du travail qui sont souvent à la source des conflits de harcèlement psychologique.

Un travail de concertation qui s'amorce

Comme on le voit, l'information disponible sur cette problématique continue à s'accroître, nous permettant, entre autres, d'envisager de passer d'un simple constat de la situation à la mise en œuvre de moyens de prévention et d'action. Des modèles de programme intégré de prévention en santé psychologique au travail existent, tel celui de la Chaire en gestion de la santé et de la sécurité au travail de l'Université Laval, modèle qui est particulièrement intéressant pour les professeures, professeurs d'université. Les détails de ce modèle sont d'ailleurs disponibles sur le site Internet : <http://cgsst.fsa.ulaval.ca/smt3>.

Au SPUQ, nous pouvons bénéficier de l'expertise de la FP-CSN et nous pourrions profiter d'échanges avec des collègues d'autres universités en participant aux travaux du Comité *ad hoc* de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) sur la question du harcèlement moral ou psychologique en milieu universitaire. Nous serons ainsi mieux à même d'œuvrer de façon pertinente au Comité de santé et sécurité au travail SPUQ-UQAM qui entend continuer à se pencher sur la question.

Brevets d'invention

suite de la page 1

les professeurs déclarant une invention, d'autant que, sauf exception, comme dans les cas de contrats spécifiques impliquant un tiers, l'essentiel des ressources est habituellement fourni par les professeurs grâce à des subventions de recherche externes.

Il faut dire que le texte de la *convention de cession* demande aux signataires de reconnaître que l'invention a été conçue et mise au point dans le cadre de la tâche de recherche de la professeure, du professeur et que « *la mise au point de l'invention a été rendue possible grâce aux ressources de l'UQAM* ». On laisse ainsi entendre que les professeures et professeurs sont engagés spécifiquement pour accomplir des tâches devant conduire à des inventions. Or, cela entre en totale contradiction avec la tâche professorale et la mission de l'Université en matière de production et de diffusion du savoir.

Non contente d'obtenir que les professeures et professeurs cèdent tous leurs droits, l'Université, à travers divers paragraphes de la *convention de cession*, s'approprie les sujets de recherche, contrôle la diffusion des résultats et oblige les inventeurs à apporter leur collaboration en vue de l'obtention des brevets et de leur exploitation. À ce titre, le paragraphe suivant est fort éloquent : « *La production, la commercialisation et la distribution de l'invention et de ses dérivés seront laissées à l'entière discrétion de l'UQAM et cette dernière est expressément autorisée à conclure et à signer toute entente à cet égard avec tous tiers (sic) de son choix. Cependant, l'UQAM convient de consulter les inventeurs avant de signer de telles ententes pour s'assurer de son concours et de sa disponibilité (sic) si ces derniers s'avéraient nécessaires compte tenu de la nature des opérations à effectuer* » (paragraphe 17).

L'action du SPUQ

Ainsi, plusieurs accrocs aux principes retenus par les parties dans la convention collective sont à constater à la *convention de cession* type.

Nous avons adressé une lettre, le 29 octobre dernier, au vice-recteur associé à la recherche et à la création, pour lui faire part de nos remarques et lui demander de s'engager par écrit à respecter l'ensemble des dispositions de l'article 28 de la convention collective lors de la signature de toute convention relative à la propriété intellectuelle entre l'Université et une professeure, un professeur. En conséquence, sachant qu'il s'agit là du seul modèle proposé (et imposé) aux professeures et professeurs faisant une déclaration d'invention et demandant l'aide de l'UQAM pour l'obtention d'un brevet, nous lui avons aussi demandé de modifier toute convention déjà signée qui ne respecte pas la convention collective. Nous avons enfin indiqué, compte tenu de l'importance de la question, qu'il nous apparaissait opportun qu'une rencontre ait lieu afin de convenir rapidement de contrats types à annexer à la convention collective, convaincus que l'employeur et le syndicat seraient mieux servis par des contrats types connus et diffusés par les deux parties.

Depuis lors, une série d'échanges avec le Service des relations professionnelles, mandaté pour représenter la Direction dans ce dossier, s'est amorcée pour saisir la nature et l'ampleur du contentieux. Bien que les parties aient convenu de poursuivre les discussions, le Syndicat, soucieux de préserver son droit à l'arbitrage, a déposé un grief le 15 novembre dernier. Pour nous permettre d'aller de l'avant dans ce dossier, toutes les collègues et tous les collègues qui sont concernés sont invités à prendre contact avec le Syndicat afin de nous aider à dresser un portrait le plus précis possible de la situation. □

Sommaire

• Mot du président	1
• Brevets d'invention - Une <i>convention de cession</i> type à ne pas signer <i>Pierre Lebuis</i>	1
• Nouvelles du CIRAC <i>Marc Lagana</i>	2
• Renouvellement des conventions collectives <i>Pierre Lebuis</i>	3
• Octroi des ordinateurs pour 2003-2004	3
• Échos du Conseil syndical du 24 octobre <i>Jocelyn R. Beausoleil</i>	4
• Financement des universités - Interventions de la FQPPU	5
• Le harcèlement psychologique en milieu de travail : une concertation s'amorce dans les universités <i>Roland Savard</i>	7