

L'œil ouvert

Ensemble dans l'action

Gilles Bronchti

Professeur au
Département d'anatomie
Président



L'idée derrière ce numéro de septembre est de présenter à nos membres le plan d'action du SPPUQTR pour l'année à venir. Mission particulière s'il en est : donner des directions au navire sur une mer inconnue, avec des vents imprévisibles, des courants qui s'inversent du jour au lendemain.

Et pourtant, sans but, pourquoi prendre la mer ?

L'équipe s'est réunie deux fois. COVID oblige, ou plutôt Zoom oblige, la « journée » de réflexion annuelle s'est scindée en deux demi-journées. La première, celle du bilan, s'est tenue en juin. Particulière déjà puisque malgré l'atteinte de la plupart des objectifs que nous nous étions fixés l'an dernier, plusieurs gros dossiers étaient sur la table, très avancés mais qu'il fallait clore. L'été a donc été intense, et nous sommes heureux d'avoir pu vous les présenter lors de l'assemblée générale extraordinaire du mois d'août. Encore plus heureux d'avoir obtenu un soutien aussi fort de vous tous : une participation de 62,7 % et plus de 90 % d'approbation pour chacune des lettres d'entente. Votre soutien est notre récompense, très appréciée.

Pour la deuxième rencontre, celle du plan d'action 2020 - 2021, nous nous sommes rencontrés en vrai ! Oui, le confinement s'adoucissait et nous pouvions nous retrouver jusqu'à dix personnes autour d'une table, celle de mon patio, juste après l'AG du 27 août.

Chaque officière et officier vous présentera les priorités de son secteur, notre nouvelle liste à cocher. Je me permettrai de vous décrire les actions prioritaires sur lesquelles l'exécutif dans son ensemble va travailler, la direction du navire en quelque sorte. Bien sûr, la proue est toujours orientée vers le but du voyage : une université plus forte, dotée d'une meilleure gouvernance et où il fait bon travailler, développer notre enseignement et nos recherches, servir la communauté; lutter contre la marchandisation du savoir, la transformation de nos institutions en usines à diplômes, nos étudiants en clients (qui ont toujours raison).

Nos actions, cette année

Valoriser le rôle des directions de départements, de programmes, de centres et instituts

Il n'est pas toujours facile de trouver des volontaires pour ces postes. Plusieurs raisons à cela. Bien sûr, le renouvellement massif des professeur.e.s depuis quelques années fait en sorte que nous avons beaucoup de jeunes collègues, dont le dynamisme se reflète dans les activités de recherche, les subventions qui entrent et des publications plus nombreuses dans toutes les disciplines, un renouveau dans les formations. Ces jeunes doivent faire leur chemin avant de s'orienter vers des postes de direction académique. Une autre raison est le sentiment que nous avons tous, avec raison, de ne pas être formés pour ça, la gestion de personnel, la médiation entre collègues, la définition des orientations stratégiques du groupe dans lequel on travaille. C'est sur cela que nous voulons travailler : la formation à la gestion et le mentorat entre les collègues. Des directions de départements (centres, instituts, etc.) fortes et compétentes assureront un meilleur environnement de travail pour tous. Les discussions avancent déjà avec notre administration. J'ai bon espoir que nous aurons de quoi écrire au bilan de l'an prochain.

Organiser des comités de réflexion et des tables rondes sur le rôle des professeur.e.s

Mobiliser les professeur.e.s et favoriser leur implication dans les comités et instances de l'UQTR

Ce point renforce le point précédent pour valoriser une saine gouvernance de notre institution. Processus déjà entamé avant notre entrée en fonction, nous commençons à en voir les effets : (i) la conférence des directions départementales (CDDD) a réussi, cette année encore, à faire reculer l'administration sur plusieurs décisions que nous jugions contraires à notre mission, à améliorer d'autres projets et politiques; (ii) nous sommes consultés plus qu'auparavant avant la prise de décisions ou rédaction de politiques; (iii) il y a déjà plus de volontaires pour les comités et instances syndicales et universitaires. Cela montre que nous pouvons nous réapproprier notre université, même modestement. La nomination de trois professeur.e.s vice-doyens est aussi une belle avancée. Ce sont de grands pas, et je suis très fier de nous représenter auprès de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'universités (FQPPU) car, sur ce plan, je vous assure que nous faisons bonne figure.

Soutenir les professeur.e.s provenant de programmes ou de département sans direction

Est-il besoin d'expliquer cette priorité qui découle directement du manque de candidat.e.s pour les directions départementales? Avec une structure comme la nôtre dans les constituantes de l'UQ, les administrations déléguées sont des « solutions » qui ne peuvent se prolonger. Les professeur.e.s sont alors sans représentation réelle. Surtout si l'on considère le fait que l'administration ne prend pas toujours l'absence de direction avec le sérieux qu'elle mérite. Tant que ça marche... Dans certains départements, le manque de volontaires vient de la complexité particulière de la tâche. De concert avec ces départements, de nouvelles formes de direction sont explorées.

Tout un travail encore à faire. Notre credo, et celui, comme je le comprends, des exécutifs qui nous ont précédés, est que nous sommes le syndicat des professeur.e.s. Mais nous sommes tous très différents : différentes disciplines, différentes cultures, différentes étapes de carrière... 455 différences ! C'est fantastique ces différences, une richesse colossale dont nous pouvons tous profiter. Mais j'ai eu peur en 2018. Vous vous souvenez des négociations du printemps 2018, quand l'administration jouait sur ces différences pour nous diviser ? Nous devons mieux nous comprendre pour les accepter, pour nous renforcer, pour nous préparer à la rédaction de la prochaine convention collective. Ça arrive vite.

Favoriser une relève au comité exécutif

Oui, déjà deux ans que nous sommes en poste. Six nouveaux qui avons rejoint notre trésorier. Plusieurs s'étaient engagés pour un ou deux ans, et des postes vont donc être à pourvoir, dont celui de trésorier ! J'aimerais tant que la nouvelle équipe se construise comme celle-ci, lors de discussions préalables aux dépôts de candidatures. Pourquoi ? Parce que nous avons vu l'efficacité que cela engendre. Chacun travaille sur ses dossiers, mais c'est comme si nous y travaillions tous ensemble. Plus encore, nous travaillons à plusieurs sur la plupart des dossiers, ce qui est une aide dont nous ne nous passerions plus. Une unité qui nous rend forts, une force qui nous rend incontournables. Et dans deux ans, la négociation recommence.



Plus particulièrement lié au président de l'exécutif, le rôle de représentant et de porte-parole du SPPUQTR est aussi partagé actuellement par tous. Nous avons établi et renforcé la position du SPPUQTR à l'intérieur de nos murs, nous continuerons. Je citerais, comme exemples, la réactivation de l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR et les rapports avec l'AGE UQTR. Des projets communs sont en préparation sur ces deux tables. Une prochaine livraison de *L'Œil ouvert*, dont le thème sera les conséquences de la COVID sur notre communauté, présentera des textes de chacun des syndicats et chacune des associations. Une réflexion sur la santé psychologique, sujet qui nous concerne tous bien entendu, nous réunira aussi très prochainement.

Enfin, nous accueillerons le nouveau recteur, je suis curieux de lire vos impressions dans le sondage que nous vous avons fait parvenir. Un nouvel élan pour l'UQTR ?

Je l'espère comme nous tous, je crois.

Les priorités du comité des relations de travail

Marty Laforest

Professeure au

Département lettres et communication sociale

Vice-présidente aux relations de travail



Fin de vacances, bonnes résolutions, cette fin d'août a été le moment d'élaborer notre plan d'action pour l'année. C'était plus tard que d'habitude – la pandémie est passée par là, pour nous comme pour vous. Elle a placé de multiples obstacles sur le chemin tracé et il a fallu concentrer nos efforts sur la résolution de problèmes dont l'apparition était imprévisible.

C'était difficile, ça l'est toujours, de travailler plus fort qu'avant sur des dossiers et parfois pour des résultats qui ne sont pas du tout ceux qu'on avait anticipés. Difficile et stressant de prendre des décisions dans une situation toujours changeante. Mais le fait que tous les membres de la communauté universitaire soient confrontés à cette même situation et, je pense, connaissent cette même inquiétude générée par la relative improvisation de leurs actions, renforce chez moi la solidarité que j'éprouve envers les autres, et pas que mes collègues profs. Le « tout ce qu'on peut » nous unit et le besoin de mettre un peu de rose dans mes lunettes m'amène à penser qu'il y a là quelque chose de positif à mobiliser dans nos échanges avec l'administration universitaire. Nous logeons tous, vraiment, à la même enseigne depuis mars et j'ose croire que notre désir commun que tout fonctionne l'emporte sur nos antagonismes.

Pour en revenir au plan d'action, nous espérons parvenir, comme l'an dernier, à régler des griefs en souffrance, comme le dossier des embauches retardées de 2017 qui s'est récemment réglé à notre satisfaction. En 2018, le retard à l'embauche était beaucoup plus court qu'en 2017, mais il concerne un plus grand nombre de professeur.e.s. Le grief sur les conséquences du *lock-out* est pour sa part en voie de règlement, il reste à franchir les étapes « techniques » déjà déterminées pour qu'enfin ce dossier soit derrière nous (voir page suivante). Nous continuerons de surveiller ce qui se passe avec les règles et directives COVID-19, car l'évolution de la situation nécessitera certainement des mises au point et des arrangements particuliers.

Toutefois le dossier le plus important sur lequel nous souhaitons nous pencher est celui de la reconnaissance des cours atypiques, dont les stages et les laboratoires d'apprentissage clinique font partie. La reconnaissance de tâche accordée aux professeur.e.s qui donnent ces cours à la formule et au format particuliers est plus que variable et la question se pose de son équité. Faire le tour de la question, réfléchir aux pistes de solution qui s'offrent à nous pour corriger les déséquilibres les plus patents, tel est l'objectif que nous nous sommes fixé. Il suppose de prendre la mesure du travail accompli derrière le seul mot « stage » par exemple, un travail encore une fois très variable d'une discipline et d'un programme à l'autre. La tâche est complexe et une année ne suffira peut-être pas pour la mener à son terme. Mais le dossier est intéressant parce qu'il fournit l'occasion d'en apprendre davantage sur la réalité de tous les professeur.e.s et de réfléchir sur ce qu'ils sont, au-delà notamment du clivage entre clinicien et non clinicien.

On a de quoi faire, et on fera... tout ce qu'on peut.

Bonne rentrée !



FQPPU

Financement de l'enseignement supérieur en temps de pandémie

Le ministère de l'Enseignement supérieur a annoncé des réinvestissements pour les universités pour assumer les frais liés au contexte de crise sanitaire. Ces enveloppes couvrant [*sic.*] seront disponibles pour les années financières universitaires 2019-20 et 2020-21.

Pour 2019-20, une enveloppe de 25 millions de dollars est ajoutée à la subvention de fonctionnement versée aux universités afin de couvrir les coûts supplémentaires liés à la pandémie de la COVID-19 durant l'année universitaire 2019-2020.

Le 21 août la ministre Mc Cann a annoncé une aide supplémentaire de 375 millions pour les étudiants du postsecondaire : 300 M\$ serviront à bonifier le Programme d'aide financière aux études et 75M\$ seront alloués à la bonification du soutien et de l'encadrement des étudiants. De ce montant, 37 millions de dollars iront aux universités pour soutenir les étudiants en temps de crise (soutien matériel, pédagogique et psychosocial). Cette enveloppe s'ajoute à une autre somme de 35,4 millions qui vise la réussite en enseignement supérieur et la relance économique. Ces deux nouvelles règles budgétaires cumulent 71,4 millions pour l'année 2020-21. En tout, avec la première enveloppe, c'est près d'un milliard de dollars que le Ministère injectera dans les universités pour pallier les pertes et assumer les dépenses liées à la pandémie à la Covid-19.

Communiqués de presse du MEES accessible [ici](#) et de la FQPPU [ici](#).

Des nouvelles du règlement du grief sur les conséquences du lock-out : ce qui est fait et ce qui reste à faire

1^{er} septembre 2020

Vote favorable des membres du SPPUQTR en faveur du règlement proposé du grief.

2-18 septembre 2020

Vérification de la liste des professeur.e.s en fonction au printemps 2018 et admissibles à l'indemnisation prévue dans l'entente. Transmission de la liste à l'Université, qui effectuera les dernières vérifications.

Décembre 2020

Réception de la confirmation écrite du RRUQ suivant laquelle le rachat des semaines de cotisation perdues est bel et bien autorisé. Le vice-recteur Malo nous a dit qu'il s'est informé il y a déjà plusieurs mois de la possibilité du rachat auprès du RRUQ avant de nous le proposer et nous n'avons aucune raison d'en douter, mais le procureur du SPPUQTR nous a fortement suggéré d'obtenir une confirmation écrite de la part du RRUQ. Il faut pour cela faire parvenir le projet d'entente au RRUQ, qui le fera ensuite cheminer dans ses instances. Le calendrier des réunions du RRUQ prévoit que cela nous mènera en décembre, ce que nous avons appris de la directrice des relations de travail de l'UQTR le 16 septembre.

Décembre ou janvier 2021

Signature de l'entente.

60 jours après la signature

Transmission à l'Université de la liste comprenant le choix retenu par chaque professeur.e de l'option d'indemnisation préférée.

Dans les 30 jours suivant la réception de la liste

Versement des indemnisations.

Dans les 10 jours suivant le versement

Désistement définitif du grief de la part du SPPUQTR.

Sortir du tunnel

Andrea Bertolo

Professeur au

Département des sciences de l'environnement

Vice-président aux affaires syndicales



Tout d'abord bonne rentrée à vous toutes et à vous tous, si de rentrée on peut parler dans le contexte actuel.

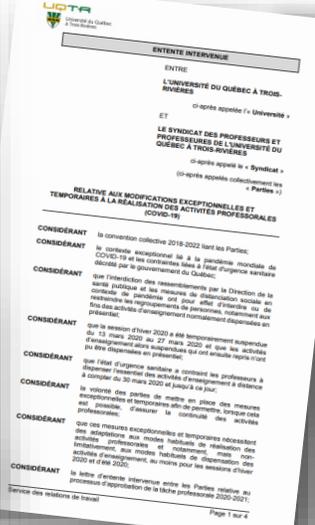
Une rentrée qui se décline en fait différemment pour chacune et chacun d'entre nous, mais qui est essentiellement en mode domestique pour la plupart, sauf pour une minorité qui, comme moi, a des activités masquées en classe. Tout un défi qui comporte son lot d'ajustements et de prix à payer, ce qui a causé un stress additionnel à plusieurs parmi vous, en plus de celui causé par le risque épidémiologique lui-même. Ne pas pouvoir avoir un contact visuel avec vos étudiants pendant que vous parlez pendant des heures, investir beaucoup plus de temps pour monter des cours à distance et appréhender de se retrouver en dette de cours font, en fait, partie de notre réalité maintenant. Le comité des relations de travail, conscient de ces enjeux dès la première heure, s'est donc rapidement mis en mode dialogue avec l'administration afin de trouver des solutions. Malgré les retards causés par la période estivale, vous disposez finalement de deux lettres d'entente, accessibles en cliquant sur les lettres plus bas, pour gérer la situation. Nous espérons que ces lettres sauront vous aider dans cette gestion exceptionnelle de vos activités académiques. Ces lettres sont perfectibles et l'expérience nous dira si ces lettres ont des failles, mais notre souhait est que cet outil pourra vous permettre de traverser le tunnel d'une façon plus sécuritaire, en attendant de pouvoir y sortir un jour.

La collaboration de l'administration de l'UQTR a été essentielle dans la rédaction de ces lettres et il faut maintenant que cette collaboration se développe, qu'elle devienne de plus en plus organique et naturelle, ne se cantonnant pas à la gestion des crises ou aux façons d'atteindre l'équilibre budgétaire. Il faut que ce dialogue devienne de plus en plus fluide, qu'il s'agisse de mieux définir le rôle de l'université dans la défense de notre liberté académique (les atteintes à ce principe deviennent de plus en plus fréquentes), ou, par exemple, de veiller à la sauvegarde de la mission de l'université dans un dossier comme l'augmentation des embauches de professionnels qui ne sont pas toujours appelés en renfort dans les unités de recherche. Le ratio entre le nombre de professeurs et celui des professionnels a, en fait, drastiquement baissé dans les dernières années (de 3.5 en 2000 à 1.8 en 2018), et cela nous inquiète. Il est nécessaire que notre administration travaille à renverser ces tendances en priorisant la vocation de l'université en tant que lieu de savoir. Notre souhait est que le prochain recteur sache gagner la confiance de toute la communauté universitaire et qu'il restera à son écoute pendant et après la crise.

Avec tous mes vœux de bonne santé pour vous et vos familles,

Bien à vous!

P.S. En répondant à une question sur l'utilisation de moyen extrêmes (j'ai promis de ne pas utiliser un certain mot dont on m'a reproché d'abuser) dans la gestion de crises, le candidat au poste de recteur nous disait, il y a quelques jours, qu'il était partisan du dialogue et qu'il fallait rejeter à tout prix la « pensée tunnel », c'est à dire « toute pensée qui a éliminé toute autre option ». Évidemment, les toutes récentes déclarations dans les médias de notre futur ex-recteur ne vont pas dans ce sens, en jetant l'odieux de sa décision (et du CA de l'UQTR tout entier) du 1^{er} mai 2018 sur le dos de l'ancien exécutif syndical. Comme geste de sortie, on aurait apprécié de voir un geste un peu plus magnanime, voire poli pour affirmer clairement que la responsabilité de ce geste revient seulement à ceux qu'ils l'ont commis. Soyons réalistes, mais rêvons de ne plus entendre parler de tunnels pour longtemps.



J'espère que vous et vos proches allez bien en ce temps de pandémie qui nous a réduits au virtuel, mais....

Les affaires universitaires, il n'y a rien de virtuel là-dedans!

Georges Abdul-Nour

Professeur au
Département de génie industriel
Vice-président aux affaires universitaires



Bien que la vie et l'enseignement à l'UQTR soient en mode virtuel, les affaires universitaires à suivre et à traiter sont plus que réelles. Cette année encore, le Syndicat aura à l'œil plusieurs dossiers que je vous présente ci-dessous : nous aurons surtout dans notre collimateur les faits et gestes posés dans les différentes instances décisionnelles pour s'assurer de la qualité de l'enseignement, de la recherche et de la vie démocratique de notre institution.

Plan d'action

Voici un survol des points que je vous propose dans le plan d'action du Syndicat concernant les affaires universitaires. Dans un premier temps, nous organisons toujours des rencontres préparatoires aux réunions de la commission des études et du conseil d'administration. En réunissant les membres professeur.e.s, chargé.e.s de cours et étudiant.e.s, ainsi que les observateurs des autres syndicats, ces rencontres permettent de discuter des sujets figurant à l'ordre du jour, et, le cas échéant, de développer une stratégie commune pour amener des propositions à ces instances. Par ailleurs, en raison de cette nouvelle réalité qu'impose la pandémie, la direction de l'UQTR a formé plusieurs (sous-) comités pour encadrer la vie universitaire. Ces (sous-) comités, quoiqu'utiles en ces temps de COVID-19, ne peuvent être décisionnels, et pourtant... Quand un sous-comité décide si tel ou tel cours ne peut se donner en présentiel, car jugé non essentiel, sans consulter les départements concernés, ne vient-il pas outrepasser le rôle de la commission des études ?

M. Christian Blanchette a participé à une séance de présentation le 10 septembre à l'invitation du Syndicat. Pour (re)voir la séance, cliquez sur l'image.

Programmes courts

Cette année, j'aurai le privilège de présider plusieurs comités, dont celui sur les stages, les cours en ligne — j'y reviendrais plus bas —, puis sur les programmes courts. A ce sujet, quelques jours avant le confinement au printemps, j'ai rencontré les doyens des études et de la gestion académique des affaires professorales pour faire le point sur ces programmes, avec en poche la promesse que ces doyens nous feraient parvenir des données et une liste exhaustive desdits programmes. Depuis, c'est le silence radio, COVID-19 oblige peut-être, du moins je l'espère. J'en suis à compléter la formation de mon comité pour continuer les discussions sur ce sujet : avis aux intéressés, il manque deux membres.

Cours en ligne

Concernant les cours en ligne, la formation à distance favorise grandement notre réflexion sur l'annexe F de la convention collective. L'UQTR a formé un comité sur les cours en ligne dont le président Gilles Bronchti et moi-même sommes membres. Pour alimenter nos réflexions, j'ai formé un comité consultatif. Merci aux professeur.e.s Eric Poirier, Lyne Cloutier, Sonia El Euch, Marianne Paul pour votre engagement. Au moment d'écrire ces lignes, les rencontres se multiplient déjà. Il est à espérer que nous aurons quelque chose à proposer cette année, afin de pouvoir intégrer un nouveau texte dans la prochaine convention collective.

Processus de désignation au rectorat

Vous avez appris le nom de la seule candidature au poste de recteur quelques minutes avant la séance de présentation sur Zoom. Comme plusieurs, je croyais que l'information sur le nom du candidat s'était noyée dans les dizaines de courriels que je reçois quotidiennement. Eh bien non ! C'était une réelle candidature mystère que nous devons connaître à la dernière minute. Qu'à cela ne se tienne, une rencontre avec M. Christian Blanchette eut lieu avec les professeur.e.s le 10 septembre dernier à l'invitation du Syndicat. Merci M. Blanchette ! Je suis toujours en réflexion sur l'idée qu'il convient de se faire de la personne. Toutefois, je me questionne sur le processus de désignation qui entoure cette candidature.



Sondages

(suite)

Les affaires universitaires...

Comme déjà mentionné, c'était une candidature mystère. Nous pouvions spéculer sur les noms, tenter de nous informer dans notre réseau de contacts, rien à faire. Il paraîtrait que même les membres des différentes instances, comme le conseil d'administration, n'étaient pas dans le secret. Pourquoi ne pas avoir annoncé quelques jours avant le nom et le parcours de cette candidature ? Nous aurions pu parcourir son *curriculum vitae* et poser des questions plus pointues lors de la rencontre organisée avec M. Blanchette.

Le Syndicat vous a fait parvenir une consultation à vous permettant de vous exprimer sur la candidature unique de M. Blanchette. Dans une grande majorité, vous vous êtes montré favorable à la candidature de M. Blanchette (très favorable à 14 % et favorable à 57 %).

Je vous laisse en vous remerciant encore une fois pour votre participation à nos sondages du printemps dernier en lien avec la pandémie et le bouleversement dans nos habitudes de vie, d'enseignement et de recherches. La lecture de vos réponses et de vos nombreux commentaires nous permet d'avoir un portrait de la situation telle que vous la vivez. Beaucoup de détresse, mais surtout beaucoup d'amour envers vos étudiant.e.s et vos collègues se donnent à lire dans vos écrits. Nous préparons un nouveau sondage pour continuer à documenter l'évolution de votre bien-être professionnel et personnel. D'ailleurs j'ai appris au dernier Forum des partenaires que l'université allait lancer un sondage aussi pour connaître l'état de tous les employé.e.s. J'ai proposé alors qu'on se mette ensemble pour assurer le suivi de ces sondages et de penser à développer un mécanisme de support aux employé.e.s qui en ont besoin.

Bon courage ! Nous gardons l'espoir !
Ça va bien aller.

Amicalement!



Y a-t-il une hausse ou une baisse du nombre d'étudiants à l'UQTR?

Étudiant équivalent à temps complet (EETP)¹

Un EETP équivaut à 30 crédits universitaires déclarés. Le financement (**soutien à l'enseignement et à la recherche**) est établi à partir des inscriptions des étudiants aux activités d'enseignement offertes par les universités.

Étudiant équivalent à temps complet pondéré (Pondéré)¹

Le financement pour **l'enseignement** se fait à partir des EETP pondérés. (...) À compter de l'année universitaire 2018-2019, une nouvelle grille de pondération est implantée. Les EETP de chaque établissement sont répartis en 13 familles de financement qui regroupent chacune des activités et des programmes codifiés selon la classification académique aux fins de financement (CAFF).

	EETP ²	Pondéré ²
2020	9 587	23 507
2019	10 062	24 126
2018	10 335	20 236
2017	10 179	20 113
2016	10 163	19 815

¹ Budget de fonctionnement 2020-2021 – Révision 1, VRAF, UQTR.

² États financiers de l'UQTR de l'année concernée.
2016: chiffres provenant des États financiers de 2017.

Art. 8.01 de la Convention collective 2018-2022

Nombre de postes au plancher d'emploi des professeur.e.s:

« Le nombre de postes fluctue à la hausse ou à la baisse en fonction de la variation du nombre d'étudiants et d'étudiantes en équivalence à temps plein (EEETP - selon la définition du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur). Le nombre de EEETP utilisé est basé sur la déclaration de clientèle, validée par le réseau UQ, de la deuxième année précédant l'année courante. »

2021-2022: 447 selon EETP de 2019-2020*

2020-2021: 455 selon EETP de 2018-2019*

2019-2020: 462 (nb fixé par la convention)

2018-2019: 460 (nb fixé par la convention)

* Le nombre de EETP à considérer pour le calcul du plancher d'emploi est celui provenant du ministère, non pas celui indiqué dans les États financiers de l'UQTR.

Des activités pour se rassembler!

Marianne Paul

Professeure au
Département d'orthophonie

Vice-présidente aux services à la collectivité



Dans la tourmente de la situation sociosanitaire, une réflexion sur les activités offertes par le comité des services à la collectivité a été au centre des échanges entre les membres depuis la réouverture de l'université. Nous avons à cœur de continuer d'offrir des activités qui visent à améliorer la qualité de vie et la valorisation du rôle des professeur.e.s malgré les contraintes réduisant grandement les possibilités de rassemblements. Cela se reflète dans le plan d'action pour la prochaine année, qui inclut plusieurs des activités traditionnellement offertes par le comité du service à la collectivité. Sous quelle forme ces activités verront le jour ? Cela est encore difficile à dire parfois, car extrêmement dépendant de l'évolution de la situation sociosanitaire. Mais les membres du comité se penchent sur la question pour organiser des activités qui pourront être effectuées dans un environnement sécuritaire.

Ainsi, c'est avec regret que les membres du comité ont dû renoncer à l'organisation du traditionnel Méchoui de la rentrée, afin de célébrer le début d'une nouvelle année à l'université avec vous tous, chers et chères collègues. Même si nous n'avons pas pu vous le dire de vive voix, nous vous souhaitons la meilleure des années possibles considérant les défis qui nous attendent. Je désire aussi souhaiter la bienvenue d'une manière plus spécifique à tous nos nouveaux collègues faisant leur début dans notre institution dans ce contexte on ne peut plus particulier. C'est avec plaisir que nous en avons accueilli, lors de la première activité officielle organisée par le comité pour l'année 2020-2021, le 30 septembre. Les membres du comité exécutif ont bien apprécié rencontrer les nouveaux et nouvelles professeur.e.s présent.e.s. Finalement, que vous soyez nouveaux de cette année ou d'anciens nouveaux maintenant à l'université depuis longtemps, je vous encourage à aller visiter la section « Nouveaux professeurs » du nouveau site internet du syndicat, qui a été dévoilé lors de l'assemblée générale, et mis en ligne sous peu. Vous y trouverez plusieurs liens et informations qui, nous l'espérons, vous seront utiles.

Un autre type d'activités incontournables du comité est l'organisation de dîners-conférences sur des thèmes variés. Cette année ne fera pas exception. Le comité est à pied d'œuvre pour organiser différentes conférences en lien avec vos intérêts et l'actualité. J'espère vous retrouver nombreux à ces événements.

D'autres activités seront organisées au courant de l'année, incluant celle visant à faire la promotion des professeur.e.s qui se démarquent dans différents volets de leur tâche ainsi que celle visant à reconnaître l'implication syndicale. Finalement, un point bien spécial du plan d'action, qui implique aussi les membres du comité *ad hoc* du 50^e, est l'organisation des festivités visant à souligner le 50^e anniversaire de l'accréditation du Syndicat. Nous avons bien hâte de divulguer le calendrier des activités ! C'est dans ce contexte de célébration pour le 50^e que le nouveau recteur débutera son mandat à l'université. Espérons que cette année marquera le début d'une période de confiance renouvelée, et que les défis des plus particuliers qui marquent nos vies représenteront un terreau propice pour repenser notre rôle à nous, les professeur.e.s, au sein de l'université mais aussi dans la société.

Je tiens à remercier tous les membres du comité des services à la collectivité et le comité *ad hoc* du 50^e du syndicat pour leur implication, ainsi que les employés du Syndicat, François Landry et Sandra Thiffault, qui ont déjà offert un soutien et une aide précieuse pour le bon déroulement de l'organisation des activités. Pour conclure, je désire inviter les professeur.e.s intéressé.e.s à s'impliquer dans le comité des services à la collectivité à me contacter par courriel. Il est toujours agréable d'avoir la chance d'accueillir un nouveau membre au comité!

Au plaisir!



Invitation

Conférence organisée par le
Comité des services à la collectivité du
SPPUQTR

Santé mentale,
stigmatisation et recherche
d'aide: pistes de réflexion

Georgia Vrakas, Ph.D, psychologue & ps.éd.
Professeure agrégée
UQTR | Centre universitaire de Québec

7 OCTOBRE 2020 | 12H
Plateforme Zoom



La stabilité dans les soubresauts

Sylvain Beaudry

Professeur au
Département des sciences comptables
Trésorier



Comme partout dans le monde, la COVID a influencé les finances du Syndicat. Après avoir affecté négativement la valeur marchande des placements en mars et avril dernier, les choses se sont replacées depuis. De plus, les réunions virtuelles de cet été et cet automne vont affecter positivement les dépenses du présent exercice. Voici un tour d'horizon des résultats du dernier exercice financier et de la planification budgétaire pour cette année.

Les états financiers

Le Syndicat a terminé l'année financière 2019-2020 en enregistrant un déficit de 103 329 \$. Cette insuffisance des produits sur les charges est essentiellement causée par la baisse des valeurs marchandes des placements en raison de la crise sanitaire qui a secoué l'économie ces derniers mois. À titre d'exemple, si la variation de la valeur marchande demeurait à 0 \$, le surplus aurait avoisiné le 300 000 \$.

Les produits s'élèvent à 618 134 \$, comparativement à 1 022 123 \$ l'an dernier. La différence s'explique par la diminution des gains réalisés sur cession de placements (25 472 \$ en 2020 et 161 030 \$ en 2019), ainsi que par la perte de la valeur marchande sur les placements de 400 459 \$. Pour leur part, les charges (outre les allocations versées lors du lock-out) sont demeurées relativement stables à 721 463 \$.

Qu'à cela ne se tienne, malgré l'importante baisse de la valeur marchande des placements au 31 mars, le tout a été récupéré au 31 août, les marchés étant repartis à la hausse suite à l'intervention des gouvernements.

Le budget révisé

En considérant cette nouvelle réalité avec laquelle nous devons désormais composer, nous avons présenté à l'assemblée générale du 24 septembre un budget révisé pour l'année 2020-2021. Le budget initial ayant été adopté en juin dernier, les Statuts nous permettent de déposer une version révisée du budget de l'année en cours à l'assemblée statutaire de septembre.

En considérant cette nouvelle réalité avec laquelle nous devons désormais composer, nous avons présenté à l'assemblée générale du 24 septembre un budget révisé pour l'année 2020-2021. Le budget initial ayant été adopté en juin dernier, les Statuts nous permettent de déposer une version révisée du budget de l'année en cours à l'assemblée statutaire de septembre.

Ainsi, pour l'année 2020-2021, le budget prévoit désormais des revenus de 990 000 \$ pour des charges de 840 000 \$ (voir le budget révisé à la page 10). L'excédent serait en conséquence de 150 000 \$ alors que le budget initial prévoyait un excédent de 50 000 \$.

Les revenus provenant de la cotisation, basés sur le réel de 2019-2020, augmentent de 50 000 \$ par rapport au budget initial. Les revenus de cotisation devraient rester stable cette année malgré la baisse du nombre de professeurs en raison de la hausse salariale de 1,75 % au 1^{er} avril. Les intérêts sur les placements sont aussi revus à la hausse de 20 000 \$ (basé sur le réel de 2019-2020).

Concernant les dépenses, une baisse de 30 000 \$ sur le budget initial est prévue. Passant de 870 000 \$ à 840 000 \$, la diminution des sorties d'argent est essentiellement due à ce que l'on nomme « l'effet COVID » : réduction des activités sociales, réunions de travail via les nombreuses séances Zoom (comité exécutif, conseil syndical, assemblée générale, comités de travail, réunion externes, etc.).

À noter la somme de 10 000 \$ attribué au comité exécutif (dons). Ce montant a été proposé par le comité exécutif, puis appuyé par le conseil syndical, pour être versé au Fonds d'aide aux étudiant.e.s - COVID (5 000 \$), ainsi que pour la création de bourses destinées à des étudiant.e.s de cycles supérieurs travaillant sur des projets de recherche liés à la COVID (5 000 \$).

Le Fonds de défense professionnel

Chaque année, le comité d'étude sur le Fonds de défense professionnel doit réévaluer les règles de gestion et d'utilisation du fonds et faire des recommandations au comité exécutif et au conseil syndical. À sa rencontre prévue en octobre, il sera proposé au comité de faire passer, d'ici 5 ans, de 20 % à 100 % des placements sur le marché boursier dans des fonds socialement responsables.

Au 31 mars 2020, selon les états financiers, le Fonds de défense professionnel contenait les sommes nécessaires (4,4M\$) permettant de verser aux professeur.e.s, en cas d'un nouveau conflit de travail, 100 % de leur salaire net durant une période de près de 45 jours. Selon des données préliminaires, au 31 août, le Fonds se chiffre à 4,7 M\$, soit l'équivalent de 47 jours avec 100 % du salaire net.

Salutations!

Budget révisé 2020-2021

Produits	Budget initial (juin 2020)	Budget révisé (septembre 2020)
Produits provenant de la cotisation	790 000 \$	840 000 \$
Intérêts sur le placement	130 000 \$	150 000 \$
Appui financier durant le lock-out	0 \$	0 \$
(Perte) Gain sur cession/juste valeur de placement	0 \$	0 \$
Total	920 000 \$	990 000 \$
Charges prévues		
Cotisation – FQPPU	78 000 \$	78 000 \$
Cotisation & Participation – CIRAC	5 000 \$	4 000 \$
Participation – FQPPU	3 000 \$	2 000 \$
Participation – CLIUQ	1 500 \$	1 000 \$
Intersyndicale des personnels de l'UQTR	500 \$	250 \$
Personnel		
Salaires	285 000 \$	280 000 \$
Av. sociaux	62 500 \$	60 750 \$
Ajustement indemnité de départ	0 \$	0 \$
Ressources occasionnelles	1 000 \$	1 000 \$
Frais juridiques et arbitrage	60 000 \$	60 000 \$
Honoraires et remboursement de dépenses juridiques	175 000 \$	170 000 \$
Papeterie, imprimé et fourniture de bureau	7 000 \$	6 000 \$
Communication (postes-messagerie et téléphonie)	3 500 \$	3 000 \$
Bourses d'études (annexe 1)	18 500 \$	18 500 \$
Publicité & promotion	5 000 \$	5 000 \$
Frais de fonctionnement		
Comité exécutif (frais de réunion – bilan – plan d'action)	8 500 \$	4 000 \$
Comité exécutif (dons)		10 000 \$
Soutien au comité exécutif	0 \$	0 \$
Conseil syndical et assemblées générales	9 000 \$	4 000 \$
Formation (membres et personnels)	2 000 \$	2 000 \$
Comité des négociations	0 \$	0 \$
Comité d'appui à la négociation	0 \$	0 \$
Mobilisation	5 000 \$	0 \$
Comité des services à la collectivité (annexe 2)	27 000 \$	21 000 \$
Comité des affaires universitaires	4 500 \$	2 000 \$
Comité des relations de travail	2 000 \$	1 000 \$

Budget révisé 2020-2021 (suite)

Charges prévues (suite)

	Budget initial (juin 2020)	Budget révisé (septembre 2020)
Comités <i>ad hoc</i>	5 000 \$	3 000 \$
Honoraires professionnels (courtiers et auditeurs)	57 000 \$	55 000 \$
Amortissement des immobilisations	2 000 \$	5 000 \$
Prise de retraite	3 000 \$	4 000 \$
Assurances	4 000 \$	4 000 \$
Projets spéciaux (annexe 3)	30 500 \$	30 500 \$
Divers et imprévus	5 000 \$	5 000 \$
Allocation de grève	0 \$	0 \$
Total	870 000 \$	840 000 \$
Excédent (insuffisance) des revenus sur les charges	50 000 \$	150 000 \$



Annexe 1 Bourses d'études

Bourses aux étudiants universitaires	15 000 \$	15 000 \$
Bourses au collégial	2 000 \$	2 000 \$
Bourses au secondaire	1 500 \$	1 500 \$
Bourse commémorative	0 \$	0 \$
Total	18 500 \$	18 500 \$

Annexe 3 Projets spéciaux

Tableau commémoratif	3 000 \$	3 000 \$
Refonte du site internet et Point d'ancre (entretien)	500 \$	500 \$
Autres projets	2 000 \$	2 000 \$
50 ^e anniversaire du SPPUQTR	25 000 \$	25 000 \$
Total	30 500 \$	30 500 \$

Annexe 2 Comité des services à la collectivité

Activité sociales	8 000 \$	6 000 \$
Conférences	3 000 \$	2 000 \$
Fête de Noël	1 500 \$	1 500 \$
Accueil nouveaux professeurs	4 000 \$	2 000 \$
Activité reconnaissance	3 000 \$	2 500 \$
Associations des professeurs retraités	2 000 \$	2 000 \$
Reconnaissance (fleur-dons: décès, mariages)	1 000 \$	1 000 \$
Dons	3 500 \$	3 500 \$
Fonctionnement du CSC	1 000 \$	500 \$
Prix d'implication syndicale	0 \$	0 \$
Total	27 000 \$	21 000 \$

L'art de vivre en temps de pandémie

Marc André Bernier

Professeur au
Département lettres et communication sociale
Secrétaire



Toute chose a son revers, et sans doute le malheur par-dessus toute chose. C'est ainsi que l'on doit à la terrifiante peste noire, qui ravagea l'Europe au milieu du XIV^e siècle, l'un des textes fondateurs de la littérature italienne. Il s'agit du *Décameron*, recueil de cent nouvelles que son auteur, Boccace, écrit dans les années suivant la grande épidémie qui sévit à Florence en 1348. L'ouvrage s'ouvre ainsi sur une description bouleversante des ravages de la maladie, dont devait périr près de la moitié de la population de la ville. C'est d'ailleurs ce malheur qui inspira à sept jeunes femmes l'idée de proposer à trois jeunes hommes de se retirer avec elles à la campagne afin de mettre leur vie en sûreté. Mais, une fois réunie dans un joli palais « situé sur une petite montagne éloignée de toutes routes », cette « joyeuse compagnie de jeunes gens mêlés aux belles dames » ne fit pourtant pas que « se laver les mains » : elle chercha aussi à se divertir et, à cette fin, chacun se mit à raconter à tour de rôle des histoires susceptibles de « donner du plaisir à tous ». Ce sont ces histoires, souvent cocasses et enjouées, que rapporte le *Décameron*.

Dans l'intervalle qui sépare le XIV^e du XXI^e siècle, les choses, on s'en aperçoit, n'ont pas entièrement changé de face : il y a toujours des épidémies et, avec elles, la nécessité de se laver les mains, comme le rappelait déjà Boccace. Mais par-delà ces constantes historiques, il n'en demeure pas moins que les temps ont pourtant bien changé. Aux jolis palais où l'on se retirait gaiement loin du monde et en bonne compagnie a succédé, de nos jours, l'univers virtuel de la vie en distanciel ; et les aimables contes, burlesques ou lestes, destinés au divertissement des Florentines et Florentins de jadis ont laissé place à la pratique assidue du télétravail.

C'est de cet immense progrès dans notre art de vivre en temps d'épidémie que témoigne, bien qu'à une échelle infiniment modeste, le plan d'action 2020-2021 que je vous propose à titre de secrétaire du SPPUQTR.

De fait, les deux années de mon mandat, qui se termine en mars 2021, auront essentiellement permis de mieux organiser la vie en distanciel de notre syndicat. Ce projet invitait notamment à repenser et à redessiner les deux principaux outils de communication auxquels recourt notre syndicat dans ses relations avec ses membres : son bulletin d'information et son site internet.

Dans le premier cas, le nouveau titre sous lequel paraît désormais notre bulletin d'information, *L'Œil ouvert*, correspond à la volonté d'en élargir le mandat, de manière à en faire également un lieu de réflexion et d'animation de la vie intellectuelle. C'est ainsi qu'en octobre prochain doit paraître une édition spéciale consacrée à la manière dont ont vécu l'actuelle pandémie les différentes associations syndicales – étudiant.e.s, chargé.e.s de cours, professionnel.les, employé.e.s de soutien – qui forment notre communauté universitaire. Dans le second cas, il s'agit de notre site internet, dont la maquette et l'économie générale ont été entièrement revues. Il a été présenté à nos membres lors de l'Assemblée générale du 24 septembre ; mais au nom du même esprit que celui qui animait la volonté de revoir la politique éditoriale de notre bulletin d'information, le projet consiste, encore là, à faire de ce site un espace plus ouvert à ses membres, susceptible d'accueillir articles et débats à la faveur de la création d'un blogue. En ce sens, qu'il s'agisse de ce site ou encore de *L'Œil ouvert*, le plan d'action que je propose pour l'année qui vient tient à cette ambition : tirer parti de ces instruments récemment redéfinis, afin d'animer notre vie intellectuelle autour de thèmes d'intérêt général, sans doute moins rians que ceux qu'abordait jadis Boccace, mais susceptibles de servir tout autant la création d'un espace de sociabilité et de réflexion partagé, particulièrement précieux en ces temps d'épidémie.

Enfin, ces deux années de mon mandat auront été également consacrées à la révision de nos Statuts, tâche qui, elle aussi, témoigne de cette manière infiniment plus active et diligente dont nous vivons, de nos jours, les périodes d'épidémie. Entrepris dès 2018 par M. Alain Gamelin et les membres du comité exécutif sortant, puis achevé avec le concours de M. François Landry, que je remercie vivement, ce vaste chantier poursuit trois objectifs. Les deux premiers supposent des modifications mineures, puisqu'il s'agit soit de mettre à jour certaines dispositions de nos Statuts à la lumière de celles figurant dans notre nouvelle convention collective ; soit de les amender en fonction des pratiques réelles qui se sont peu à peu imposées au fil des ans. Le troisième, toutefois, tire davantage à conséquence. Afin d'éviter que, l'année cruciale où doit se négocier notre convention collective, puisse survenir un renouvellement complet des membres du comité exécutif, de nouvelles dispositions viendront à la fois fixer la durée des mandats à deux ans et établir des cycles électoraux qui, par exemple, permettront de faire en sorte que l'élection à la présidence et celle à la vice-présidence aux relations de travail, qui sont des postes cruciaux, ne tombent jamais la même année. Les résultats de ces travaux ont d'ailleurs été présentés lors de l'Assemblée générale annuelle du 24 septembre dernier ; et l'année qui vient devrait permettre de parachever cette entreprise, avec le projet de doter notre syndicat d'une règle pour l'adoption des lettres d'entente et d'une autre sur les modes de scrutin.

Vous désirez participer au travail d'un comité de votre Syndicat?

Comité des affaires universitaires

Georges Abdul-Nour, vice-président aux affaires universitaires du Syndicat
Christian Linard, Dép. de chiropratique -, à titre de membre du conseil d'administration de l'UQTR
Vacant -, à titre de membre de la commission des études de l'UQTR
Marc Beauregard, Dép. de chimie, biochimie et physique, à titre de directeur de département
Vacant -, à titre de directeur de programme
Vacant -, à titre de directeur d'une unité de recherche

Comité des services à la collectivité

Marianne Paul, vice-présidente aux services à la collectivité du Syndicat
Christian Linard, Dép. de chiropratique
Emmanuel Habimana, Dép. de psychologie
Michel Cyr, Dép. de biologie médicale
Mihaela Cibian, Dép. de chimie, biochimie et physique
Vacant - membre du syndicat
Vacant - membre du syndicat
Micheline Dubé, professeure retraitée, à titre de représentante de l'Association des professeurs retraités
Ram Lakshmanan, à titre de professeur retraité
Andrée-Claire Brochu, à titre de professeure retraitée

Comité d'étude sur le fonds de défense professionnel (CEFDP)

Sylvain Beaudry, trésorier du Syndicat et président du comité
Gilles Bronchti, président du Syndicat
Théophile-Serge Nomo, Dép. de finance et économique
Daphné Drouin, Dép. des sciences comptables
Vacant - membre du syndicat
Vacant - membre du syndicat
Ram Lakshmanan, professeur retraité

Comité sur les cours en ligne

Georges Abdul-Nour, vice-président aux affaires universitaires du Syndicat
Gilles Bronchti, président du Syndicat
Lyne Cloutier, Dép. des sciences infirmières
Marianne Paul, Dép. d'orthophonie
Sonia El Euch, Dép. des sciences de l'éducation
Éric Poirier, Dép. des langues modernes et de traduction

Comité sur les stages

Georges Abdul-Nour, vice-président aux affaires universitaires du Syndicat
Myriam Asri, Dép. des sciences infirmières
Vacant - membre du syndicat
Vacant - membre du syndicat
Vacant - membre du syndicat

Comité sur les programmes courts

Georges Abdul-Nour, vice-président aux affaires universitaires du Syndicat
Diane Gagné, Dép. de gestion des ressources humaines
France Joyal, Dép. de philosophie et des arts
Vacant - membre du syndicat
Vacant - membre du syndicat

Si vous désirez participer aux travaux d'un ou de plusieurs comités, veuillez communiquer avec M. François Landry, conseiller aux affaires universitaires

cau@spuqtr.ca



Prochain numéro de L'Œil ouvert:

OCTOBRE

Numéro spécial réunissant des textes des autres syndicats de l'UQTR et des deux associations générales étudiantes

- ⇒ **expérience tirée de la crise sanitaire**
- ⇒ **impact sur la vie associative**
- ⇒ **préparation pour la session en cours**

Personnel du SPPUQTR

Officiers et officières du Syndicat des professeurs et des professeures pour l'année 2020-2021

M. **Gilles Bronchti**
Président
president@sppuqtr.ca

Mme **Marty Laforest**
Vice-présidente aux relations de travail
vprr@sppuqtr.ca

M. **Andrea Bertolo**
Vice-président aux affaires syndicales
vpas@sppuqtr.ca

M. **Georges Abdul-Nour**
Vice-président aux affaires universitaires
vpau@sppuqtr.ca

Mme **Marianne Paul**
Vice-présidente aux services à la collectivité
vpse@sppuqtr.ca

M. **Sylvain Beaudry**
Trésorier
tresorier@sppuqtr.ca

M. **Marc André Bernier**
Secrétaire
secrtaire@sppuqtr.ca

Mme **Sandra Thiffault**
Professionnelle, responsable de la comptabilité, de la gestion et des finances
syndicat@sppuqtr.ca

Mme **Diane Beauchemin**
Conseillère en relations de travail
crt@sppuqtr.ca

M. **François Landry**
Conseiller aux affaires universitaires
cau@sppuqtr.ca



**Syndicat des professeurs
et des professeures**
Université du Québec à Trois-Rivières

SPPUQTR

3351, boul. des Forges C.P. 500
Trois-Rivières, Québec G9A 5H7

www.sppuqtr.ca

