

L'Œil ouvert

Une année de révolutions

Gilles Bronchti

Professeur au
Département d'anatomie
Président



Chères et chers collègues,

Je vous souhaite une belle année 2021, santé, bien sûr, c'est de rigueur, et aussi réussite, bonheur, plaisir, résilience afin de surmonter les difficultés qui accompagnent la crise actuelle.

Je ne sais l'origine de cette pensée magique, relayée par les médias, qu'en changeant d'année les problèmes de 2020 resteraient en arrière. Le savez-vous ? L'idée serait même amusante, si le début de la nouvelle année n'avait pas été bien pire que la fin de la précédente : des sommets dans le décompte des malades et des décès, aussi dans les mesures pour aplatir la fameuse courbe; et la folie politique chez nos voisins du sud, l'attaque du Capitole ! Non, rien de magique, rien de « juste » : ce n'est pas parce que ça va mal que ça va bien aller.

On le dit toujours, c'est quand quelque chose nous est enlevé que l'on prend le mieux conscience de sa valeur. La normale... rien de plus ordinaire, par définition. Et pourtant, dans notre monde de privilégiés (il faut se le dire : occidentaux, canadien.ne.s, québécois.es, professeur.e.s d'université, nous sommes des privilégié.e.s), cette normale, nous l'aimions bien, et elle nous manque, et surtout quand tout reviendra « à la normale », la reconnaitrons-nous ?

Quin, il est bien sinistre le président du syndicat en ce début d'année, direz-vous. Et pourtant, non. Il fait beau, un grand soleil éclaire cette journée, juste assez froide pour maintenir ce beau tapis blanc tout autour de moi, permettre un revigorant tour en raquettes dans les bois avec les chiens. Les jours rallongent, gagnent de précieuses minutes sur la nuit, ça fait du bien. J'espère que vous en profitez aussi. Et pour les soirées en couvre-feu, un bon livre, une bonne série, et bientôt, c'est le virus que nous enterrerons. Un retour à la normale ?

De quoi sera faite cette année 2021 ? Pour notre part, beaucoup de choses à surveiller et des actions à mener.

- Bien sûr, l'application des lettres d'entente relatives à la Covid. Nous espérons que cela se passera bien, en toute collégialité. Prévenez-nous au moindre accroc.
- La « révolution » de la pédagogie sera aussi un incontournable. Je ne sais comment mettre des guillemets sarcastiques, excusez-moi. On en parle et on ne sait pas encore ce que cela mange, la formation à distance, pour les amis, la FAD. Mais nous y avons goûté. Certains ont trouvé le goût amer, d'autres en redemandent. Quoi qu'il en soit, c'est un nouveau monde incontournable. Comme les sushis, c'est là pour rester, et contrairement aux sushis, pas le choix de l'inclure dans notre régime, petit à petit. C'est à nous d'en choisir les composantes, de créer les mélanges que nous voudrons, d'y mettre nos épices. Nous travaillerons fort pour que cela se fasse au mieux pour les professeur.e.s.
- Les membres de l'exécutif syndical rencontreront toutes les assemblées départementales cet hiver. Le but, vous entendre en petit groupes, comprendre les réalités départementales. Suivront des rencontres thématiques qui prépareront les prochaines négociations.
- En avril, nous devons pourvoir 6 des 7 sièges au comité exécutif du syndicat : présidence, vice-présidence aux relations de travail, vice-présidence aux affaires syndicales, vice-présidence aux affaires universitaires, le secrétaire et le trésorier. Seulement Georges, VPAU, et moi-même nous représentons. C'est vous dire si l'équipe va se renouveler. Nous avons actuellement une bien belle équipe très soudée, nous sommes curieux de connaître nos nouveaux collègues. Si cela vous dit, venez nous rencontrer, discuter, tâter le terrain. C'est cette équipe renouvelée qui préparera et négociera la prochaine convention collective.

(suite de la page 1)

Une année de révolutions

- Ces dernières années nous avons fait quelques progrès avec l'implication des professeurs dans la gestion des affaires universitaires. La conférence des directions départementales est devenue un lieu de consultation privilégié, et les discussions qui s'y tiennent ont leur impact. Les vice-doyen.ne.s à la recherche font un travail remarquable, nul ne le niera. Un modèle à suivre pour les autres décanats. Nous travaillons fort pour le développement de formations destinées aux directions départementales, et le dossier avance, nous sommes écoutés. Dans notre parcours de professeur.e, la gestion d'un département, d'un centre ou d'un institut, n'est pas incluse. Professionnellement, nous pouvons être excellents, avoir la confiance de nos pairs, mais il est facile de s'empêtrer quand il s'agit de gérer les ressources humaines, les conflits de personnalités, nos egos. Et nous n'aimons pas ça. Il y a plusieurs années, quelques directeurs et directrices ont eu la chance de suivre une formation alors offerte par l'UQTR. Pour moi, à mes débuts à la direction de mon département, cela a été une grande aide. Si nous pouvions avoir accès à de telles formations, plus d'entre nous seraient volontaires, je crois, pour ces postes de gestion et les choisiraient en connaissance de cause. Moins d'erreurs seraient faites, et la vie départementale y gagnerait. N'oublions pas que, dans les composites de l'UQ, c'est là que la démocratie s'exprime.

La grande nouveauté, bien sûr, est l'arrivée d'un nouveau recteur. Christian Blanchette a fait bonne impression, auprès des professeurs et des autres membres de la communauté. J'ai eu quelques occasions de discuter avec lui et je crois que, là aussi, nous pourrions avoir une petite révolution. On a dit que j'étais jovialiste lors du début de mandat comme président. J'assume donc ma jovialité et mon optimisme sur ce point aussi. Je sais aussi qu'un recteur ne peut tout faire seul, et son équipe doit le suivre. Ce sera à surveiller, mais, voyez-vous, plus nous serons impliqués dans la gestion de l'Université, mieux nous serons entendus.

Pour finir ce premier texte de 2021, une découverte personnelle : pendant les fêtes j'ai lu un ouvrage qui me fait encore réfléchir, *La médiocratie* d'Alain Deneault, chez Lux Éditeur (2015). L'introduction est générale et le premier chapitre traite des universités, et des universitaires. Si vous n'êtes pas complètement démoralisés par 2020 et le début de cette année, voici une raison de déprimer complètement, ou de se remettre en question.

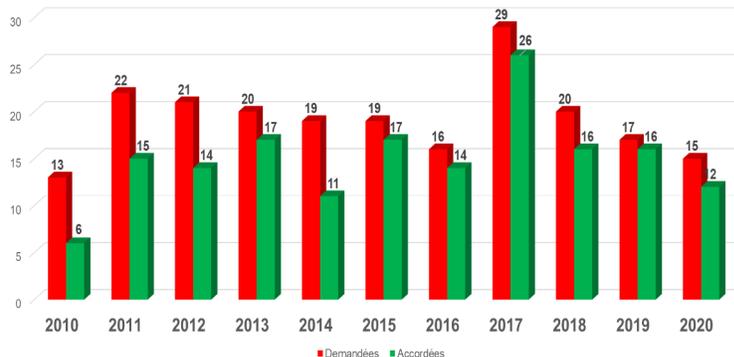
La promotion à l'UQTR

La période pour adresser une demande de promotion est actuellement en cours.

Les professeur.e.s devront déposer électroniquement leur dossier de promotion dûment rempli et signé dans le dépôt de dossier accessible par le site Internet, au plus tard **le 12 mars 2021 à 17 heures.**

<http://www.uqtr.ca/promotion.professeurs>

Attribution des promotions à l'UQTR 2010-2020



Convention collective Article 22.08

a) La promotion est le passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs.

(...)

d) Chaque professeur qui soumet une demande de promotion la présente sur un formulaire prévu à cet effet. À l'appui de cette demande, il dépose un dossier constitué de toutes pièces qu'il juge utiles et qui contient la pondération qu'il veut voir attribuer à chacun des quatre (4) éléments possibles de ses tâches depuis son entrée en fonction comme professeur régulier à l'Université. (...)

Le dossier ne doit contenir que des faits de la carrière du professeur survenus avant la date de présentation du dossier. Il doit aussi inclure les résultats et conclusions des rapports d'évaluation départementaux depuis l'entrée en fonction du professeur à l'Université. (...)

Les relations de travail et les relations humaines

Marty Laforest

Professeure au

Département de lettres et communication sociale
Vice-présidente aux relations de travail



2021. Rêves de rupture avec ce qui nous est imposé depuis des mois, de retour au bon vieux temps pré-pandémique. La réalité a bien des chances de rester moins spectaculaire. En ce qui concerne les relations de travail, 2021 sera la continuité de 2020 et c'est bien ainsi.

Le 10 janvier, au moment où je rendais la première version de ce texte, la mise en œuvre de l'entente de principe conclue avec l'UQTR en vue du règlement du grief sur les conséquences du lock-out était, depuis plusieurs semaines, suspendue à une décision du RRUQ. Nous apprenions quelques jours plus tard que le RRUQ approuve l'entente ; nous pourrions enfin lancer la procédure sur laquelle nous nous sommes entendus. Vous aurez bientôt de nos nouvelles à ce sujet. La liste de mes inquiétudes compte une entrée de moins !

Qu'y a-t-il d'autre sur cette liste des inquiétudes de 2021 ? C'est cet hiver que nous verrons si l'entente négociée l'an dernier à propos des aménagements de nos tâches rendus nécessaires par la crise sanitaire nous protège aussi bien que nous l'espérons, car c'est à ce moment-là seulement que les comptes seront faits.

Plus largement, je dirais que des 10 000 questions qui surgissent constamment dans mon esprit, l'une des plus récurrentes est celle de la trace durable que

laissera le manque d'interaction directe avec les étudiants et les collègues sur notre vie universitaire. C'est une question que nous nous posons tous pour ce qui a trait à l'enseignement, bien sûr. Mais elle est tout aussi cruciale sur le plan des relations de travail. Mon action syndicale me convainc chaque jour de l'importance de l'unité départementale au sein de l'Université et sa vitalité, j'en suis persuadée, est directement proportionnelle au nombre d'interactions je dirais non officielles, tout simplement quotidiennes, ordinaires entre les profs qui en sont membres. L'ordinaire n'a rien d'accessoire, c'est une composante essentielle du tissu universitaire dont je crains parfois qu'il se déchire ici et là du fait de l'usure à laquelle il est maintenant soumis.

Ceci étant dit, la continuité a du bon. C'est qu'il s'est passé de belles choses dans la deuxième moitié de 2020, que la crise ne devrait pas occulter. J'en veux pour exemple cette relation de confiance qui s'établit peu à peu avec nos nouveaux interlocuteurs à la direction des ressources humaines et des relations de travail. Par définition, les relations de travail ne sont pas un espace de total consensus, mais pour que notre constant dialogue avec nos interlocuteurs soit fécond, il faut que de part et d'autre, l'engagement et la bonne foi soient éprouvés, et il faut y mettre le temps. À cet égard, la nouvelle année commence bien.

C'est maintenant avec notre nouveau recteur que le dialogue s'amorce. J'ai pour l'instant quelques raisons de croire que les valeurs qu'il incarne rejoignent les nôtres. 2021 nous permettra de faire plus ample connaissance.

J'ai donc envie, disons au moins le temps de rédiger ce billet, de faire taire mes inquiétudes et de penser que ce qui s'est lentement et discrètement mis en place au cours des derniers mois nous sera utile cette année, nous permettra de faire avancer les nombreux dossiers qui nous attendent et nous donnera peut-être les outils pour réparer d'éventuelles déchirures.

Restons ensemble, solidaires.



Tournée départementale 2021

La présente convention collective arrivera à échéance le 31 mai 2022. Afin de préparer la négociation de la prochaine convention collective, le comité exécutif désire aller à la rencontre de chaque département, centre, école, etc.

Cette séance, d'une durée de 45 minutes à 1h, a pour but de mieux connaître la réalité des départements, entendre les préoccupations des professeur.e.s, répertorier les articles de la présente convention qui seraient à modifier, échanger sur les tâches professorales, les conditions de travail, etc. Les discussions sont libres.

Pour réserver votre plage horaire, nous vous invitons à contacter M. François Landry, conseiller aux affaires universitaires, au courriel : cau@sppuqtr.ca.

La tournée devra prendre fin idéalement avant le mois de mai prochain.

Une année d'adaptation et de résilience

Andrea Bertolo

Professeur au

Département des sciences de l'environnement
Vice-président aux affaires syndicales



Je sais qu'on peut surmonter des crises, et même des pandémies.

Je le sais, car j'ai grandi dans une petite ville qui est dominée par un sanctuaire qui me le rappelait jadis tous les jours. En 1435, à Vicence, en Italie du Nord, on construisait en temps record l'église de Monte Berico, en hommage à la Vierge Marie qui aurait promis* de sauver la ville de la peste noire. En constatant le succès qui s'ensuivit (j'en suis la preuve vivante), je développais l'intime conviction que la résilience est une qualité qui peut nous sortir du pétrin en situation de crise.

Il est fort probable que chacun de nous, suivant son champs d'expertise, ait une idée différente de la résilience : en science des matériaux (d'où je crois vient le concept), on peut s'intéresser à comment un objet reprend sa forme après l'application d'une force mécanique, alors qu'en psychologie on voudrait plutôt comprendre quels traits neurologiques nous permettent de surmonter un traumatisme (pardon pour l'imprécision de mes exemples). En écologie, nous mettons plutôt l'accent sur la trajectoire qu'un écosystème parcourt lorsqu'il est soumis à une perturbation. Prenez le cas d'une forêt attaquée par une chenille vorace : est-ce que la résilience du système est telle qu'on reviendra aux conditions initiales une fois que les arbrisseaux survivants auront poussé ; ou, en ayant atteint un point de non-retour, notre forêt d'autrefois sera-t-elle transformée pour toujours en désert ? Si ce dernier comportement caractérise notre système, ça veut dire qu'il ne peut pas revenir en arrière, mais surtout que, jusqu'à la dernière minute avant l'effondrement, tout semblait relativement bien aller.



Pourquoi je vous parle de tout ça ? Pas pour être pessimiste, mais pour prendre un peu de recul. Nous subissons en ce moment les conséquences d'un phénomène d'échelle globale. Nous faisons partie d'un système globalisé et c'est à cette échelle donc qu'il faut se positionner. Nos perturbations locales (par exemple, « je prends mon VUS un peu trop souvent ») ont un impact global, et malheureusement ce n'est pas une métaphore. Et si notre système se comporte comme la forêt de mon exemple, il faut se prendre bien à l'avance pour qu'on puisse renverser la machine, faute de quoi, nos actions de restauration à l'échelle locale ne seront plus en mesure d'arrêter un processus en boule-de-neige. Il se peut donc que « agir à minuit moins une » serait trop tard, surtout que de nombreux exemples montrent qu'en situation de crise les gens et les institutions ont autre chose à faire que prendre du recul et s'occuper de leurs impacts globaux. Pensez à l'ouragan Katrina : disons que les gens et les institutions n'avaient pas à ce moment-là vraiment le temps de s'occuper de la restauration de la mangrove qui aurait pu sauver la Nouvelle-Orléans des vagues meurtrières. Il aurait fallu s'en occuper avant. Je ne sais pas quel effort on fera pour sauver la mangrove en temps de post-COVID.

Je nous souhaite de sortir rapidement de cette crise et je souhaite que, une fois la vague meurtrière passée, nos institutions, notre institution, se placent dans une perspective globale et à long terme. Mon souhait est que non seulement on renforce à long terme la recherche sur les outils de pointe pour contrer la prochaine pandémie, mais qu'on développe aussi une vision plus intégratrice de la santé, qui établisse des ponts avec d'autres disciplines (urbanisme, écologie, etc.). Qu'on développe une vision holistique du développement qui nous permette de nous éloigner du point de non-retour. Mon souhait serait presque que les investissements en recherche appliquée soient soumis à des comités d'éthique, même lorsqu'ils ne font pas intervenir directement des participants humains, car les retombées de certains d'entre eux pourraient mener vers la rentabilité au détriment de la soutenabilité. Et, maintenant comme jamais, il nous faut protéger aussi la recherche fondamentale car elle est la seule qui peut avoir du recul. Comme société, nous avons besoin, maintenant comme jamais, de nourrir notre capacité à être résilients et notre université a un rôle très important à jouer à cet égard.

* Faute de connexion haute vitesse, cela se passa par le truchement d'une apparition à un villageois du coin.

(suite de la page 4)

Une année de résilience et d'adaptation

Enfin, je souhaite la plus cordiale bienvenue à notre nouveau recteur, M. Christian Blanchette, qui, comme tout recteur qui se respecte (y compris ceux qui engendrent des crises eux-mêmes), rentre en poste en moment de crise. Et quelle crise. Crise sanitaire, crise des certitudes. Je souhaite que son enthousiasme reste toujours aussi vif, car le défi est de taille et la communauté universitaire a besoin de beaucoup de ressources pour se remettre de cette situation virale et se projeter dans le futur. Pour que cette communauté puisse continuer la réflexion sur comment contribuer au développement de notre société dans une perspective post-COVID.

Comme mon préambule en forme de parabole le soulignait, cette nouvelle année sera un test grandeur nature pour notre résilience. Elle comportera son lot de défis et de problèmes (je me réjouis de pouvoir finalement prononcer ce mot quand il est opportun) qu'il faudra gérer, car justement la résilience de certain.e.s aura besoin d'un coup de pouce. Une fois drainée de nos systèmes, l'adrénaline laissera la place au cortisol (la sur-zoomite n'aidant pas) et il faudra veiller à ce que tout le monde puisse reprendre une vie académique normale (personnellement, j'ai oublié comment on donne la main à un collègue). Je souhaite que notre nouveau recteur puisse être rassembleur et qu'il puisse faire revivre notre sens de l'appartenance, que certain.e.s disent affaibli. Un sens de l'appartenance qui sera une nourriture pour l'âme des animaux sociaux que nous sommes.



2021: une année du 50^e!

Marianne PaulProfesseure au
Département d'orthophonie**Vice-présidente aux services à la collectivité**

Quelle étrange année 2020 a été..., remplie de défis conduisant au dépassement de soi, mais aussi, parfois, au découragement, à l'épuisement. Ne pas pouvoir profiter du soutien habituel des collègues nous fait réaliser à quel point ce soutien est important, enrichissant. Ne pas pouvoir faire de rassemblements a limité grandement les activités qui sont habituellement organisées et qui rendent plus vivante notre université. Mais avec le temps qui passe, de nouvelles habitudes se développent, de nouvelles façons de rester en contact nous deviennent plus familières. Ainsi, même si la pandémie représente un défi qui perdure plus (beaucoup plus!) longtemps qu'on le pensait en mars dernier, plusieurs activités ont pu être organisées par le comité des services à la collectivité au courant de la session d'automne. Des conférences ont eu lieu sur Zoom et d'autres seront offertes dans les prochains mois. Plusieurs membres du comité exécutif ont pu accueillir cinq professeurs lors d'un souper d'accueil le 30 septembre – qui, je vous rassure, s'est déroulé dans le respect des règles qui étaient alors en vigueur! Quelles conditions de travail étranges nos nouveaux collègues ont pour débiter leur carrière uqtérienne... Nous ne pouvons que souligner leur engagement et réitérer des mots d'accueil et d'encouragements. Que l'année 2021 vous soit à tous, chers collègues professeurs et chères collègues professeures, plus facile à vivre que 2020!!! Je vous souhaite de (re)découvrir les plaisirs simples et les petits bonheurs de la vie.

Déjà, les fêtes de fin d'année sont derrière nous et l'année scolaire entamée, les cours recommencés... Et enfin, le temps de dévoiler la programmation des activités soulignant le 50^e de l'accréditation du Syndicat est presque arrivé! C'est en effet dans quelques semaines que sera présentée la première partie de la programmation soulignant le début de cette année marquante dans l'histoire de notre syndicat. L'organisation de ces événements a été possible grâce à l'implication des membres des comités CSC et du comité *ad hoc* du 50^e, ainsi que des employés du Syndicat François Landry et Sandra Thiffault : je vous remercie tous et toutes de votre contribution. Je tiens à souligner plus spécifiquement l'implication du professeur Emmanuel Habimana, qui va prendre sa retraite, après 32 années passées à l'UQTR, dont 19 en tant que membre du comité des services à la collectivité. Ce fut un plaisir de te connaître et de travailler avec toi au comité!

Comme mot de la fin, je désire souligner que, malgré tous les défis que l'année 2020 a apportés, cette période a aussi permis de mettre de l'avant l'importance des autres et du contact humain. L'importance de la bienveillance – autant envers les autres qu'envers soi-même. L'arrivée du nouveau recteur dans ce contexte inhabituel, très demandant sur le plan de l'adaptation, est aussi particulièrement propice aux changements de fond. Et selon moi, ce qui ressortira de tous ces bouleversements, c'est aussi à nous d'en décider. Que considérons-nous comme fondamental à protéger, à valoriser? Que souhaitons-nous pour nos collègues et nous-mêmes, en termes de qualité de vie au travail, de conciliation travail et vie personnelle? Je crois qu'il revient à chacun de nous d'avoir cette réflexion – et de prendre quotidiennement des actions (qu'elles soient petites ou grandes) afin que graduellement, nos souhaits deviennent réalités.

D'espoir et de Zoom!

Georges Abdul-Nour

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



Mes chères et chers collègues, il est d'usage de débiter une nouvelle année par des vœux. Alors, je vous souhaite une année 2021 empreinte de solidarité collective, de sagesse et d'espoir !

Il est aussi d'usage de débiter l'année par dresser un bilan, afin de se préparer à récolter le fruit de notre travail.

À mon arrivée au Syndicat, j'ai rencontré une équipe qui avait, et qui possède plus que jamais, le désir profond de travailler à améliorer, certes nos conditions de travail, mais aussi les cadres, règles, politiques, traditions ou manières de faire, avec lesquels nous devons composer quotidiennement. Si on veut des pommes, il faut secouer le pommier, comme le dit si bien le proverbe.

C'est dans cette optique que je me suis entouré de collègues pour réfléchir sur des problèmes et des manières de faire qui méritent une mise à jour. Plusieurs comités de travail sont à pied d'œuvre au moment d'écrire ces lignes avec l'espoir d'arriver à des résultats concrets d'ici la fin de mon mandat.

Le dossier qui est sur le point d'aboutir concerne les programmes courts. À notre première rencontre avec les doyens Ghislain Samson et Adel Dahmane, un état des lieux était nécessaire pour avoir un portrait général de la situation. Le conseil syndical et ses délégué.e.s furent d'une aide précieuse pour avoir recueilli une multitude d'informations à ce sujet dans chacun de leur département. Les doyens sont repartis avec nos données pour, à leur tour, nous revenir avec un portrait plus précis. J'ai bon espoir qu'une proposition d'encadrement des programmes courts (processus d'attribution des dégagements) nous sera remise cette session-ci.

D'une pierre deux coups, les discussions à propos des stages faisaient aussi l'objet de discussions avec les doyens. Notre travail à ce sujet passera à une vitesse supérieure dans les semaines à venir.



De zoom en zoom, nous avons aussi abordé le sujet complexe, mais important de la formation à distance. L'annexe F de notre convention collective ne répond manifestement plus à la réalité dans laquelle nous sommes plongés et dans laquelle l'université est tentée de s'engouffrer. Pensons seulement au e-Campus ! Un comité syndical est à réfléchir sur la (les) définition(s) à donner à la formation à distance : présentiel combiné, synchrone, asynchrone, hybride synchrone, etc. Sur nos tâches et conditions de travail. Et que dire des droits d'auteur ! Beaucoup de travail reste à faire. Pour arriver à des résultats, il faudrait en contrepartie que l'administration de l'UQTR cesse d'annuler les réunions du comité conjoint se penchant sur l'annexe F, parfois à une heure de préavis.

Les activités associées aux affaires universitaires qui se trouveront sous la loupe concerneront le projet du doyen des études de fusionner les sous-commissions des études de premier cycle et de cycles supérieurs. Le conseil syndical s'était déjà positionné unanimement contre ce projet en 2019. Le voilà qu'il refait surface avec des modifications qui ne répondent toujours pas aux inquiétudes du Syndicat et à la convention collective.

Le respect des mesures sanitaires est aussi sous haute surveillance. L'UQTR se doit d'être un lieu assurant la sécurité de tout un chacun. Je vous invite à communiquer avec moi si vous êtes témoins de gestes posés ou encore si vous avez des questionnements sur le respect des règles sanitaires. À titre de membre du Comité multisyndical en santé et sécurité au travail, je peux faire bouger rapidement les choses avec l'aide de mes collègues, dont le Conseiller en santé et sécurité au travail au Service protection publique et santé sécurité au travail M. Jean-Daniel Belcourt.

Le budget de l'UQTR, le premier sous le mandat du nouveau recteur, sera déposé quelque part en avril. C'est à ce moment que nous pourrons constater la direction que donnera à notre institution le recteur Christian Blanchette. J'ouvre une parenthèse pour vous saluer M. le recteur. Nous aurons l'occasion d'échanger, je le souhaite, dans les jours et les années à venir. J'ai 35 ans d'enseignement, de recherche et d'expérience terrain. J'aime mon UQTR ! Sa dimension humaine est sa pierre angulaire. Travaillons ensemble.

En terminant, je tiens à remercier mes collègues qui prennent de leur précieux temps pour participer aux réunions des nombreux comités de travail. Votre aide, vos réflexions, vos critiques me sont plus que nécessaires, ainsi que pour le Syndicat, dans le cheminement des dossiers. Un dernier merci au conseiller aux affaires universitaires, M. François Landry, qui m'assiste dans tout.

Que l'année 2021 vous soit agréable et vous conserve la santé. Gardons espoir !

Le fonds de défense professionnel

Sylvain Beaudry

Professeur au
Département des sciences comptables
Trésorier



Chaque année, les membres du comité d'étude sur le fonds de défense professionnel (CEFD) du Syndicat rencontrent les courtiers, afin de faire le point sur les rendements obtenus au cours de la dernière année et d'établir la stratégie de placement pour la suivante. Le comité doit aussi réévaluer les règles de gestion et d'utilisation du fonds et faire des recommandations au comité exécutif et au conseil syndical.

Pour l'année 2020-2021, le comité était composé à nouveau du trésorier qui le préside et des professeur.e.s Daphné Drouin du Département des sciences comptables et Théophile Serge Nomo du Département de finance et économique ainsi que Ram Lakshmanan, professeur retraité du Département de génie industriel. Sandra Thiffault, professionnelle au syndicat et responsable de la comptabilité, gestion et finances participe également à titre de secrétaire du comité.

Un peu d'histoire

En 1977, à peine trois ans après leur adhésion à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), les professeurs de l'UQTR se désaffilient de la centrale. Ceux-ci ont alors convenu de maintenir le taux de cotisation à 1,45 % de la masse salariale (1,5 % actuellement). Les revenus de cotisation, l'augmentation du nombre de professeurs et les rendements des marchés boursiers ont rapidement permis de constituer un important fonds de défense professionnel (FDP) de plusieurs millions de dollars. Après la signature de la convention collective 2008-2013 qui a suivi la grève de 2008, les professeurs acceptent généreusement d'augmenter le taux de cotisation syndicale à 2,5 % afin de renflouer le fonds et permettre ainsi aux prochaines générations de professeurs de bénéficier également d'un outil de persuasion aussi efficace.

En septembre 2014, grâce aux bons rendements des marchés boursiers, le FDP dépasse les objectifs fixés. Le Syndicat propose donc de réduire le taux de cotisation syndicale à 1,5 % et de réviser les règles d'utilisation du fonds. Les nouveaux paramètres d'utilisation précisent que le fonds doit contenir les sommes nécessaires permettant :

- De verser aux professeurs, en cas de conflit de travail, 100 % de leur salaire net pour une période minimale de 45 jours;
- D'indexer le fonds de défense;
- D'utiliser seulement les sommes provenant des revenus fixes pour financer les activités syndicales.

Ainsi, les cotisations des membres et les revenus provenant des placements à revenus fixes (obligations, dépôts à terme, etc.) doivent permettre de couvrir les coûts de fonctionnement du Syndicat. Ce changement visait aussi à assurer une certaine stabilité de la cotisation syndicale.

En 2018, le lock-out imposé par la direction a amputé le fonds de près d'un million de dollars. Comme la prochaine négociation débutera seulement en 2022, le comité exécutif a décidé de maintenir la cotisation syndicale au taux de 1,5 %, en espérant le renflouement du fond par les rendements et les surplus dégagés par une gestion serrée des dépenses du syndicat.

Rendement du FDP pour l'année 2019-2020

Le Syndicat a confié la gestion du FDP à trois firmes de courtage différentes : Dominion valeurs mobilières (RBC) (39,86 %), Financière Banque Nationale (FBN) (32,73 %) et Desjardins valeurs mobilières (VMD) (27,46 %). Le tableau 1 (page 9) illustre la répartition du FDP entre les courtiers, les types de placements effectués, les rendements obtenus au

Le Syndicat a confié la gestion du FDP à trois firmes de courtage différentes :
 Dominion valeurs mobilières (RBC) (39,86 %)
 Financière Banque Nationale (FBN) (32,73 %)
 Desjardins valeurs mobilières (VMD) (27,46 %)

cours de la dernière année, les coûts de gestion de chacun des courtiers et la situation du fonds au 30 septembre 2020. On constate que, pour l'année 2019-2020, le portefeuille

équilibré du FDP a permis d'enregistrer un rendement positif de 1,78 % malgré la baisse marquée des marchés boursiers en mars, avril et mai 2020, causée par la pandémie. Les rendements positifs pour les mois de juin à septembre ont permis de récupérer les pertes encourues, sauf pour VMD qui termine légèrement en zone négative. La portion des revenus fixes a pour sa part souffert de taux d'intérêt excessivement bas.



(suite de la page 7)

Le fonds de défense professionnel

Une règle de gestion du FDP socialement responsable

La règle de gestion du FDP (voir l'encadré) contient des directives précises que doivent respecter les courtiers. Il s'agit d'une gestion relativement conservatrice où un maximum de 50 % des fonds peut être investi dans le marché boursier. L'an dernier, la règle prévoyait que les nouveaux investissements dans les actions ou des fonds communs de placement devront être des placements socialement responsables qui tiennent compte de l'impact ESG (Environnement, Social et éthique et Gouvernance) et que progressivement, d'ici cinq ans, la partie du FDP investie en fonds communs, en actions ou l'équivalent, devra contenir au moins 20 % de placements socialement responsables. Cette année, à la suite d'une volonté exprimée des membres en assemblée générale, la règle stipule maintenant que d'ici 5 ans, 100 % de cette partie du fonds soit investie dans des placements socialement responsables, ce qui va dans le sens des valeurs du corps professoral trifluvien.

Extrait de la règle 3 régissant la gestion du FDP:

d- À compter de novembre 2020, progressivement d'ici cinq ans, la partie du FDP investie en fonds communs, en actions ou l'équivalent, devra contenir 100 % de placements socialement responsables

Règle d'utilisation du FDP

Au 30 septembre 2020, le fonds s'élevait à plus de 4,8 M\$. Ce montant permet de respecter les paramètres d'utilisation de la règle 8 du Syndicat et de verser aux professeur.e.s, en cas d'un nouveau conflit de travail, 100 % de leur salaire net durant une période de 45 jours. Lors de l'établissement de cette règle, les professeur.e.s étaient considéré.e.s payé.e.s sur une semaine de 7 jours, ce qui correspondait à un peu plus de 6 semaines de travail. Comme il est maintenant confirmé que nous sommes payés comme tous les autres employés sur 5 jours, la règle a été modifiée pour le maintien de sommes nécessaires pour couvrir 30 jours ouvrables, ce qui correspond également à 6 semaines de travail. Si un conflit durait plus de 6 semaines, les membres auraient alors à décider du pourcentage de revenu net à verser pour les semaines supplémentaires. Présentement, le fonds permettrait de payer 48 jours, soit un peu plus de 9 semaines de grève ou de lock-out à 100 % du salaire net. Il faut aussi rappeler que la Fédération québécoise des professeur.e.s et professeur.e.s d'université (FQPPU) a créé un fonds de défense à l'intention de ses syndicats membres, disponible sous forme de prêt sans intérêt, qui compte aujourd'hui 1,5 M\$.

Conclusion

Nous avons constaté durant le dernier lock-out l'importance pour notre syndicat de se doter d'un important fonds de défense professionnel. Lors du dernier conseil syndical, certains délégués ont exprimé l'avis suivant lequel le fonds devrait contenir les sommes permettant de verser 100 % du salaire net pendant 80 jours, soit l'équivalent d'une session de 16 semaines. Cette hypothèse nécessiterait une réflexion sur une modification du taux de cotisation syndicale. Le point sera à l'ordre du jour du prochain conseil syndical. Vous êtes invités à donner votre avis sur ce sujet à vos délégué.e.s syndicaux.

Je termine en remerciant les membres qui siègent au CEFDP pour leur engagement et leur expertise.

Souhaits pour le nouveau recteur et les collègues

Tout comme mes collègues du comité exécutif, je me prête au jeu des souhaits pour le nouveau recteur de l'UQTR. M. Blanchette a fait bonne impression jusqu'ici. Je lui souhaite tout d'abord la bienvenue parmi notre communauté universitaire. Je lui souhaite de maintenir le dialogue avec les

professeurs, de placer l'enseignement et la recherche au cœur de la mission de l'université et d'assurer une vraie collégialité dans sa gestion. Le plancher d'emploi des professeur.e.s ne doit pas obligatoirement devenir un plafond, si l'on souhaite maintenir et développer la recherche et les programmes à tous les cycles d'études. Un petit rappel qu'il doit s'assurer tout de même de ne pas retomber dans les déficits budgétaires, car les compressions nuisent toujours au développement des programmes et des unités de recherche. Dans ce sens, l'embauche récente de plusieurs cadres et l'ajout de professionnels adjoints au Service des ressources humaines m'inquiète un peu, car la marge de manœuvre financière dont s'est dotée récemment l'UQTR ne doit pas servir qu'à grossir les effectifs de sa direction.

Finalement, je vous souhaite, chers collègues professeur.e.s, une très bonne année 2021 qui sera ma dernière à titre de trésorier après 18 années à vous servir. Santé, bonheur et espoir d'un déconfinement, afin de retrouver en chair et en os vos collègues professeur.e.s et employé.e.s ainsi que vos étudiant.e.s.

(suite de la page 8)

Le fonds de défense professionnel

Tableau 1. Répartition entre les types de placement

2020-09-30	RBC	%	FBN	%	DVM	%	Total	%
Total encaisse ou équivalent	14 039 \$	1 %	102 622 \$	6 %	300 346 \$	18 %	417 007 \$	9 %
Total revenus fixes	945 823 \$	49 %	58 2463 \$	33 %	330 364 \$	25 %	1 858 650 \$	38 %
Total revenus croissance	972 753 \$	50 %	379 251 \$	20 %	606 725 \$	48 %	1 958 730 \$	40 %
Total autres			522 768 \$	41 %	91 759 \$	9 %	614 528 \$	13 %
Total	1 932 615 \$	100 %	1 587 106 \$	100 %	1 329 194 \$	100 %	4 848 915 \$	100 %
Répartition entre les courtiers	39,9 %		32,7 %		27,4 %		100 %	
Rendement net des courtiers	2,53 %		2,5%		-0,18 %		1,78 %	
Frais de gestion	19 806 \$		13 281 \$		5 973 \$		39 059 \$	



Le 1^{er} juin 2020, ces professeur.e.s se sont vu octroyer leur permanence.

Félicitations!

Stéphane Sobczak	Département anatomie
Nina Woll	Département des langues modernes et traduction
Geneviève Bernard Barbeau	Département des lettres et communication sociale
Cécile Fonrouge	Département de management
Hedia El Ourabi	Département de Marketing et systèmes d'information
Claudia Pelletier	Département Marketing et systèmes d'information
Dima Safi	Département d'orthophonie
Jean-Yves Bégin	Département de psychoéducation
Évelyne Touchette	Département de psychoéducation
Nancy Goyette	Département des sciences de l'éducation

Le 1^{er} juin 2020, ces professeur.e.s se sont vu octroyer une promotion.

Félicitations!

Corina Borri-Anadon	Département des sciences de l'éducation
Danica Brousseau	Département de chiropratique
Marie-Josée Drolet	Département d'ergothérapie
Louise Duchesne	Département d'orthophonie
Pascal Forget	Département de génie industriel
Patricia Germain	Département des sciences infirmières
Julie-Marthe Grenier	Département de chiropratique
David O. Hayes	Département de chiropratique
Sivane Hirsch	Département des sciences de l'éducation
Annie Paquet	Département de psychoéducation
Julie Ruiz	Département des sciences de l'environnement
Pierre-Yves Therriault	Département d'ergothérapie

2021, ou la promesse d'un avenir surgissant du passé

Marc André Bernier

Professeur au
Département de lettres et communication sociale
Secrétaire



Au début de chaque nouvelle année, la tradition exige avec raison que l'on offre de bons vœux de santé et de bonheur à ses proches et à ses collègues. Au seuil de cet article, vous me voyez donc ravi de prolonger cette tradition, en vous disant à quel point je souhaite que 2021 soit pour vous une année remplie de joies, petites et grandes, mais aussi de succès de toutes sortes !

Au reste, comme chacun sait, tradition n'est pas toujours raison : en l'occurrence, est-il bien raisonnable d'espérer en l'avenir ? Pour ma part, je dois vous avouer que je serais plutôt enclin à souhaiter que cette année nouvelle soit la promesse d'un avenir surgissant du passé – non pas de ce proche passé d'avant l'épidémie, mais d'un temps bien plus lointain : à vrai dire, l'année 1704. Mais, me direz-vous, pourquoi cette année-là ? Tout simplement parce que le philosophe Claude Buffier faisait alors paraître un dialogue intitulé

Examen des préjugés vulgaires, dans lequel il défendait notamment la thèse suivant laquelle deux individus « peuvent se contredire [...] et avoir tous deux également raison ». Ce paradoxe ne va évidemment pas de soi, comme le rappelle l'un des participants à ce dialogue, qui réaffirme d'emblée l'opinion la plus généralement reçue : quand la vérité « est d'un côté, il est impossible qu'elle se trouve de l'autre. » Or, notre philosophe lui oppose cette réflexion : ne voit-on pas, en peinture, « [...] de ces perspectives que l'on montre [...] en certains endroits ? Vous approchez du tableau en face et en ligne directe : c'est un certain objet qui est représenté ; on vous fait aller du côté droit, alors le même tableau représente un objet tout autre. [...] Où est alors la vérité ? N'est-elle pas multipliée dans un seul et même objet ? »

Claude Buffier songeait évidemment aux possibilités qu'offre, en peinture, l'anamorphose. Mais, en le lisant, je ne peux m'empêcher de souhaiter que, sur ce point précis, 2021 fasse revivre 1704 en renouant avec un sens du dialogue qu'animerait à nouveau cette conviction : seul le débat contradictoire permet de multiplier les points de vue et, de ce fait, d'ouvrir une voie d'accès vers la vérité, qui est toujours « multipliée dans un seul et même objet ».

Cette idée m'est d'autant plus chère que me voici presque parvenu au terme des deux années de mon mandat de secrétaire. Malgré les très vifs plaisirs que m'a procurés l'esprit de collégialité et de discernement critique de mes collègues du comité exécutif, je ne compte pas en solliciter le renouvellement : les exigences d'un autre mandat qu'il me faut exercer ailleurs m'en empêchent, hélas. Aussi est-ce en tournant mes pensées vers la personne qui sera appelée à me succéder que je me suis ressouvenu de l'année 1704, et de Buffier, et des leçons que son œuvre invite à méditer.

Quelles sont, en effet, les tâches qui attendent, en 2021, la prochaine ou le prochain secrétaire du SPPUQTR ? Dans toute leur diversité, ces tâches exigent avant tout une capacité à susciter des échanges et des débats, seuls susceptibles de pouvoir multiplier les points de vue sur les questions qui nous intéressent. C'est ainsi que cette capacité doit d'abord s'exercer, comme le prévoient nos Statuts récemment réformés, dans la présidence des assemblées générales et des conseils syndicaux. Elle doit ensuite s'affirmer au sein des deux principaux outils de communication auxquels recourt notre syndicat dans ses relations avec ses membres : *L'Œil ouvert*, qui est notre bulletin d'informations, et notre site internet. Dans le premier cas, mon mandat aura permis de repenser *L'Œil ouvert*, de manière notamment à en faire un lieu d'animation de la vie intellectuelle. C'est ainsi qu'en février prochain doit paraître une édition spéciale destinée à souligner le 50^e anniversaire de la fondation de notre syndicat, mais aussi à interroger le sens que prend, de nos jours, l'engagement syndical. Dans le second cas, il s'agit de notre site internet dont, au cours de mon mandat, la maquette et l'économie générale ont également été entièrement revues. Encore là, il s'agissait de faire de ce site un espace plus ouvert à ses membres, susceptible d'accueillir articles et débats à la faveur notamment de la création d'un blogue. Sur ce point, je me permettrai d'ailleurs une proposition. Pourquoi ne pas s'inspirer de ce que fait si bien un journal comme *Le Monde* qui, dans sa section « Idées », réunit deux ou trois intervenants autour d'un thème précis que chacun traite à partir de points de vue différents, voire divergents ? Comme le disait déjà si bien Buffier en 1704, la vérité n'est-elle pas toujours « multipliée dans un seul et même objet » ? Évidemment, il s'agit d'un projet que je ne pourrai pas pleinement réaliser d'ici la fin de mon mandat et dont disposera bien sûr à sa guise la personne qui me succédera. Je demeure toutefois convaincu qu'un tel projet répondrait au mieux à l'un des principaux défis que devra relever le syndicalisme universitaire des années à venir : incarner le sens du débat contradictoire et en assurer l'exercice avec sérénité et courtoisie, dans un contexte où, en 2020, le monde universitaire n'a offert que trop d'exemples d'appels à la censure ou encore de recours à une parole brutale. Au demeurant, je ne saurais conclure ces lignes sans rappeler que, si ces deux belles années où j'ai occupé le poste de secrétaire resteront à jamais gravées dans ma mémoire, c'est précisément parce qu'elles m'auront permis de côtoyer des collègues qui incarnent à merveille ce sens du dialogue alerte et critique, exigeant et attentif à la parole de l'autre.

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

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

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

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

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

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

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

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

Personnel du SPPUQTR

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

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

www.sppuqtr.ca