

SITE INTERNET
<http://www.sppuqtr.ca>

Volume 10 / no 8 / 31 mars 2008

La parole aux professeurs

Pour paraphraser une parole célèbre, nous en sommes à une période où il ne faut plus se demander ce que notre syndicat peut faire pour nous, mais ce que nous pouvons faire pour notre syndicat... Nos représentants syndicaux et nos permanents travaillent sans relâche dans le contexte actuel de la négociation. Notre participation en très grand nombre à toutes leurs invitations montre notre appui aux démarches qu'ils mènent en notre nom. Cependant, nous pouvons faire encore plus en assumant l'essentiel des contenus de notre bulletin d'information syndical.

Le Point d'ancre nous permet de diffuser notre message non seulement entre nous, mais à l'extérieur de notre environnement immédiat. Il est envoyé, entre autres, dans tous les syndicats des autres universités québécoises, aux associations de professeurs d'universités (Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université et Association canadienne des professeurs et professeurs d'université), au siège social du réseau UQ, aux médias, aux députés, etc.

Pour vous avoir rencontrés et pour vous avoir entendus sur les lignes de piquetage ou ailleurs, nous savons que vous êtes perplexes, déçus, voire en colère et avez beaucoup à dire. Nous avons constitué un comité éditorial afin de recevoir vos propos et vos textes. Nous sommes prêts à rédiger quelques paragraphes à la lumière d'une idée, d'un point de vue ou d'une information spécifique que vous voulez bien nous transmettre ainsi qu'à éditer vos textes en vue de la parution de notre Point d'ancre. Notre analyse de la situation doit se faire entendre et être lue par le plus grand nombre. Vous pouvez faire parvenir vos idées

ou vos textes par courriel ou sous forme de document papier à l'un ou l'autre des membres du comité. Nous vous lirons et nous procéderons. Vous serez contactés lors du processus d'édition. D'un paragraphe à un maximum de trois pages (12 points, double interligne).

En attente de votre participation

Comité éditorial*



*Le comité éditorial est constitué des collègues : André Bougaïeff, Manon Brunet, Serge Cantin, Odette Doyon, François Guillemette, Benoît Leblanc (Benoit.Leblanc@uqtr.ca), Louis Marchildon, Ginette Plessis-Bélair, Nadia Rousseau, Pierre Tancrede.

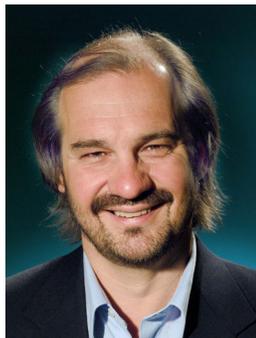


La négociation des professeures et professeurs de l'UQTR

Un bilan basé sur des faits et des gestes

Alain Chalifour

professeur au Département de mathématiques et informatique et premier vice-président aux relations de travail du SPPUQTR



La convention collective du Syndicat des professeures et professeurs de l'UQTR (SPPUQTR) arrivait à son échéance le 30 septembre 2007. En prévision de son renouvellement, le SPPUQTR avait entrepris au préalable une large consultation de ses membres afin d'établir le cahier des demandes des professeurs à être négocié par ses représentants. Cette large consultation, sous le thème *Rendez-vous 2007*, a été effectuée par le biais d'un sondage électronique, d'une tournée des départements et de discussions thématiques lors des rencontres mensuelles du Conseil Syndical auquel participent des représentants de tous les départements de l'université.

Dès son entrée en fonction, le recteur Bourque a proposé une reconfiguration de l'administration académique de l'UQTR et, conséquemment, des modifications à la convention collective du SPPUQTR ont été négociées et entérinées en février 2007 en assemblée générale.

Le déroulement de la négociation

Le SPPUQTR a déposé à la première rencontre de négociations du 9 octobre 2007, les 36 demandes qui émanaient de ses consultations. Les représentants syndicaux ont dès ce moment demandé à ce que les rencontres de négociation aient lieu au rythme de deux rencontres par semaine. Cette proposition a été refusée par la Direction. Les deux rencontres suivantes ont été tenues les 19 octobre et 6 novembre 2007. Lors de ces rencontres, les représentants de la Direction ont remis en question les demandes syndicales déposées le 9 octobre.

Les demandes syndicales du 9 octobre portaient principalement sur l'accroissement du nombre de professeurs, l'accroissement du nombre de déagements pour la recherche, la

direction pédagogique et la conciliation travail-famille. De plus, les professeurs demandaient un ajustement salarial afin de rattraper les collègues d'autres universités afin de favoriser l'attrait et la rétention dans notre région des meilleurs candidats.

Le 9 octobre, le SPPUQTR a demandé à la Direction de lui fournir la proportion de la marge financière dont elle dispose qui pourrait être affectée au nouveau contrat de travail des professeurs sur un horizon de 5 ans, horizon proposé par la direction. Seulement à titre **indicatif**, le SPPUQTR a évoqué que l'ajout de 101 postes permettrait un rattrapage louable afin de développer la recherche et l'encadrement des étudiants aux différents cycles d'études, sachant qu'environ 50 % des cours sont assumés par des chargés de cours. Ce nombre de postes n'était qu'indicatif mais l'encre s'est mise à couler sur cette demande qualifiée de déraisonnable.

En demandant à la direction de fournir et d'expliquer sa marge financière, et la proportion pouvant être affectée à la nouvelle convention collective, le SPPUQTR désirait s'assurer que l'université pouvait justifier ses offres en regard des surplus qu'elle réalise actuellement. Ces surplus proviennent principalement des réinvestissements connus et récurrents des gouvernements, de la hausse des frais de scolarité, des surplus antérieurs et de la hausse anticipée de la clientèle. De plus, les professeurs désiraient s'assurer que les transferts de montants du budget de fonctionnement en projets d'immobilisation ne perturberaient pas la mission première de l'université, soit l'enseignement et la recherche. Les conséquences du projet de l'Îlot Voyageur de l'UQAM faisant foi de contre-exemple.

Le 20 novembre 2007, la Direction a finalement effectué un premier dépôt. Essentiellement, celle-ci proposait une augmentation des salaires en deçà du rattrapage souhaitable, l'ajout de 15 nouveaux postes de professeurs faisant passer le nombre de professeurs de 341 à 356 et l'ajout de 5 déagements d'enseignement de plus pour la recherche. Le SPPUQTR évaluait, preuves à l'appui, que le coût supplémentaire réel correspondant à l'offre de la Direction était d'environ 12 millions de dollars sur les 5 années de la durée proposée de la convention, soit jusqu'en l'an 2012. Au cours d'une conférence de presse, la Direction a déclaré que les demandes des professeurs s'élevaient à 34 M\$ sur 3 ans en prétextant que le SPPUQTR demandait 101 postes.

Lors d'une assemblée générale tenue le 6 décembre 2007, les professeurs ont jugé que cette offre était insuffisante en regard des surplus réalisés et anticipés par l'UQTR. Il faut se rappeler que les professeurs avaient fait beaucoup de concessions antérieures sur le plancher d'emploi et leurs conditions de travail, en l'occurrence une large refonte des programmes et la hausse de la moyenne cible par cours. Les professeurs ont voté à plus de 83 % l'octroi de 5 journées de grève à être utilisées par le comité exécutif du SPPUQTR afin de signaler à la Direction leur mécontentement et dans le but d'accélérer la négociation en s'appuyant sur des arguments tant financiers qu'académiques.

Lors d'une rencontre de négociation tenue le 18 décembre 2007, la Direction n'a rien déposé. À cette réunion, les représentants syndicaux ont déposé une analyse de l'offre de la direction du 20 novembre 2007 et ont proposé des textes sur des clauses normatives de la convention. Des ententes de principe ont été réalisées sur quelques clauses en discussion à l'initiative du syndicat des professeurs. La plupart des propositions des professeurs sont demeurées sans réponse. À cette rencontre, les parties se sont entendues sur la valeur du salaire moyen d'un nouveau professeur et sur la valeur moyenne d'une charge de cours aux fins du calcul des coûts des propositions déposées à la table de négociation. Finalement, le SPPUQTR a demandé la tenue de quatre rencontres entre le 18 décembre 2007 et le 23 janvier 2008, ce que la Direction a refusé. Un représentant de la Direction à la table des négociations a pris des vacances à la fin de la session d'automne et il n'était disponible qu'après le 21 janvier 2008.

En janvier 2008, la Direction a proposé au Syndicat une rencontre d'échanges sur la marge financière de l'Université. Cette rencontre s'est tenue le 22 janvier en présence du vice-recteur aux finances et du vice-recteur aux ressources humaines par intérim. Lors de cette rencontre, la Direction a admis qu'elle avait une marge financière d'environ 40 millions de dollars pour les 5 ans à venir. Cette marge excluait les impacts financiers d'une hausse probable de clientèle, les indexations salariales à venir du gouvernement provincial ainsi que le réinvestissement du gouvernement fédéral annoncé et maintenant disponible.

Le 23 janvier 2008, le vice-recteur aux finances annonce à la table de négociation que l'université est prête à financer les professeurs pour un montant ne dépassant pas 14M\$ sur les 40 M\$ identifiés le 22 janvier.

Le 28 janvier, la Direction a déposé une seconde offre. La seule différence avec l'offre du 20 novembre 2007 était l'ajout d'un pourcent sur la masse salariale. Par ailleurs, la Direction a présenté le coût de sa nouvelle offre sans tenir compte des discussions du 22 et du 23 janvier. Le lendemain de ce dépôt, la Direction informait le SPPUQTR qu'elle demandait au ministre du Travail l'intervention d'un conciliateur à la table de négociation. À ce stade de la négociation, nous pouvions que comprendre que la Direction, prétextant notre position et l'application de quelques journées de grève, désirait ralentir le processus de négociation et non l'accélérer.

Lors d'une assemblée générale extraordinaire des professeurs tenue le 31 janvier 2008, il a été clairement démontré que le coût réel de l'offre du 28 janvier de la Direction était de 12,6 M\$.

De son côté, l'Université estimait que sa nouvelle offre totalisait 28,8 M\$. Nous avons pu constater plusieurs erreurs comptables dans l'offre de la Direction. L'écart entre les deux estimés est principalement dû à la prise en compte, dans l'estimé de la Direction, des indexations salariales à venir du gouvernement provincial, lesquelles seront de toute façon versées à l'Université. Lors d'un vote à 88,4 %, les professeurs ont voté un nombre indéterminé de journées de grève à leur exécutif.

Plusieurs rencontres de négociation ont été convoquées par la conciliatrice du ministère du Travail, ainsi que des rencontres individuelles avec chacune des parties. Des rencontres de négociation ont été tenues les 4, 11 et 25 février sans que l'Université ne dépose aucun document. Le 4 février, les représentants du syndicat proposaient à la direction de négocier les demandes des professeurs à l'intérieur d'un montant global de 26,6 M\$ sur 5 ans sur la base des 40M\$ identifiés le 22 janvier. Cette proposition a été refusée.

Le 25 février 2008, le SPPUQTR a déposé une nouvelle offre se chiffrant à 25,7M\$. Les principales demandes des professeurs étaient l'ajustement des salaires afin de rejoindre ceux des collègues d'autres universités, l'ajout progressif de nouveaux postes de professeurs (60 sur 5 ans) afin d'atteindre un ratio étudiants/professeur comparable à d'autres universités québécoises dont celles du réseau des universités du Québec en régions. Le syndicat acceptait que l'augmentation du nombre de postes soit assujettie à une clause ascenseur à l'avantage de l'Université afin d'atteindre le ratio proposé en 2012. Les autres demandes à incidence financière portaient sur l'augmentation du nombre des dégagements de recherche, l'augmentation du nombre des dégagements pour les directeurs de programmes et des départements ainsi que des dégagements pour la conciliation travail-famille et les services à la collectivité. Le SPPUQTR demandait aussi un fonds de recherche de démarrage pour les nouveaux professeurs afin que ceux-ci puissent entreprendre rapidement leurs recherches, principalement en engageant des étudiants à même ces fonds.

Cette nouvelle proposition a été présentée à l'assemblée générale des professeurs le 27 février 2008. Lors de cette assemblée, les professeurs ont clairement indiqué, lors des interventions en plénière, que le syndicat devait utiliser les moyens de pression à sa disposition afin que la Direction dépose une contre-proposition justifiée tant sur le plan financier qu'académique dans le respect de ses professeurs et de ses étudiants.

Le 11 mars, le recteur et le président du SPPUQTR ont débattu devant les étudiants au 1012 du pavillon Nérée-Beauchemin. Lors de son allocution, le recteur Bourque a indiqué que la Direction était disposée à offrir 25 postes de professeurs supplémentaires. Normalement, une telle offre aurait dû être déposée à la table de négociation et non lancée dans un débat politique sur la place publique. Cette offre n'a jamais été déposée par la Direction à la table de négociation.

Le 11 mars, la Direction informait le SPPUQTR que dorénavant, le syndicat et ses membres (les professeurs) n'avaient plus accès, lors des journées de grève, aux locaux et aux services de l'université.

Le 13 mars, le gouvernement du Québec a annoncé un accroissement du budget de l'éducation dont une partie provient d'un réinvestissement du gouvernement fédéral. Nous pouvons supposer que l'UQTR recevra plusieurs millions de dollars supplémentaires.

Le vendredi 14 mars, en fin de journée, la Direction de l'UQTR annonçait à ses professeurs qu'elle décrétait pour ces derniers un lock-out le week-end du 15 et 16 mars et celui de Pâques, soit du 21 au 24 mars, incluant les jours de congés fériés. Une telle stratégie vise à vider le fonds de grève des professeurs et à démoraliser ceux-ci. Il nous apparaît clair que de telles stratégies de négociation s'inscrivent dans un nouvel esprit de gouvernance visant à limiter la participation des professeurs dans le développement et la gestion académique des universités du Québec.

Le vendredi 14 mars, la conciliatrice du ministère du Travail, a convoqué les représentants du SPPUQTR à une rencontre de négociation le mardi 18 mars à 19h, la Direction de l'UQTR ayant annoncé son intention de déposer une nouvelle offre.

Le mardi 18 mars, la Direction retarde à deux reprises la rencontre prévue à 19h, la rencontre débute finalement à 20h45. Les étudiants sont présents devant l'Hôtel Delta où se déroule la rencontre afin d'exercer une pression sur l'avancement des négociations. Les représentants du SPPUQTR ont l'occasion d'échanger avec les manifestants tandis que les représentants de la Direction se font discrets.

Lors de cette rencontre, la direction dépose une offre qu'elle estime à 19,M\$. Cette offre comporte l'ajout de 10 postes de cliniciens, une bonification supplémentaire de 0,5% des échelles salariales et plusieurs irritants sur le plan normatif. Après une analyse minutieuse des hypothèses de calcul de la Direction, après vérification le SPPUQTR conclut que la Direction surestime les

coûts réels de son offre. Le SPPUQTR estime cette dernière offre à 15,5M\$.

À la fin de la rencontre de négociation, le SPPUQTR propose aux représentants de la Direction ce qui suit;

1. Lever immédiatement, de part et d'autre, les moyens de pression .
2. Si l'employeur accepte immédiatement la condition # 1, le SPPUQTR s'engage à formuler une contre-proposition à être déposée jeudi le 20 mars.
3. Les parties acceptent que la conciliatrice s'assure de la validité de nos calculs respectifs et que celle-ci tente d'obtenir les informations concernant l'impact du dernier budget du gouvernement du Québec sur le réinvestissement à l'UQTR.
4. Sinon, on se rencontrera après l'assemblée générale du 26 mars.

Après 5 minutes de réflexion la Direction a refusé la condition 1 et donc elle refuse la proposition globale.

La rencontre de négociation se termine peu avant minuit et le président du SPPUQTR informe les médias de la proposition précédente. Le lendemain, le mercredi 19 mars, nous constatons que la Direction avait prévu la publication de son offre, et cela à grands frais, dans un quotidien trifluvien. La Direction avait donc transmis son offre aux médias avant d'en faire le dépôt à la table de négociation dans le but inavoué de prendre avantage de la situation sur la place publique, ce pourquoi elle avait retardé l'heure de la rencontre afin de priver le SPPUQTR d'un de temps de réaction.

Pour les professeurs et les professeurs, l'étudiant est au centre de leurs préoccupations. Le corps professoral exige des conditions de travail et une reconnaissance leur permettant d'offrir une formation adéquate à tous les cycles de la formation universitaire.

Négociation UQTR / SPPUQTR

28 mars 2008

Les arêtes dans le poisson sont doublement indigestes

La dernière rencontre de « négociation » du vendredi 28 mars, en présence de la conciliatrice, a débuté à 13h.

Nous avons pu constater que, contrairement à la rencontre de négociation du mercredi précédent, la Haute Direction n'était pas présente sur les lieux de la rencontre. Par ailleurs, nous apprenions que la Direction tenait une conférence de presse sur son dépôt à 14h30.

D'entrée de jeu, le VRRH, monsieur F. Héroux, précise que la nouvelle offre de la Direction est globale et finale et que l'offre n'est

pas chiffrée. M. Héroux confirme que cette offre n'est pas négociable. Monsieur Héroux précise que la Direction ne désire plus discuter de la valeur de leur offre. Nous comprenons que la Direction a été précédemment confrontée sur le plan comptable et que, elle ne désire surtout pas lier ses offres à sa marge financière et au réinvestissement provincial à venir. Après sa courte introduction, M. Héroux quitte la rencontre afin de rejoindre la Haute Direction en conférence de presse et nous informe que maître Panneton nous présentera les détails de l'offre de la Direction et qu'elle pourra répondre à nos questions de clarification.

Faisant suite à la présentation du porte-parole de la Direction, les représentants du SPPUQTR demandent des précisions aux représentants de la Direction. Suite à une longue discussion sur les aspects normatifs, les représentants du SPPUQTR ont discuté avec les représentants de la Direction, afin qu'ils dévoilent leurs réelles intentions de la Direction.

À la fin de la rencontre, le président du SPPUQTR annonce que l'offre de la Direction est inacceptable et qu'elle est rejetée. Le SPPUQTR convoquera la semaine prochaine les professeures et les professeurs à une rencontre, afin de les informer des conséquences désastreuses de cette offre sur les conditions de travail des professeurs de l'UQTR et les aspects mensongers de cette offre. Nonobstant l'offre salariale offerte et l'annonce exagérée du nombre de dégagelements offerts, les modifications à certaines clauses normatives proposées par la Direction constituent une contrepartie mettant en péril l'avenir de l'UQTR et de ses professeurs sous des apparences de bonne foi. L'offre de la Direction confirme sa volonté annoncée dès sa première offre.

L'offre de la Direction.

Sur le plan salarial, la Direction ajoute une augmentation de 0,5% les deux dernières années de la durée projetée (5ans) par rapport à l'offre précédente, mais maintient sa position de ne pas garantir un minimum de 2% des indexations gouvernementales si ces dernières s'avéraient inférieures ces deux dernières années. Cette dernière offre salariale a pour effet de limiter les coûts à long terme et de maintenir les échelles salariales sous celles d'autres universités. Lorsque les représentants du SPPUQTR ont questionné maître Panneton afin de savoir si cette offre salariale était supérieure à la précédente, cette dernière a dit qu'elle ne pouvait pas répondre. Dans sa publicité du 20 mars (Le Nouvelliste), la Direction annonçait qu'un professeur à la fin de la classe IV recevrait, avec l'offre antérieure, un salaire de 131 000 \$, ce qui est faux. Il en est de même avec la présente offre. On comprend que l'erreur de la Direction confirme qu'elle pouvait offrir des échelles supérieures. L'offre supérieure, sur trois ans, faite aux collègues de l'UQO confirme cette hypothèse.

Par rapport à son offre précédente (25 postes dont 10 cliniciens), la Direction propose 15 postes supplémentaires, dont 3 cliniciens. Par ailleurs, la Direction exige de compter dans le plancher d'emploi, sur une période de 18 mois, les postes affichés et non comblés. Cette nouvelle contrainte permettra à la Direction de retenir les postes à sa convenance et de limiter le nombre de postes occupés sur de longues périodes. De plus, la Direction exige le retrait de tous les griefs en cours, dont celui portant sur la priorisation des postes. Les représentants de la Direction ont fini par avouer que la Direction pouvait prioriser les postes, ce qu'elle a fait à l'automne dernier, en retardant les affichages, et cela contre la décision de la Commission des Études.

Dans ses communications aux médias, la Direction annonce qu'elle ajoute 125 dégagelements pour la recherche. Ce chiffre est erroné si nous considérons que la Direction a déjà avoué (chiffres du Nouvelliste du 20 mars) qu'elle engagera systématiquement des suppléants et qu'elle n'offre un second dégagelement qu'aux détenteurs d'un Ph.D. Cette projection est imprécise puisqu'elle suppose que les postes non comblés se verront attribuer des dégagelements.

La Direction maintient sa proposition d'un professeur clinicien à 6 cours, sans accès à la classe IV et sans compensation pour le développement de la recherche. La Direction se garde le droit de refuser la politique de répartition départementale des tâches lorsque les départements, de bonne foi, tenteront de définir la répartition des tâches de ses professeurs cliniciens. Il est important d'indiquer que lors de la signature de la prochaine convention collective, tous les départements devront proposer une nouvelle politique de répartition des tâches, lesquelles devront être approuvées par les deux vice-recteurs. Vous pouvez déjà entrevoir les conséquences de cette obligation. Qui plus est, nous pouvons anticiper que la Direction pourrait exiger des conditions particulières sur la tâche de recherche afin d'obliger les départements à établir des conditions pouvant conduire à imposer 18 crédits d'enseignement à de nombreux professeurs, ce que la prochaine convention permettrait si ce projet était adopté. La Direction allègue que les départements sont responsables à cet égard, mais elle saura imposer sa volonté d'introduire une catégorie de professeurs enseignants à l'UQTR et conséquemment avec un effet « boule de neige » dans le réseau de l'UQ.

La Direction propose de bonifier l'encadrement (tuteur) des étudiants dans la dispense des cours en ligne, soit 50 \$ au lieu de 40 \$. Avec cette offre, la Direction désire retirer ces cours de la banque de cours disponibles pour le corps professoral et choisir elle-même les enseignants pour concevoir de tels cours tout en bonifiant la fonction de tuteur. Le concepteur concèdera à vie ses droits d'auteur à l'avantage de l'Université. L'Université versera un forfaitaire maximal de 8000 \$, indépendamment de la rémunération du tutorat.

La Direction propose dans son offre de retirer toutes les références à la réglementation dans la convention collective. Dans chacun des cas, la Direction précise qu'elle considère que ce seront les règlements « applicables » qui auront force de loi. On conclut qu'elle pourra, sans l'avis des professeurs, modifier ces règlements, lesquels ne pourront plus être contestés.

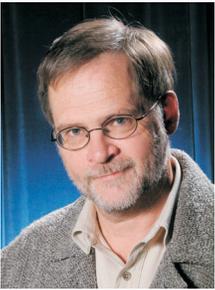
Par la modification de la clause 10.15 de la convention, la Direction lève le standard de 4 cours actuellement en vigueur dans tout le réseau de l'UQ. Cela signifie que tout professeur pourra se voir imposer jusqu'à 6 cours par année. Dans le cas des professeurs cliniciens et suppléants, il est, d'ores et déjà, prévu que la tâche de 6 cours sera la norme.

En conclusion, et compte tenu des débats que nous avons déjà eus ensemble lors de nos dernières assemblées, vos représentants ont pris la décision de rejeter cette offre afin de ne pas maintenir inutilement un suspense sur la recevabilité de ce dépôt final, donc non négociable. Cette position, clairement énoncée, place la Direction dans l'obligation de présenter une autre offre négociable ou d'utiliser l'unique occasion dont elle dispose, en vertu du Code du Travail, d'imposer un vote sur son offre finale.

Nous vous encourageons à garder espoir dans un dénouement prochain de cette négociation et le maintien du mouvement de grève demeure l'unique moyen de pression efficace à notre portée afin d'obtenir de la Direction le respect de son corps professoral.

Comité syndical de négociation

Les confidences d'un naufragé



Serge Cantin
Professeur
Département de philosophie

Oserais-je le dire? Être professeur de philosophie à l'université, cela correspond pour moi à quelque chose comme une *vocation*, un terme qui évoque une époque révolue, un mot qui trahit mon âge. Mais j'assume mon âge, et l'anachronisme qui vient avec. Ai-je d'ailleurs le choix? En même temps que je demeurais ou que j'essayais de demeurer fidèle à certaines valeurs, à certains idéaux, à une certaine conception de la culture et de l'éducation, je n'ai pu qu'assister impuissant à ce que Michel Freitag a bien nommé « le naufrage de l'université ». J'ai vu celle-ci, année après année, s'éloigner d'elle-même sous prétexte de se rapprocher de la collectivité, de se mettre à son service, de répondre aux impératifs de la société dite du savoir; je l'ai vue, cette université, renoncer sans grand remords au sens millénaire de sa *mission* et vendre son âme au diable du marché; je l'ai vue devenir son propre simulacre. Ce qu'elle s'était voulue pendant des siècles, à savoir un lieu presque sacré, une enclave au sein du monde commun par où les hommes puissent interpréter librement leur condition, chercher les origines et les fins de leur existence, remettre en question leurs opinions et leurs préjugés, voilà bien ce que l'université d'aujourd'hui n'est plus et ne veut plus être, elle qui, comme l'école en général, n'a d'autre ambition que d'être utile et performante, en remodelant la constitution intime des personnes pour les rendre conformes aux exigences de la société de marché.

S'étonnera-t-on si je dis qu'il m'arrive parfois, en classe, de me sentir comme un *résistant* inoffensif et vaguement comique? Le verbe haut et les quatre fers en l'air, je lutte, tel un Don Quichotte sur sa Rossinante, contre un ennemi *intra muros* dont les mots échouent à traduire la réalité.

Ces sombres pensées me sont inspirées par les tristes événements que nous vivons; ils en sont à la fois le prétexte et la validation. Car l'attitude que la direction de l'UQTR manifeste à l'égard de nos revendications légitimes – outre le formidable mépris dont elle est empreinte et qui laissera pendant longtemps sa trace délétère dans nos mémoires et dans les couloirs du Pierre-Boucher – illustre bien ce naufrage de l'université, dont j'ai parlé. Quel est l'enjeu de cette négociation qui n'en a que le nom, de cette négociation qui a plutôt l'apparence d'une vindicte publique? Les salaires? Si c'était le cas, la grève serait depuis longtemps terminée, tant les demandes syndicales sont modestes à ce chapitre. Non, le véritable enjeu, ce n'est pas les salaires mais, sous-jacents au sempiternel litige entourant le « plancher d'emploi », le statut et le rôle du professeur d'université. Dans l'esprit éclairé de nos administrateurs grassement payés et des avocats, mieux payés encore, qui élaborent leurs stratégies scélérates, l'université idéale est par-dessus tout une université rentable, une université qui enregistre des surplus, qui fait des profits. Au premier étage de la pyramide, des milliers d'étudiants de premier cycle avec, pour leur enseigner, des chargés de cours contractuels; au deuxième étage, une centaine de professeurs en titre qui, tout en dispensant l'enseignement aux cycles supérieurs, font de la recherche subventionnée et commanditée, par Power Corporation ou Québecor; et puis, logeant tout en haut, nos gestionnaires, qui assurent l'équilibre de l'édifice et tiennent de beaux discours démagogiques sur la qualité de l'enseignement et les retombées sociales de la recherche appliquée. Exit les *produits* à faible valeur ajoutée, les matières trop pures, trop subtiles ou trop anciennes, les savoirs désintéressés et non quantifiables; ils n'ont pas leur place dans une petite université régionale, provinciale.

Obéissons à nos patrons; faisons-leur confiance quand ils nous infligent l'humiliation d'un lock-out et nous traînent dans la boue médiatique. Eux savent ce qui est bon pour nous et pour les étudiants; eux savent comment ça marche une université. Sachons, enfin, leur être reconnaissants et nous montrer, à notre tour, utiles au bon fonctionnement de la machinerie sociale.

Depuis 1999-2000, il y a 3 000 étudiants de plus à l'UQTR et 20 professeurs de moins. L'UQTR est l'université québécoise qui a embauché le moins de professeurs et qui enregistre l'un des pires ratios étudiants/professeur du Québec.

Il faut plus de professeurs pour améliorer l'encadrement des étudiants.

Négociions l'université de demain.

Monsieur le recteur

nous ne sommes pas de mauvais professeurs



Gilles Bonchti
Professeur
Département de chimie-
biologie

Monsieur le Recteur,

Vous avez publié une pleine page dans le journal « Le Nouvelliste » et envoyé à toute la communauté universitaire un texte prétendant que nous ne sommes pas performants, que nos étudiants valent moins que les autres, que les professeurs de l'UQTR ne méritent pas ce qu'ils demandent. Je ne vous crois pas, M. le recteur.

J'ai sept étudiants de cycles supérieurs dans mon laboratoire du groupe de recherche en neurosciences. Trois finissent leurs études. La première est une étudiante qui fait médecine à l'Université de Montréal et en parallèle une maîtrise chez nous à l'UQTR. Une opportunité pour nous de développer nos liens avec médecine et surtout une excellente étudiante, boursière FRSQ qui a fait un travail magnifique présenté dans des congrès internationaux. Si nous étions mauvais, elle ne serait pas venue chez nous Mr le recteur. Un deuxième étudiant finissant vient d'être accepté pour faire un doctorat au Sackler Institute of Graduate Biomedical Sciences à l'École de médecine de l'université de New York. Sur 800 demandes d'admissions, 80 sont sélectionnées. Le doyen là-bas l'a personnellement félicité pour l'excellence de son dossier. Il vient de chez nous, nous ne sommes pas donc pas si mauvais, M. le recteur. Cet institut prestigieux avait déjà reçu des étudiants de l'Université McGill, et un ou deux de l'Université de Montréal, mais personne n'y connaissait l'Université à Trois-Rivières! Maintenant, ils la connaissent. N'est-ce pas votre rôle de présenter notre Université à l'extérieur M. le recteur? Cet étudiant recevra une bourse de 27000\$ par an de l'Université de New York pendant ses études, il est aussi

boursier CRSNG. Combien l'UQTR offre-t-elle pour attirer de bons étudiants au doctorat? Rien.

Il nous est donc difficile de garder des étudiants jusqu'au 3^e cycle. Mon étudiante de doctorat termine cet été. Elle a reçu une proposition de l'Université d'Oxford pour y continuer sa recherche. Une carrière enviable s'ouvre devant elle. Nous ne sommes pas si mauvais, donc. Pour l'attirer, on lui promet une bourse postdoctorale de l'université. Que faites-vous, M. le recteur, pour attirer des stagiaires postdoctoraux de premier ordre? Elle devrait être installée à Oxford dans le prestigieux laboratoire du professeur Molnar dès décembre.

Au premier cycle, nous ne sommes pas mauvais non plus. Nous développons des infrastructures d'enseignement très performantes. Je ne vais pas parler des centaines d'étudiants que j'ai formés au laboratoire d'anatomie, car vous dites que nos étudiants ne valent pas ceux des autres universités, mais savez-vous que plus de 200 étudiants de médecine de l'Université de Montréal sont venus suivre une formation en été chez nous? Cela continuera cette année, si vous ne nous mettez pas en lock-out. Là aussi nous avons une belle occasion de développer nos liens avec médecine. Mais, à propos, pourquoi l'UQTR a perdu l'encadrement des étudiants de médecine qui y étaient si bien, M. le recteur?

Je ne suis qu'un des 341 professeurs de l'UQTR. Mes collègues ont obtenu des chaires du Canada, dirigent des centres de recherches reconnus internationalement, forment de nombreux étudiants qui témoignent, malgré vous, qu'il y a une université à Trois-Rivières et qu'on y fait du bon travail.

Mais ne parlons plus des professeurs, mon avis est bien sûr biaisé. Parlons de vous, M. le recteur, qu'avez-vous fait depuis votre arrivée il y a 3 ans? Un nouvel organigramme de la direction de l'université? Et le chantier Santé que vous avez présidé, où en est-il? Avez-vous comparé votre bilan avec celui des recteurs des autres universités?

La méprise aristocratique

Claude Genest

professeur au Département
des sciences humaines, sec-
tion géographie, vice-prési-
dent aux services et la collec-
tivité du SPUQTR



Ce lundi-là (18 février), nous sommes allés, une soixantaine de professeurs, accueillir les membres du Conseil d'administration de l'Université de Québec à Trois-Rivières. Le corps patronal réel de l'université. Nous nous étions placés à la façon d'une haie d'honneur, joyeux et contents d'accueillir nos « dirigeants » qui prennent les décisions pour la bonne marche de notre université. En cours de route, nous voulions leur dire bonjour et leur souhaiter une bonne réunion, avec le sourire, et leur montrer que nous existions autant comme individus et qu'à titre de corps professoral. Cela se voulait une sorte de personnalisation des noms ou des personnes inscrites dans les textes abstraits utilisés par notre CA. En fait, nous ne sommes pas qu'un élément des personnels, nous sommes aussi des êtres humains. Nous voulions vous le montrer. Encore une fois nous ne nous sommes pas compris.

Quelle ne fut pas notre surprise de constater le refus de la Direction de nous voir pénétrer dans la salle du conseil avant que le CA ne débute. Puis l'arrivée de trois agents de sécurité de l'UQTR, dont le Directeur en personne, pour nous faire rebrousser chemin comme si nous étions des êtres malfaisants. En outre, l'attitude du Vice-Recteur aux finances de bloquer la porte à deux reprises de cette salle publique. Puis du visage du Recteur nous regardant comme des étrangers. Heureusement, M. Daniel Desilets, membre socio-économique du CA, est venu nous parler, nous avons échangé des mots cordiaux. Personne ne l'a insulté, ni injurié, ni même mordu...

Ne se souviennent-ils pas ces membres du CA, dont je fus un des membres durant sept ans, que le plancher d'emploi a été abaissé de 30 postes. Ne se souviennent-ils pas que depuis dix ans près de 400 cours ont été retranchés de la commande de cours. Ne se souviennent-ils pas de l'imposition des moyennes cibles dans les départements? Ne se souviennent-ils pas que ces coupures représentent à elles seules près de 7 M \$ que l'UQTR n'a pas eu à dépenser par année, et ce, durant au moins sept ans. **Les professeurs ont beaucoup donné.** Ce CA ne réalise-t-il pas que ces mesures font en sorte que les étudiants ont moins de choix pour réaliser leur baccalauréat et surtout que les groupes-cours ont

doublé, même triplé. Le CA n'a-t-il pas réalisé que l'UQTR, depuis ce temps, n'est plus ce qu'elle était, c'est-à-dire une université où les professeurs sont proches des étudiants? Car le professeur n'a plus de temps à leur consacrer en raison de leur trop grand nombre par cours, trop de travaux à corriger et les laboratoires, trop petits pour les accueillir. Situation pénible quand le groupe qui a doublé, voire triplé exige du matériel d'enseignement qui se trouve en trop petite quantité. Le CA ne réalise-t-il pas que les budgets idoines des départements n'ont pas bougé depuis longtemps?

Les membres du CA ne savent-ils pas que depuis 1984, le début de l'informatisation personnelle, les professeurs ont payé eux-mêmes leurs ordinateurs et que cela ne fait que cinq ans, parce que le Syndicat s'est battu, que l'Université paye à ses professeurs des ordinateurs personnels, alors que tous les autres corps d'emplois de l'UQTR les avaient d'office dans leurs bureaux? Le CA ne réalise-t-il pas qu'à la suite de ses décisions, éclairées par la Direction, les cours ne peuvent plus être pareils? En effet, les étudiants étant trop nombreux dans chacun des cours, la stratégie pédagogique consistant à donner des cours pratiques ne peut plus s'appliquer, les cours sont devenus comme dans les grandes universités. Bravo ! Des conférences à des grands groupes de 60 à 120 personnes. Auparavant, les laboratoires de toutes sortes étaient possibles, même les travaux sur le terrain, etc. C'est fini. Or, c'était notre originalité, notre marque de commerce trifluvienne.

Le CA n'a-t-il pas vu qu'il n'attribue pas assez de dégagements pour que les professeurs puissent faire de la recherche et être compétitifs avec les autres universités de même envergure? Le CA ne voit-il pas que les sommes pour appuyer la recherche et les jeunes chercheurs ne sont pas suffisantes, de sorte que ces chercheurs fuient pour des universités plus accueillantes. Les membres du CA ne voient-ils pas qu'il y a en moyenne près de 20 démissions par année à l'UQTR (il faut lire le document du comité exécutif)? Oui, des professeurs choisissent sciemment d'aller ailleurs, car les conditions sont meilleures (salaire plus intéressant, un laboratoire accessible, plus de 2 dégagements par année pour la recherche, une allocation dans les 5 ou 6 chiffres pour commencer la recherche).

En fait, le CA ne voit que ce que la Direction lui montre et, bien sûr, il ne peut voir ce que la Direction lui cache : le manque flagrant de professeurs pour encadrer les étudiants. À titre d'exemple, à chaque année 150 nouveaux étudiants en psychologie s'inscrivent au doctorat, s'ils mettent 5 ans à passer par le processus doctoral, cela fait 750 étudiants à superviser pour 34 professeurs, faites le calcul, mais si la Direction ne vous donne pas les chiffres, nous comprenons que vous ne pouvez voir cela. Un autre exemple, les membres du CA ont été amenés à croire que le pavillon de la santé

était une bonne affaire, alors que la Direction feignait de ne pas savoir que les médecins ne viendraient pas. Elle a ainsi déplacé sciemment près de 6 M \$ du budget de fonctionnement qui est déjà moribond, dans le fond d'immobilisation. La liste d'exemples pourrait s'allonger. Pourquoi induit-on les membres du CA à prendre des décisions de la sorte et à traîner de tels boulets décisionnels? Un autre exemple, le scandale de l'implantation d'un nouveau système informatisé de gestion a usé les énergies du service des finances ces dernières années, et ce pour près de 7 M \$ et 6 mois d'heures supplémentaires de la part des employés du service des finances.

À vous, les membres du CA, nous demandons plus de professeurs. Ce n'est pas un luxe. Les professeurs ne font pas que de l'enseignement, ils accomplissent cinq tâches qui représentent en elles-mêmes cinq emplois spécifiques :

- 1- Ils enseignent des cours de hauts niveau où il faut être constamment à jour.
- 2- Ils font avancer la connaissance par la recherche scientifique.
- 3- Ils sont présents sur plusieurs comités décisionnels à l'interne et comme experts à l'extérieur.
- 4- Ils sont administrateurs des départements et des programmes d'étude.
- 5- Ils encadrent et forment les étudiants de 2^e et 3^e cycles à être l'élite de demain.

Il est tout à fait normal que ce soit la plus grosse masse salariale de l'UQTR. Mais il n'est pas normal que ce corps d'emploi soit à Trois-Rivières (et dans le réseau UQ) le plus mal payé au Québec par rapport aux autres universités au Québec. Les professeurs et les étudiants sont le cœur et l'âme même de l'UQTR, sans eux, ce ne serait qu'un ministère. Nous sommes présentement dans un réseau d'universités (UQ) qui paye le moins ses professeurs, ce qui fait que nous ne les gardons plus. Nous nous inquiétons pour la relève, donc de l'avenir et de la survie de l'UQTR.

Chers membres du CA, je sais ce que c'est : pas assez de temps pour lire les dossiers, se fier à la Direction pour prendre les décisions et ne pas vouloir déplaire ni mal paraître.

Nous espérons vous voir en de meilleures circonstances. Sachez que nous nous sommes sentis méprisés, regardés avec méfiance. Mais rassurez-vous, nous sommes des savants, des intellectuels et des scientifiques, nous n'avions aucunement l'intention de casser quoi que ce soit ni qui que ce soit. Nos parents nous ont bien élevés et nous savons vivre en société. Il est dommage que nous ayons perçu si nettement la méfiance et le mépris de la Direction à notre égard. Cela nous a heurtés profondément. Nous sommes de ceux qui préparent la relève de l'élite québécoise et nous voulons le bien de l'UQTR.

Chaque année, les professeurs de l'UQTR génèrent environ **16M \$** de recherches universitaires (environ **50 %** de la masse salariale du corps professoral).

Ces sommes sont injectées dans l'économie régionale et permettent l'embauche de nombreux professionnels et des centaines d'étudiants de cycles supérieurs.

**Plus de professeurs. Plus de recherche.
Plus de retombées.**

Depuis 1999-2000, la masse salariale des professeurs de l'UQTR n'a augmenté que de **2,4 %** (Augmentation de **20,1 %** pour l'ensemble des autres employés)

En moins de 10 ans, la masse salariale des professeurs de l'UQTR est passée de **42,6 %** des dépenses à **31 %**.

**Qui a vraiment profité de
l'accroissement du nombre d'étudiants
à l'UQTR?**

Négociations l'université de demain

Bien plus que du salaire

Mariève Blanchet

étudiante à la maîtrise en communication sociale

UQTR

Une université se finance en grande partie par les découvertes et nouvelles connaissances qui y sont produites. Les budgets de recherche des universités de régions sont très inférieurs aux budgets de recherche de la métropole.

Résultats : peu d'assistants de recherche et de correcteurs, peu de temps à accorder à la recherche, production ralentie de nouvelles connaissances, peu de financement à venir. La hausse des budgets de recherche en région est un débat national, certes, mais recadré dans notre contexte régional par la grève des professeurs.

Ceux-ci exigent une hausse de ces budgets qui permettrait l'avancement plus rapide des connaissances et une aide accrue aux étudiants chercheurs.

En terme de pourcentage, en comparaison aux centres urbains, combien de temps un professeur de l'UQTR peut-il consacrer à la recherche en comparaison à la métropole ? Combien d'assistants de recherche peuvent-ils avoir, et pour combien d'heures ? Le manque de professeurs ne fait qu'accroître le problème : un professeur en charge d'autant de cours que ses étudiants en suivent par session, qui doit enseigner 9 heures d'affilée, qui passe le temps des fêtes à corriger... situations fréquentes pour les professeurs en région.

Si le manque de professeurs et d'assistants se fait sentir et qu'on refuse d'investir suffisamment, que se passera-t-il lorsqu'il faudra trouver une relève ?

Le rectorat pourra convaincre combien de nouveaux professeurs à s'installer en région, pour un travail plus exigeant, sous-payé et dans des conditions inférieures ?

Pour étudier jusqu'au doctorat, puis devenir professeur, il faut une passion pour la recherche et pour que leur travail demeure

intéressant et efficace, les professeurs doivent pouvoir exercer cette passion, et pour cela on a besoin de budgets à l'UQTR, comme ailleurs !

La disponibilité de nos professeurs est reconnue comme une qualité de l'enseignement à l'UQTR. Combien de temps pourront-ils le faire ?

Les pancartes demandant «prise de rendez-vous» pousseront-elles sur les portes closes des professeurs ?

Un ajustement rapide doit être fait pour conserver nos professeurs en région et en attirer de nouveaux.

Le processus de grève est enclenché, il faut se positionner en tant qu'étudiant pour que ceux qui nous suivent puissent recevoir la même qualité d'enseignement, et ce, sans devoir s'exiler. Ce n'est pas lorsque des départements d'enseignement tomberont par manque de professeurs (ou d'étudiants) qu'il faudra réagir. L'exode des jeunes des régions pour étudier est une réalité qui demande de multiplier les formations disponibles en région, de qualité, et à tous les échelons scolaires.

Méconnue, l'exode des professeurs des régions est à prévoir; actuellement enseigner en région relève davantage de l'acte militant que de la simple profession.

Les expressions «étudiants victimes» et «étudiants en sandwich» ne viennent pas des étudiants. Je ne me sens pas prise en sandwich, je me sens prise en otage par l'administration! Que la grève cesse sans satisfaction des exigences et nous aurons perdu des cours inutilement.

Que la grève perdure, pour en arriver à une entente satisfaisante, et nous les aurons perdus pour l'avenir. Le rectorat ne mesure pas l'importance des enjeux actuels et futurs du débat: la qualité d'enseignement, la disponibilité des professeurs, les découvertes provenant des régions, les emplois en recherche, la possibilité de rester en région pendant toutes nos études, le rayonnement de l'UQTR et le lien de proximité professeurs-étudiants, sont en cause.

J'ai fini par m'attacher à mon université et je ne tiens pas à assister à son extinction progressive, mon université j'y tiens et je la soutiens!

Nouvelliste 6 mars 2008

L'UQTR doit embaucher plus de nouveaux professeurs et doit mieux les payer pour les retenir à Trois-Rivières.

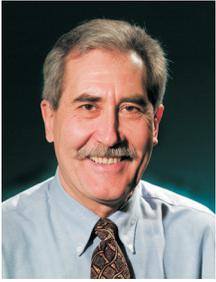
Il ne faut pas que l'UQTR devienne une université de seconde zone.

L'UQTR doit se démarquer au Québec et les professeurs lui permettent de le faire.

Les étudiants choisissent l'UQTR pour la qualité du corps professoral.

Négocions l'université de demain.

Toé, tais-toé! ou Plus ça change, pire c'est



André Bougaïeff
Professeur
Département de lettres et
communication sociale

« **Toé, tais-toé!** », c'est ainsi que l'ancien premier ministre du Québec sous l'Union nationale, le trifluvien Maurice Duplessis, aurait fait taire et mis au pas Antoine Rivard, un de ses ministres récalcitrants en 1958, ministre qui, loin d'être un béni-oui-oui, s'était senti obligé d'émettre quelques critiques à propos de la vente d'un réseau de distribution de gaz naturel par Hydro-Québec.

Un article du quotidien *Le Devoir*, paru le 7 août 2007, affirmait que la mentalité du « Toé, tais-toé! » était « bel et bien morte et enterrée ». Cela est peut-être vrai dans l'ensemble du territoire québécois, mais il suffit d'observer les agissements de l'administration de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) dans ses négociations actuelles avec les professeurs sur la convention collective pour en douter. Le comportement autocrate des administrateurs de l'UQTR s'aligne sur les relations de travail les plus rétrogrades de la Grande noirceur censément disparue.

Malheureusement, il n'y a rien là de nouveau. Ce comportement des administrateurs de l'UQTR s'est fait l'écho du célèbre « Toé, tais-toé! » de Duplessis dès les premières négociations tenues entre le corps professoral et l'administration de l'UQTR en 1975. L'attitude intraitable des administrateurs a mené inéluctablement à la grève des professeurs, et c'est ainsi que je me suis retrouvé sur les lignes de piquetage en 1975.

J'étais alors jeune professeur, engagé dans le développement de l'UQTR dès ses premières années. L'atmosphère de travail était enivrante, tout était possible. La société québécoise allait bénéficier dans son ensemble de l'établissement du réseau de l'Université du Québec. C'était en partenariat que les professeurs et les administrateurs de l'époque mettaient en marche des projets riches et multiples.

Puis, en 1975, est arrivé le moment de négocier le renouvellement de la convention collective des professeurs. Contre toute attente et sans que nous puissions nous l'expliquer, ce fut la rupture du partenariat. De partenaires que nous étions, les administrateurs nous firent comprendre que nous étions devenus des adversaires : finie la collégialité, disparue la bonne entente, envolée la compréhension mutuelle, oubliés les anciens rapports de travail.

Au lieu d'agir de bonne foi, l'administration se mit à se livrer à de grandes manœuvres dilatoires, consentant à nous rencontrer, sans négocier pour autant. Elle commença également à faire circuler à répétition de fausses informations auprès des étudiants et dans les médias. Nous avons été obligés de nous mettre en grève, légalement comme aujourd'hui, pour faire entendre nos revendications. L'administration a laissé traîner la grève pendant trois semaines. Pour obliger les administrateurs à négocier de bonne foi, les étudiants ont occupé les bureaux du rectorat jour et nuit. Une entente a enfin été conclue entre les professeurs et l'administration, mais à quel prix. À partir des négociations de 1975, la confiance mutuelle des premières années de la nouvelle université a cédé le pas à la méfiance mutuelle. Le corps professoral est sorti de cette expérience profondément déçu de la gestion de sa jeune université. De nombreuses années ont dû s'écouler pour que les professeurs retrouvent le dynamisme du début et se mettent à croire de nouveau à la mission de l'université.

Et que se passe-t-il, encore une fois en 2008, quand il faut négocier une nouvelle convention collective? Tout recommence, et en pire! L'Administration s'est lancée dans une attaque contre ses propres professeurs avec une férocité que je n'ai jamais vue auparavant en 39 ans de carrière à l'UQTR. Même dans l'atmosphère de travail gâtée de 1975, les administrateurs respectaient la légalité de nos démarches. Il n'a jamais été question de nous priver des services ou des locaux prévus par la convention collective en cas de grève. En 2008, les administrateurs interdisent à notre syndicat l'accès aux locaux de réunion et l'emprunt d'appareils, en violation flagrante de l'entente qu'ils ont eux-mêmes signée – tout en défiant le syndicat des professeurs de les poursuivre en grief. En 1975, personne n'a menacé de priver les professeurs de leurs moyens de communication. En 2008, dépendants comme nous le sommes tous de la communication informatique, le syndicat des professeurs vit sous la menace de se voir couper l'accès au service de messagerie électronique. En 1975, pour autant que l'administration refusait de négocier de bonne foi, elle ne mettait pas en doute la valeur de l'institution même. En 2008, l'argument principal de l'administration de ne pas donner suite aux revendications salariales des professeurs repose sur le dénigrement des compétences de ses propres professeurs. En 1975, l'administration a au moins respecté le droit de grève des professeurs. En 2008, c'est par une mise en lock-out que l'administration semble vouloir punir les professeurs d'avoir légalement exercé leur droit de grève.

En 2008, il est grand temps que les administrateurs se munissent d'un autre argument de négociation que le seul « Toé, tais-toé! » Une gestion saine de l'université requiert une collaboration de travail sincère de la part de l'administration. Les professeurs ne souhaitent que cela, et l'avenir de l'UQTR en dépend.

Les officiers du SPPUQTR pour l'année 2008-2009

Le 26 mars dernier, les professeurs ont élu les officiers du Syndicat pour l'année 2008-2009. Ont été élus:

Michel Volle du Département de psychologie, ancien vice-président aux relations de travail (2004-2005) et vice-président aux affaires universitaires (1998-2001), élu au poste de président pour un quatrième mandat;

Alain Chalifour du Département de mathématiques et informatique, ancien secrétaire (2003-2004) et vice-président aux affaires syndicales (2004-2005), élu premier vice-président aux relations de travail pour un quatrième mandat de deux ans;

Mircea Gonciar du Département de génie mécanique élu au poste de deuxième vice-président aux affaires syndicales pour un deuxième mandat d'une année;

Pierre Baillargeon du Département de psychoéducation élu au poste de secrétaire pour un deuxième mandat d'une année;

Sylvain Beaudry du Département des sciences comptables, élu au poste de trésorier pour un nouveau mandat de deux ans.

Résultats

Comité exécutif 2008-2009

	Pour	Contre	Abstention
Michel Volle	141 (95,2%)	6	1
Alain Chalifour	142 (95,9%)	6	0
Mircea Gonciar	143 (96,2%)	5	0
Pierre Baillargeon	145 (97,9%)	3	0
Sylvain Beaudry	144 (97,3%)	6	0



Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeurs 2008-2009

M. Michel Volle, président, M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail, M. Mircea Gonciar, deuxième vice-président aux affaires syndicales, Ismail Biskri, vice-président aux affaires universitaires, M. Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, M. Pierre Baillargeon, secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.

Le Point d'ancre est publié par le Comité exécutif

Pour correspondance :
SPPUQTR

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

Téléphone 819.376.5041

Télécopieur 819.379.2341

Courriel : syndicat.profs@uqtr.ca

Internet : www.spuqtr.ca



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

Le logo du Syndicat des professeurs et des professeurs
regroupe trois niveaux de signification :

le livre ouvert

l'arbre en croissance

les mains ouvertes vers les étudiants et la société