

Ce numéro spécial du Point d'ancre propose les principaux éléments de l'entente de principe intervenue entre le Syndicat et la Direction de l'UQTR le 4 avril dernier. Vous y trouverez également les textes de professeurs rédigés pendant le conflit et reflétant l'importance des enjeux de la négociation. Le prochain numéro du Point d'ancre sera consacré au bilan de la négociation provenant des officiers du SPPUQTR et de professeurs.

Entente de principe

Augmentations salariales

	2007-08	2008-09	2009-10	2010-11	2011-12	2012
UQTR (juin)	2 % ¹	2 %	2 %	2,5 %	2,5 %	-
Gouv. (avril)	Déjà versé	2 %	2 %	P.S.G.	P.S.G.	P.S.G.

P.S.G. : Politique salariale gouvernementale

¹ Le montant de rétroactivité sera appliqué à compter du 1^{er} octobre 2007.

Ajout de postes de professeur

40 nouveaux postes de professeur dont 13 postes de professeur-clinicien (6 cours+recherche clinique)

Au décompte du 1^{er} septembre 2008 : 15 postes pour un total de 356.

Au décompte du 1^{er} septembre 2009 : 15 postes pour un total de 371.

Au décompte du 1^{er} septembre 2010 : 10 postes pour un total de 381.

À compter du 1^{er} septembre 2011 : Variation à la hausse ou à la baisse du nombre de postes en fonction des EEETP (Un nouveau poste de professeur par 30 EEETP supplémentaire).

L'Université établit comme base de calcul que les 381 postes comptabilisés au 1^{er} septembre 2010 équivalent à 7 700 EEETP.

Dégagements supplémentaires pour la recherche

1 dégagement pour chaque nouveau professeur possédant un doctorat;
5 dégagements pour les professeurs n'œuvrant pas dans un centre ou un institut de recherche;
9 dégagements pour les professeurs œuvrant dans un centre ou un institut de recherche;
6 dégagements pour tout nouveau centre ou institut de recherche accrédités;
Fonds de démarrage de 10 000 \$ pour tout nouveau professeur embauché avec un doctorat;

Prise de retraite

L'Université du Québec à Trois-Rivières offre que l'obtention du montant forfaitaire de départ à 100 % soit prolongée jusqu'à 62 ans et régressif par la suite jusqu'à 66 ans.

Congés parentaux

En ce qui a trait aux droits parentaux et en application du Régime québécois d'assurance parentale, l'UQTR propose l'application des paramètres émis par le Conseil du Trésor.

Lors du prolongement d'un congé de maternité par un congé sans traitement (article 19.19), l'Université accepte de contribuer en parts égales (employé/employeur) au RRUQ ainsi qu'aux assurances collectives.

Arbitrage

L'Université propose de remplacer le 2e paragraphe de l'article 24 de la convention collective comme suit :

«Lorsqu'un grief est soumis à l'arbitrage, le choix de l'arbitre se fera par tirage au sort parmi l'un des arbitres mentionnés subséquemment (3 noms provenant du Syndicat et 3 noms provenant de la Direction). Étant entendu que l'arbitre devra être en mesure de débiter l'audition dans les 90 jours suivants sa nomination par les parties.

Conception d'un cours en ligne

Après approbation du département de rattachement du cours, le vice-rectorat aux études de premier cycle et au soutien académique demande à un professeur ou à un chargé de cours de concevoir un cours crédité en ligne. Le professeur ou le chargé de cours doit élaborer un cours qui correspond à la description de cours officielle de l'Université.

Le professeur auteur d'un cours en ligne accorde à l'Université, qui accepte, une licence irrévocable, (version originale et versions modifiées le cas échéant) pour une durée de quatre (4) années consécutives, à compter du début de la première session à laquelle le cours est offert en ligne par l'Université.

Toute considération pour la licence de droits d'auteur consentie en vertu du contrat conclu avec le professeur est incluse dans la rémunération ci-après prévue.

En contrepartie de la licence accordée par le professeur auteur, l'Université versera la somme forfaitaire et maximale de 8,000\$ selon les modalités suivantes :

25% du montant au début du processus de médiatisation des contenus;

75% du montant au moment de la réception complète des contenus à être médiatisés pour le cours.

Le professeur auteur peut utiliser la version en ligne du cours dans le cadre de ses activités professionnelles. Ce droit est cependant exclusif aux professeurs auteurs et il ne peut être transféré ou vendu à une autre personne ou organisation sans l'autorisation de l'Université.

Lorsque le professeur auteur est dans l'impossibilité de procéder aux modifications du contenu du cours, le vice-rectorat aux études de premier cycle et au soutien académique et le département requièrent, par ordre de priorité, les services d'un autre professeur ou d'un chargé de cours. Dans cette situation, le professeur auteur renonce à ses droits sur le cours pour permettre sa modification par une autre personne.

Toutefois, le professeur auteur conserve ses droits de propriété intellectuelle sur le cours modifié. Advenant qu'aucun professeur ou chargé de cours ne peut répondre à cette demande, le vice-rectorat aux études de premier cycle et au soutien académique et le département peuvent requérir les services d'une ressource interne ou externe.

Réflexions de professeurs en grève

La direction de l'UQTR: une attitude irresponsable



Yvan Lussier
Professeur
Département de psychologie
Directeur des programmes de
premier cycle en psychologie

Je suis professeur depuis 18 ans à l'UQTR. Je suis quelqu'un de modéré et, au début, j'étais contre la grève des professeurs.

J'enseigne la psychologie et j'ai toujours cru et enseigné que seul le dialogue peut permettre la résolution des conflits.

De plus, entre universitaires, supposément instruits, je croyais que ce principe était connu et qu'il serait facile d'en arriver dès l'automne dernier à une entente avec l'Université.

Je ne pouvais imaginer que des universitaires ne puissent mettre en application ce principe de dialogue.

Pour arriver à une entente, il faut que les deux parties soient de bonne foi, honnêtes et surtout prêtes à faire des compromis.

Malheureusement, j'ai vu depuis l'automne une direction qui n'a jamais voulu entreprendre le dialogue.

Au début janvier, le Syndicat avait mis en garde la direction de l'UQTR que si elle ne s'assoit pas pour négocier, il mettrait en application des moyens de pression pour l'accélérer. Aucune réponse sérieuse de la Direction.

Depuis le retour de la relâche à la mi-mars, en sachant bien que la session risquait d'être compromise pour les étudiants, elle a mis les professeurs en lockout partiel, déposé une offre globale qui impose sa vision de l'avenir de l'université et commencé à faire une opération de charme auprès des étudiants, des autres employés de l'université et de la population.

La direction se paie des pages de publicité de plusieurs milliers de dollars pour subtilement mettre le blâme du conflit de travail sur le dos des professeurs, et ce, aux frais des contribuables.

Elle veut que ses professeurs paraissent mal aux yeux de la population. Ensuite, avec une telle stratégie, elle croit pouvoir leur

imposer de signer n'importe quoi! Est-ce là une stratégie efficace de négociation?

Quel sera le climat de travail au retour du conflit?

L'UQTR s'est beaucoup développée au cours des dernières années et les professeurs y ont mis toute leur énergie et leur savoir dans cet essor.

Les programmes d'enseignement sont de haute qualité. Plusieurs d'entre eux sont devenus des pôles d'attraction pour l'institution (par exemple, la chiropratique, la podiatrie, la pratique des sages femmes).

Des professeurs ont amené une expertise de pointe en recherche à l'UQTR en créant des centres, des laboratoires et des chaires de recherche reconnus sur le plan international. Nos chercheurs jouent un rôle majeur dans le développement du savoir.

Nous avons une belle et bonne université qui est un moteur important de l'économie régionale.

Ne laissons pas la Direction tout détruire et briser ce rythme d'expansion.

J'invite principalement les étudiants et leurs parents, ainsi que la population de la Mauricie à mettre de la pression sur la Direction de l'UQTR pour qu'elle s'assoie et négocie de façon honnête et pour que notre institution demeure compétitive en comparaison aux autres universités québécoises.

Plus le conflit perdurera, plus il y aura d'étudiants qui annuleront leur inscription pour la prochaine année universitaire.

L'image de l'UQTR en sortira ternie. La Direction doit comprendre qu'une institution d'enseignement est d'abord composée d'étudiants et de professeurs.

Pour attirer les étudiants, il est nécessaire d'avoir de bons programmes d'études et pour les enseigner, il est primordial d'avoir de bons professeurs.

Pour que les professeurs demeurent à l'UQTR, il est indispensable de leur fournir des conditions de travail comparables aux autres professeurs d'université.

Si les administrateurs ne comprennent pas ce message, il faut leur demander de démissionner!

Discours « recherche » - Vision « enseignement »



Pierre Sicard

Professeur, Département de génie électrique et génie informatique

Directeur, Comité de Programmes de Cycles

Supérieurs en génie électrique

Directeur, Groupe de Recherche en Électronique Industrielle

de travail – je suis payé pour la qualité de mon travail et pour former des travailleurs hautement qualifiés, ingénieurs et chercheurs, par mes activités d'enseignement et de recherche.

L'université qui m'a engagé a bien changé ...

Dans les années 80, l'Université s'était donné des moyens pour renouveler son corps professoral. Comme quelques-uns de mes collègues, j'ai été recruté pendant mes études de maîtrise à l'UQTR, pour poursuivre mes études doctorales avec une bourse de l'université. En contrepartie, je me suis engagé à accepter un poste de professeur à l'UQTR, si le besoin pressenti à ce moment se concrétisait. L'objectif identifié était très clair, soit de recruter et de développer un corps professoral qui pourrait performer en enseignement, consolider et développer des activités de recherche, participer à la direction pédagogique et contribuer au fonctionnement et à la visibilité de l'UQTR par ses services à la collectivité. Voilà la tâche du professeur d'université : beaucoup plus qu'un enseignant.

Depuis 1992 à l'UQTR, j'ai accompli de mon mieux les quatre éléments de ma fonction. J'enseigne aux trois cycles d'études et je m'efforce de polir mon enseignement. Je développe de nouvelles activités de laboratoire qui s'inspirent de mes activités de recherche. Je détiens des subventions de recherche, je participe à des travaux de recherche en collaboration avec des chercheurs en France, en Algérie et ailleurs au Canada, je dirige ou codirige les travaux d'une douzaine d'étudiants en maîtrise et en doctorat, je publie dans les conférences et revues internationales et je suis impliqué dans le développement de nouveaux projets majeurs de recherche. Je suis à la fois directeur du Comité de programmes de cycles supérieurs en génie électrique et directeur du Groupe de recherche en électronique industrielle. J'évalue des articles, je participe à l'organisation de conférences, je siège à des comités nationaux et à l'université. Je ne suis pas payé à l'heure ... je ne suis pas payé pour des heures supplémentaires – ça n'existe pas dans notre contrat

D'abord soucieux de respecter mon engagement envers l'UQTR et ensuite au-delà de cet engagement, j'ai refusé les offres et les invitations à postuler sur des postes à l'extérieur. Je me suis senti appuyé en recherche à l'UQTR et j'ai pu profiter du développement des programmes de maîtrise et de doctorat en génie électrique. Les modifications de politiques de l'université depuis quelques années et surtout le discours de l'administration me laissent maintenant perplexe. Le développement de la recherche qui prend une place importante dans les discours, n'est pas appuyé par les investissements qui lui sont nécessaires. Les services de support à la recherche sont surchargés. Les conditions pour le démarrage en recherche des nouveaux professeurs sont misérables comparativement aux autres universités qui servent de point de référence à l'administration. L'attribution des postes de professeurs n'appuie pas le discours de développement de la recherche et semble viser principalement l'enseignement aux grands groupes et les besoins essentiels des nouveaux programmes. Peut-on interpréter ce manque d'actions comme une résignation à faire de l'UQTR une université de premier cycle?

Le discours actuel de notre administration est à l'effet qu'il ne se fait pas suffisamment de recherche à l'UQTR ou pire encore, que nous ne faisons pas suffisamment de recherche ou les mêmes recherches que dans les autres universités. Ne retrouve-t-on pas des unités de recherche importantes à l'UQTR qui se penchent sur le traitement de différents cancers et sur l'écologie des eaux douces? L'Institut de recherche sur l'Hydrogène et l'Institut de recherche sur les PME ne sont-ils pas reconnus mondialement? Je me sens interpellé directement et je me sens blessé dans mes efforts. Oui, les chiffres sont là: les octrois de recherche par professeur à l'UQTR sont moindres que dans les autres universités en général. Il y a un bon nombre de professeurs très performants en recherche, mais certains domaines ne se prêtent pas à la réalisation d'activités de recherche à grande échelle et les activités saturent dans

d'autres, faute d'appui et par manque de personnel. Ceci découle directement des choix qu'a faits l'administration au fil des ans dans le choix des programmes et secteurs à développer et à favoriser. Au lieu de se servir de cette constatation pour discréditer les professeurs de l'UQTR et faire baisser les enchères, l'administration ne devrait-elle pas mettre en œuvre des moyens pour rectifier la situation?

Les effets du lock-out

Le Comité exécutif du Syndicat des professeurs a annoncé le 14 mars 2008 la modification des jours de grève, avec pour conséquence de faciliter la reprise et la validation souhaitées de la session pour l'ensemble des étudiants, plutôt que de mettre définitivement en péril les cours dispensés le mercredi et le jeudi. En réponse à ce geste, nous apprenions par courriel, le jour même vers 16h20, que notre administration nous plaçait en lock-out les samedi et dimanche 15 et 16 mars, ainsi que pendant le long congé de Pâques (rappelons que les professeurs sont payés sur une base de 7 jours par semaine, et non 5). Cette action aurait été prise pour démontrer le sérieux de la Direction et exercer une pression financière sur les professeurs en affectant le moins d'étudiants possible.

Nos administrateurs se sont-ils questionnés sur l'impact réel de ce geste sur les étudiants et sur les activités qu'elle dit vouloir promouvoir auprès des professeurs? Les professeurs ne sont pas simplement des enseignants qui n'ont d'autres occupations utiles ou rentables que d'offrir leurs cours ... de premier cycle. Le lock-out affecte directement les étudiants de deuxième et troisième cycles, pas seulement pour la fin de semaine, ainsi que le déroulement et le développement des activités de recherche.

Avant de recevoir l'avis de lock-out, je m'étais conditionné à corriger l'examen que j'avais dispensé le jeudi, pendant la fin de semaine, afin d'afficher mes résultats dès dimanche soir pour respecter le règlement de premier cycle concernant l'affichage des résultats d'évaluation avant la date limite d'abandon. Ce ne serait pas inhabituel : la fin de semaine précédente j'avais travaillé toute la fin de semaine, incluant une séance de travail avec un collègue à l'université jusqu'à 1h30 pendant la nuit du dimanche au lundi et, après 2 ou 3 heures de sommeil, j'ai repris le travail pour soumettre à temps la demande de renouvellement d'accréditation de notre groupe de recherche. Les séances d'enseignement magistral de mon cours n'ayant pas encore été affectées par la grève, je me sentais éthiquement et professionnellement obligé de respecter le règlement. Avec le décret du lock-out, plus possible de respecter le règlement! Je m'en lave les mains – mes intentions étaient pures, mais on m'a retiré tous mes moyens (à part travailler gratuitement...).

Nombreux sont les chercheurs qui ont aussi été choqués par cette décision. Ce qui gêne le plus, ce n'est pas la perte de salaire. Plusieurs chercheurs s'opposent à un arrêt de travail complet afin de ne pas compromettre leurs activités de recherche et l'encadrement de leurs étudiants: les étudiants en maîtrise et en doctorat (on les oublie trop souvent) sont affectés à court terme si leurs superviseurs n'ont plus le temps de les rencontrer, de corriger leurs travaux ou de travailler avec eux, ainsi qu'à long terme, car les activités de recherche de financement se retrouvent compromises. En effet, les chercheurs ne réussissent à accomplir leur tâche de recherche qu'en prolongeant leur journée et leur semaine de travail : on fait ce qu'on n'a pas pu faire en journée, après le coucher des enfants ou les fins de semaine, même pendant les périodes de vacances : activités de publication, préparation des activités d'enseignement et correction de mémoires, de thèses et des travaux de cours. *Papa ... tu travailles toujours ...* me répète souvent mon plus jeune fils.

Comment les professeurs pourraient-ils accomplir toutes leurs tâches, tout en assurant l'encadrement de leurs étudiants en recherche et en se rendant disponibles pour les étudiants de premier cycle pendant les jours de semaines? Ne sommes-nous pas toujours dans une université qui vante la disponibilité de ses professeurs dans ses activités de promotion? Les professeurs tentent de s'assurer, par leurs efforts et par leur demande d'engager un plus grand nombre de professeurs, que leur disponibilité demeure réelle et ne soit pas seulement le sujet de slogans publicitaires.

Comment accroître la recherche à l'UQTR?

Il n'y a pas de solution instantanée; il faut créer les bonnes conditions : respect et reconnaissance de la recherche, attribution de postes de professeurs pour le développement de la recherche, appui à la recherche et offre de salaires compétitifs.

On ne semble pas reconnaître que la recherche, en plus des retombées pour la société par le développement de connaissances, de produits et de services, est au cœur même des études de maîtrise et de doctorat à l'université. Le temps important consacré par les professeurs pour l'encadrement des étudiants en recherche est peu reconnu dans leur tâche contrairement au temps d'enseignement qui est beaucoup plus facile à comptabiliser.

On ne peut pas s'attendre à un accroissement phénoménal de la recherche par le corps professoral en place et ceci n'est pas faute de qualité. On doit cependant s'assurer que les professeurs actifs en recherche en sentent la reconnaissance par la démonstration, non seulement par les politiques, mais surtout par les actions que la recherche est

importante et supportée à l'UQTR. Par exemple, l'engagement de 35 professeurs additionnels (10% du corps professoral actuel) dans les départements avec une culture de recherche ou avec un mandat de développement d'activités de recherche dans les autres départements, permettrait de faire un bond de près de 10% dans les statistiques de participation à la recherche et d'accroître les octrois de recherche et la capacité d'accueil en maîtrise et en doctorat. Ceci nous rapprocherait significativement des universités de référence. Cependant, dans son offre actuelle, l'administration propose 25 postes additionnels, dont 10 postes de cliniciens qui n'auraient pas de tâche de recherche! Comment développer la recherche dans ces conditions? On ne peut être que favorable au développement des programmes en santé à l'UQTR. Cependant, l'offre de 15 postes seulement, avec une possible tâche de recherche, ne corrige en rien la situation de la recherche que critique si sévèrement le recteur.

À défaut de pouvoir offrir des budgets de démarrage de 50k\$ à 100k\$ aux nouveaux professeurs comme d'autres universités, il faut à tout le moins leur offrir un salaire compétitif avec les autres universités. Il faut éviter que, comme dans le cas de l'ingénierie il y a 15-20 ans, l'UQTR devienne une école de développement et de transition pour les nouveaux professeurs en attente d'un poste nettement mieux rémunéré dans une autre université. Il y a en effet eu de nombreux départs de professeurs d'ingénierie vers l'Université Laval et l'École de Technologie Supérieure pour ne nommer que celles-là. Nos anciens professeurs sont ainsi maintenant recteurs ou directeurs d'université, directeurs d'instituts, titulaires de chaires de recherche, etc. Avec un meilleur environnement de recherche à l'UQTR, certains d'entre eux auraient fait leur carrière à l'UQTR.

Si nous nous laissons convaincre par le discours minimaliste qu'on nous sert, nous pouvons fermer nos laboratoires de recherche, nos programmes d'études des cycles supérieurs et devenir une maison d'enseignement de premier cycle. Ce n'est pas l'université qui m'a recruté et où j'ai décidé de contribuer à la formation d'une main d'œuvre hautement qualifiée, avec des finissants qui ont démarré des entreprises et qui ont travaillé à l'Agence Spatiale Canadienne, à l'Agence Spatiale Européenne, à l'Institut de Recherche de Hydro-Québec, etc.

Plus qu'une question de salaire.

Dans sa guerre d'image, l'administration diffuse au public des chiffres sur les salaires des professeurs dans le but de démontrer comme nous sommes « surpayés » (page publicitaire complète dans Le Nouvelliste du 19 mars). Cette

tactique affecte certainement la perception du public, en particulier avec le stéréotype du professeur ou de l'enseignant qui ne travaille que quelques heures par semaine et qui prend 4 mois de vacances par année ... La tactique vaut ce qu'elle vaut, mais ce qui est inacceptable, c'est de publier des chiffres gonflés par des erreurs comptables qui ont été identifiées par le syndicat des professeurs et avouées à la table de négociation. Comment se fait-il que dans la dernière offre de l'université et dans sa publicité sur l'offre, l'administration ose répéter ces erreurs et gonfler la valeur réelle de son offre et l'accroissement prévu de la masse salariale? Toutes les réponses me déplaisent : geste volontaire de publier des chiffres erronés puisque la réplique ou les correctifs spontanés ne sont pas possibles; ignorance des discussions à la table de négociation; incompréhension des erreurs comptables relevées qui amènent à répéter les mêmes erreurs ...

D'origine modeste, je connais bien la valeur d'un dollar et je sais très bien que, par rapport à la population en général, les salaires des professeurs sont plus qu'intéressants, en particulier dans le contexte économique actuel avec les nombreuses fermetures d'usines et pertes d'emplois. Là où l'administration se trompe, c'est que la négociation n'est pas seulement une affaire de salaire ... pour les professeurs en place. En effet, nos salaires ne sont pas compétitifs avec plusieurs universités québécoises et encore moins avec les autres universités canadiennes. Dans cette situation, on ne peut pas espérer faire compétition pour les meilleurs éléments ...

Selon ma propre analyse, les erreurs détectées révèlent qu'à l'intérieur de l'enveloppe de 19M\$ que propose l'administration sur 5 ans, il y aurait l'équivalent d'entre 24 ou 30 postes de professeurs additionnels qui se cache (1.69% du nombre de postes de professeurs occupés à chaque année)! De plus, les budgets additionnels attendus suite aux annonces des gouvernements fédéral et provincial, seront significatifs et donnent les moyens à l'administration d'offrir des conditions gagnantes qui permettront aux professeurs de contribuer au développement de l'UQTR, sans compromettre l'équilibre budgétaire, et de réaliser la mission première de l'université, soit de former des personnes qui pourront contribuer à la société et faire avancer les connaissances.

Espérons que nous pourrions en arriver rapidement à une entente satisfaisante pour les deux parties avant que nos étudiants ne subissent des effets trop importants de ce conflit ou que l'université ne subisse des effets néfastes à long terme au niveau du recrutement et de la recherche.

Qu'est-ce que l'Université?



Raynald Gareau
Professeur
Département de chimie-biologie



Gilles Bonchti
Professeur
Département de chimie-biologie

Le malaise qui règne à l'UQTR a une origine plus profonde que le simple processus de négociation qui entoure le renouvellement d'une convention collective. À l'UQTR, professeurs et administrateurs n'ont pas du tout la même conception de l'Université.

Car là est la question, qu'est-ce que l'Université et à quoi sert-elle?

Elle sert à former les cerveaux de demain, pourrait être la réponse. C'est la spécificité de ce lieu de formation car l'étudiant diplômé ici doit être mieux formé et plus savant que chacun de ses professeurs ne l'était à la même étape. C'est pourquoi les professeurs se mettent à plusieurs, chacun selon sa spécialisation, pour transférer leurs connaissances les plus à jour aux étudiants et leur donner les outils pour en acquérir de nouvelles. C'est pourquoi aussi une part importante de la tâche du professeur est la recherche – qui par l'expérimentation, l'analyse, l'expérience professionnelle et clinique – l'essentiel étant d'imprégner les connaissances transmises aux étudiants de cette expérience et de cette passion pour le savoir.

Au centre de l'Université se trouve le binôme professeurs/étudiants. C'est d'ailleurs ce que était dans un tract étudiant à la cafétéria (cité de mémoire):

- une université sans étudiants, c'est impossible
- une université sans professeurs, c'est improbable
- une université sans étudiants ni professeurs, ça n'existe pas

Le tract ne s'arrêtait pas là, nous y reviendrons. Donc le noyau de l'Université est formé des professeurs et des étudiants soudés par le processus de transmission du savoir. S'y joignent des services dont le but est de permettre au professeur de remplir son rôle et à l'étudiant de se concentrer sur ces études. L'administration de

l'Université est juste l'un de ces services.

À l'UQTR cette notion de service administratif s'est effritée au fil des années, sans que les professeurs y portent attention et le rapport administration/professeurs s'est inversé jusqu'à la situation actuelle: au centre de l'université se trouve ***le budget*** et 'administration. Les étudiants sont des clients et une entrée d'argent: les services aux étudiants sont associés à l'UQTR au vice-rectorat aux finances et plus ils paient cher, mieux c'est. Les professeurs représentent un coût et moins on l'augmente, mieux c'est. Ainsi le recteur se permet de dire en public que les étudiants de l'UQTR rapportent moins que ceux de Sherbrooke. L'administration investit majoritairement dans certains projets d'enseignement mais pas dans la recherche (qui coûte plus qu'elle ne rapporte disent officiellement des membres de l'administration). Et encore, les investissements dans l'enseignement ne visent qu'à développer l'enseignement à distance car l'Université de l'avenir (dixit le recteur) ce sont des cours sur le web donc sans professeurs ni étudiants sur le campus. C'est le rêve de nos administrateurs. Pourtant une université sans professeurs ni étudiants – « ça n'existe pas » clament ces derniers! Un dialogue de sourds.

Aujourd'hui l'administration a réduit l'infrastructure de support à la recherche au minimum et détourne toutes les ressources de l'université sur des services comme le soutien pédagogique et technique (70 postes) et la bibliothèque (52 postes). Avec les nouveaux postes administratifs l'administration peut prétendre à juste titre que la masse salariale des professeurs n'est que de 31%. Ceci nous permet d'apprécier la suite du tract des étudiants cité plus haut: - une université sans administration c'est une université libre!

Bien sûr, c'est absurde. Sans administration, professeurs et étudiants devraient gérer l'université, et ils ont bien d'autres choses à faire. Mais peut-être cela vaudrait-il mieux que d'avoir, comme aujourd'hui, à se battre pour réclamer les ressources qui sont dédiées au développement de l'université et non à celui de royaumes privés.

Lettre au Conseil exécutif de l'AGE UQTR

Benoît Langlois

Étudiant au baccalauréat en enseignement secondaire

François Fecteau

Étudiant à la maîtrise en communication sociale

Olivier Gamelin

Doctorant en littérature

La présente est pour vous signifier qu'à titre d'étudiants de l'Université du Québec à Trois-Rivières (membres de l'AGE UQTR), nous nous désengageons des propos tenus par le président de l'AGE UQTR, M. Jonathan Fortier, qui jugeait dernièrement, sur les ondes de Radio-Canada (30 mars), que l'ultime offre de l'administration auprès du Syndicat des professeurs/es (SPPUQTR) était plus qu'acceptable et que « l'odieux » du conflit revenait sur les seules épaules du SPPUQTR. Nous désapprouvons pareil arbitrage de la part de l'exécutif de l'AGE UQTR car il va à l'encontre de la position prise par les étudiants/es lors de leur dernière assemblée générale. Cette sortie médiatique, pour le moins étonnante, ne traduit-elle pas une dissonance entre les positions officielles de l'AGE UQTR et le discours entendu sur le terrain ? Nous nous expliquons.

Lors de la dernière Assemblée générale de l'AGE UQTR (18 mars), instance suprême de l'association, les étudiants/es vous ont mandaté pour agir avec neutralité dans la présente négociation. Cette décision traduisait une volonté certaine de faire progresser le processus de négociation sans appuyer aveuglément l'un ou l'autre des partis. Nous nous sommes alors prononcés en faveur d'une « position étudiant ». Malgré cette majorité, le président de l'AGE UQTR et porte-parole de l'exécutif, a qualifié de « raisonnable » la dernière offre de l'administration de l'UQTR. Ce jugement ne transgresse-t-il pas le mandat que vous avez reçu des 400 étudiants/es présents/es à la dernière Assemblée générale ? Soulignons que lors du vote indicatif, seulement 3 ou 4 cartons se sont levés en faveur de l'administration. Comment expliquer que cette position soit maintenant défendue par l'exécutif de l'AGE UQTR au nom des 10 000 étudiants/es ? Et sur quelle base ? L'exécutif de l'AGE UQTR connaît-il les chiffres de cette offre ? Aurait-on oublié d'en informer

les étudiants/es ? Sinon, comment pouvons-nous accepter une offre dont nous ignorons le détail et l'essentiel ?

Voici quelques chiffres, qui proviennent de vos bureaux, chiffres trop souvent exempts du discours public. Rappelez-vous qu'en 2006, l'AGE UQTR et l'administration de l'université ont uni leurs forces pour palier au déséquilibre de la grille de financement des universités en région. Grâce à ce partenariat, l'UQTR a récolté plus de 6 millions \$ pour devenir aujourd'hui la 4^{ième} université la mieux financée au Québec. Quelques semaines plus tard, cette même administration haussait les frais afférents payés par les étudiants/es de 1,4 millions \$ annuellement, malgré que 96 % d'entre eux se soit prononcés en défaveur de cette augmentation. Doit-on vous rappeler que les frais afférents ont gonflés de 350 % à l'UQTR depuis 1994 ? Répéteriez-vous aujourd'hui ce que vous dénonciez jadis ?

Loin de nous l'idée de se lancer à l'aveuglette dans une position en faveur du SPPUQTR. Seulement, rappelons que le nombre de professeurs à l'UQTR a diminué au cours des dernières années alors que l'effectif étudiants/es a augmenté au même rythme que les surplus budgétaires de l'administration. Vous n'êtes pas sans savoir que l'ouverture de 150 nouveaux postes de professeurs/es, annoncée dans un communiqué de presse (par courriel aux étudiants/es) et signée par le recteur, M. Ghislain Bourque, ne s'avère, finalement, qu'un simple remplacement de départs à la retraite ? Désinformation ? En êtes-vous dupes ? Négligez-vous les concessions faites par le SPPUQTR, prêt à accepter une diminution salariale au profit d'une augmentation du nombre de professeurs/es ? N'est-ce pas la position officielle défendue par l'AGE UQTR, soit une augmentation du nombre de professeurs/es ?

En somme, la présente est le rappel de membres d'une association à son exécutif. Si nous choisissons aujourd'hui la voix publique, c'est pour répondre par la voix que vous avez choisie. Vous n'avez pas défendu la position des étudiants/es de l'UQTR, vote à l'appui. Vous avez insulté la démocratie étudiante, vous lui avez fait fausse route en outrepassant votre mandat. La valeur de notre diplôme n'a d'égal au bien que l'on marchande. N'oubliez pas qu'elle tire son essence dans le lien naturel qui unit professeurs/es et étudiants/es dans la quête de nouvelles connaissances et ce, pour le bien de toute une société.

Le Nouvelliste 2 avril 2008

Des professeurs : c'est bon aussi pour l'économie locale



François Trudeau
Professeur
Département des sciences de l'activité physique



Louis Laurencelle
Professeur
Département des sciences de l'activité physique

La situation économique n'est pas facile en Mauricie. Nos politiciens locaux, maires et députés, entrepreneurs et syndicats, travaillent de leur mieux pour préserver et créer des emplois.

Pendant ce temps, l'UQTR, un des moteurs de l'économie mauricienne n'y travaille pas à son plein régime, même si sa situation budgétaire n'a jamais été aussi bonne.

Une des demandes des professeurs de l'UQTR est un engagement substantiel de nouveaux professeurs afin de supporter les nouveaux programmes et pour augmenter la recherche. Cette demande est un enjeu majeur pour la Mauricie.

Par sa recherche, le professeur amène de l'argent dans l'économie locale.

Pour financer ses travaux de recherche, il compétitionne pour des subventions avec les autres professeurs du Québec et du Canada.

Si un professeur d'ici réussit à obtenir une subvention, c'est un professeur d'une autre région qui ne l'obtiendra pas. Mais c'est une entrée budgétaire pour la région. Malgré le contexte très compétitif, les professeurs de l'UQTR vont chercher plus de 13,5 millions de dollars en subventions et commandites (chiffres de l'UQ pour 2005-2006), une moyenne de près de 60 000 \$ par professeur qui se retrouvent dans l'économie locale en salaires pour des étudiants ou des professionnels de recherche.

Certains commerces profitent aussi de ces subventions, par la vente de biens et services (ordinateurs, fournitures, transport, etc.).

Donc, l'embauche de 50 nouveaux professeurs, par exemple, constituerait un potentiel d'un minimum de trois millions de dollars

dans l'économie locale.

Pour un professeur, un étudiant c'est plus qu'un chiffre, mais il a conscience que le nombre d'étudiants a un impact direct sur l'économie régionale et la santé financière de son institution.

Pourquoi ne pas se donner comme objectif pour la région une université de 15 000 étudiants ? La démographie de la couronne est et nord-est de Montréal y est favorable. Mais un développement ne pourra se faire sans la présence massive de nouveaux professeurs.

Les profs sont des partenaires incontournables et qui ne calculent pas leurs heures dans la création de programmes universitaires qui attirent des étudiants de l'extérieur et permettent à ceux d'ici de rester dans la région.

Les professeurs de l'UQTR, ce sont aussi des salaires qui ont un impact sur l'économie locale. 50 nouveaux profs avec le salaire actuel signifie des retombées d'environ 2 millions \$ avant impôt, si on suppose que 75 % habitent la Mauricie. Par contre, l'écart actuel des salaires de l'UQTR avec ceux de l'Université de Sherbrooke prive la région de retombées potentielles de 3,15 millions \$ avant impôt.

En conclusion, l'économie de la Mauricie n'a pas les moyens de se priver d'un nombre de professeurs correspondant à la moyenne des régions desservies par le réseau de l'Université du Québec.

L'UQTR a une mission régionale qui dépasse la diffusion des connaissances. À cause de la situation économique difficile en Mauricie, l'UQTR doit créer des emplois qui auront un impact économique multiplicateur sur la région.

L'administration de l'UQTR a les capacités financières de participer à l'amélioration de la situation économique en Mauricie.

On ne doit pas faire payer aux étudiants, aux professeurs de l'UQTR et à la Mauricie, les problèmes administratifs d'une autre université du réseau de l'Université du Québec.

La Mauricie mérite d'avoir, bien à elle, une université dynamique et en expansion, elle attend qu'on se développe, pas qu'on se ratatine pour jouer le jeu des régions concurrentes.

Si on veut développer notre université, on n'aura pas le choix de s'asseoir ensemble pour travailler des projets.

Engageons plus de professeurs, c'est aussi l'économie de la Mauricie qui en profitera. La Mauricie attend son université de 15 000 étudiants.

Assemblée générale historique

Plus de 275 professeurs et professeures ont participé à l'assemblée générale extraordinaire visant à entériner l'entente de principe et le protocole de retour au travail signés entre le Syndicat et la Direction le 4 avril à 03h du matin. Un record de participation.

La réunion a débuté par une salve d'applaudissements s'adressant au comité de négociation syndical.

Tout en reconnaissant le travail accompli par le Syndicat, des professeurs ont dénoncé le fait que, malgré les beaux discours, la Direction de l'UQTR avait refusé de reconnaître l'importance de la recherche réalisée dans les centres et les instituts de recherche en attribuant davantage de dégagements pour les professeurs qui y oeuvrent.

259 professeurs ont exercé leur droit de vote durant la période de votation qui s'échelonna de 12h15 à 19h15.

213 professeurs ont voté pour l'entente (82.2 %)
44 professeurs ont voté contre l'entente (17 %)
2 bulletins de vote ont été rejetés (.08 %)



Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 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.