

Le point d'ancrage

VOLUME 15 / NO 6 / MARS 2013

Dans ce numéro :

Rapport du Président	page 1
Rapport du CRT	page 4
Rapport du VPAU	page 5
Rapport de la VPSC	page 7
Rapport du Secrétaire	page 9
Rapport du Trésorier	page 10
Promotion ou titularisation	page 12
Le RRUQ inquiète	page 14

RAPPORT 2012-2013 DU SPPUQTR

Pierre Baillargeon

Professeur au Département de
psychoéducation
Président
SPPUQTR



L'enseignement universitaire n'a jamais autant défrayé la chronique que durant les dernières années. Cela a culminé en 2012-2013, avec le printemps érable, les élections provinciales et l'organisation du Sommet sur l'avenir de l'enseignement supérieur au Québec qui s'est terminé les 25 et 26 février dernier. Pas tout à fait terminé, car la mise en place de cinq chantiers de travail risque de garder l'attention des Québécois, ce qui n'est pas mauvais, sur l'avenir des universités.

Même si le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) n'était pas directement impliqué dans le Sommet, il a participé à la rencontre thématique sur la qualité de l'enseignement qui se déroulait à l'UQTR et a contribué à la préparation du document de présentation sur la recherche universitaire à l'UQAR. Il faut ajouter à cela les réunions du comité de liaison intersyndicale de l'UQ (CLIUQ) et du conseil fédéral de la FQPPU qui portèrent souvent sur les questions de gouvernance universitaire, des frais de scolarité, de la recherche universitaire et du financement des universités.

Le Sommet sur l'enseignement supérieur et la négociation pour le renouvellement de la convention collective ont sûrement été les deux dossiers majeurs qui ont le plus sollicité l'attention des officiers du

Syndicat au cours de l'année 2012-2013. Ces deux dossiers ont nécessité une plus grande présence du président dans les médias régionaux afin de bien faire comprendre le point de vue des professeurs.

Vous trouverez dans les pages qui suivent un résumé des activités menées par le Syndicat au cours de la dernière année.

Premier anniversaire du rectorat de Mme Ghazzali

La première année du mandat de Mme Ghazzali à titre de rectrice a suscité plusieurs soubresauts pour le moins inattendus.

La proposition de la rectrice de réviser l'organigramme de l'UQTR apparaissait au départ comme une simple répartition des responsabilités entre les vice-recteurs tout en confirmant l'importance qu'elle souhaitait accorder au développement de la recherche.

Mis à part les échos d'insatisfaction de certains cadres supérieurs, la réaffectation du doyen des affaires professorales sous la responsabilité du vice-recteur aux ressources humaines suscita des interrogations sur les aspects académiques du rôle du doyen sous un vice-rectorat plus administratif.

Le Syndicat a fait plusieurs interventions afin de

persuader la commission des études et la Direction de l'UQTR de la nécessité d'en tenir compte dans les définitions de la tâche, dans les processus de sélection et dans la consultation reliée à ces postes.

La reconfiguration administrative a aussi été prétexte, pour certains cadres supérieurs et intermédiaires, à remettre en question les capacités de gestion de la nouvelle rectrice. Considérant la négociation pour le renouvellement de la convention collective, le Syndicat a pris bien soin de se tenir loin de ces querelles intestines.

Le conseil d'administration a mandaté une firme externe afin de produire un diagnostic sur le climat organisationnel qui a été présenté le 18 mars. Nous verrons les recommandations que celle-ci fera après avoir rencontré l'ensemble des cadres de l'institution.

Cette guerre de tranchées a toutefois suscité de multiples rumeurs et sorties médiatiques qui n'ont pas été très favorables à l'image de l'UQTR.

Espérons que le conseil d'administration trouvera rapidement des solutions afin d'assainir le climat interne.

Renouvellement de la convention collective

La convention collective est échue depuis septembre 2012.

Le comité de négociation a complété en 2012-2013 le processus de consultation des professeurs sur leurs attentes quant à un nouveau contrat de travail. Cela a permis d'amorcer les rencontres de négociation équipées de l'argumentaire nécessaire.

La vingtaine de rencontres de négociation se sont déroulées dans un climat de respect mutuel et avec la ferme intention de s'entendre. Le comité de négociation a publié régulièrement de l'information sur le déroulement des rencontres. Le VPRT et le VPAS vous donneront plus d'information sur le sujet dans leur rapport.

La situation financière de l'UQTR

Comme nous l'avons souvent démontré, l'UQTR, avec une croissance soutenue du nombre d'étudiants au cours de la dernière décennie, affiche l'une des meilleures situations financières du réseau universitaire québécois.

Après avoir effacé un déficit accumulé de plus de 23 M\$ au milieu des années 2000, l'UQTR affichait

encore récemment un surplus financier au niveau des opérations.

Il ne fait toutefois pas de doute que les compressions annoncées de 250 M\$ pour les années 2012-2013 et 2013-2014, dont 8,4 M\$ pour l'UQTR, risquaient d'avoir des répercussions malheureuses.

Le succès du Sommet sur l'enseignement supérieur aura aussi eu des effets collatéraux sur les compressions annoncées.

Tout en maintenant l'objectif de 250 M\$ de compressions, le ministre s'est entendu avec les directions d'université pour étaler jusqu'en 2018-2019 la période permettant d'atteindre cet objectif.

Le conseil d'administration du 7 mars dernier a entériné l'entente du ministère et a convenu de réduire immédiatement les dépenses de 2,1 M\$ en 2013-2014, en utilisant les fonds de tiroirs de fin d'année, et d'étaler le résiduel des compressions jusqu'en 2020-2021 à un rythme moyen d'environ 900 000 \$ par année.

Il s'agit toujours de compressions budgétaires. Le gouvernement a toutefois confirmé au Sommet un réinvestissement dans les universités de 1,7 G\$ à compter de l'année 2014-2015 jusqu'en 2018-2019.

Si l'on considère que l'UQTR reçoit généralement en moyenne 3,5 % de l'ensemble des subventions du ministère versées aux universités, cet argent frais ferait passer la subvention de l'UQTR de 106 M\$ prévus pour 2012-2013 à 133 M\$ en 2018-2019. De quoi compenser largement les compressions annuelles demandées. Cela sans présumer de la croissance du nombre d'étudiants qui devrait se poursuivre considérant l'embauche de nouveaux professeurs.

La représentation externe

Le Syndicat des professeurs et des professeures est membre de plusieurs organisations nationales qui travaillent à la défense des droits des professeurs :

- Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU)
- Comité intersyndical de liaison de l'Université du Québec (CLIUQ)
- Cartel intersyndical des régimes de retraites et d'assurances collectives (CIRRAC)
- Comité du réseau des assurances collectives (CRAC)
- Comité de coordination des services juridiques.

Au cours de la dernière année, les officiers se sont impliqués activement dans ces différentes organisations afin de faire entendre la voix des professeurs de l'UQTR.

En tant que président du SPPUQTR, je participe aux travaux du conseil fédéral de la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU) et du comité de liaison intersyndicale de l'UQ (CLIUQ). Je fais également partie du comité de négociation du Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives de l'UQ (CIRRAC), ce qui me permet de mieux connaître le régime de retraite et les assurances collectives. Le trésorier, Sylvain Beaudry, est membre du comité exécutif de la Fédération à titre de secrétaire-trésorier et représente le Syndicat au CIRRAC, au comité réseau des assurances collectives (CRAC) et au consortium des services juridiques.

Remerciements

En terminant, je tiens à remercier sincèrement les officiers du comité exécutif de m'avoir soutenu durant la dernière année. Il existe au sein du comité exécutif une belle solidarité qui se reflète, croyons-nous, dans nos actions.

Je remercie également les délégués syndicaux, nouveaux et anciens, qui ont toujours été assidus à nos rencontres mensuelles. Le conseil syndical constitue un lieu fécond d'échanges entre les représentants des départements et où il est possible de faire valoir les points de vue de leurs collègues.

Enfin, je tiens à souligner l'excellent travail de notre petite équipe de collaborateurs que sont Mme Sandra Thiffault, au secrétariat et à la gestion financière, Mme Diane Beauchemin, aux relations de travail et M. Alain Gamelin, aux affaires universitaires, qui ont su, encore en 2012-2013, s'acquitter de leurs tâches avec diligence, dévouement et professionnalisme.

Synthèse du plan d'action syndicale 2012-2013

ACTIONS PRIORITAIRES

- Terminer la consultation des professeurs sur les thèmes de la négociation pour le renouvellement de la convention collective.
- Procéder à la signature de la nouvelle convention collective avant le 31 décembre 2012.
- Accompagner les nouveaux professeurs dans leur intégration à l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR).

AUTRES ACTIVITÉS SYNDICALES

Relations de travail

- Doter le SPPUQTR de règles permettant de baliser ses interventions dans les cas de harcèlement au travail touchant ses membres.
- Faire une analyse de la progression salariale des professeurs d'université.
- Préparer pour les directions de département un guide d'utilisation de la convention collective des professeurs.

Affaires universitaires

- Poursuivre la compilation des données comparatives sur la recherche universitaire.
- Doter le SPPUQTR d'un code d'éthique sur l'utilisation des sondages électroniques.
- Réaliser un sondage auprès des professeurs sur le soutien apporté par l'UQTR à leurs activités d'enseignement.
- Réaliser un sondage auprès des nouveaux professeurs afin de mieux connaître leurs appréciations de leur intégration à l'UQTR.
- Créer sur le site web du Syndicat un espace dédié spécifiquement aux nouveaux professeurs.
- Inviter les départements à réaliser un guide d'accueil des nouveaux professeurs.

Formation et services aux membres

- Offrir une série de causeries et de dîners-conférences sur des sujets d'actualité (CSC).
- Réaliser un sondage auprès des professeurs sur les activités du CSC.
- Valoriser le volet des services à la collectivité dans la tâche des professeurs.

Représentation nationale

- Maintenir l'implication du SPPUQTR au sein des organismes de représentation nationale des professeurs d'université (FQPPU, CLIUQ, CIRRAC...). (CX)
- Poursuivre le travail au sein du comité d'études sur le financement des universités, le comité organisateur des états généraux sur l'éducation et le comité sur les cours à distance de la FQPPU (Fédération québécoise des professeures professeurs d'université).
- S'impliquer (Président) à la Table réseau de négociation des régimes de retraites et des assurances collectives du réseau Université du Québec (UQ).

Autres

- Revoir le graphisme du site web.
- Ajouter les noms des professeurs retraités au tableau commémoratif.

LES RELATIONS DE TRAVAIL

Alain Chalifour

Professeur au Département de mathématiques et informatique
Vice-président aux relations de travail



Yvan Leroux

Professeur au Département de psychologie
Vice-président aux affaires syndicales



Depuis plusieurs années, les vice-présidents aux relations de travail et aux affaires syndicales travaillent conjointement dans la plupart des dossiers au sein du comité des relations de travail (CRT). Nous prenons l'initiative de produire un rapport conjoint des différentes activités réalisées et en cours dans les dossiers de relations de travail.

Les griefs

Depuis mars 2012, deux griefs ont été déposés à l'initiative de deux professeurs. Dans le premier grief, le professeur conteste la scission du département de chimie-biologie et les fusions départementales qui en découlent. Le grief appartient néanmoins au syndicat et les pièces au dossier sont actuellement analysées par notre procureur qui transmettra un avis de maintien ou de retrait du grief. Dans le second grief, un professeur allègue qu'il a subi un harcèlement en lien avec sa répartition de tâche.

Les auditions relatives aux griefs antérieurs se poursuivent, principalement dans les suites de non-renouvellements de contrats. Ces non-renouvellements ont été décrétés il y a de nombreuses années, dont un qui a nécessité une décision de la Cour suprême du Canada (avec d'autres syndicats plaignants).

Conséquemment au dernier processus d'évaluation départementale de l'automne 2012, un grief visant le non-renouvellement d'un contrat sera déposé.

Préparation de la négociation

À la session d'hiver 2012, les membres du CRT, en collaboration avec notre conseillère aux relations de travail, ont analysé systématiquement toutes les clauses de la convention collective afin d'identifier les améliorations pouvant être apportées. À cette même session, les vice-présidents (VPRT et VPAS) se sont impliqués, en collaboration avec les autres membres de l'exécutif syndical, dans la préparation et la tenue des groupes de discussion concernant la préparation du cahier des demandes syndicales. À chacune de ces rencontres, les vice-présidents ont présenté un survol

des articles de la convention touchés par les thèmes abordés lors des groupes de discussion. Lors de ces présentations, les vice-présidents ont mis en évidence des pistes de réflexion pouvant conduire, en plus des contributions des collègues présents, à des propositions de modifications de la convention collective. De plus, les vice-présidents ont préparé un sondage syndical visant la négociation projetée, lequel a été validé par les membres de l'exécutif. Les résultats de ce sondage ont permis d'identifier les priorités des professeures et professeurs. De janvier 2012 à juin 2012, le comité des relations de travail du syndicat a analysé et révisé l'ensemble des articles de la convention collective afin d'en extraire les objectifs de la négociation. Ces objectifs ont été présentés à deux reprises au conseil syndical et à l'assemblée générale du SPPUQTR de l'automne 2012.

À l'été 2012, les vice-présidents (VPRT et VPAS), accompagnés du président du Syndicat, ont entrepris le travail de réécrire plusieurs articles et de rédiger de nouvelles clauses de la convention en prévision de la négociation. Dès le début de la session d'automne 2012, en collaboration avec la Direction, un calendrier de rencontres de négociation a été établi. Plus de 15 rencontres ont eu lieu entre le début d'octobre 2012 et février 2013. Il est prévu que les rencontres de négociation se poursuivront jusqu'à la fin avril 2013.

Autres dossiers et interventions

Les vice-présidents ont maintenu leur participation au CLIUQ et au Conseil fédéral de la FQPPU. Ces rencontres, au nombre de trois par année, permettent aux officiers du syndicat d'échanger avec leurs collègues des autres syndicats sur les relations de travail et de mettre en commun leur expertise sur différents dossiers universitaires. Le VPRT est aussi impliqué au comité sur les cours à distance de la FQPPU. Ce comité organise un colloque sur les cours à distance qui se tiendra au prochain congrès de l'ACFAS.

LES AFFAIRES UNIVERSITAIRES

Ismail Biskri

Professeur au Département de mathématiques et informatique
Vice-président aux affaires universitaires



En 2012-2013, entre avril et mars, le conseil d'administration s'est réuni à quinze reprises, le comité exécutif à douze et la commission des études à sept occasions. Chaque fois, le comité des affaires universitaires (CAU) du Syndicat fait une analyse des documents déposés et rencontre les professeurs, les chargés de cours et les étudiants afin de discuter des principaux points.

Les principaux dossiers universitaires de l'année 2012-2013

Au cours des derniers mois, les instances universitaires ont été saisies, en plus des dossiers réguliers, de plusieurs questions importantes :

- La reconfiguration administrative;
- Les modalités de validation des cours à la suite du conflit étudiant;
- Les responsabilités et les pouvoirs des comités-conseils du conseil d'administration;
- Le plan de redressement financier de l'UQTR.

Reconfiguration administrative

Le président a mentionné dans son rapport le principal point problématique dans la reconfiguration administrative présentée par Mme Ghazzali.

Il s'agit essentiellement des responsabilités du décanat des affaires professorales qui relevaient jadis du recteur et des deux vice-recteurs académiques et qui maintenant relèvent du vice-recteur aux ressources humaines.

Les directions de département se sont exprimées, dans un vote indicatif, contre l'idée de rattacher le poste de doyen des affaires professorales au vice-rectorat aux ressources humaines.

Le Syndicat croit qu'il est possible de réaffecter le poste de doyen au vice-rectorat aux ressources humaines

à condition d'en tenir compte dans la définition des tâches, dans la composition du comité de sélection et dans les procédures de consultation reliées à l'embauche du vice-recteur aux ressources humaines. Il faudrait aussi nécessairement prévoir un lien avec les autres vice-recteurs académiques.

Comité de promotion

À l'UQTR, les promotions sont accordées par un comité paritaire composé de six personnes : trois représentants du Syndicat et trois représentants de la Direction. Jusqu'à tout récemment, le Syndicat désignait deux représentants en assemblée générale et un troisième était choisi par la commission des études à partir d'une liste de trois noms soumise par le Syndicat.

Une récente lettre d'entente signée avec la Direction de l'UQTR fait en sorte que dorénavant, la représentation syndicale au comité de promotion sera composée de deux professeurs titulaires de l'UQTR désignés en assemblée générale et un troisième provenant de l'extérieur de l'UQTR. L'Assemblée générale désignera également deux professeurs à titre de substitut.

Pour l'opération promotion-2013, le Syndicat est représenté par le professeur titulaire Jean-Claude Bernatchez du Département des sciences de la gestion et la professeure titulaire Maria-Grazia Martinoli du Département de biologie médicale. La professeure titulaire Élie Guével du Département de langues, linguistique et traduction de l'Université Laval devrait compléter (à confirmer par la commission des études) la délégation syndicale. Lors de l'assemblée générale du 28 mars prochain, les membres du Syndicat devraient désigner deux professeurs titulaires à titre de membres-substituts.

Comme il le fait chaque année, le Syndicat a organisé une rencontre avec les professeurs qui souhaitent

soumettre une demande de promotion en 2013. Cette rencontre, regroupant près d'une vingtaine de professeurs, avait pour but de discuter des clauses de la convention collective, ainsi que des critères, de la méthode et des modalités d'évaluation pour le passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs, de la façon de préparer le dossier et des modes de fonctionnement du comité de promotion. Nous remercions les professeurs qui siègent au comité de promotion pour leur grande disponibilité.

Comités-conseils du conseil d'administration

En 2009, le gouvernement libéral a déposé à l'Assemblée nationale un projet de loi sur la gouvernance universitaire qui prévoyait, entre autres, le nombre d'administrateurs au conseil d'administration des universités provenant de l'externe et la formation de comités-conseils.

Même si le projet de loi est mort au feuilleton législatif, plusieurs universités ont tout de même formé des comités dans l'esprit de la loi. Le conseil de l'UQTR a créé un comité sur les affaires budgétaires, sur la gouvernance et l'éthique, sur l'audite et sur les ressources humaines.

Dès le départ, le Syndicat a souligné un conflit potentiel entre le rôle des comités-conseils et les responsabilités des administrateurs. La politique relative aux comités du conseil d'administration précisait même que le comité des ressources humaines pouvait recevoir de la Direction une proposition relative aux mandats de négociations collectives, d'examiner cette proposition et de proposer une définition du mandat en conformité avec les disponibilités budgétaires de l'Université.

Le conseil d'administration s'apprête à adopter des modifications aux mandats des comités-conseils, plus particulièrement pour celui sur les ressources humaines, en limitant sa capacité d'intervention

dans les négociations pour le renouvellement des conventions collectives.

Remerciements

En terminant, je souhaiterais remercier chaleureusement tous mes collègues qui siègent au conseil d'administration, à la commission des études et aux différents comités universitaires pour leur implication et leur dévouement. La plupart assistent assidûment à nos dîners préparatoires et leur contribution aux discussions est toujours enrichissante.

Il nous faut tous être reconnaissants à ces professeurs qui acceptent cet ajout à leur tâche, déjà très lourde, et ce, dans le but de participer au processus décisionnel de notre institution en matière d'enseignement et de recherche.

Des remerciements particuliers aux professeurs Denis Gratton du Département des sciences de l'environnement, Denis Boire du Département d'anatomie et Marie Lequin du Département d'études en loisir, culture et tourisme qui terminent leur deuxième mandat à la commission des études. Ces derniers ne peuvent solliciter un nouveau mandat.



**ASSEMBLÉE GÉNÉRALE
JEUDI 28 MARS, 12 H
LOCAL 1012 NÉRÉE-BEAUCHEMIN**

Professeurs siégeant aux instances de l'UQTR en 2012-2013

Commission des études

Denis Boire, Département d'anatomie

Lyne Cloutier, Département des sciences infirmières

Denis Gratton, Département des sciences de l'environnement

Marie Lequin, Département d'études en loisir, culture et tourisme

Éliane Moreau, Département des sciences de la gestion

Alain Goupil, Département de mathématiques et d'informatique

Pierre Baillargeon, Département de psychoéducation (Jusqu'en octobre 2012)

Tristan Milot, Département de psychoéducation (Depuis octobre 2012)

Conseil d'administration

Éliane Moreau, Département des sciences de la gestion

Sylvain Beaudry, Département des sciences comptables

Louis Marchildon, Département de chimie et de physique

Comité de promotion 2012

Maria-Grazia Martinoli, Département de biologie médicale

Jean-Claude Bernatchez, Département des sciences de la gestion

Gilles Raïche, Département d'éducation et pédagogie à l'Université du Québec à Montréal.

LES SERVICES À LA COLLECTIVITÉ

Lucie Hamelin

Professeure à la section pratique
sage-femme
Département d'anatomie
Vice-présidente aux services à la
collectivité



La vice-présidence aux services à la collectivité s'intéresse aux activités sociales et de formation offertes par le Syndicat aux professeurs. Le comité des services à la collectivité (CSC) est aussi responsable de l'application de la politique d'attribution des dons, de la remise des bourses d'études, de l'attribution du prix d'engagement syndical et des interventions menées auprès des professeurs (mariages, décès, naissances, maladies, etc.).

Bourses d'études

Chaque année, le Syndicat remet 12 500 \$ en bourses d'études aux étudiants de l'UQTR. Les bourses sont attribuées à ceux qui affichent de bons rendements scolaires, mais surtout à ceux qui font preuve d'une certaine implication dans la communauté universitaire.

En 2010, le Syndicat a signé une entente de cinq ans avec la Fondation de l'UQTR. Les sommes dédiées aux bourses d'études sont versées à la Fondation qui fait la sélection des récipiendaires et remet les bourses.

Pour une quatorzième année, le CSC a également remis des bourses d'encouragement à la poursuite des études de 200 \$ à cinq élèves d'écoles secondaires des régions de la Mauricie et du Centre du Québec. Les bourses sont distribuées dans chacune des écoles sélectionnées lors des galas Méritas clôturant la fin de l'année scolaire. Des centaines d'élèves et de parents peuvent ainsi constater la générosité et l'implication des professeurs de l'UQTR. En 2012, les écoles récipiendaires de la bourse furent :

- L'Académie Les Estacades, Trois-Rivières
- L'École secondaire Du Rocher, Shawinigan
- L'École secondaire Jean-Nicolet, Nicolet
- L'École secondaire des Chutes, Shawinigan
- L'École Le boisé, Victoriaville.

Activités sociales

En 2012-2013, le CSC a convié les professeurs, actifs et retraités, au dîner de la rentrée, à deux soupers thématiques (bison et toscan) et à un 5 à 7 soulignant la fin de la période de demande de subventions pour les professeurs. Durant l'année, il y eut aussi une conférence sur le harcèlement psychologique, sur la bonification de la rente de retraite et sur la laïcité au Québec. Le Syndicat contribue financière à l'organisation de la fête de Noël pour les enfants de l'ensemble des employés de l'UQTR.

Le CSC a de nouveau réalisé une fête soulignant l'Halloween à laquelle sont invités, grâce à la contribution financière du vice-rectorat aux ressources humaines et aux autres syndicats, les enfants de l'ensemble des personnels de l'UQTR.

Prise de retraite

Comme chaque année, le CSC a souligné la prise de retraite des professeurs en les invitant à une cérémonie-hommages et en leur remettant une oeuvre

d'art original d'un artiste de la région.

Nouveaux professeurs

Chaque année, le CSC organise une série d'activités d'accueil pour les nouveaux professeurs. Pour 2012, il s'agissait d'une visite du centre d'interprétation de l'industrie forestière à Trois-Rivières nommé Boréal. Le CSC maintient le contact avec les nouveaux professeurs en les invitant gracieusement aux soupers thématiques et aux dîners-conférences, etc.

Sondage sur les services offerts

En 2011-2012, le CSC a réalisé un premier sondage auprès des professeurs afin de mieux connaître leurs appréciations sur les activités offertes et leurs attentes sur les interventions du comité. La réponse des professeurs fut significative et les résultats encourageants (voir Le Point d'ancre vol. 15, no 5). Nul doute que ce coup de sonde orientera les plans d'action du CSC au cours de la prochaine année.

Remerciements

En terminant, je tiens à remercier les professeurs membres du comité des services à la collectivité. Je suis convaincue que leur implication, leur enthousiasme et leur dévouement ont permis d'améliorer l'environnement de travail de l'ensemble des collègues.

Professeurs retraités en 2012-2013

Michel	Alain	Département de psychologie
François	Boucher	Département de chimie-biologie
Andrée-Claire	Brochu	Département des sciences de l'éducation
Claude	Daneault	Département de chimie-biologie
Michel	De la Durantaye	Département d'études en loisir, culture et tourisme
Benoît	Leblanc	Département de lettres et communication sociale
Claude	Leclerc	Département des sciences infirmières
Louis	Paquette	Département de mathématiques et d'informatique
Richard	Purdy	Département des arts
Louis	Raymond	Département des sciences de la gestion
Rodolphe	Toussaint	Département des sciences de l'éducation
Michel	Volle	Département de psychologie

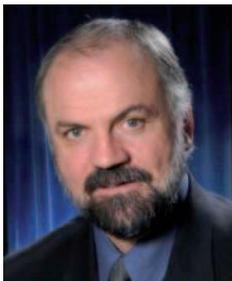
Membres du comité des services à la collectivité

Emmanuel	Habimana	Département de psychologie
Hélène	Désaulniers	Département de mathématiques et informatique
Denis	Auger	Département d'études en loisir, culture et tourisme
Claude	Genest	Professeur retraité
Ram	Lakshmanan	Professeur retraité
Andrée-Claire	Brochu	Professeure retraitée
Serge	Dulac	Professeur retraité

LE SECRÉTARIAT

Ghyslain Parent

Professeur au
Département des sciences de
l'éducation, secrétaire



Les statuts du Syndicat prévoient que le secrétaire est responsable de la gestion des archives, de la politique de communication et de l'encadrement du personnel en collaboration avec la présidence.

Réunions des instances

Pour ce qui est des fonctions cléricales, le personnel du Syndicat s'acquitte très bien de ce travail. Il importe toutefois de rappeler qu'au cours de la dernière année (avril 2012 à mars 2013), le comité exécutif du SPPUQTR s'est formellement réuni à dix (10) occasions, le conseil syndical a tenu six (6) rencontres et qu'il y eu deux (2) assemblées générales du Syndicat et une des professeurs.

Le Syndicat a modifié ses procédures de fonctionnement afin de permettre aux professeurs hors campus de voter lors des assemblées générales du Syndicat. Nous avons aussi mené une première expérience afin de permettre aux délégués syndicaux de participer aux rencontres du conseil syndical grâce au système VIA.

Le Point d'ancre

Le Secrétaire supervise également la publication du bulletin Le Point d'ancre dont six numéros furent publiés durant la dernière année.

Gestion des archives

Depuis 1996, le Syndicat expédie au service des archives de l'UQTR des documents reliés à son fonctionnement. Au cours des derniers mois, le service a prévenu le Syndicat que considérant le calendrier de conservation des documents publics de l'UQTR, certains documents appartenant au Syndicat pourraient être traités et, dépendamment de la teneur, pourraient être détruits sans préavis.

Le Syndicat a donc dû s'interroger sur les documents qui lui apparaissent essentiels de rapatrier et de numériser afin de les conserver. Cette opération devrait être complétée au début de l'automne.

Sylvain Beaudry

Professeur au
Département des sciences
comptables, trésorier



L'année financière du Syndicat s'échelonne du 1er avril au 31 mars. Depuis la refonte des statuts, le comité exécutif dépose à l'assemblée générale statutaire de mars les prévisions des produits et des charges de l'année suivante et, si nécessaire, un budget révisé à l'assemblée statutaire de septembre.

Résultats financiers 2012-2013

L'année financière 2012-2013 se termine le 31 mars prochain. Nous ne disposons pas encore des résultats complets. Les charges devraient être un peu moins élevées que prévu au budget initial tandis que les produits devraient être similaires aux prévisions.

Budget 2013-2014

Le prochain budget 2013-2014 prévoit des produits d'un peu plus de 1 M\$ en hausse de 7 % comparativement à l'année dernière. Ces revenus sont conditionnés par le maintien d'un taux de cotisation syndicale de 2,5 % pour les douze prochains mois. Considérant l'engagement pris par le Syndicat lors de l'assemblée générale de septembre 2008 et considérant l'atteinte de l'objectif de 2,5 M\$ dans le fonds de défense professionnel, le comité exécutif s'engage à revoir à la baisse le taux de cotisation syndical lors de l'assemblée générale de septembre 2013 si une nouvelle convention collective est signée avant cette date.

Les charges de la prochaine année s'élèvent à 710 000 \$, en hausse de 8 % comparativement à l'année 2012-2013. Une grande partie de la hausse des charges est associée aux rubriques budgétaires reliées directement à la négociation pour le renouvellement de la convention collective.

Le budget 2013-2014 prévoit un surplus d'environ 390 000 \$ qui sera intégralement versé au fonds de défense professionnel qui devrait atteindre près de

3 M\$ à la fin de l'année. Ce qui est toutefois nettement inférieur à l'objectif fixé par les syndicats de professeurs d'université qui vise généralement un fonds de défense de 10 % de la masse salariale. Ce qui représenterait 4 M\$ pour le SPPUQTR.

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

Le trésorier préside le CEFDP qui chaque année se réunit avec les gestionnaires de fonds afin de faire le point sur les rendements, la stratégie de placement et l'application des règles de gestion et d'utilisation du fonds.

Au 30 septembre 2012, le FDP enregistrait un rendement positif moyen de 7,6 %, ce qui est considéré comme très bon pour un porte-feuille équilibré comme celui du Syndicat.

À cette date, le FDP atteignait une valeur marchande de 2,5 M\$ et était composé à 42 % de fonds communs d'investissement et à 52 % de placements à revenus fixes et à capital garanti et le reste en liquidité. Signalons que la gestion du FDP est supervisée par trois gestionnaires : Financière Banque Nationale (38 %), RBC Dominion valeurs mobilières (34 %) et Valeurs mobilières Desjardins (27 %).

Rappelons que le FDP doit permettre :

- De verser aux professeurs en grève 100 % de leur salaire net pour une période d'au moins trente jours;
- D'indexer le fonds;
- De financer un maximum de 40 % des coûts de fonctionnement du secrétariat syndical.

Au cours de la dernière année, le comité de gestion a proposé de modifier la règle de gestion du fonds afin

d'indiquer aux courtiers que leurs rapports doivent être plus précis et permettre d'évaluer les rendements et les coûts de gestion de chacun.

Remerciements

Pour terminer, j'aimerais remercier les membres du comité d'études du fonds de réserve et, plus particulièrement, ma collègue Cynthia Courtois qui doit quitter le comité pour compléter son perfectionnement en 2013. Un merci également à Mme Sandra Thiffault, secrétaire administrative du Syndicat, qui effectue la comptabilité syndicale, ce qui facilite grandement le travail du trésorier.

Membres du comité d'études du fonds de défense professionnel

Pierre Baillargeon, président du SPPUQTR

Cynthia Courtois, Département des sciences comptables

Théophile Serge Nomo, Département des sciences de la gestion

Ram Lakshmanan, professeur retraité

BUDGET 2013-2014

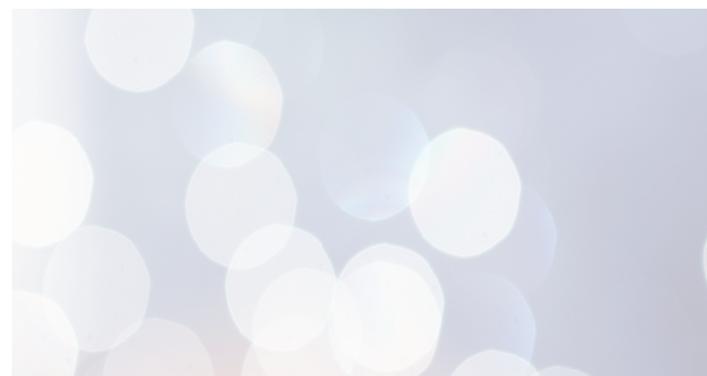
	2010-2011	2011-2012	2012-2013	2013-2014
	Réel	Réel	Budget initial Mars 2012	Budget initial Mars 2013
Produits prévus				
Produits provenant de la cotisation	956 784 \$	1 006 983 \$	985 000 \$	1 045 000 \$
Intérêts sur placements	26 785 \$	46 269 \$	30 000 \$	50 000 \$
(Perte) Gain sur cession/juste valeur de placement	96 494 \$	-10 233 \$	5 000 \$	5 000 \$
Autres produits	10 200 \$	10 505 \$	10 500 \$	10 000 \$
	1 090 263 \$	1 053 523 \$	1 030 500 \$	1 110 000 \$
Charges prévues				
Cotisations - FQPPU	53 280 \$	55 205 \$	65 000 \$	70 000 \$
Cotisation & Participation-CIRRAC	1 929 \$	2 309 \$	4 000 \$	4 000 \$
Participation-FQPPU	1 395 \$	1 831 \$	3 500 \$	4 000 \$
Participation-CLIUQ	1 245 \$	1 646 \$	2 500 \$	2 500 \$
Intersyndicale des personnels de l'UQTR *	550 \$	464 \$	1 000 \$	1 000 \$
Personnel				
Salaires	218 733 \$	207 382 \$	231 000 \$	233 700 \$
Av. sociaux	42 051 \$	36 141 \$	49 000 \$	51 300 \$
Ajustement indemnité de départ	1 320 \$	0 \$	0 \$	1 000 \$
Ressources occasionnelles	150 \$	150 \$	1 500 \$	1 500 \$
Frais juridiques et arbitrage	9 284 \$	16 794 \$	50 000 \$	60 000 \$
Honoraires et remboursement de dépenses juridiques	90 833 \$	101 043 \$	110 000 \$	120 000 \$
Papeterie, imprimé et fourniture de bureau	8 582 \$	10 558 \$	13 000 \$	13 000 \$
Communications (postes-messagerie et téléphonie)	2 374 \$	2 316 \$	3 000 \$	3 000 \$
Bourses d'études (Annexe 1)	15 499 \$	13 751 \$	14 000 \$	15 000 \$
Publicité & promotion	0 \$	228 \$	8 000 \$	8 000 \$
Frais de fonctionnement				
Comité exécutif (frais réunion et bilan et plan action)	6 230 \$	6 954 \$	8 500 \$	9 000 \$
Conseil syndical et assemblée générale	6 487 \$	4 108 \$	8 000 \$	10 000 \$
Formation (membres et personnels)	1 655 \$	2 443 \$	3 000 \$	5 000 \$
Comité des négociations et d'action syndicale	0 \$	2 966 \$	20 000 \$	20 000 \$
Comité des serv. à la collectivité (Annexe 2)	12 767 \$	18 920 \$	26 000 \$	29 000 \$
Comité des affaires universitaires	1 755 \$	2 496 \$	3 000 \$	3 500 \$
Comité des relations de travail	1 567 \$	2 999 \$	3 000 \$	3 000 \$
Intérêts sur équité salariale	---	128 \$	0 \$	0 \$
Honoraires professionnels (courtiers et auditeurs)	13 800 \$	23 779 \$	14 000 \$	15 000 \$
Amortissement des immobilisations	2 225 \$	2 825 \$	3 500 \$	4 500 \$
Prises de retraite	6 775 \$	9 878 \$	10 000 \$	10 000 \$
Assurances	3 847 \$	3 735 \$	5 000 \$	5 000 \$
Projets spéciaux (Annexe 3)		5 273 \$	5 000 \$	17 000 \$
Divers et imprévus	392 \$	1 579 \$	1 000 \$	1 000 \$
	504 725 \$	537 900 \$	665 500 \$	720 000 \$
Excédent (Insuffisance) des revenus sur les charges avant éléments exceptionnels	585 538 \$	515 624 \$	365 000 \$	390 000 \$
Éléments exceptionnels				

LA PROMOTION OU LA TITULARISATION!



Jean-Claude Bernatchez

Professeur au Département des sciences de la gestion
Représentant du Syndicat au comité de promotion



La promotion est une étape souhaitable en carrière. À titre de cadre d'entreprise, il faut impérativement attendre qu'une promotion vous soit offerte. Il serait mal venu d'en faire la demande. À contrario, à l'université, il faut soumettre un dossier de sa propre initiative. Voilà un geste d'humilité dans un milieu où les égos sont plutôt hypertrophiés. Bien des listes circulent : un tel l'a obtenue et ne la méritait pas; un autre la mérite, mais ne l'a pas demandée. Entre les deux, il y a ceux qui ne l'auraient pas parce qu'ils ne la méritent pas et finalement ceux qui l'ont obtenu par leur mérite. Précisons ici que le soussigné exprime des propos personnels qui n'engagent en rien la responsabilité ou le travail de quiconque, membre ou non du comité de promotion.

Une carrière d'intellectuel est une forme de voyage à travers la connaissance. Cette dernière n'a pas de frontière tant au niveau des abscisses que des ordonnées. Un intellectuel peut choisir de faire sa carrière solo ou en équipe, à l'interne ou à l'externe de son institution mère. À un certain moment de l'évolution de sa carrière, le besoin de promotion peut se faire sentir. Si tel est le cas, cela exigera, de la part du demandeur, la mise en valeur de certains éléments de sa tâche présentés sous la forme de créneaux d'excellence. Ceux-ci seront appréciés d'une manière ou d'une autre, en termes d'intensité, de fréquence ou d'amplitude.

Est-ce qu'il faut être excellent pour obtenir la titularisation? L'entendement général postule que oui. Mais voilà que surgit alors la cote 6,49 sur un total admissible de 9 points qu'il faut dépasser d'un seul point. En clair, pour obtenir la titularisation, il faut minimalement 6,50 sur 9 (ou 72 %), ce qui représente un score peu impressionnant en contexte universitaire.

Rappelons néanmoins les degrés de l'échelle en 9 points : De un à trois (1-2-3) étant les cotes « médiocre », « pauvre » et « faible »; de quatre à six (4-5-6) représentant les cotes « passable », « moyen » et « bon »; et finalement de sept à neuf (7-8-9) exprimant les cotes « très bon », « excellent » et « exceptionnel ». Par conséquent, en vertu des valeurs attribuées à l'échelle de notation à des fins promotionnelles, nul besoin d'être « excellent » ou « exceptionnel » pour obtenir la titularisation. Il suffit d'être plus que bon (6) sans être obligatoirement « très bon » (7), car la note de passage se situe entre 6 et 7 juste après l'évocatrice niveau 6,49.

Il y a donc un certain décalage entre le concept d'excellence logiquement attribué à l'octroi de la promotion et la note de passage exigée. En effet, on pourrait plutôt s'attendre à ce que cette note de passage se situe en amont sur l'échelle. D'où vient cette fameuse cote 6,49? Nous n'avons pas été en mesure d'en obtenir une réponse limpide, mais elle fait l'objet d'une utilisation depuis quelques décennies. L'imaginaire spontané nous invite à l'associer à la prestigieuse Loto québécoise 6-49 qui, entre nous, est née d'une tout autre logique. Par ailleurs, la politique promotionnelle « critères, méthodes et modalités d'évaluation pour la promotion des professeurs » indique clairement que l'octroi d'une promotion postule l'atteinte préalable de l'excellence :

« À l'UQTR, la promotion correspond à une reconnaissance de la constance et du caractère remarquable des réalisations d'un professeur au cours de sa carrière universitaire. Elle est accordée au mérite et se traduit par un avancement accéléré d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs. Pour accéder à la promotion, le professeur doit faire preuve de la supériorité de ses réalisations dans l'accomplissement de sa fonction. Le professeur

est promu pour son apport remarquable et constant à la formation des étudiants, à l'avancement de sa discipline ou de son champ d'études, de sa profession et de la société. La promotion signifie également qu'il contribue de façon notable au développement et au rayonnement de l'Université. »

La culture universitaire aime véhiculer cette idée qu'en dehors des publications, point de salut : « publish or perish ». Or, la pondération des éléments de la tâche démontre, dans une certaine mesure, le contraire. En effet, un candidat à la promotion peut distribuer son enseignement et sa recherche sur des valeurs respectives allant de 15 % à 70 %. Viennent ensuite les éléments liés au service à la collectivité qui fluctuent de 10 % à 40 % et, finalement, l'élément lié à la direction pédagogique qui va de 0 % à 60 %. Le premier aboutissant d'une telle répartition est qu'un excellent enseignant peut se dispenser d'une carrière en recherche. Par exemple, un candidat avec un enseignement d'un poids de 70 % et une cote estudiantine moyenne de 5,5 obtiendrait quasi automatiquement la titularisation; s'il savait mettre en valeur son œuvre d'enseignant et si les autres éléments de sa tâche n'étaient pas médiocres.

Est-ce que la cote estudiantine est trop valorisée dans notre université? Certains croient que oui en lui attribuant un caractère désacralisant sur la relation professeur-étudiant. Mais cela est une autre histoire. Vient la recherche, qui se verra octroyer d'excellents points si la quantité de publications et leur écho côtoient un bon financement. Cela dit, pourquoi pas la recherche libre que bon nombre amène vers les plus hauts sommets.

Quant à la direction pédagogique et le service à la collectivité, leur limite propre au plan de leur valorisation à des fins promotionnelles, vient probablement de leur quotidienneté et de leur caractère « terne » par rapport à des éléments évocateurs comme des subventions de recherches, des publications, une chaire, ou des cotes estudiantines exceptionnelles. Il est par conséquent plus facile de se servir de l'enseignement et de la recherche à des fins promotionnelles qu'il ne l'est pour la direction pédagogique ou le service à la collectivité.

Reste la mise en forme du dossier déposé à l'attention des membres du comité. La clarté des idées, le bilan des réalisations et la qualité de la langue représentent certes un atout appréciable. Les mentions obtenues ici et là servent d'excellents points d'ancrage comme les prix institutionnels de l'enseignement et de la recherche. En outre, une promotion se prépare de longue date et

les pondérations doivent le refléter. Si l'on excelle dans quelque chose, et que cette excellence est aisément démontrable, autant appuyer fort sur la pondération conséquente. Autrement dit, autant se spécialiser dans une dimension de la tâche où l'on excelle que de rechercher l'excellence sur les quatre dimensions de la tâche. Dans ce dernier cas, il y a un risque de devenir moyen partout.

Finalement, toute la question de l'objectivité du processus promotionnel est souvent relevée. Notre expérience nous laisse croire que ledit processus comporte des éléments de subjectivité, mais que son caractère objectif dépasse grandement son caractère subjectif. Les membres des comités de promotion, internes ou externes, avec lesquels nous avons travaillé ont fait systématiquement un travail remarquable qui traduisait un effort soutenu d'objectivité. Sous cet angle, la plupart des collègues méritent la promotion. Bon nombre ne l'ont pas obtenu parce qu'ils ne l'ont simplement pas demandée. Et une promotion non obtenue se redemande aisément si l'on sait tirer les leçons utiles d'un refus.



GROUPE DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT ET LA PÉRENNITÉ DU RRUQ

DES CONSTATS ALARMANTS



Marc Chabot

Département des sciences
comptables
UQAM
Porte-parole syndical à la Table
réseau de négociation

Dans une analyse parue dans l'InfoSPUQ de septembre 2011, nous en arrivions à la conclusion que la situation financière du Régime de retraite de l'Université du Québec (le RRUQ) était de plus en plus inquiétante. Le déficit avait augmenté de 44,8 millions de \$ en 2010 seulement, pour atteindre 157,2 millions de \$, soit une augmentation de 40 %. Le manque à gagner pour garantir la pleine indexation s'élevait à 322,8 millions de \$. Mais notre propos était, semble-t-il, inutilement alarmiste. Quelques semaines plus tard, le Directeur général du RRUQ publiait d'ailleurs un communiqué pour rassurer les membres quant à la santé financière du régime. Il n'y avait, selon ses dires, pas lieu de s'inquiéter. Comme à l'habitude, ces conclusions étaient exagérément optimistes.

Au 31 décembre 2011, la situation financière du RRUQ s'était davantage détériorée. Le déficit de capitalisation, si l'on tient compte du financement requis pour garantir le versement de la pleine indexation, était de 519,4 millions de \$. Plutôt que d'augmenter immédiatement la cotisation, la Direction du RRUQ a plutôt choisi de former un Groupe de travail sur le financement et la pérennité du Régime de retraite. Les constats sont alarmants.

Un partage inégal des coûts

Présentement, près de 45 % des quelques 8 800 participants actifs ont uniquement du service accumulé après 2004, soit avec une indexation conditionnelle à la santé financière du régime. Selon les projections faites par la Direction du RRUQ, la probabilité d'indexer les rentes pour le service après 2004 est quasi-nulle pour les cinq prochaines années. La probabilité d'accorder

la pleine indexation dans 10 ans n'est que de 25 %.

Le coût de la pleine indexation représente 2,4 % des salaires. La totalité des sommes qui devraient être provisionnées pour garantir le versement de l'indexation sert plutôt à renflouer le déficit.

Le partage des coûts est assumé par une proportion de plus en plus petite de membres. Le nombre de participants actifs pour chaque retraité est passé de 14,5 en 1992 à 5,5 en 2002 et à 2,7 en 2011. Il a été établi par les actuaires qu'en finançant le déficit actuel sur les 15 prochaines années, environ la moitié de celui-ci serait financée par de futurs employés.

Avons-nous renoncé inutilement à la pleine indexation ?

En 2005, sur recommandation de la Direction du RRUQ, nous avons renoncé à la garantie d'une pleine indexation de nos rentes afin d'assurer la pérennité du régime de retraite. Les modifications introduites devaient créer une marge de manœuvre de 221 millions de \$ dans 10 ans. Or, depuis 2005, le déficit du RRUQ ne cesse d'augmenter. Il était de 519,4 millions de \$ au 31 décembre 2011.

D'aucuns prétendent que les modifications de 2005 n'ont pas produit les résultats escomptés à cause surtout du mauvais rendement des marchés financiers en 2008. Pourtant, dans le Rapport annuel du RRUQ au 31 décembre 2010 (à la page 8), le Directeur de l'actuariat écrivait : « La crise financière de 2008 n'affecte en rien le taux de cotisation grâce aux divers outils de financement mis en place en 2005, par exemple, l'indexation conditionnelle ». Cela sans compter que le rendement du RRUQ pour 2008 a été relativement bon, du moins si on le compare à celui des 10 dernières années.

Se pourrait-il que la Direction du RRUQ, et la firme Morneau Sobeco qui l'accompagnait dans ce dossier, aient mal analysé l'impact des mesures proposées ? Nous savons déjà que les actuaires ont constaté, après-coup, que ces mesures avaient des conséquences inattendues. À cause des exigences contenues dans

la Loi sur les régimes complémentaires de retraite, la rente versée à un retraité est actuellement supérieure à celle qu'il aurait obtenue autrement, selon la formule en vigueur avant 2005. C'est pourquoi le régime de retraite fut à nouveau modifié en 2010 afin de permettre la récupération d'une partie de cet excédent à même l'indexation future. Or, la situation financière du RRUQ ne permet pas d'accorder cette indexation. Et la situation, loin de s'améliorer, empire d'une année à l'autre. L'excédent qui sera versé en trop aux retraités devient ainsi irrécupérable.

La Direction du RRUQ n'a procédé à aucune analyse rigoureuse des modifications apportées en 2005. Pourquoi cela n'a-t-il pas fonctionné comme prévu ? Avons-nous été induits en erreur ? Avons-nous renoncé inutilement à la pleine indexation ? Une réponse à ces questions, lesquelles ont été maintes fois soulevées à la Table réseau de négociation, est essentielle. Elle constitue un préalable à toute autre solution qui pourrait être envisagée afin d'assurer à nouveau la pérennité du régime de retraite.

Un manque de transparence injustifiable

La situation financière du RRUQ s'est détériorée de façon importante au cours des dix dernières années. Les scénarios actuellement analysés combineront, semble-t-il, des réductions dans les prestations de retraite, un gel des salaires pour 2014 et une cotisation additionnelle de l'employeur. Impossible cependant d'en savoir davantage. Les travaux du Groupe de travail se déroulent dans le plus grand secret. Les documents préparés à grand frais par la firme Aon Hewitt ne sont pas divulgués. Les membres du Comité de retraite eux-mêmes doivent se contenter d'un simple « Bulletin d'information » d'à peine quelques paragraphes. Ce manque de transparence est injustifiable.

La Direction du RRUQ doit immédiatement rendre disponible aux syndicats tous les documents préparés par Aon et mettre en place des

mécanismes afin de répondre aux questions soulevées par les membres.

Les modifications éventuellement proposées devront obtenir l'accord des parties à la Table réseau de négociation et être approuvées par chacun des 26 syndicats. Il est illusoire de croire que le Groupe de travail puisse présenter ses recommandations à la mi-avril comme prévu et obtenir rapidement notre accord. Nous avons déjà démontré par le passé que nous prendrions le temps qu'il faudra et que les menaces du genre « Il est minuit moins une ! » étaient loin de nous effrayer.

Un déficit de 519,4 millions de \$ au 31 décembre 2011

Selon la Direction du RRUQ, l'évaluation de la situation financière au 31 décembre 2011 aurait révélé un déficit de capitalisation de 245,4 millions de \$. Le déficit est plutôt de 519,4 millions de \$ si l'on évalue l'actif à sa valeur marchande et si l'on tient compte, comme il se doit, du montant requis pour garantir le versement de la pleine indexation :

(en millions de \$)	2011	2010
Valeur marchande de l'actif	2 437,4	2 415,5
Passif actuariel	2 956,8	2 738,3
Déficit	519,4	322,8
Cotisation requise à long terme en % de la masse salariale	19,0 %	18,2 %

De 2010 à 2011, le déficit a augmenté de 196,6 millions de \$, soit une augmentation de plus de 60 % en un an seulement. Au 31 décembre 2011, la réserve pour indexation est à zéro. Elle devrait s'élever à 121,0 millions de \$. Les cotisations versées pour assurer le versement de la pleine indexation ont plutôt été utilisées pour renflouer le déficit.

Sources : RRUQ, *Rapport annuel 2011*, à la page 11. Les chiffres pour 2012 n'ont pas encore été divulgués.



Officiers du Syndicat des professeurs et des professeures pour 2012-2013

- M. Pierre Baillargeon, président
- M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail
- M. Yvan Leroux, deuxième vice-président aux affaires syndicales
- M. Ismaïl Biskri, vice-président aux affaires universitaires
- Mme Lucie Hamelin, vice-présidente aux services à la collectivité
- M. Ghyslain Parent, secrétaire
- M. Sylvain Beaudry, trésorier

LE PERSONNEL DU SPPUQTR

- DIANE BEAUCHEMIN
Conseillère en relations de travail.
Bureau 1117, pavillon Ringuet. Poste interne 2387
- ALAIN GAMELIN
Conseiller aux affaires universitaires.
Bureau 1113, pavillon Ringuet. Poste interne 2389
- SANDRA THIFFAULT
Secrétaire administrative.
Bureau 1115, pavillon Ringuet. Poste interne 2388

SPPUQTR

3351, boul. des Forges C.P. 500 • Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7
Téléphone 819.376.5041 • Télécopieur 819.376.5209
Courriel : syndicat.proesseurs@uqtr.ca
www.sppuqtr.ca

Le *point d'ancre*
est publié par le comité exécutif
du SPPUQTR



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

Le **LOGO** du Syndicat des professeurs et des professeures regroupe trois niveaux de signification : le livre ouvert sur la connaissance, l'arbre en croissance et les mains ouvertes vers les étudiants et la société québécoise.