

Le point d'ancre

VOLUME 18 / NO 3 / NOVEMBRE 2015

4^e PRIX D'ENGAGEMENT SYNDICAL

Diane Saint-Laurent

Professeure au Département des sciences de l'environnement
Vice-présidente aux services à la collectivité



Il n'est pas toujours facile de convaincre des professeurs d'université de s'investir dans les activités syndicales en vue de mettre de l'avant les besoins de la collectivité plutôt que ceux des individus. C'est pour cette raison que le Syndicat a cru bon de créer un prix afin de souligner de façon particulière le travail de ceux et de celles qui le font.

Le prix d'engagement syndical existe depuis 2010. Les critères d'attribution sont :

- Être ou avoir été membre du Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR;
- Être ou avoir été engagé dans un comité syndical ou universitaire à l'exclusion des officiers en poste lors de l'attribution du prix;
- S'être démarqué de façon particulière.

Sont rattachées au prix, une plaque commémorative rappelant le dévouement du récipiendaire, une bourse de 1 000 \$ et l'attribution du nom des récipiendaires à une bourse d'études remise chaque année par le Syndicat à un étudiant de l'UQTR.

Rappelons que les trois premiers récipiendaires furent :

- En 2011, M. Ram Lakshmanan, retraité du Département de génie industriel
- En 2011, M. Paul Gagné, retraité du Département de philosophie
- En 2013, M. Michel Poisson retraité du Département d'études en loisir, culture et tourisme

Le prix n'est pas remis chaque année et le processus d'attribution est généralement enclenché par le comité des services à la collectivité, qui fait une recommandation au comité exécutif et qui à son tour fait une recommandation au conseil syndical qui confirme le choix.

Le quatrième prix d'engagement syndical a été remis à un professeur qui durant toute sa carrière à l'UQTR (1976-2013) a occupé différents postes au sein du comité exécutif du Syndicat : vice-président aux affaires universitaires, secrétaire, vice-président aux services à la collectivité et enfin président.

De prime abord, pour ceux et celles qui le connaissent bien, le récipiendaire du prix apparaît comme une personne plutôt discrète et effacée. Il a su toutefois, à plusieurs reprises, lorsque les circonstances l'exigeaient, manifester de grandes qualités de rassembleur et de leadership. Il a d'ailleurs dirigé les destinées du Syndicat à un moment déterminant de la défense des droits des professeurs en situation de grève.

Le Syndicat a connu deux grèves importantes dans son histoire : la première en 1976 et la seconde, plus de trente ans plus tard, en 2008. Souvent, les grèves sont sources de division et confrontation avec la Direction mais aussi entre les membres. Il faut alors des leaders qui peuvent rassembler les troupes et qui sont capables de faire d'une grève un grand exercice de solidarité.

La grève de 2008 a suscité cet élan de solidarité et nous croyons que le professeur Michel Volle, retraité du Département de psychologie y a contribué pour beaucoup.

LE PROFESSEUR MICHEL VOLLE RÉCIPIENDAIRE DU PRIX D'ENGAGEMENT SYNDICAL

Texte d'acceptation du prix par le professeur Volle

Chers Collègues professeurs et professeures, chers membres du syndicat SPPUQTR, chers amis, Il y a quelques jours seulement que j'ai appris avec surprise et une grande joie que le comité exécutif de notre Syndicat a décidé de m'attribuer le prix de reconnaissance syndicale.

Je vais donc vous dire quelques mots sur ma propre expérience de professeur syndiqué et l'importance que le fait d'être syndiqué a eue dans ma carrière.

Avant d'arriver à l'UQTR en septembre 1974, j'avais déjà exercé comme professeur assistant à l'Université de Provence pendant quelques années et j'avais alors adhéré volontairement au SNESUP, un syndicat dit « de gauche » en France. Seul un petit nombre de mes collègues d'alors étaient aussi membres de ce syndicat et payaient leur cotisation annuelle...

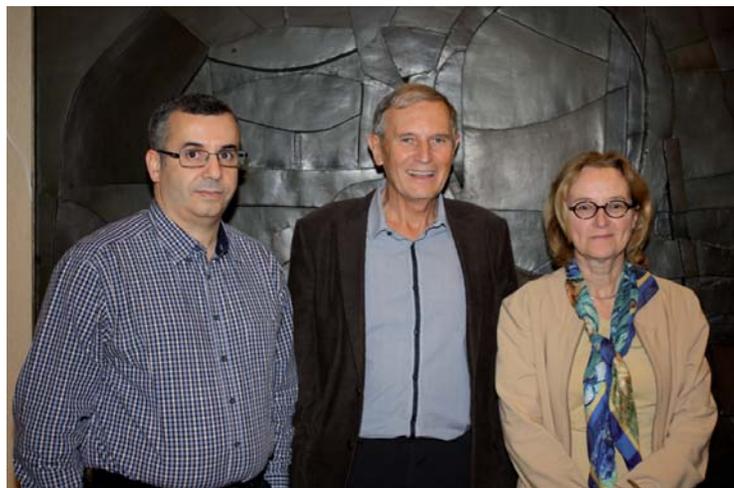
J'ai eu également une autre brève expérience syndicale différente avec l'Association des professeurs de l'Université McGill à Montréal, pendant mes études de doctorat en Neurologie et Neurochirurgie à l'Institut Neurologique de Montréal. Et j'ai eu d'autres contacts avec cette même association au cours des rencontres intersyndicales de la Fédération des professeurs à Montréal également. Cette association est aussi fondée sur une libre adhésion de ses membres...

Lorsque je suis devenu professeur régulier au département de psychologie en 1978, je suis automatiquement devenu membre du SPUQTR, j'ai alors découvert ce que l'on appelle la formule Rand. Tout le monde doit payer sa cotisation et le syndicat représente tous les professeurs qu'ils y adhèrent en signant leur carte ou non...

Il existe des livres sur l'histoire du syndicalisme universitaire au Québec et mon but est simplement de vous faire partager un peu de mon point de vue sur l'importance et l'avantage d'avoir un syndicat qui nous représente et négocie une convention collective pour l'ensemble des professeurs.

En effet le métier de professeur d'université aussi passionnant

qu'il soit, favorise l'individualisme des professeurs. On est recruté après avoir rédigé et défendu une thèse de doctorat qui se veut un travail personnel, original et unique... Les subventions de recherche sont, le plus souvent, individuelles et mettent les professeurs en compétition les uns avec les autres (les pairs sont sur des jurys qui les attribuent). Dans sa classe, le professeur est seul maître à bord et doit gérer au mieux son enseignement et ses étudiants...



Ismaïl Biskri, président du Syndicat, Michel Volle, récipiendaire du prix et Diane Saint-Laurent, vice-présidente aux services à la collectivité.

Il y a bien sûr les collègues du même département dont certains ont contribué à l'engagement du professeur. On se retrouve en principe une fois par mois en assemblée départementale, et le système de gestion de l'Université du Québec en particulier se veut très décentralisé et très peu hiérarchisé : par exemple, le directeur de département est élu par les membres

de l'assemblée pour un mandat limité après il redevient professeur). Un professeur est très souvent évalué par d'autres professeurs même si cela a diminué au fil des années (grâce au syndicat d'ailleurs). Les comités de promotion évaluent la performance individuelle du professeur. Les étudiants évaluent les enseignements (donc chacun des profs qui donnent les cours, etc.).

Le syndicat au contraire prône plutôt des valeurs collectives et non individuelles. Il peut agir comme un tampon dans ce milieu très compétitif. On y défend l'ensemble des professeurs et on négocie une convention pour l'ensemble, même si, parfois, il faut aussi défendre un individu qui a été maltraité par des collègues ou l'administration de l'Université. On essaie de développer la solidarité et de faciliter les contacts entre les professeurs de différents départements.

J'ai toujours considéré « La recherche » comme une partie fondamentale de la tâche du professeur d'Université. L'enseignement et l'administration pédagogique ont pris aussi beaucoup de place dans ma carrière universitaire. Mais le syndicat a toujours eu sa place dans ma tâche,



Quelques anciens présidents du Syndicat ont assisté à la remise du prix d'engagement syndical : Michel Poisson, récipiendaire du prix en 2013, Ismaïl Biskri, Michel Volle, Marc-André Gilbert, Paul Langlois, Paul Gagné, récipiendaire du prix en 2011 et Diane Saint-Laurent.

comme service à la collectivité : un peu à tous les échelons et tous les postes : d'abord délégué départemental pendant de nombreuses années parce que personne, dans mon département, ne voulait « perdre son temps aux réunions du conseil syndical ». J'ai par la suite occupé plusieurs

Citation de l'altruisme selon Matthieu Ricard :

« L'altruisme authentique repose sur la compréhension des causes de la souffrance et sur la conviction que chacun a le potentiel nécessaire pour s'en libérer. Comme il s'appuie davantage sur le discernement que sur les émotions, il ne se manifeste pas nécessairement chez le sage par des émotions intenses qui accompagnent habituellement l'expression de l'empathie affective. Il présente en outre la caractéristique d'être exempt d'attachements égocentrés fondés sur des concepts de sujet et d'objets considérés comme des entités autonomes. Enfin, l'altruisme s'applique à l'ensemble des êtres. »

postes d'officier et j'ai représenté mon département à la Commission des études pendant plusieurs mandats. J'ai également siégé sur le C. A. de la Fondation de l'UQTR dont la principale raison est de gérer des dons pour attribuer des bourses d'études aux étudiants. Finalement, j'ai été élu président du SPPUQTR pendant plus de cinq ans, dont une négociation difficile qui nous a valu la deuxième grève des professeurs de l'UQTR en 2007.

Sur le plan de mon engagement syndical, j'estime que les legs les plus significatifs ont eu lieu au niveau de l'amélioration des conditions de travail pour tous les collègues, mais c'est avant tout un travail d'équipe qui a permis ces gains, le président agit simplement comme un catalyseur.

Mon leadership de président, bien involontaire au début de la deuxième grève des professeurs, a contribué à augmenter de façon importante le nombre de professeurs et professeures à l'Université et à lier le plancher d'emploi à venir au nombre d'étudiants. Il faut souvent rappeler à l'administration de l'université que les étudiants et les professeurs sont les principaux constituants d'une Université. Mon rôle de porte-parole du syndicat auprès des médias pendant la grève m'a parfois poussé dans mes derniers retranchements, mais j'ai fini par apprécier le professionnalisme de plusieurs journalistes et les interviews auxquels ils me soumettaient, malgré ma timidité et le stress que cela m'occasionnait.

J'ai aussi beaucoup apprécié la solidarité et l'entraide qui se sont manifestées au cours de ce conflit entre des professeurs qui souvent ne s'étaient jamais rencontrés

auparavant. Faire du piquetage aux entrées du campus, les deux pieds dans la neige et alors que la température était en bas de -20 dg, ça réchauffe les liens. Il y a eu des assemblées générales mémorables que nous devons tenir à l'extérieur du Campus. Au début du conflit en décembre 2007, les professeurs avaient voté pour un mandat de grève de cinq jours à 84 %. Rendus à la fin mars 2008, avec le durcissement de la grève, l'épuisement du fonds de grève et la menace d'un lock-out de l'Université pour la période d'été, nous avons plus de difficultés à maintenir la même solidarité et la pression sur nos épaules était très forte pour que le conflit se règle... Comme je l'ai souligné auparavant, les professeurs d'université sont, pour la plupart, très individualistes et la pérennité de cette belle solidarité n'est pas assurée à long terme.

En terminant, je voudrais partager avec vous une de mes lectures qui m'a passionné depuis que je suis professeur retraité... Il s'agit d'un livre du moine bouddhiste français Matthieu Ricard : « Plaidoyer pour l'altruisme, la force de la bienveillance ». Ce n'est pas un livre ésotérique, d'ailleurs Matthieu Ricard était un chercheur scientifique, docteur en

génétique cellulaire, avant de devenir moine tibétain.

Son ouvrage est une somme scientifique au carrefour de la philosophie, de la psychologie, des neurosciences (mon propre domaine de recherche), de l'économie et de l'écologie. C'est le fruit d'années de recherches, l'équivalent de plusieurs thèses de doctorat fort bien documentées. Plaidoyer pour une société aux antipodes de celle prônée par les décideurs politiques et économiques. Un livre lucide, mais optimiste cependant sur l'avenir de l'humanité : « **L'homme en fait, n'est pas un loup pour l'homme** » et à tous les niveaux on peut trouver des exemples d'altruisme et des solutions novatrices pour espérer vivre en meilleure harmonie sur une planète elle-même menacée par l'homme. Quel rapport entre ce livre et un prix de reconnaissance syndicale? Sans doute que le syndicalisme est un mouvement qui contribue lui aussi à développer l'altruisme et la solidarité entre les employés et si les services à la collectivité sont considérés comme la partie la moins importante de la tâche pour la carrière professorale, ils sont essentiels pour



Michel Volle et sa conjointe Lise Masson.

préservier l'harmonie de la communauté universitaire. Aussi je souhaite une longue vie au SPPUQTR.

142^e ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DU SYNDICAT

Ismail Biseri

Professeur au Département de
mathématiques et d'informatique
Président



L'assemblée générale du Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) du 1^{er} octobre dernier a été l'objet d'un certain nombre de malentendus qui ont incommodé tant les professeurs dans la salle que les membres du comité exécutif.

Il y avait deux points importants à l'ordre du jour : un projet d'amendements mineurs aux statuts du Syndicat et un projet de lettre d'entente modifiant l'annexe C de la convention collective.

Il y eut des échanges intéressants sur certaines propositions d'amendements des statuts concernant les compétences de l'Assemblée générale. Les professeurs ont eu l'occasion de faire valoir leur point de vue et les membres ont eu l'occasion, en suivant les procédures appropriées, de trancher la question. D'ailleurs, la proposition d'amendements a été acceptée par 82 % des professeurs qui ont exercé leur droit de vote.

Concernant le projet de lettre d'entente, le VPRT a présenté les intentions des parties afin d'ajouter à l'annexe C la possibilité de rembourser les frais de cellulaire à partir des fonds départementaux de recherche. La question était discutée depuis longtemps et la lettre d'entente a été signée en juin 2015 avec l'approbation du comité exécutif et du conseil syndical. Afin de permettre aux professeurs de

bénéficier le plus rapidement possible de l'entente, les parties ont convenu de permettre aux professeurs d'en bénéficier dès la signature, avant son adoption en assemblée générale. Empressement qui a été reproché au comité exécutif et qui a été interprété, par quelques-uns, comme irrespectueux des prérogatives de l'Assemblée générale.

En fin de compte, tant les amendements aux statuts que la lettre d'entente n'ont pas été adoptés, car moins de 25 % des professeurs se sont prévalus de leur droit de vote. Le comité exécutif a donc convenu de ramener les deux dossiers à l'assemblée de mars 2016 en espérant qu'un plus grand nombre de professeurs se prononceraient sur les questions. D'ailleurs, afin de favoriser la participation des professeurs au vote, le comité exécutif présentera un nouveau projet d'amendements aux statuts qui permettraient aux professeurs de s'exprimer électroniquement lorsque la question à l'étude fera l'objet d'un vote prolongé.

Pour ce qui est des lettres d'entente, le comité exécutif actuel avait déjà convenu, ce qui n'a pas été toujours le cas antérieurement, de soumettre à l'Assemblée générale l'ensemble des lettres d'entente qui modifie d'une quelconque façon la convention collective des professeurs. C'est dans cet esprit que la lettre d'entente sur l'annexe C a été soumise à la 142^e assemblée.

FORUM DES PARTENAIRES DE L'UQTR

Dans les suites au rapport du vérificateur général du Québec et du plan d'action adopté par le conseil d'administration de l'UQTR, la Direction a proposé aux syndicats et aux associations (employés et étudiantes) de former un forum des partenaires. Il serait composé de deux représentants par syndicat et association et de 4 à 6 représentants de la Direction.

Le forum aurait comme objectifs de :

- Développer une dynamique de collaboration entre les syndicats/associations et la direction de l'établissement facilitant la réponse aux enjeux et la réalisation de la mission de l'Université;
- Partager et discuter des enjeux et des perceptions et échanger sur les sujets d'actualité pour l'Université;
- Informer les représentants des syndicats/associations des orientations et des projets

poursuivis par l'Université et recueillir leur rétroaction;

- Échanger, au besoin, sur les modalités ou le suivi à donner à certains projets ou dossiers présentés.

Les partenaires ont demandé au vice-recteur aux ressources humaines de l'UQTR (VRRH) de formaliser l'existence du forum afin d'assurer sa pérennité. Le forum se réunirait cinq à six fois par année pour discuter de questions communes à chacun des groupes. Il fut convenu qu'il ne s'agissait pas d'un lieu pour discuter des relations de travail.

Le premier mandat du forum est de réaliser un sondage sur la mobilisation des personnels de l'UQTR.

SONDAGE SUR LES SERVICES RELEVANT DU VRAF

La quantité de plaintes et de récriminations des professeurs quant à certains services sous la responsabilité du vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF) a obligé le Syndicat à intervenir, à plusieurs reprises, auprès de la Direction de l'UQTR afin de corriger la situation.

Mme Johanne Giguère, vice-rectrice à l'administration aux finances, s'était engagée, à plusieurs reprises, auprès du Syndicat à corriger la situation. Force est de constater qu'il n'y a encore rien de changé et lorsque le Syndicat a

demandé la présence de professeurs au comité de révision de la procédure concernant le remboursement des frais de déplacement, de séjour et de représentation, elle a reconnu que le comité n'avait pas encore amorcé son travail.

Après avoir tenu un groupe de discussions avec des professeurs sur le sujet, le Syndicat a décidé de consulter les professeurs sur leur appréciation du service des finances et sur l'ensemble des services sous la responsabilité du vice-rectorat à l'administration et aux finances (VRAF).

TABLEAU SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

Services	Recours			
	12 derniers mois	Appréciation		
		Très bon/Bon	Moyenne	Mauvais/Très mauvais
Service des finances				
Finances (remboursement dépenses)	92%	51%	33%	16%
Finances (rémunération...)	18%	89%	6%	5%
Finances (contrats, ententes...)	43%	64%	24%	11%
Finances (frais de voyage, déplacement...)	90%	54%	29%	17%
Finances (annexe C...)	46%	69%	17%	14%
Service de l'approvisionnement				
Service de l'approvisionnement (achat équipements informatiques...)	80%	42%	35%	23%
Service de l'approvisionnement (location auto, hôtel...)	17%	59%	28%	12%
Service de l'approvisionnement (achat publicité, promotion...)	19%	49%	34%	17%
Services des technologies de l'information				
Résolution de problèmes...	92%	67%	20%	14%
Soutien pédagogique...	50%	62%	23%	15%
Aide web, chopin, projets...	47%	65%	16%	19%
Cours en ligne...	14%	77%	15%	8%
Service de l'équipement				
Entretien...	43%	43%	33%	23%
Déménagement...	35%	65%	22%	14%
CAPS...	37%	84%	12%	4%

Principaux commentaires

Service des finances (168 commentaires)

- *Ce service est inefficace, car il ne tient pas compte des coûts indirects imposés à l'ensemble des professeurs.*
- *C'est long et les règles de remboursement ne sont pas claires.*
- *Les Finances doivent, bien sûr, exercer un contrôle : cela fait partie de leur mandat; mais cela ne signifie pas qu'il faille considérer tous les professeurs comme des malfaiteurs.*
- *Décisions non rationnelles. Trop de bureaucratie et trop peu d'ouverture.*
- *Des dépenses n'ont pas été acceptées, sans trop m'aviser.*
- *Il est inacceptable de changer un remboursement sans aviser la personne.*
- *Par contre, mes interactions avec le service des finances sont parfois problématiques étant donné la géométrie variable appliquée aux remboursements.*
- *J'apprécie que le personnel fasse son travail scrupuleusement en s'assurant que toutes les dépenses soient bien justifiées; je trouve cela tout à fait normal pour de l'argent provenant ultimement de fonds publics.*
- *Le passé par les exagérations abusives de nos prédécesseurs nous place dans une situation que nous sommes traités comme des voleurs!*
- *Difficile de savoir ce que ces règles sont et elles changent souvent.*
- *Les règles ne sont pas claires.*
- *L'utilisation de formulaire en trois copies m'irrite. J'aimerais beaucoup une version électronique, avec calculs, signatures, validation par le supérieur et transmission électroniques.*
- *Lorsque certaines dépenses ne sont pas remboursées, nous ne recevons pas d'avis sur les motifs du refus. Nous devons*

- faire les démarches nous-mêmes et parfois, le tout est long.
- Très bon service, exact et très rapide.
- Tatillon. Susplicieux... Je n'aurais même pas le temps de penser à frauder...!
- Aucune documentation sur les procédures et politiques, donc nous apprenons au fur et à mesure de nos erreurs et questionnements sur les preuves à fournir.
- Comme nouvelle professeure, jamais on m'avait avisé que mes frais de déplacement pour la supervision des stages de mes étudiantes étaient remboursés.
- Il existe toutes sortes de règles plus ou moins officielles.
- Mythe à clarifier : des employés du Service des Finances apparaissent convaincus que l'UNIVERSITÉ paie nos voyages quand nous allons présenter des communications, exercice qui fait partie intégrante de notre tâche.
- Pourquoi devrais-je montrer une facture et en plus un reçu de carte de crédit?
- Le pire, c'est d'être perçu comme un fraudeur potentiel : courriels « froids » avec des copies de règlements, usage de police de caractères rouge, de caractères gras et de soulignés... quel âge avons-nous?
- Nous avons un « per diem » par pays qui n'est pas connu.
- Service rapide et efficace. Par contre, il cherche les failles dans nos demandes pour pouvoir couper. C'est insultant, comme si les professeurs sont tous des voleurs.
- Un document clair devrait être disponible afin d'éviter que la personne responsable prenne des libertés dans l'interprétation des règles.
- Le service de finance devrait également se doter d'un langage digne d'une université dans ses communications.

Service de l'approvisionnement (98 commentaires)

- Résultats : nous payons le matériel et les fournitures parfois beaucoup plus cher que le prix offert par les grandes chaînes et les délais sont indus pour les obtenir.
- C'est compliqué, mais le personnel est très aidant.
- Décisions non rationnelles. Trop de bureaucratie et trop peu d'ouverture.
- Il serait nécessaire de permettre aux professeurs d'acheter librement des éléments de ce genre (peut-être ceux à moins de 100 \$ par exemple?) et de pouvoir se faire rembourser à même leur annexe C.
- Pourquoi sommes-nous obligés de passer par le service d'approvisionnement?
- Le consultant a été très efficace et le matériel a été livré dans les 7 jours.
- Le service est tout à fait adéquat. Le problème réside plutôt dans des mesures administratives sans fondement logique qui contribuent à complexifier les gestes simples.
- Le site du Service est le pire que j'ai vu depuis des années. L'information est difficilement accessible et n'est pas constamment mise à jour.
- L'obligation de commander de petits articles cause des délais inutiles. Ce qui passe sur la petite caisse devrait être accepté.
- Pour une commande simple, cela va bien et vite. Dès que la commande est complexe et demande un appel d'offres, il y a beaucoup d'incompétence.
- Une fois de plus - complexité du processus - je suis professeur chercheur et non administrateur!

Services des technologies de l'information (102 commentaires)

- C'est principalement à propos de l'utilisation des ordinateurs en

classe. Le service laisse à désirer. Les ordinateurs mettent des fois 20 minutes pour démarrer.

- Depuis que l'on n'a plus d'aide immédiate par téléphone, on perd beaucoup de temps à expliquer son problème sur le formulaire à remplir dans Personet.
- En revanche j'ai toujours eu un excellent soutien en me rendant en personne au STI, par exemple pour faire changer immédiatement un clavier encrassé.
- Excellent service de qualité. L'équipe est vraiment géniale et jamais je n'ai eu l'impression de les déranger.
- Je ne comprends toujours pas que le service pour les Mac ne soit pas offert. C'est un grave problème.
- Voilà un Service qui se conçoit comme un service, c'est-à-dire qui fait de son mieux pour soutenir les professeurs dans leurs tâches. Personnel poli et dévoué et compétent.
- Création d'un questionnaire en ligne avec Chopin. Service très cordial et satisfaisant
- D'abord, le format de Chopin est terrible à utiliser.
- Plus ça va, moins les gens du STI sont collaboratifs.
- Support total pour le développement d'un cours en ligne.

Service de l'équipement (62 commentaires)

- Ça a pris des semaines avant que quelqu'un vienne faire le ménage du laboratoire lorsque nous en avons eu besoin.
- Comme nouvelle professeure, je vous dirais que cet aspect est sans aucun doute le plus gros des irritants. Je suis entrée en fonction en août 2014 et il existe actuellement une problématique avec l'impossibilité d'avoir des locaux pour loger les nouveaux professeurs...
- Dans notre bureau comme dans les classes, le ménage est fait très superficiellement.
- En tant que nouvel employé, j'ai été surpris de voir la saleté du sol de mon bureau et la poussière.
- Je me demande pourquoi les professeurs doivent vider leurs poubelles.
- Les espaces publics sont de plus en plus sales (toilettes, escaliers et autres).
- J'ai déménagé moi-même mon mobilier.
- Le personnel à l'équipement est professionnel, courtois, et compétent. Contrairement à beaucoup d'autres services de l'UQTR, le personnel se comporte de façon à répondre aux besoins des professeurs.
- Bon service mais tarifs trop élevés (CAPS).
- J'ai juste un abonnement au centre sportif. Rien de bien renversant au niveau de ce qui est offert en termes de rapport qualité/prix (CAPS).
- Personnel très sympathique et toujours souriant!

L'ensemble des commentaires sont disponibles sur le site internet du Syndicat

SONDAGE SUR LE PROJET D'AMENDEMENTS DU RÈGLEMENT SUR LE CHEMINEMENT DES ÉTUDIANTS DE PREMIER CYCLE

Au cours des derniers mois, le comité des affaires universitaires s'est beaucoup intéressé au projet d'amendements du règlement sur le cheminement des étudiants de premier cycle. Le projet élaboré par le décanat des études fut l'objet de nombreuses discussions au comité exécutif et au conseil syndical. Les délégués syndicaux ont perçu certains aspects du projet comme une menace à la liberté académique des professeurs (élaboration du plan de cours, évaluation des étudiants, etc.) et comme une menace à l'autonomie des comités de programmes dans leurs champs de responsabilité. Les professeurs consultés étaient unanimes sur la nécessité de revoir le projet d'amendements.

Après avoir saisi la Direction sur les lacunes du projet, le comité exécutif a voulu élargir la consultation en expédiant un court questionnaire à l'ensemble des professeurs afin de vérifier si ceux-ci partageaient les craintes syndicales.

Le sondage a été expédié aux professeurs le 14 septembre et ceux-ci avaient jusqu'au 21 septembre pour y répondre. Plus de 150 professeurs ont consulté le sondage et 129 ont complété l'ensemble des questions.

Les répondants ont formulé un grand nombre de commentaires forts intéressants.

Les résultats confirment les préoccupations du comité exécutif et du conseil syndical. Les répondants indiquent clairement qu'ils sont en accord avec les préoccupations suivantes :

- Les Assemblées départementales devraient pouvoir se prononcer formellement (résolution) sur le projet d'amendements du règlement sur le cheminement des étudiants de premier cycle?

95 % en accord

- Les comités de programmes devraient pouvoir se prononcer formellement (résolution) sur le projet d'amendements du règlement sur le cheminement des étudiants de premier cycle?

93 % en accord

- Le projet d'amendements du règlement sur le cheminement des étudiants de premier cycle devrait maintenir les pouvoirs et les responsabilités actuelles des directions et des comités de programmes sur l'encadrement et le cheminement des étudiants?

91 % en accord

- Le règlement sur le cheminement des étudiants de premier cycle devrait assurer la liberté universitaire des professeurs dans l'élaboration de leurs plans de cours?

84 % en accord

- Le Décanat des études et le Décanat de la recherche

et de la création devraient toujours former des comités-conseils, où siègeraient des professeurs, lorsqu'il est question de règlements ou de politiques touchant l'enseignement et la recherche?

93 % en accord

À la suite des interventions du Syndicat, le vice-rectorat aux études et à la formation a convenu de mener une nouvelle consultation sur le projet et éventuellement de modifier certains éléments. Nous espérons que la Direction tiendra compte de la consultation syndicale tant pour la méthode de consultation (résolution formelle des Assemblées départementales et des comités de programmes) que des grands principes à respecter (liberté académique et autonomie des comités de programmes).

Le Syndicat a aussi convenu d'expédier au vice-rectorat et au décanat des études les résultats de la consultation, incluant les nombreux commentaires, et d'organiser une rencontre avec les directions de programmes sur la question.

Principaux commentaires

- *Le doyen devrait tenir compte des avis des directeurs de programmes en y voyant des solutions logiques et réfléchies; autrement dit, il devrait faire confiance aux personnes qui occupent ces postes et qui sont dûment mandatés pour le faire.*
- *Mais il m'apparaît évident que les comités de programme jouent un rôle important dans le suivi des dossiers étudiants. Une partie de ce travail peut peut-être être fait par des professionnels (i.e. peut-être pas uniquement du travail pour un professeur) mais il doit y avoir un suivi. Une partie demande une expertise professorale et l'autre du travail de suivi auprès des étudiants pour leurs qualifications, les équivalences etc.*
- *Le projet d'éloigner les comités de révision de notes des départements responsables des cours est absurde.*
- *C'est essentiel. Ces plans ne sont pas seulement le produit d'une réflexion d'ordre pédagogique, mais ils sont en accord avec les exigences d'une discipline dont les professeurs sont les experts.*
- *Je suis en accord pour une certaine liberté universitaire. Toutefois, il faut qu'il y ait un ajustement entre les différents cours donnés au département pour permettre l'apprentissage de tous les éléments essentiels à la profession et aussi éviter la redondance entre les cours.*

L'ensemble des commentaires sont disponibles sur le site internet du Syndicat

L'ADMINISTRATEUR DÉLÉGUÉ

Encore des problèmes!

Adel Omar Dahmane

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



La procédure de nomination des directions de département prévoit que lorsqu'un directeur quitte son poste et qu'il ne souhaite pas ou ne peut assumer l'intérim, les vice-recteurs académiques peuvent désigner un administrateur délégué le temps de procéder à l'élection d'un nouveau directeur.

Il y a quelques années, le Syndicat était intervenu, à plusieurs reprises, tant à la commission des études qu'au conseil d'administration, pour que la Direction corrige la situation au Département de psychologie où un administrateur délégué assumait la direction depuis plusieurs années. Dans ce cas, il s'agissait d'un professeur retraité du département, qui connaissait bien les us et coutumes départementaux. Il était tout de même souhaitable que les professeurs du département se prennent en main et désignent un collègue pour assumer ce rôle important dans la vie départementale.

Le Syndicat avait d'ailleurs convaincu la commission des études d'amender la procédure de nomination d'un directeur de département afin d'ajouter que le mandat d'un administrateur délégué se terminait après une année et qu'après ce délai le département était mis en tutelle. La Direction a toutefois modifié la proposition en mentionnant que les vice-recteurs académiques peuvent recommander la mise en tutelle, laissant ainsi le loisir à ces derniers de poursuivre indéfiniment le mandat d'un administrateur délégué.

Le Département des sciences infirmières est dirigé, à la suite de la démission du directeur, par un administrateur délégué depuis le mois d'août 2014, déjà plus d'une année.

Il n'y a malheureusement rien, tant dans les règles et les politiques de l'UQTR, que dans la convention collective des professeurs, qui balise les critères de sélection d'un administrateur délégué. Il n'y a rien non plus sur la durée de son mandat et le rôle qu'il doit jouer. De prime abord, nous pourrions penser qu'il n'a qu'un rôle d'intendance administrative et ne sert que de courroie de transmission entre les besoins du département et la Direction de l'UQTR. Ce dernier ne doit que faciliter la poursuite des activités du département et amener le plus rapidement possible les professeurs à se désigner un nouveau directeur. L'Assemblée départementale et le comité exécutif du département restent les seuls responsables du respect des règles de fonctionnement du département. Il ne s'agit pas d'une mise en tutelle.

Ce flou artistique sur le rôle d'administrateur délégué peut facilement dégénérer. Ce dernier pourrait, avec l'appui des vice-recteurs académiques, prétendre pouvoir présider les comités d'évaluations ou les comités de présélection du département. La convention collective des professeurs est pourtant claire sur ce point et précise que ces comités sont présidés par le directeur du département qui est nécessairement un professeur. Le Syndicat a donc dû déposer un grief afin d'interdire à un administrateur délégué d'assumer de telles responsabilités.

La situation peut se dégrader encore plus si l'administrateur délégué décide de son propre chef de chambarder les modes de fonctionnement du département qu'il considère comme inappropriés. Qu'arrive-t-il s'il ne respecte pas les instances en place ou s'il ne reconnaît pas les pratiques antérieures? Qu'arrive-t-il surtout, si les vice-recteurs académiques et les doyens permettent à un administrateur délégué d'exercer un pouvoir qu'il n'a pas?

UN CLUB DE FOOTBALL À L'UQTR?

Mauvais "timing"...

Pendant que la Direction de l'UQTR s'échine à vider les fonds de tiroirs pour éponger un déficit d'opération de plus de 10 M\$ par années pour les deux prochaines années, il y en a, des amateurs sans doute, qui tentent de convaincre cette même Direction d'investir dans le projet d'une équipe de football à l'UQTR.

L'enthousiasme des promoteurs est sans borne et ils parlent maintenant d'un projet de plusieurs millions de dollars et,

selon *Le Nouvelliste* (14-10-2015), il ne manquerait que le feu vert de l'Université.

Le projet prévoit l'agrandissement du stade des Diablos du CÉGEP de Trois-Rivières au coût de 3,2 M\$ dont la moitié des coûts serait financée par le gouvernement du Québec et l'autre moitié par un partenariat entre le CÉGEP, la Ville de Trois-Rivières et l'UQTR.

Le projet prévoit également une masse salariale et des frais de recrutement de 605 590 \$ par année, l'achat d'équipements pour 132 694 \$ et la création de bourses aux étudiants footballeurs de 100 000 \$. Les revenus prévus génèreraient un surplus annuel hypothétique de 272 221 \$. Les promoteurs laissent même miroiter la venue de 80 étudiants qui individuellement génèreront 10 000 \$ de subvention supplémentaire. Comme si les subventions versées par le ministère de l'Enseignement supérieur étaient de l'argent que l'Université pouvait utiliser à d'autres fins que l'enseignement et la recherche. De plus, la Direction clame depuis plusieurs mois que les subventions versées par le ministère selon le nombre d'étudiants équivalent temps plein (EETP) ne couvrent plus les coûts reliés à la formation de ces derniers. En recruter 80 de plus ne fera qu'accentuer le problème.

Comment la Direction de l'UQTR peut-elle s'imaginer un seul instant qu'elle pourra convaincre les syndicats et les associations d'employés de faire des concessions importantes pour traverser la crise financière actuelle (10 M \$ de déficit en 2015-2016 et 10 M \$ en 2016-2017) en s'embarquant dans un projet aussi risqué? Comme pour le centre d'excellence régional académique et sportif (CERAS) ce n'est pas la construction qui fait généralement problème mais bien le financement quotidien d'une telle aventure. Qui assumera les déficits de fonctionnement lorsque l'on

constatera, après quelques années, que les partenaires prévus ont fait défection, que les assistances aux matchs ne sont pas à la hauteur des évaluations, qu'il faudra embaucher un ou deux assistants à l'entraîneur ou qu'il n'y a pas autant d'étudiants universitaires intéressés au football? L'UQTR bien sûr!

De plus, il est assez étonnant, sinon surprenant, de voir la Fondation de l'UQTR insister aussi fortement auprès du conseil d'administration pour la réalisation d'un projet de cette envergure qui ne semble être, pour l'instant, qu'une priorité pour elle-même. Ce n'est pas ainsi que les gestionnaires de l'UQTR combleront le déficit de crédibilité face à la communauté universitaire.

Le projet du Centre d'excellence régional académique et sportif (CERAS) est mort, vive le projet d'une équipe de football à l'UQTR!

Contribution de l'UQTR selon le plan d'affaires des promoteurs :

- Une participation financière aux travaux de réaménagement du Stade Diablos du Cégep de Trois-Rivières (350 000\$);
- L'aménagement de la salle haute performance Patriotes au CAPS (50 000 \$);
- L'embauche d'un coordonnateur du programme football;
- La mise à la disposition de ressources matérielles (bureaux, installations sportives, etc.) et humaines;
- Un support administratif et technique.

POLITIQUE ET CADRE DE GESTION DES RELATIONS DE PRESSE

Ismail Biskri

Président

Rappelons qu'en mars dernier, l'UQTR a adopté une nouvelle politique sur le cadre de gestion des relations de presse de l'UQTR. Le texte avait suscité beaucoup de critiques et l'indignation des professeurs qui y voyaient une atteinte évidente à leur liberté d'expression.

En juin dernier, le Syndicat a fait parvenir une série de propositions d'amendements à la politique afin de la rendre plus conforme à la convention collective des professeurs qui garantit leur liberté d'expression.

Le 21 octobre dernier, le Syndicat a rencontré le directeur du service des relations de travail et le directeur du service des communications afin d'en discuter.

À la fin de la rencontre, les parties se sont entendues sur un libellé qui devrait répondre aux attentes des professeurs et

de l'ensemble de la communauté universitaire. La nouvelle version de la politique et le cadre de gestion des relations de presse a été adoptée par le conseil d'administration de l'UQTR le 2 novembre dernier.

Nouvelle formulation

...la présente politique reconnaît que la liberté d'expression prévue aux chartes des droits, de même que la liberté académique prévue à certaines conventions collectives font en sorte que les professeurs, les chargés de cours et les autres salariés de l'Université ont le droit d'exprimer leur opinion à propos de cette dernière. Toutefois, ce droit doit être exercé dans le respect des lois et du Code civil du Québec.

PLAN STRATÉGIQUE 2015-2020 DE L'UQTR

Il faudrait attendre...

Ismaïl Biskri

Président

En février 2014, le conseil d'administration de l'UQTR formalise la composition du comité de planification stratégique de l'UQTR pour les années 2015 à 2020. Le comité était présidé par Mme Ghazzali, rectrice de l'époque.

Après plusieurs mois de rencontres, de consultation et de travail, le comité dépose le plan stratégique de l'UQTR à la commission des études du 26 mai dernier. Le jour même de la démission de Mme Ghazzali.

Quelques mois plus tard, le nouveau recteur intérimaire dépose à nouveau à la commission des études un plan stratégique modifié en demandant une recommandation pour le conseil d'administration.

On comprend mal l'insistance de la Direction intérimaire actuelle d'adopter un plan stratégique de développement à la veille de l'arrivée d'un nouveau recteur ou d'une nouvelle rectrice. Ne serait-ce que par politesse ou par délicatesse,

n'aurait-il pas été préférable de différer de quelques mois l'adoption du plan? Question de laisser la nouvelle personne en faire la lecture ou de faire des ajouts avant son adoption par les instances. Le recteur par intérim n'a-t-il pas lui-même apporté quelques changements importants au plan stratégique sans consulter la communauté?

Rappelons-nous que Mme Ghazzali a souligné à quelques reprises qu'une partie de ses difficultés d'intégration provenaient du manque de collaboration des cadres supérieurs en place lors de son arrivée à l'UQTR. Adopter un plan de développement stratégique qui lie les mains du prochain recteur pour les cinq prochaines années relève un peu de la même attitude.

ENTENTE SUR L'ACHAT DES ORDINATEURS POUR LES PROFESSEURS

Bonne nouvelle...

Le 29 octobre dernier, le professeur René Lesage, vice-président aux relations de travail a informé le conseil syndical d'une entente de principe sur la levée du moratoire sur l'achat des ordinateurs aux professeurs.

Rappelons que la politique d'acquisition et de renouvellement de micro-ordinateurs pour les professeurs prévoit que chaque année l'Université doit remplacer 25 % des ordinateurs des professeurs occupant un poste le 1^{er} septembre. Les nouveaux ordinateurs sont d'abord remis aux nouveaux professeurs et par la suite répartis entre les départements au prorata du nombre de professeurs. La convention collective des professeurs fait référence à cette politique.

En 2013-2014 et en 2014-2015, la Direction avait décrété unilatéralement un moratoire sur l'achat des ordinateurs. Moratoire que le Syndicat avait contesté en déposant un grief.

Après plusieurs rencontres et échanges de propositions, le Syndicat et la Direction ont convenu d'une entente de principe, à être entérinée par le conseil syndical, afin de régler le litige.

Pour les années 2013-2014 et 2014-2015, la Direction distribuera aux professeurs 154 ordinateurs.

Pour les deux années suivantes, la Direction ajoutera, en 2016-2017, 154 ordinateurs supplémentaires. La politique sera intégralement appliquée à compter de l'année 2017-2018. Signalons que malgré le moratoire, la Direction a quand même fourni des ordinateurs aux nouveaux professeurs et à ceux et celles dont l'équipement n'était plus fonctionnel.

	Résiduel à remplacer	Projet d'entente
2013-2014	78	
2014-2015	76	
2015-2016	90	154
2016-2017	?	154
2017-2018	Retour à la politique	

CONSEILS À L'INTENTION DES NOUVEAUX PROFESSEURS

Des professeurs chevronnés s'adressent aux professeurs débutants.

ASHLEIGH VANHOUTEN |

9 septembre 2015

Affaires universitaires

A votre premier semestre en tant que professeur à temps plein, la tâche vous semblera peut-être insurmontable. Votre temps et votre attention seront sollicités de toutes parts et certaines de vos responsabilités vous feront douter de vos capacités.

Pour vous aider à partir du bon pied dans les domaines de l'enseignement, de la recherche et du service ainsi que pour vous aider à concilier travail-vie personnelle, nous avons demandé conseil à des professeurs et à des professionnels reconnus pour leur expertise dans ces domaines.

Sonder l'opinion des étudiants est un bon moyen d'améliorer son enseignement, indique Julia Christensen Hughes, doyenne de la faculté de commerce et d'économie de l'Université de Guelph. Demandez aux étudiants de noter une ou deux idées sous chacune des rubriques suivantes : ce que vous devriez arrêter de faire, commencer à faire et continuer à faire pour favoriser leur apprentissage. Au cours suivant, discutez des thèmes communs qui ressortent de l'exercice. Vous pourrez ainsi juger de votre efficacité en tant qu'enseignant et aurez le temps de vous ajuster avant l'évaluation du cours, à la fin du semestre.

Mme Christensen Hughes conseille aussi de consacrer au moins une journée complète par semaine à vos activités de recherche. Présentez vos idées lors des séminaires de recherche du département et demandez les commentaires de vos pairs. Parlez également de vos travaux de recherche à vos étudiants. « En regroupant toutes vos activités savantes – la recherche, l'enseignement et la diffusion des connaissances – vous parviendrez à retirer le maximum de vos efforts », conclut-elle.

Prenez soin de vos étudiants aux cycles supérieurs, conseille Jeffrey McDonnell, professeur à l'école d'environnement et de développement durable de l'Université de la Saskatchewan. L'une de vos priorités consiste à inspirer et à motiver ces étudiants, dont le discours et la conduite témoignent de votre compétence. À titre de jeune professeur, vous devez agir comme générateur d'idées, avance-t-il. « Mettez d'abord l'accent sur leur réussite; vous y gagnerez toujours. »

Selon M. McDonnell, il importe aussi d'établir clairement le champ de recherche, la mission et l'identité qui serviront de cadre à tous vos travaux. « Quelques questions clés peuvent définir vos travaux de recherche et les alimenter pendant des années, voire des décennies. » Tâchez de devenir l'expert de ces questions en publiant des commentaires et des articles dans les revues, en dirigeant des ouvrages et en donnant des conférences.

Marty Wall, conseiller en enseignement à l'Université de Victoria, propose pour sa part d'explorer la structure politique de votre département, de découvrir comment les décisions sont prises et de repérer ensuite les



bonnes personnes-ressources. Explorez et exploitez également les divers services offerts par l'université, surtout en matière d'aide à l'enseignement et à la rédaction de demandes de subvention.

Sur le plan du service, Mme Christensen Hughes conseille aussi d'accepter des fonctions bénévoles, mais d'être stratégique et d'opter pour des tâches prestigieuses et compatibles avec votre enseignement et vos travaux de recherche. Les rôles de service vous aideront à tisser des liens et à mieux connaître le fonctionnement de votre département et de l'université. Privilégiez les rôles reconnus et valorisants, et refusez les autres demandes de service.

Il faut aussi tenir ses promesses. « Si vous prenez un engagement, respectez-le, dit Joy Mighty, vice-rectrice adjointe à l'enseignement et à l'apprentissage à l'Université Carleton. Vous vous bâtirez ainsi une réputation de fiabilité. Ce principe s'applique à toutes les fonctions du corps professoral. »

Parallèlement, il faut « apprendre à dire non », comme le signale Theodore Christou, professeur adjoint d'études sociales à l'Université Queen's. « Vous n'êtes pas tenu de siéger à tous les comités, ni d'accepter tous les projets d'écriture en collaboration. Dites non au moins une fois par jour, mais n'oubliez pas de terminer par "merci". »

Vous ne pourrez pas vous tromper en veillant à bien vous entourer, affirme Maureen Reed, directrice adjointe de l'école d'environnement et de développement durable de l'Université de la Saskatchewan. Certains collègues pourront assister à vos cours pour vous faire part de leurs impressions, cosigner des articles ou vous aider à préparer votre premier cours aux cycles supérieurs. Le monde universitaire est un petit milieu : ceux qui font preuve de civisme et qui savent rendre service s'en trouvent toujours récompensés.

Enfin, en cette époque de cotes et de pages Web universitaires, il est facile de se comparer à ses collègues, à ses pairs et à ses anciens directeurs. Les comparaisons continuelles peuvent vous faire douter de vos capacités ou au contraire, nourrir votre égo de façon démesurée. Dans les deux cas, ce n'est ni sain ni productif, précise David R. Smith, professeur adjoint de biologie à l'Université Western. Ayez conscience des attentes au sein de votre département, de votre institut et de votre domaine d'études, mais concentrez-vous sur vos propres objectifs et ne vous laissez pas distraire par les palmarès.



Le comité exécutif invite les professeurs à publier des textes dans le bulletin **Le point d'ancre**. Les textes publiés ne reflètent toutefois que l'opinion des auteurs et n'engagent en rien le comité exécutif du Syndicat.

Officiers du Syndicat des professeurs et des professeures pour 2015-2016

M. Ismaïl Biskri, président
M. René Lesage, premier vice-président aux relations de travail
Mme Monique Cadrin, deuxième vice-présidente aux affaires syndicales
M. Adel Omar Dahmane, vice-président aux affaires universitaires
Mme Diane Saint-Laurent, vice-présidente aux services à la collectivité
M. Jocelyn Perreault, secrétaire
M. Sylvain Beaudry, trésorier

Le personnel du SPPU27R

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.professeurs@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.