

Le point d'ancre

VOLUME 18 / NO 4 / JANVIER 2016

L'UQTR AURA UN NOUVEAU RECTEUR EN 2016

Ismail Biskri

Professeur au Département de
mathématiques et d'informatique
Président



Tout laisse croire qu'au retour de la période des fêtes, l'Assemblée des gouverneurs de l'UQ aura fait une recommandation favorable au conseil des ministres du gouvernement du Québec pour la désignation de M. Daniel McMahon à titre de recteur de l'UQTR. Le président actuel de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec, anciens professeurs au Département des sciences comptables (1988-2001), vice-recteur à l'administration et aux finances de l'UQTR (2001-2003) et maire de la Ville de Nicolet (1995-2001) entreprendra alors un mandat de cinq ans.

Le parcours professionnel de M. McMahon démontre sa grande expérience de gestionnaire et la fusion réussie des trois ordres professionnels des comptables, ses talents de négociateur. Il connaît bien les structures politiques et administratives des régions de la Mauricie et du Centre-du-Québec et n'aura sûrement aucune difficulté à établir ou rétablir les ponts avec les communautés régionales. Il s'agit là de l'un des grands défis qui l'attendent.

M. McMahon semble aussi, il est le premier à le souligner, avoir ses entrées au gouvernement du Québec. Il s'agit encore là d'un atout précieux, car le rôle d'un recteur c'est, avant tout, d'être le meilleur lobbyiste possible auprès des organisations qui peuvent appuyer l'UQTR dans son développement.

À l'interne, il faut qu'il sache s'entourer d'une équipe de cadres supérieurs et intermédiaires compétents afin de leurs

laisser la responsabilité de s'occuper de la gestion interne de l'institution.

Les résultats de la consultation menée par le Syndicat auprès des professeurs laissent toutefois percevoir une certaine réserve d'une partie de ceux-ci sur la candidature de M. McMahon (62 % des répondants [216] se déclarent favorables et très favorables). Les commentaires formulés par les répondants illustrent un certain malaise devant l'absence d'implication du candidat en recherche universitaire. Plusieurs professeurs se demandent s'il saura être un bon interlocuteur auprès des organismes subventionnaires. Pourra-t-il comprendre la réalité difficile des professeurs qui doivent continuellement faire des demandes de subventions, de plus en plus difficiles à obtenir, et gérer une équipe de recherche tout en assumant leur tâche d'enseignement?

M. McMahon a d'ailleurs reconnu ces lacunes en demandant au Syndicat d'expédier aux professeurs un texte rappelant l'importance qu'il accordera à la recherche universitaire. Espérons qu'il n'y verra qu'un défi supplémentaire, il y en aura bien d'autres, lui permettant de favoriser le développement de la recherche à l'UQTR.

Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) souhaite la bienvenue à M. McMahon à titre de recteur de l'UQTR. Il pourra toujours compter sur son appui indéfectible lorsqu'il sera question de favoriser le développement de l'enseignement et de la recherche.

MORATOIRE SUR LE PLANCHER D'EMPLOI

Les professeurs appuient massivement la démarche syndicale

René Lesage

Professeur au Département de chimie,
biochimie et physique
Vice-président aux relations de
travail et porte-parole



Depuis 2008, l'article 8 de la convention collective des professeurs précise les règles déterminant le nombre de postes de professeur à l'UQTR. Le principe est assez simple, plus il y a d'étudiants à l'Université, plus l'institution doit embaucher de professeurs. Il s'agit d'un mécanisme intéressant qui permet d'accroître le taux d'encadrement des étudiants par des professeurs réguliers tout en favorisant le développement de la recherche. Rappelons qu'il s'agissait d'une proposition patronale qui faisait partie de son dépôt global et final du projet de convention collective imposé au Syndicat et qui mettait fin à la longue grève de 2008.

L'implantation de la clause ascenseur au plancher d'emploi a effectivement permis à l'UQTR d'accroître l'embauche de professeurs dont le nombre est passé de 341 en 2008 à 449 au 1er septembre 2015. Grâce à ce mécanisme de régulation, l'UQTR est l'une des seules universités québécoises qui a, au cours des dernières années, augmenté son nombre postes de professeurs. Les autres universités ont pour leur part soit réussi à maintenir le statu quo ou subi des pertes importantes.

La croissance du nombre de postes de professeur aura permis de faire un certain rattrapage, puisque le pourcentage de cours donnés par les professeurs, qui était de 49 % en 2007-2008, se chiffre en 2015 à environ 53 %. Il est donc important de maintenir les règles du plancher d'emploi afin d'accroître le nombre de cours offerts par les professeurs et favoriser le développement de la recherche.

Nous sommes tous conscients que l'UQTR traverse une crise financière importante. Cette crise fait suite aux compressions importantes imposées par le gouvernement du Québec dans le financement des universités. Ces réductions budgétaires ont débuté il y a déjà plus d'une décennie et il semble qu'elles seront permanentes. Afin de minimiser le déficit, la Direction a procédé à des rationalisations dans les différents services. Le conseil d'administration a même mentionné la nécessité de toucher aux différentes conventions collectives afin de réduire les coûts.

C'est donc dans ce contexte que le comité exécutif du syndicat a procédé à un sondage en décembre dernier.

Les professeurs ont répondu favorablement (77 % des 275 répondants) au gel du plancher d'emploi dans la mesure où une partie des économies réalisées par ce gel serait versée en rattrapage salarial pour le corps professoral.

Pour faire suite au sondage, le Syndicat a signalé à la Direction de l'UQTR qu'il était disposé à discuter d'un **moratoire** sur le plancher d'emploi afin de permettre à l'UQTR de traverser cette période financière difficile. Le Syndicat a proposé que, pour une période déterminée, le nombre de postes de professeur soit limité à 449 (nombre de postes actuels). Les départs à la retraite et les démissions seraient toutefois remplacés afin de toujours maintenir un nombre minimum de 449 postes.

Nous sommes conscients que cela aura des conséquences sur la charge de travail des professeurs et le développement à court terme de la recherche dans les départements, centres de recherche et instituts de recherche. Par contre, nous sommes d'avis que cette mesure temporaire constituerait une économie non négligeable qui pourrait aider l'UQTR à retrouver une santé financière. De plus, l'augmentation des salaires rendra l'UQTR plus compétitive dans le recrutement de nouveaux professeurs.

D'autres économies non négligeables pourraient être réalisées en permettant aux professeurs de donner, pour une période déterminée, plus de cours en appoint, en réserve et en fiducie comme cela se fait dans plusieurs constituantes de l'UQ. Ceci représente un effort supplémentaire en enseignement qui serait demandé aux professeurs volontaires. Cette mesure permettrait d'augmenter le nombre de cours donnés par les professeurs dans des départements où plusieurs cours sont donnés en charge de cours. Les montants des cours mis en fiducie représentent souvent une façon pour des professeurs de subventionner leurs travaux de recherche. En somme, des économies pour l'UQTR et une plus grande liberté pour les professeurs. Une convention collective se doit de tenir compte de la spécificité des différents départements.

Au cours des deux dernières années, le conseil d'administration de l'UQTR a décidé unilatéralement de retarder l'embauche des professeurs au 1er décembre plutôt qu'au 1er juin comme prévu à la convention collective. L'UQTR a ainsi économisé plus de 42 000 \$ par nouveau poste à même notre convention collective et ce, sans même consulter le Syndicat. Économie qui représente, pour l'année 2015-2016 seulement, près de 900 000 \$. Une telle décision du conseil a des effets directs sur la carrière de nos nouveaux collègues. En effet, cela retarde d'une année les demandes de financement aux organismes subventionnaires, laisse très peu de temps pour la préparation

des cours en janvier et complique grandement la répartition des tâches d'enseignement dans certains départements. Un grief a été déposé et nous croyons que les montants des dommages pour les années 2015 à 2017 devront faire partie des montants consentis par les professeurs pour aider l'Université dans l'atteinte de l'équilibre budgétaire.

Nous ne pouvons présumer des résultats des discussions avec la Direction. Il faut toutefois rappeler que la convention collective actuelle prévoit, à l'article 2.01, une réouverture des négociations le 31 mai 2016 sur les salaires et le plancher d'emploi. Les parties auront alors le droit de grève pour le Syndicat et de lockout pour la Direction. Les relations sont bonnes avec la Direction de l'UQTR et nous comprenons les difficultés actuelles.

Les parties ont tenu jusqu'à maintenant trois rencontres et les échanges sont cordiaux. Il faut s'entendre afin que les professeurs et la Direction conjuguent leurs efforts à faire avancer notre université. Le comité exécutif du Syndicat est d'avis qu'il est plus propice de discuter de ces questions cruciales maintenant.

C'est ce que nous appelons une négociation gagnant-gagnant.

Nous rappelons en terminant les deux conditions qui présideront à ces échanges :

- **L'entente devra prévoir le versement d'une partie des économies en rattrapages salariaux pour les professeurs;**
- **L'entente devra prévoir l'annulation de la réouverture des négociations prévues au 31 mai 2016 sur les salaires et le plancher d'emploi.**

Le Syndicat organisera au début de l'année 2016 des rencontres d'information avec les professeurs afin de mieux expliquer les enjeux de ces discussions sur le plancher d'emploi et sur le rattrapage salarial. Il faut aussi rappeler que les résultats de ces discussions, si résultats il y a, devront être entérinés lors d'une assemblée générale des professeurs puisqu'il s'agit de changements apportés à la convention collective actuelle qui se termine le 31 mai 2017.

LE FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNEL

Une police d'assurance...

Sylvain Beaudry
Professeur au Département des
sciences comptables
Trésorier



Chaque année, les membres du comité d'études sur le fonds de défense professionnel (CEFDP) du Syndicat rencontrent les courtiers afin de faire le point sur les rendements obtenus au cours de la dernière année. Le comité doit aussi réévaluer annuellement les règles de gestion et d'utilisation du fonds et faire des recommandations au comité exécutif.

Pour l'année 2014-2015, le comité est composé, en plus du trésorier, des professeurs Daphnée Drouin du Département des sciences comptables, Théophile Serge Nomo du Département de finance et économique et Ram Lakshmanan professeur retraité du Département de génie industriel.

Un peu d'histoire

En 1977, à peine trois ans après leur adhésion à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), les professeurs de l'UQTR décident de se désaffilier de la centrale, trop militante aux yeux de plusieurs. De plus, la grève de 1976 avait laissé un goût amer à plusieurs.

Les professeurs ont toutefois convenu de maintenir le taux de cotisation à 1,45 % de la masse salariale. Le taux, relativement élevé pour l'époque, et les rendements des marchés boursiers ont rapidement permis de constituer un important fonds de défense professionnel.

En 2008, à la veille de la deuxième grève des professeurs, le FDP avait atteint la valeur de près de 2 M\$. Pendant la grève, le Syndicat a utilisé plus d'un million \$ du FDP afin de verser à ses membres l'équivalent de leur salaire net perdu.

Après la signature de la nouvelle convention collective, les professeurs acceptent d'augmenter le taux de cotisation syndicale à (2,5 %) afin de renflouer le FDP et permettre aux prochaines générations de professeurs de bénéficier également d'un outil de persuasion aussi efficace.

En septembre 2014, le FDP dépasse, grâce aux bons rendements des marchés boursiers, les objectifs fixés. Le Syndicat propose alors de réduire le taux de cotisation syndicale à 1,5 % et de réviser les règles d'utilisation du fonds.

Les nouveaux paramètres d'utilisation précisent que le FDP doit contenir les sommes nécessaires permettant :

- De verser aux professeurs, en cas de conflit de travail, leur salaire net pour une période minimum de 30 jours;
- D'indexer le fonds de défense;

- D'utiliser seulement les sommes provenant des revenus fixes pour financer les activités syndicales.

Les revenus de cotisations et les revenus provenant des placements à revenus fixes (obligations, dépôts à terme, etc.) doivent permettre de couvrir les coûts de fonctionnement du Syndicat.

Rendement du FDP pour l'année 2014-2015

Le Syndicat a confié la gestion du FDP à trois firmes de courtage différentes : RBC Dominion valeurs mobilières (RBC) (36,5 %), Financière Banque Nationale (FNB) (35,9 %) et Valeurs mobilières Desjardins (VMD) (27,5 %).

Le tableau I illustre la répartition du FDP entre les courtiers, les types de placements effectués, les rendements obtenus au cours de la dernière année, les coûts de gestion de chacun des courtiers et la situation du FDP au 30 septembre 2015.

On constate que l'année 2014-2015 fut assez difficile et les rendements plutôt faibles (une lecture au 31 octobre aurait été plus favorable). Le portefeuille équilibré du FDP a toutefois permis d'enregistrer un rendement global positif. Tout en ayant les mêmes règles de placement à respecter, RBC enregistre une performance nettement supérieure pour une troisième année consécutive.

Tableau 1
Rendements du FDP et répartition entre les types de placements et les courtiers.

2015-09-30	RBC	%	FBN	%	VMD	%	Total
Total liquidités	15 078 \$	1%	119 310 \$	8%	71 023 \$	6%	205 411 \$
Total revenus fixes	752 779 \$	50%	543 435 \$	37%	512 416 \$	45%	1 808 630 \$
Total revenus croissance	726 575 \$	49%	334 042 \$	23%	539 651 \$	48%	1 600 268 \$
Total autres			473 501 \$	32%	4 268 \$	0%	477 769 \$
Total	1 494 432 \$	100%	1 470 288 \$	100%	1 127 358 \$	100%	4 092 078 \$
Rendement pour l'année	4,49%		-0,32%		-0,20%		3,97%
Répartition entre les courtiers	36,5%		35,9%		27,5%		

Source : Rapports des courtiers

Stratégies de placement

- Investir de 30 à 50 % du FDP en placements à revenus fixes. Cette partie du FDP doit contenir 90 % et plus de placements à capital garanti par les gouvernements et/ou par l'Assurance dépôt du Canada.
- Investir jusqu'à un maximum de 20 % du FDP en placements « à capital garanti ».
- Investir un maximum de 50% du FDP en fonds communs d'investissement, en actions ou l'équivalent. Cette partie du FDP ne peut contenir plus de 5 % d'actions d'une même compagnie.
- Le comité d'études sur le fonds de défense professionnel du SPPUQTR sera sensible aux conséquences sociales et environnementales des placements effectués par les courtiers.

Règle de gestion du FDP

La règle de gestion du FDP contient les directives précises que doivent respecter les courtiers. Il s'agit d'une gestion relativement conservatrice : de 30 % à 50 %, des fonds doivent être investis dans des placements générant des revenus fixes; 20 % des fonds peuvent être placés dans des placements à capital garanti et un maximum de 50 % des sommes peut être injecté dans des fonds communs de placements ou des actions directes (limite de 5 % d'actions d'une même compagnie). Le comité d'études sur le FDP ne recommande aucun changement à cette règle.

Conclusion

Au 30 septembre 2015, le FDP contenait les sommes nécessaires (4 M\$) permettant de respecter les paramètres d'utilisation et de verser aux professeurs, en cas d'un nouveau conflit de travail, 100 % de leur salaire net durant une période de 60 jours. Rappelons que la règle implicite chez les syndicats de professeurs d'université veut qu'un fonds de défense devrait contenir environ 10 % de la masse salariale des professeurs : environ 4,9 M\$ pour l'UQTR.

Il faut aussi rappeler que la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) a créé un fonds de défense, disponible aux syndicats membres, et qui compte aujourd'hui plus de 1 M\$.

Je termine en remerciant les professeurs qui siègent au comité d'études pour leur engagement et l'apport de leurs expertises.

LA SITUATION FINANCIÈRE DE L'UQTR

Des compressions oui... mais aussi des mauvaises décisions

Le gouvernement du Québec a réduit considérablement les subventions versées aux universités québécoises au cours des dernières années. Pour l'UQTR, cela représente un manque à gagner de près de 12 M\$ et cela ne va probablement pas s'améliorer au cours des prochaines années.

L'UQTR a terminé l'année financière 2014-2015 avec un déficit de fonctionnement de 4,2 M\$. Les surplus accumulés et la nouvelle comptabilisation des fonds départementaux de recherche auront toutefois permis de présenter un bilan équilibré avec toutefois des conséquences directes sur le développement de l'enseignement et la recherche.

Il ne sera toutefois pas possible à la Direction de répéter cet exercice comptable pour les années 2015-2016 et 2016-2017. Un déficit de fonctionnement de 10 M\$ est annoncé pour chacune de ces années. D'ailleurs, il est prévu que la plupart des universités québécoises écriront leur bilan financier à l'encre rouge à la fin de la présente année (30 avril).

Une grande partie des problèmes financiers de l'UQTR provient donc bien sûr des compressions gouvernementales. Il ne faudrait toutefois pas passer pour autant sous silence les mauvaises décisions des gestionnaires qui ont été très coûteuses pour l'institution. Sans en faire un inventaire exhaustif, mentionnons quand même :

- les millions de dollars perdus dans le sauvetage du CIPP (encore 878 821 \$ en 2014-2015);
- les centaines de milliers de dollars dépensés en frais juridiques;
- les sommes importantes versées afin de mettre fin aux contrats d'employés qui ne cadraient plus avec la vision institutionnelle;
- les montants investis dans les études menant vers le Centre d'excellence régional académique et sportif (CERAS);
- la signature d'un contrat d'efficacité énergétique de 6,5 M\$ qui doit, en principe, s'autofinancer sur une période de 10 ans;
- les centaines de milliers de \$ du budget régulier qui ont servi à financer ou à défrayer les coûts de projets immobiliers;
- etc...etc...etc.

Toutes ces dépenses, pour le moins discutables, ont toujours été puisées dans des budgets dédiés à l'enseignement et à la recherche.

Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) a amorcé des discussions avec la Direction de l'UQTR sur la contribution que pourraient apporter les

professeurs afin de permettre à l'institution de traverser les deux ou trois prochaines années qui seront très difficiles.

Pour que ces échanges avec les syndicats et les associations donnent des résultats, il faudra les convaincre des efforts faits par la Direction pour réduire les coûts de fonctionnement.

Les cadres supérieurs auraient annoncé une réduction de 4 % de leur salaire pour les 18 prochains mois. Cela est bien! Les cadres intermédiaires auraient fait de même en échange de semaines de vacances supplémentaires. Cela est-il confirmé? La Direction aurait fait des économies de 1 M\$ en ne pourvoyant pas certains postes qui se sont libérés à la suite de départs ou de prises de retraite. Voilà une mesure significative.

Nous pourrions en suggérer d'autres :

- Profiter de la prise de retraite de M. Delisle pour fusionner les postes de vice-recteur à l'enseignement et à la formation et de vice-recteur à la recherche et au développement en un seul poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.
- Évaluer l'ensemble des services administratifs, plus particulièrement ceux dont la direction n'a pas encore la permanence.
- L'UQTR consacre chaque année des centaines de milliers de \$ à l'embauche de ressources supplémentaires (contractuel, surnuméraire, supplémentaire, etc.) dans différents services. Ne serait-il pas possible de réduire ce type de dépenses?
- Le salaire moyen des cadres intermédiaires a augmenté de plus de 11 % entre 2012 à 2015. Il faut savoir que le changement d'échelon salarial des cadres intermédiaires fait grimper leur salaire de 4 % chaque année. Si on ajoute aux échelons les augmentations du programme salarial du gouvernement (1,75 % en 2013, 2 % en 2014 et 1 % en 2015) cela commence à faire des augmentations intéressantes. En 2015 (avril), le salaire moyen des cadres intermédiaires s'élevait à 122 776 \$ et celui des professeurs à 111 000 \$. Comment expliquer de telles augmentations alors que la loi 10 du gouvernement du Québec devait, en principe, limiter les dépenses administratives de la fonction publique incluant les universités?
- Ne devrions-nous pas mettre fin à la pratique actuelle qui permet aux cadres supérieurs, à la fin de leur mandat de gestionnaire, de conserver leur salaire de cadre supérieur (environ 165 000 \$) lorsque ce dernier réintègre un poste de professeur?

- Ne serait-il pas possible de mettre fin au programme supplémentaire de retraite des cadres supérieurs de l'UQ qui fait en sorte que ceux-ci reçoivent une rente de retraite sans limites fiscales contrairement à l'ensemble des autres employés? Cela sans verser aucune contribution supplémentaire... une dépense annuelle de 100 000 \$ pour l'UQTR.
- L'UQTR prévoit dépenser 3,6 M\$ en honoraires professionnels pour 2015-2016...
- Les dépenses de représentations et de réceptions sont passées de 484 351 \$ en 2014-2015 (dépenses réelles) à des prévisions de 725 000 \$ pour 2015-2016. Une augmentation de 49 %!
- En 2014-2015, l'UQTR a dépensé plus de 4 M\$ en honoraires professionnels, en frais légaux et de

vérification. Pour 2015-2016, les prévisions sont de 3,9 M\$...Est-ce un effort de compression suffisant?

- Depuis 2011-2012, le nombre d'employés de l'UQTR est passé de 922 à 1027 (prévisions) une croissance de 11 %. Le nombre de postes de professeurs a augmenté de 15 %, celui des cadres intermédiaires de 0 %, celui des professionnels de 18 % et des techniciens de 15 %. On ajoutait, durant la même période, 20 postes de professionnels supplémentaires dans les différents services administratifs dont 6 au bureau de l'international et du recrutement. Est-ce que le travail d'analyse des besoins des différents services administratifs est terminé?

PROJET DE LOI SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE DU SECTEUR UNIVERSITAIRE

Sylvain Beaudry
Professeur au Département des sciences comptables
Trésorier



Bergeron (PBI Conseillers en actuariat ltée) a participé activement.

Lors de sa réunion du 29 mai 2015, le CIRRAC a résolu d'accueillir favorablement un tel projet de loi qui offre davantage de flexibilité que la Loi 15 actuellement en vigueur pour le secteur municipal tout en poursuivant les mêmes objectifs. Le CIRRAC a également réitéré la nécessité, en ce qui concerne le régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) de prévoir des règles particulières afin d'assurer le financement de l'indexation conditionnelle post-2004.

Le versement d'une rente pleinement indexée demeure toujours une priorité du CIRRAC.

Selon le porte-parole syndical à la Table réseau de négociation du RRUQ, le professeur Marc Chabot, le CIRRAC sera entendu par la Commission de l'économie et du travail sur le projet de loi no 75, mardi le 9 février 2016, à 10 h 30, à la salle Louis-Hippolyte-Lafontaine de l'hôtel du Parlement. La durée totale de l'audition sera de 45 minutes, comprenant l'exposé (10 minutes) et les échanges avec les membres de la Commission (35 minutes)

Vous trouverez sur le site internet du Syndicat l'analyse des actuelles du CIRRAC sur le projet de loi no 75.

Projet de loi no 75 sur la restructuration des régimes de retraite à prestations déterminées du secteur universitaire et modifiant diverses dispositions législatives

Le projet de loi no 75 a été présenté à l'Assemblée nationale le 11 novembre 2015 par monsieur Sam Hamad, ministre du Travail, de l'Emploi et la Solidarité sociale. Il a pour objectif d'obliger la restructuration des régimes du secteur universitaire afin d'en assurer la viabilité et la pérennité. Ce projet de loi devrait faire l'objet de débats à l'Assemblée nationale du Québec et en commission parlementaire. Ce processus pourrait alors mener à des modifications avant son adoption.

Selon le président du cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives de l'UQ (CIRRAC), le professeur André Labelle, des démarches sont en cours afin d'être entendu en commission parlementaire (sous forme de consultations particulières). Le CIRRAC tiendra ses membres informés des développements dans ce dossier au fur et à mesure de leur disponibilité. Selon ce dernier, pour l'essentiel, le contenu du Projet de loi no 75 est conforme à ce qui avait été présenté au comité technique constitué par la Régie des rentes du Québec lors de ses travaux et auquel le CIRRAC, aidé de son actuaire-conseil, Monsieur Pierre

Des professeurs qui se démarquent...

Le Syndicat a toujours été sensible à souligner dignement les principales étapes de la carrière professorale. D'abord à l'embauche, les nouveaux professeurs sont invités à une croisière sur le fleuve Saint-Laurent où ils ont l'occasion de côtoyer leurs nouveaux collègues, les membres du conseil syndical et du comité exécutif. Après une session d'activité à l'UQTR, les nouveaux professeurs sont invités à un dîner rencontre où ils peuvent échanger sur leur intégration à l'UQTR et dans leur département respectif. Cette dernière activité est toujours intéressante et riche d'information.

Il y a quatre ans, le comité des services à la collectivité a proposé au comité exécutif de souligner de façon particulière d'autres étapes de la carrière professorale entre l'embauche et le départ à la retraite.

En 2012, nous avons souligné, à la fin de la période de demande de subventions, les efforts déployés par les professeurs pour obtenir une subvention de recherche des organismes externes. Efforts trop souvent peu récompensés tant il est de plus en plus difficile d'obtenir ce genre de financement.

En 2013, nous avons élargi la reconnaissance aux professeurs qui se sont démarqués durant l'année en obtenant leur permanence accélérée ou non, à ceux qui se méritaient l'agrégation ou la titularisation, à ceux qui durant la dernière année obtenaient une distinction particulière, un prix, une reconnaissance pour leur travail, à ceux qui, une fois embauchés, décrochaient leur doctorat et, enfin, à ceux et celles qui ont obtenu un appui d'un organisme subventionnaire externe.

Le 3 décembre dernier, le Syndicat recevait donc une trentaine de professeurs qui avaient accepté d'être présents au cocktail destiné aux professeurs qui se sont démarqués durant l'année 2015.

Lettre d'entente sur le moratoire des ordinateurs

Le *point d'ancre* de novembre dernier (vol. 18 no 3) faisait mention d'un projet de lettre d'entente qui mettait fin au moratoire sur le remplacement des ordinateurs des professeurs imposé par l'UQTR pour les années 2013-2014 et 2014-2015.

La lettre d'entente est disponible sur le site internet du Syndicat (voir lettre d'entente).

La lettre d'entente finale a été bonifiée afin de permettre à un professeur qui s'était déjà procuré un ordinateur de recherche (annexe C) de faire rembourser cet achat. Le professeur qui choisirait cette option devra toutefois remettre l'ancien ordinateur acheté en vertu de la politique de renouvellement du matériel informatique.

Le STI nous assure que le processus de remplacement de remplacement des 154 ordinateurs prévus en 2013-2014 et 2014-2015 est commencé. Un courriel sera adressé à ceux qui sont sur la liste en décembre ou début janvier.

	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	





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

Le Syndicat s'est doté d'une règle lui permettant de souligner de façon particulière les événements ponctuant la vie professorale (naissance ou adoption d'un enfant, mariage, décès, hospitalisation, etc). Nous apprécierions que les professeurs en informe le secrétaire syndical. La règle d'intervention est disponible sur le site internet 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.