

Le point d'ancre

VOLUME 20 / NO 1 / SEPTEMBRE 2017

PLAN D'ACTION 2017-2018

Ismail Biskri

Professeur au Département de
mathématiques et informatique
Président



Depuis 1989, chaque année, les officiers syndicaux se réunissent pour faire le bilan de l'année précédente et tracer le plan d'action de la prochaine année. Le comité exécutif en profite également pour revoir les modes de fonctionnement du Syndicat. Vous trouverez ci-joint un résumé des principaux dossiers retenus par le comité exécutif pour l'année 2017-2018.

Renouvellement de la convention collective

Il s'agit bien sûr de la priorité des priorités.

Le Syndicat a déposé, en juin, à la table de négociation les grandes orientations pour le renouvellement de la convention. Il s'agit de propositions raisonnables qui tiennent compte des problématiques rencontrées depuis 2013 et de la situation financière de l'UQTR.

Les gestionnaires responsables de la négociation semblent choisir l'affrontement en déposant des demandes qui relèvent plus d'une liste de frustrations qui les empêchent de diriger l'UQTR comme bon leur semble. Nous sommes d'avis que de telles demandes démontrent une méconnaissance du rôle essentiel des professeurs à l'UQTR. Il n'est pas question que ces derniers acceptent des conditions de travail qui seraient préjudiciables à leur prestation que ce soit en recherche ou en enseignement. Le professeur René Lesage, vice-président aux relations de travail et porte-parole de la négociation, exprime un peu plus loin son appréciation du dépôt patronal.

Le conseil syndical est très sensibilisé aux enjeux de la négociation. Les délégués ont déjà décidé de former des comités en appui au comité de négociation. La solidarité des professeurs est essentielle dans une telle démarche.

Nouveau consortium sur les services juridiques

Pour ses services juridiques, le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) fait partie d'un consortium regroupant les syndicats et les associations de professeurs de l'UQAT, l'Université Bishop, l'INRS et Télé-Université. La formule du consortium permet aux membres de profiter d'une expertise universitaire de la part des procureurs tout en s'assurant une relative stabilité dans les coûts des services juridiques.

À l'initiative du SPPUQTR, une nouvelle entente a été convenue entre les parties en juin 2016. Un nouveau procureur, M^e Gabriel Hébert-Tétrault, a été ajouté au consortium afin d'assurer une relève à M^e Richard McManus qui est associé au milieu universitaire depuis plusieurs années, d'abord au sein de la Fédération des associations de professeurs des universités du Québec (FAPUQ), et ensuite à la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU). M^e Hébert-Tétrault agissait déjà au consortium depuis plusieurs années à titre de personne ressource.

Après une expérience d'une année, il faut faire le bilan de la situation et bien évaluer si cette entente répond toujours aux besoins des professeurs de l'UQTR.

Nouvelles règles du régime de retraite de l'UQ (RRUQ)

Le Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives de l'UQ (CIRRAC) et le siège social de l'UQ ont convenu de nouvelles modalités pour le régime de retraite de l'UQ (RRUQ). Il n'y aura pas de vote d'approbation des membres sur ces nouvelles règles qui s'appliquent dès janvier 2018.

Quoiqu'il reste encore quelques points à clarifier sur les conséquences de ces nouvelles modalités, le Syndicat se doit de bien informer les professeurs et de les sensibiliser quant aux impacts de celles-ci sur leur prise de retraite. C'est d'ailleurs pour cette raison que Madame Ève Belmonte, directrice du service de l'actuariat, a fait une présentation bien documentée et fort appréciée des professeurs le 13 septembre dernier. Au cours des prochaines années, il faudra que le Syndicat accompagne les professeurs dans la planification de leur retraite.

Situation financière des constituantes de l'UQ

Depuis déjà plusieurs décennies, les gestionnaires universitaires gèrent les universités à partir de colonnes de chiffres. Il faut donc que les syndicats maintiennent constamment leur expertise à ce sujet.

Depuis quelques années, la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU) apporte un appui significatif à ses membres grâce au comité sur le financement des universités qui publie régulièrement des analyses sur différents aspects de la gestion universitaire.

Quand on entend des gestionnaires répéter qu'il faut réduire la masse salariale des professeurs de l'UQTR, il faut relativiser ces affirmations en vérifiant la situation dans les autres constituantes.

Il doit en être ainsi pour tous les postes budgétaires de chacune des constituantes. Au cours des prochains mois, le Syndicat consacrera beaucoup de temps à mettre à jour les données à ce sujet.

Conclusion

Je termine en remerciant sincèrement mes collègues du comité exécutif et du conseil syndical qui ne ménagent pas temps et énergie afin d'animer la vie syndicale universitaire trifluvienne. Sans cet appui indéfectible, la présidence syndicale serait beaucoup trop lourde à assumer.

Enfin, un dernier mot pour remercier également nos précieux employés qui apportent un soutien essentiel au travail des officiers et de l'organisation.

Situation du RRUQ au 31 décembre 2016

ÉVALUATION ACTUARIELLE

- L'estimation du ratio de capitalisation au 31 décembre 2016 est égale à 104,4 % incluant la provision pour écarts défavorables (PED) et 96,4 % en excluant la PED.
- Le degré de solvabilité au 31 décembre 2016 est de 73 %.
- Le taux de cotisation au Régime est de 21,3 % du salaire depuis le 1^{er} janvier 2015.
- La promesse de pleine indexation des rentes depuis 2005 a une valeur de 267,3 M\$ et un manque à gagner de 232,5 M\$ existe au 31 décembre 2016 afin de la respecter.
- La pleine indexation est accordée sur les rentes en versement pour le service avant 2005.
- La pleine indexation des rentes en versement pour le service après 2005 n'a pas été versée depuis 2009.
- Le passif des retraités représente 51 % du passif total de capitalisation.

PLACEMENTS

- Rendement brut de 8,56 %
- Actifs sous gestion de 3,9 G\$
- Au cours des 4 dernières années, la gestion active a procuré une valeur ajoutée annualisée de 1,5 % de plus que le portefeuille de référence, ce qui représente près de 197 M\$.

(Source : Rapport annuel 2016)

Sommaire du plan d'action syndicale 2017-2018

Actions prioritaires

- Négocier le renouvellement de la convention collective.
- Former des comités en appui au comité de négociation.
- Faire l'analyse financière comparative des constituantes de l'UQ.

Autres activités syndicales

Relations de travail et activités syndicales

- Doter le SPPUQTR de règles internes permettant de baliser ses interventions dans les cas de harcèlement psychologique, de discrimination et d'incivilité au travail touchant ses membres.
 - Assurer le suivi de l'entente sur la réduction temporaire des coûts de la convention collective.
 - Assurer le suivi de la nouvelle entente sur les services juridiques.
 - Réactiver les comités paritaires de santé et de sécurité au travail.
 - Réviser le rôle et les mandats de la vice-présidence aux affaires syndicales.

Affaires universitaires

- Réaliser des sondages d'appréciation auprès des professeurs sur les différents services de l'UQTR.
 - Intensifier les rencontres d'information avec les directions de département.
 - Faire le point sur la situation de la recherche dans les constituantes de l'UQ.

Services à la collectivité

- Poursuivre les rencontres du comité de valorisation du rôle du professeur de l'UQTR.
- Faire la promotion des bourses d'études syndicales auprès des directions de programme.
 - Poursuivre la promotion des professeurs qui se démarquent au cours de l'année.
 - Faire la promotion des professeurs qui s'impliquent dans leur communauté.
 - Offrir une série de dîners-conférences sur des sujets d'actualité.

Secrétariat

- Doter le Syndicat d'une règle d'adoption des lettres d'entente.
- Doter le Syndicat de règles pour la tenue des assemblées générales et les élections
 - Revoir la règle d'attribution des dégagements syndicaux.

Représentation nationale

- Maintenir l'implication du SPPUQTR au sein des organismes de représentation nationale des professeurs d'université.
- Maintenir l'implication du SPPUQTR au sein du comité sur le financement des universités de la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU).

LE MÉCHOUI DE LA RENTRÉE 2017



Le professeur Guy Massicotte du Département de biologie médicale.

Les gagnants d'une tablette Samsung



Le professeur Félix Bouvier du Département des sciences de l'éducation en compagnie de la vice-présidente aux services à la collectivité du Syndicat, la professeure Diane Saint-Laurent.

NÉGOCIATION DE LA CONVENTION

Un dépôt patronal inacceptable

René Lesage

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



Le 13 juin dernier, à la table de négociation, l'employeur a déposé les propositions de modifications normatives à la convention collective des professeurs. Nous avons fait de même avec les orientations syndicales adoptées à l'assemblée générale du 7 juin 2017. Le 28 août, l'employeur a déposé ses demandes pour la réduction de la masse salariale, la diminution du plancher d'emploi et l'élimination de la clause ascenseur. Il était clair, dès le départ, que les gestionnaires s'engageaient dans un style de négociation traditionnelle. Une négociation qui consiste à demander beaucoup, établir un rapport de force avec le syndicat et ainsi obtenir le maximum de concessions pour la direction. Si vous n'avez pas encore eu l'occasion de prendre connaissance du dépôt patronal, nous vous invitons à le lire maintenant ([lien hypertexte vers de dépôt patronal](#)).

La stratégie de négociation de la direction est toujours la même : plaider que l'UQTR doit réduire la masse salariale des professeurs, qu'il faut rétablir une équité dans la tâche entre les professeurs, que l'université a besoin de plus de souplesse dans les processus et enfin que la convention collective impose des règles qui nuisent au développement de l'institution.

Le syndicat n'est pas dupe de ces demi-vérités. Il est conscient des difficultés financières et c'est pourquoi les demandes syndicales sont aussi raisonnables et même trop raisonnables selon certains. La direction devrait se rappeler que ce sont les professeurs qui ont contribué volontairement à une réduction du plancher d'emploi de 15 postes de professeurs en 2016-2017 et de 17 postes en 2017-2018. C'est une contribution de plusieurs millions à la réduction du déficit de l'UQTR. L'embauche des professeurs au 1^{er} décembre (39 embauches depuis 2015-2016), économisant ainsi la moitié du salaire annuel de ces nouveaux professeurs, constitue une contribution forcée supplémentaire de près de 1,7 M\$ à la réduction du déficit. Il est évident selon nous que l'UQTR a réussi à faire accepter son plan de redressement financier 2015-2020 par le ministère de l'Enseignement supérieur, grâce à la contribution généreuse des professeurs.

Lorsque nos gestionnaires parlent d'équité, cela cache souvent une tout autre réalité. Nous sommes tous pour l'équité et la souplesse dans les processus, mais de quoi s'agit-il? Le projet d'équité dans la tâche est un moyen d'augmenter la tâche annuelle globale d'enseignement obligatoire des professeurs de 150 à 200 activités, et ce, sans bonifier l'aide à la recherche. Qui plus est, ce projet incite les professeurs à faire de la recherche qui rapporte des frais indirects à l'institution; cette dernière récoltant ainsi 1,5 à 2 M\$ en activités d'enseignement non payées. Pour plusieurs chercheurs non subventionnés, cela signifierait d'abandonner leurs travaux de recherche pour devenir des chargés d'enseignement. Ce n'est pas le genre d'université en laquelle nous croyons. Une université où les professeurs donnent cinq ou six cours ne sera jamais une institution de haut savoir et sera vouée, à plus ou moins long terme, à devenir une unité d'enseignement complémentaire au CÉGEP.

L'équité est un concept galvaudé qui porte un poids sémantique énorme. Pourrions-nous revenir à la notion moderne d'équité qui est celle de donner une égalité de chances à tous, et non s'en tenir à une vision réductrice d'égalité de traitements? Quand la direction évalue la recherche des professeurs en termes de revenus de commandites ou de frais indirects, elle démontre une bien mauvaise compréhension du milieu de la recherche. Ce n'est pas l'équité qu'elle poursuit, mais plutôt une vision marchande de l'université.

La souplesse dans les processus! Oui, mais à quelle fin exactement? Pour certains, le recours au principe de souplesse semble trop souvent limité à la justification des principes moraux mis de l'avant. Certes, une société de droit ne peut exister sans règles. Il importe toutefois de s'entendre sur des règles et des valeurs communes. Nous avons une convention collective qui permet d'éviter les abus de pouvoir et qui assure un traitement juste et équitable dans les conditions de travail de chacun. Ce sont nos valeurs que nous mettons de l'avant. Nous voulons une université décentralisée, vouée à l'enseignement et à la recherche. Lorsque la direction veut étendre son droit de gérance, notamment pour limiter l'autonomie départementale dans

les processus d'attribution des tâches, d'évaluation des professeurs et d'embauche, elle tente de transformer une université de professeurs en une université de gestionnaires.

Notre intention ici n'est pas de faire un résumé de l'ensemble des mesures déraisonnables contenues dans le dépôt patronal. Que ce soit la non reconnaissance des instances, les tentatives de farfouiller dans les annexes C ou les propositions de parachutes dorés pour les ex-cadres, les demandes patronales sont tellement insultantes en regard des demandes syndicales, que tout espoir de s'entendre à la table de négociation nous apparaît comme étant nul.

C'est pourquoi, dès le 14 juin dernier, le syndicat a répondu à la partie patronale qu'il allait soumettre ce dépôt patronal à ses instances syndicales (conseil syndical et assemblée générale), car nous n'avons pas le mandat de négocier de telles modifications à la convention collective. Lors du conseil syndical du 28 août dernier, vos délégués départementaux ont voté unanimement le rejet des propositions de l'employeur et recommandé à l'ensemble des professeurs d'en faire autant.

Il est important maintenant que tous les professeurs de l'UQTR votent massivement pour le rejet en bloc de ce dépôt patronal. Vos représentants à la table de négociation vous le demandent afin de pouvoir ramener la partie patronale à des positions plus réalistes et plus respectueuses des professeurs, et ce, afin de permettre une négociation raisonnée.

Chronologie

5 mai 2017

- Avis de négociation transmis par l'UQTR et invitation à une rencontre pour discuter des modalités et d'un calendrier de négociation;

9 mai 2017

- Rencontre pour discuter des modalités et d'un calendrier de négociation avec l'UQTR et prochaines rencontres;

7 juin 2017

- Adoption en assemblée générale extraordinaire des grandes orientations pour le renouvellement de la convention collective des professeurs;

13 juin 2017

- Première rencontre de négociation avec l'UQTR – dépôt patronal (normatif) et dépôt syndical;

14 juin 2017

- Calendrier des séances de négociation avec l'UQTR;

16 juin 2017

- Rencontre de négociation annulée à la demande du Syndicat; qui doit consulter ses instances sur le dépôt patronal;

28 août 2017

- Deuxième rencontre de négociation – Dépôt patronal (monétaire);

31 août 2017

- Adoption au conseil syndical de la résolution du comité exécutif recommandant de rejeter massivement et en bloc l'offre patronale (normatif et monétaire);

15-22-25 septembre

- Rencontres de négociation portant uniquement sur les aspects normatifs des demandes syndicales.

PROJET DE RÉSOLUTION CONCERNANT LA NÉGOCIATION POUR LE RENOUELEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE ET LES DÉPÔTS PATRONAUX

1. CONSIDÉRANT l'expiration de la convention collective SPPUQTR-UQTR 2013-2017 le 31 mai 2017;
2. CONSIDÉRANT les concessions importantes faites au cours des dernières années par le corps professoral au niveau notamment du plancher d'emploi afin de contribuer à la santé financière de l'UQTR;
3. CONSIDÉRANT la volonté des professeurs de protéger la mission de l'UQTR, la qualité de l'enseignement et de la recherche qui s'y déroulent;
4. CONSIDÉRANT la volonté des professeurs de protéger la réputation de l'UQTR afin qu'elle conserve sa capacité d'attirer des professeurs et des étudiants de haut niveau;
5. CONSIDÉRANT le mandat confié par le conseil syndical et l'Assemblée générale extraordinaire du SPPUQTR au comité de négociation du SPPUQTR, les 1^{er} juin et 7 juin 2017 respectivement;
6. CONSIDÉRANT les dépôts patronaux du 13 juin 2017 sur les aspects normatifs et du 28 août 2017 sur les aspects monétaires (salaires et plancher d'emploi);
7. CONSIDÉRANT que les demandes patronales compromettent la mission de l'UQTR et mettent en péril la poursuite de son développement institutionnel et sa réputation;
8. CONSIDÉRANT que les demandes patronales remettent en question les fondements de la convention collective des professeurs, qu'elles s'attaquent à la souveraineté des assemblées départementales, qu'elles réduisent l'autonomie des professeurs et qu'elles impliquent une détérioration importante des conditions de travail de l'ensemble des professeurs;
9. CONSIDÉRANT la ferme volonté des professeurs de commencer la négociation de la convention collective avec l'employeur sur des bases raisonnables;
10. CONSIDÉRANT la recommandation unanime du comité exécutif du 25 août 2017;
11. CONSIDÉRANT la recommandation unanime du conseil syndical du 31 août 2017;
12. CONSIDÉRANT les explications fournies par les membres du comité exécutif et du comité de négociation du SPPUQTR;
13. CONSIDÉRANT les discussions intervenues;

Sur motion présentée par le conseil syndical et appuyé par le professeur X, il est résolu de :

- REJETER formellement en bloc les demandes patronales tant sur le plan normatif que sur le plan monétaire (salaires et plancher d'emploi);
- DÉNONCER la vision réductrice de la partie patronale qui est reflétée dans ses demandes;
- RÉITÉRER le mandat donné au comité de négociation, sur les bases des grandes orientations adoptées par l'Assemblée générale extraordinaire du SPPUQTR le 7 juin 2017, de mener à bien le renouvellement de la convention collective.

RÉPARTITION DES POSTES DE PROFESSEUR

Une menace à l'autonomie départementale

Christian Linard

Professeur au Département de
chiropratique
Vice-président aux affaires
universitaires



C'est par l'embauche ou non de nouveaux professeurs que l'on peut évaluer la volonté d'une université à favoriser le développement de la recherche et de la création, l'implantation de nouveaux programmes d'enseignement ou encore sa stratégie de recrutement d'étudiants de cycles supérieurs.

Cela est encore plus crucial pour les universités en région qui sont en concurrence avec les universités de la métropole (Montréal), de la capitale (Québec) et du reste du Canada pour le recrutement des étudiants et des meilleurs professeurs. Au cours des dernières années, les universités ont dépensé des millions de dollars en publicité et en représentation à cette fin.

L'importance que les universités accordent au recrutement, aux sommes investies en recherche, au maintien d'une saine concurrence dans les salaires versés et à la considération accordée au travail des professeurs illustrent bien souvent la performance de chacune d'entre-elles.

Le 23 mai dernier, le conseil d'administration de l'UQTR a adopté la politique de répartition des postes de professeur de l'UQTR pour l'année 2018-2019. Il s'agit, à peu de chose près, de la même version qu'en 1985. Après trente-deux ans, les gestionnaires universitaires n'ont pas, ou n'ont pas voulu, revoir les modalités d'embauche et de répartition des postes entre les départements, et ce, malgré les demandes répétées des professeurs siégeant à la commission des études.

Il faut prendre connaissance des politiques d'embauche des autres universités pour mieux comprendre pourquoi l'UQTR ne sent pas le besoin de la revoir, car elle laisse aux gestionnaires la marge de manœuvre nécessaire pour influencer indûment l'embauche des futurs professeurs.

Il n'en fut, toutefois, pas toujours ainsi.

Jusqu'à tout récemment, l'obligation de respecter le plancher d'emploi et la croissance du nombre d'étudiants (embauche d'un nouveau professeur pour 30 étudiants équivalent temps plein de plus) permettaient aux départements de pourvoir facilement, et selon leurs priorités, l'ensemble des postes

attribués par la commission des études. Depuis 2010-2011, le nombre de professeurs est passé de 381 à 462 pour l'année 2017-2018 : une croissance de 21 %. Il faut dire que le nombre d'étudiants (équivalent temps plein) a également crû en passant de 8 460 à 10 284 pour la même période : une augmentation de 22 %. Cette situation illustre bien le juste équilibre nécessaire entre le nombre d'étudiants et le nombre de professeurs permettant un encadrement adéquat.

Depuis deux ans, les gestionnaires ont toutefois modifié les façons de faire afin de s'immiscer davantage dans le processus d'embauche au détriment de l'autonomie départementale.

Trois éléments ont permis aux gestionnaires d'influencer le processus d'embauche. D'abord, en mai 2015, ils ajoutent aux indicateurs quantitatifs du processus d'attribution et de répartition des postes de professeur (nombre d'étudiants, pondération Clarder, DTR, dégagevements, etc.) des indicateurs qualitatifs, fixés par les gestionnaires. Les départements doivent tenir compte de ces critères qualitatifs dans l'élaboration de leurs demandes de nouveaux postes de professeur.

La signature d'une entente avec le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) pour la réduction temporaire des coûts de la convention collective et le gel du plancher d'emploi a passablement réduit, temporairement, le nombre de postes: de 460 à 445 postes pour l'année 2016-2017 et de 462 à 447 pour l'année suivante. Les départements ne pourront donc pourvoir les postes libérés par les démissions et les départs à la retraite. Il faut toutefois noter que les gestionnaires ont sciemment recommandé l'attribution aux départements d'un nombre de postes qui dépassait largement les exigences de la lettre d'entente.

Pour l'année 2017-2018, les gestionnaires recommandent à la commission des études d'accorder vingt-deux postes en sachant très bien qu'à peine une douzaine de professeurs seront susceptibles d'être embauchés pour respecter l'entente signée avec le Syndicat. Les départements concernés doivent afficher les postes, former des comités de sélection, sélectionner des candidats, les

recevoir en entrevue et formuler des recommandations aux gestionnaires...**Tout cela pour RIEN!** Ce long, lourd et coûteux processus nécessite la mobilisation inutile des ressources humaines de chaque département, qui auraient sûrement beaucoup mieux à faire.

Le troisième changement qui permet aux gestionnaires de carrément choisir le candidat à embaucher est de concentrer à la réunion du comité exécutif de l'UQTR du mois de juin l'ensemble des embauches. Cela permet, dans le secret, de choisir eux-mêmes, parmi la vingtaine de recommandations de candidatures soumises par les départements, celles qui correspondent le mieux aux critères qualitatifs qu'ils ont déterminés.

Cette nouvelle façon de faire, en plus d'obliger les directions de département à faire des représentations auprès des gestionnaires pour que leur poste fasse partie de la courte liste, n'assure aucunement que les choix départementaux soient respectés. Un département peut gagner à la loterie et apprendre, en juin, qu'il a obtenu un poste. Le service des ressources humaines de l'UQTR entame donc les démarches auprès du candidat pour lui faire signer son contrat. Le candidat est toujours intéressé. Il tente à plusieurs reprises de signer son contrat. Cela retarde et retarde... Entretemps, il reçoit une offre d'une autre université et finit par décliner la proposition de l'UQTR. Le département concerné communique avec le deuxième candidat sélectionné pour le poste croyant que le poste lui est toujours destiné et apprend que le poste lui a été retiré... probablement promis à un autre département par les gestionnaires.

Voilà pourquoi le Syndicat réclame depuis longtemps que la commission des études priorise l'attribution des postes en septembre. Cela éviterait que plusieurs départements se mobilisent inutilement pour recruter des candidats qui ont peu de chance d'être embauchés et obligerait surtout les gestionnaires à démontrer, devant la commission des études, les raisons qui font qu'un département n'a plus le poste attribué ou que la dixième priorité se retrouve sans raison à la **pole** position. Il est malheureux que les membres de la commission n'aient pas encore compris l'importance de cette démarche afin de respecter l'autonomie des départements.

Le renouvellement de la convention collective doit permettre aux départements de retrouver l'autonomie nécessaire pour procéder à l'embauche des nouveaux professeurs essentiels à leur développement, et même indispensables à leur bon fonctionnement.

PROFESSEUR ALAIN CHALIFOUR

Prix d'engagement syndical 2017

Diane Saint-Laurent

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



Le 25 août dernier, le Syndicat a profité de la journée bilan et plan d'action ainsi que de la présence de plusieurs anciens présidents du Syndicat et du président de la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU) pour dévoiler le cinquième récipiendaire de son prix d'engagement syndical.

Il n'est pas toujours facile de convaincre des professeurs d'université, très investis dans leur enseignement et leur recherche, de s'engager dans des activités syndicales. C'est pour cette raison que le Syndicat encourage les professeurs

qui ont consacré beaucoup de leur temps à la cause syndicale, en leur offrant un prix afin de souligner de façon particulière leur travail et leur dévouement.

Il faut rappeler que le prix d'engagement syndical existe depuis 2010. Les critères d'attribution sont les suivants :

- 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 la possible 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 quatre premiers prix furent remis aux professeurs suivants :

- M. Ram Lakshmanan, retraité du Département de génie industriel (2011)
- M. Paul Gagné, retraité du Département de philosophie (décembre 2011)
- M. Michel Poisson, retraité du Département d'études en loisir, culture et tourisme (juin 2013)
- M. Michel Volle, retraité du Département de psychologie (avril 2015)

Comme on peut le constater, le prix n'est pas remis chaque année et le processus d'attribution est généralement enclenché par le comité des services à la collectivité. Une recommandation est faite au comité exécutif qui la soumet par la suite au conseil syndical qui approuve ultimement le choix.

Le cinquième prix d'engagement syndical a été remis au professeur Alain Chalifour du Département de mathématiques et informatique qui a débuté sa carrière à l'UQTR en 1981, d'abord à titre de chercheur au groupe de recherche sur les insectes piqueurs et de consultant de l'Organisation mondiale de la santé de l'ONU. Il donne aussi quelques cours à titre de chargé de cours jusqu'à son embauche comme professeur en 1991.

Il amorce son engagement syndical à titre de secrétaire en 2003, sous la présidence de la professeure Ginette Plessis-Bélair. L'année suivante, il se fait élire vice-président aux affaires syndicales; poste qu'il occupe qu'une année avant de devenir vice-président aux relations de travail, sous la présidence de Michel Volle en 2005. Il a occupé ce poste jusqu'en 2015.

À titre de vice-président aux relations de travail, le professeur Chalifour a travaillé pendant plusieurs années sur les dossiers de griefs et de renouvellement de

convention collective avec les professeurs Mircea Gonciar (2005-2009) du Département de génie mécanique et Yvan Leroux (2011-2015) du Département de psychologie, tous deux vice-présidents aux affaires syndicales.

Au fil des années, le professeur Chalifour est devenu une véritable référence auprès de ses collègues. Il a consacré énormément de temps à les conseiller sur différents aspects de la carrière professorale; aspects n'étant pas toujours reliés aux relations de travail. Sa générosité, son dévouement et sa grande capacité d'écoute lui ont permis de développer une belle complicité avec ses collègues, qui en retour, lui ont accordé leur confiance et beaucoup de reconnaissance.

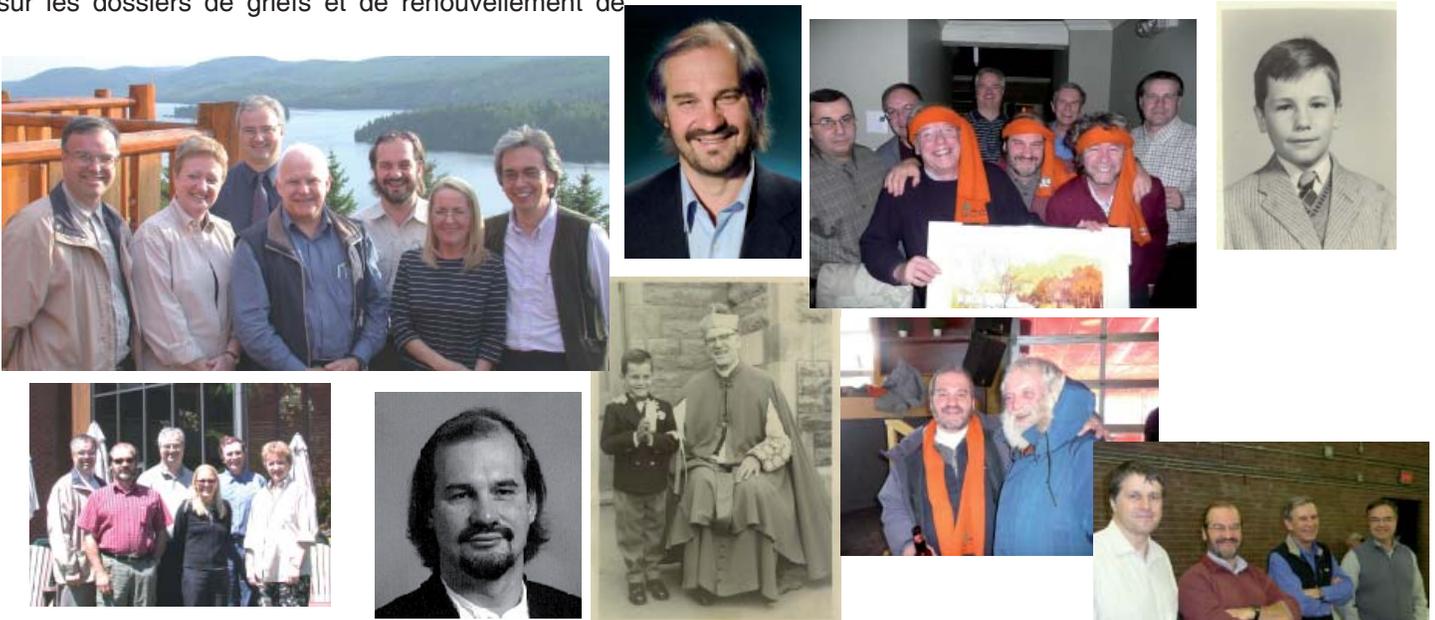
Avant de mettre fin à sa carrière de syndicaliste en mars 2015, le professeur Chalifour a occupé, pendant quelques mois, la présidence intérimaire du Syndicat.

Il est d'ailleurs le seul vice-président aux relations de travail du Syndicat à avoir négocié deux conventions collectives, soit en 2008 et en 2013.

Nous félicitons le professeur Chalifour pour son engagement et son dévouement envers ses collègues.



Le professeur Alain Chalifour du Département de mathématiques et informatique recevant le prix d'engagement syndical des mains du président du Syndicat, le professeur Ismaïl Biskri.



NOUVELLE POLITIQUE DES COMITÉS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UQTR

Deux catégories d'administrateurs

Ismail Biskri

Professeur au Département de mathématiques et informatique
Président



Le 11 septembre dernier, le conseil d'administration a adopté, à l'unanimité, une nouvelle politique sur la composition et les mandats des comités statutaires du conseil d'administration. Le président du conseil, les présidents de comités, tous les administrateurs externes, le recteur et la secrétaire générale ont procédé, durant la période estivale, à la révision de la politique. Ce groupe de travail implicite recommande d'exclure les administrateurs internes (professeurs, chargé de cours et étudiants) de trois des quatre comités-conseils : gouvernance et éthique, ressources humaines et audit. Pour le nouveau comité sur les orientations stratégiques, les membres seront désignés selon le bon vouloir du conseil d'administration.

Il s'agit là, encore une fois, d'une manœuvre visant à réduire l'influence des administrateurs internes. Pourtant la Loi sur l'UQ et le Conseil des ministres du gouvernement du Québec, qui nomment les administrateurs des constituantes, ne font pas et ne permettent aucune forme de discrimination entre les administrateurs. Le Conseil des ministres nomme des gens provenant de différents secteurs d'activités : des représentants des collèges, des diplômés, des représentants des milieux socio-économiques, des professeurs, des chargés de cours et des étudiants. Une fois nommées, ces personnes ont les mêmes droits et les mêmes devoirs et deviennent toutes fiduciaires de l'institution qui les accueille. On comprend donc mal comment le conseil d'administration peut, selon de vagues principes de saine gouvernance, prétendre pouvoir décider qu'un tel administrateur pourra siéger et voter à un comité, qu'un autre ne sera qu'observateur et qu'un autre enfin ne pourra y faire valoir l'expertise dont il dispose.

Pourtant les dernières années ont démontré l'importance de la présence d'administrateurs internes au sein des instances universitaires. Pensons seulement au désastre financier de l'Îlot voyageur à l'UQAM, dont les risques avaient, dès le départ, été dénoncés par les administrateurs internes siégeant au conseil.

Les administrateurs internes disposent d'une connaissance et d'une expertise que n'auront jamais les administrateurs externes qui consacrent seulement quelques heures de leur bénévolat mensuel à l'administration de l'UQTR. Rappelons, pour mémoire, les sagas du projet de construction d'une patinoire de 5 000 places sur le campus et le projet initial de code d'éthique et de déontologie de l'UQTR qui n'auraient pas connu le même dénouement sans la vigilance des administrateurs internes.

Il n'y a qu'une exception à Loi sur l'UQ qui distingue le rôle des administrateurs de l'UQTR. L'article 37.2 précise qu'un administrateur interne doit se retirer de la séance « (...) **pendant la durée des délibérations et du vote sur toute question concernant les négociations relatives à la convention collective ou au contrat collectif de travail en tenant lieu qui le régit ou qui régit d'autres membres du personnel de l'université constituante.** » C'est tout!

Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) ne peut accepter que les professeurs qui siègent au conseil d'administration et qui sont dûment élus par l'ensemble des professeurs lors d'une assemblée générale soient considérés comme des sous-administrateurs. Rappelons que les administrateurs externes, représentants des milieux socio-économiques et culturels, sont quant à eux choisis selon une mécanique assez imperméable et plutôt discutable qui se rapproche beaucoup de la cooptation.

Il serait intéressant d'obtenir l'avis du secrétariat du Conseil des ministres du Québec, qui nomme les administrateurs, sur la possibilité de discriminer les administrateurs qu'il nomme au conseil d'administration des constituantes. Qu'aurait à dire la ministre de l'Enseignement supérieur sur ce comportement discriminatoire?

S'il est possible de discriminer une fois, où s'arrêtera le principe?

Composition du conseil d'administration selon la loi de l'UQ

- Recteur et deux vice-recteurs
- Trois professeurs
- Un chargé de cours
- Deux étudiants
- Un représentant des collèges
- Un représentant des diplômés
- Cinq représentants des milieux sociaux, culturels, des affaires et du travail

RAPPORT FINANCIER 2016-2017

Une bonne année!

Sylvain Beaudry

Professeur au Département des sciences comptables
Trésorier



Le Syndicat a terminé l'année financière 2016-2017 en enregistrant un excédent des produits sur les charges de 542 647 \$.

Les charges (dépenses) se sont élevées à 692 266 \$, en hausse de 21 % comparativement à l'année précédente (574 246 \$). Le retour à temps plein de la conseillère aux relations de travail, l'ajout d'un procureur au consortium des services juridiques et les cotisations spéciales au Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives de l'UQ (CIRRAC) justifient 65 % de cette hausse des charges. Ces cotisations spéciales visaient à contester l'intention du siège social de ne pas reconnaître totalement la contribution des participants au financement du régime et à embaucher un actuaire-conseil dans les négociations conduisant à l'entente de principe à la table de négociation.

Les produits (revenus) s'élevaient à 1 234 913 \$ comparativement à 690 475 \$ en 2015-2016, une hausse de 79 % due surtout aux gains non réalisés sur les placements qui sont passés d'un solde négatif de 315 174 \$ à une hausse de la valeur marchande de 261 073 \$. Les revenus de la cotisation syndicale sont en hausse de 3 %, passant de 741 553 \$ à 761 615 \$. Il faut signaler que les revenus de cotisation couvrent les coûts de fonctionnement du syndicat comme prévu.

Au 31 mars 2017, le surplus non affecté (fonds de défense professionnel) s'élevait à 4 999 516 \$, en hausse de 13 % comparativement à l'année 2015-2016. Le fonds de défense représente 10,1 % de la masse salariale des professeurs pour l'année 2016-2017.

	2017	2016	2015
Produits			
Cotisations	761 615 \$	741 553 \$	714 114 \$
Gains réalisés sur cession de placements	261 073 \$	151 807 \$	94 423 \$
Intérêts et autres revenus de placements	116 482 \$	112 289 \$	154 389 \$
(Pertes non réalisées) Gains non réalisés sur placements	95 743 \$	(315 174) \$	64 249 \$
	1 234 913 \$	690 475 \$	1 027 175 \$

	2017	2016	2015
Charges			
Salaires et charges sociales	291 503 \$	253 735 \$	215 425 \$
Assurances	3 904 \$	3 907 \$	3 899 \$
Honoraires juridiques	134 845 \$	117 375 \$	113 224 \$
Cotisations-FQPPU	70 490 \$	69 247 \$	66 560 \$
Honoraires professionnels	49 552 \$	39 574 \$	29 286 \$
Frais juridiques et arbitrages	41 305 \$	12 835 \$	17 167 \$
Bourses d'études, dons et CSC	37 007 \$	33 600 \$	32 011 \$
Participation et cotisation CIRAC	17 599 \$	6 895 \$	8 024 \$
Frais de fonctionnement	14 834 \$	11 648 \$	9 898 \$
Frais de bureau et d'administration	10 777 \$	11 065 \$	9 022 \$
Comité des affaires universitaires	4 366 \$	4 591 \$	4 944 \$
Prise de retraite	3 631 \$	2 035 \$	5 400 \$
Télécommunications	3 497 \$	1 682 \$	1 061 \$
Comité des relations de travail	2 368 \$	635 \$	329 \$
Autres charges	1 967 \$	128 \$	92 \$
Participation-FQPPU	1 198 \$	1 686 \$	1 264 \$
Participation au CLIUQ	1 184 \$	398 \$	805 \$
IPUQTR	140 \$	633 \$	317 \$
Formation	578 \$	569 \$	2 158 \$
Intérêts et frais bancaires	312 \$	332 \$	740 \$
Amortissement des immobilisations corporelles	1 209 \$	1 676 \$	2 330 \$
Total	692 266 \$	574 246 \$	523 956 \$

	2 017	2016	2015
Résultats			
Excédent des produits sur les charges avant autres revenus	542 647 \$	116 229 \$	503 219 \$
Autres revenus :			
Variation de la provision pour indemnité de départ	5 975 \$	4 035 \$	4 717 \$
Excédent des produits sur les charges	548 622 \$	120 264 \$	507 936 \$



Le comité exécutif invite les professeurs à publier des textes dans le bulletin *Le point d'ancrage*.
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 l'année 2017-2018

M. Ismaïl Biskri, président
M. René Lesage, premier vice-président aux relations de travail
Mme Monique Cadrin, deuxième vice-présidente aux affaires syndicales
M. Christian Linard, vice-président aux affaires universitaires
Mme Diane Saint-Laurent, vice-présidente aux services à la collectivité
M. Sylvain Beaudry, trésorier
Mme Daphné Drouin, secrétaire

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
Technicienne en administration
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'ancrage*
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.