

Le point d'ancre

VOLUME 20 / NO 2 / JANVIER 2017

Les coûts de gestion de la haute direction de l'UQTR

Ismail Biskri

Professeur au Département de
mathématiques et informatique
Président



La rémunération des cadres supérieurs du réseau universitaire québécois fait partie du domaine public. La loi 95 oblige, depuis l'année 2005, les universités à publier les salaires, les autres avantages imposables et les frais remboursés aux cadres supérieurs – recteur, vice-recteurs et doyens pour l'UQTR. Il est donc fort intéressant de suivre l'évolution des masses salariales et des coûts associés à la haute direction de l'université. À titre d'information, précisons que les salaires des chefs d'établissement et des recteurs sont fixés par le gouvernement du Québec, en se basant sur les salaires versés aux sous-ministres. Les salaires versés aux vice-recteurs, qui sont fixés par chacune des constituantes, représentent généralement un pourcentage du salaire du recteur. Pour l'UQTR, le salaire de base des vice-recteurs a été, depuis quelques années, uniformisé à environ 90 % du salaire du recteur. En 2016-2017, le salaire du recteur s'élevait à 188 052 \$, auquel il faut ajouter un avantage imposable de 7 387 \$, soit un total de 195 439 \$.

Au mois d'octobre dernier, le conseil d'administration a publié l'État du traitement des cadres supérieurs de l'UQTR pour l'année 2016-2017. Pour cette année, la masse salariale des cadres supérieurs – salaire de base réellement versé – s'élevait à 1,4 M\$, une hausse de 19 % comparativement à l'année précédente. Il faut toutefois souligner que ce montant inclut la rémunération versée à l'ancien doyen des études et à l'ancienne vice-rectrice à l'administration et aux finances, qui agissent maintenant à titre de cadre-conseil. Ces deux postes ajoutent une rémunération supplémentaire de plus de 300 000 \$ à la masse salariale des cadres supérieurs. À ces salaires, il faut ajouter d'autres composantes du traitement salarial pour un montant de 35 625 \$ pour la dernière année. Ces autres

composantes sont constituées généralement d'une protection particulière en assurances, d'une allocation de déplacement, du remboursement d'une cotisation professionnelle, etc.

Il est toutefois étonnant que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, et surtout l'Agence du revenu du Canada et Revenu du Québec, ne considèrent pas comme un avantage imposable le programme supplémentaire de retraite (PSR) des cadres supérieurs. Rappelons que ce régime supplémentaire – implanté en 2010 – est réservé aux cadres supérieurs du réseau de l'UQ et leur permet de recevoir une rente de retraite supérieure au maximum prévu au régime de retraite régulier de l'Université du Québec (RRUQ).

Fiscalement, il semble être possible de le faire grâce aux constituantes du réseau qui assument 100 % des coûts du régime. Les cadres ne paient absolument rien... Leur rente est insaisissable et leur succession en bénéficie.

Pour l'UQTR, ce régime représente des engagements à long terme de plus de 1,3 M\$ (2017), constitués des rentes que l'université verse déjà et des rentes futures qu'elle devra verser. Ce régime supplémentaire de retraite engendre des coûts annuels de plus de 100 000 \$ – 118 000 \$ pour l'année 2016-2017.

Enfin, s'ajoutent à ces sommes les frais remboursés – frais de déplacement, frais de représentation, frais de voyage, etc. – à chacun des cadres supérieurs : un total de 44 817 \$ pour l'année 2016-2017.

Au cours des quatre dernières années – de 2012-2013 à 2016-2017 – les coûts liés à la gestion de la haute direction de l'UQTR – salaires versés, autres composantes imposables, frais remboursés et programme supplémentaire de retraite – ont augmenté de 61 %. La masse salariale des professeurs n'a augmenté que de 17,6 % durant la même période.

Le point sur la négociation après six mois

René Lesage

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



Les négociations de la convention collective ont débuté il y a six mois. Même si rien ne semble bouger, les échanges se poursuivent et nous avançons. Il est vrai que pour les enjeux majeurs, tels que le plancher d'emploi, le soutien à la recherche et les salaires, aucun progrès n'a été enregistré. C'est d'ailleurs la raison invoquée par la direction pour demander, prématurément selon le Syndicat, au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale d'associer un médiateur-conciliateur aux rencontres. La direction n'a visiblement pas pris acte des résultats du scrutin de l'Assemblée générale du 28 septembre dernier où 94 % des professeurs rejetaient massivement le premier dépôt patronal. Il ne faut donc pas s'étonner qu'après ces résultats, le Syndicat a toujours considéré qu'il n'avait pas le mandat pour réduire le nombre de postes de professeur, pour augmenter les tâches d'enseignement à cinq ou six cours, ou pour sabrer dans les dégagements de recherche. Il aurait fallu que la direction, plus particulièrement la haute direction, accepte, comme lui demandait le conseil syndical, de revoir ses propositions de juin et mandate ses représentants à la table de négociation pour relancer les discussions sur de nouvelles bases.

Au cours des deux dernières années, les professeurs de l'UQTR ont contribué, par lettre d'entente, à une réduction temporaire des coûts de la convention collective à hauteur de 4 M\$ (voir texte page 3). L'UQTR a pu affecter 2,6 M\$ de ce montant à la réduction de son déficit et la recherche a bénéficié d'un réinvestissement de 2 M\$: 1,5 M\$ réinvesti dans les fonds départementaux de recherche (annexe C de la convention collective) et 500 000 \$ pour l'attribution de dégagements de recherche supplémentaires, pour l'ajout de sommes aux groupes de recherche et au volet Émergence du fonds institutionnel de recherche (FIR). Nous pourrions faire beaucoup mieux dans la prochaine convention, mais il faut que les gestionnaires fassent preuve de bonne foi et d'ouverture.

Des deux côtés de la table, nous voulons une réécriture de certains articles de la convention collective qui permettrait d'améliorer le fonctionnement des assemblées départementales, tout en respectant leur autonomie et les particularités de chacun des départements. Que ce soit dans les règlements coûteux de non-renouvellement de contrats, dans l'attribution de perfectionnements pour respecter les clauses doctorales au contrat, dans le processus d'embauche ou simplement afin d'éviter la démobilité des professeurs, l'UQTR a besoin d'un gain d'efficacité.

À la table de négociation, nous avons eu quatorze rencontres entre les mois de juin et de décembre 2017. Au calendrier 2018, treize nouvelles rencontres étaient prévues pour la première moitié de

l'année, avant la demande de conciliation. Jusqu'à maintenant, nous y avons abordé la reconnaissance du syndicat (article 3 de la convention collective), les congés d'affectation, l'encadrement pédagogique des étudiants par des cadres, la représentation des professeurs (article 4 de la convention collective), les périodes de vacance, la tâche de direction départementale, les professeurs suppléants, l'implication des professeurs dans la vie départementale, etc. Des textes plus complets ont été déposés à la table de négociation et pourraient être paraphés sur le processus d'évaluation des professeurs et sur l'embauche des nouveaux professeurs. Depuis le mois de septembre 2017, les textes des principales clauses sont discutés au conseil syndical et les délégués sont invités à en discuter avec leur assemblée départementale. Ces échanges sont essentiels au comité de négociation pour rester en phase avec les besoins spécifiques des départements.

Nous ne pouvons pas prédire quand les enjeux majeurs de la négociation vont débloquer, mais il est à prévoir que l'urgence va rapidement se faire sentir. La fin de la lettre d'entente obligera l'UQTR à embaucher une trentaine de nouveaux professeurs en juin 2018. La fin du déplaçonnement des cours en surplus de tâche qui privera l'UQTR de centaines de milliers de dollars d'économies et l'incertitude sur la date d'entrée en fonction des professeurs constituent des arguments favorables à un règlement rapide de la négociation.

Au plan strictement financier, la direction de l'université ne peut pas se payer le luxe d'un statu quo en pleine période de redressement budgétaire (2016-2021). Les professeurs ont amorcé cette négociation avec un projet responsable de convention collective ; nos demandes étant plus que raisonnables. Les professeurs veulent :

- Des augmentations salariales similaires à celles accordées aux professeurs du réseau ;
- Le maintien du plancher d'emploi ;
- L'accentuation du financement de la recherche ;
- Le maintien de l'implication des professeurs dans une gestion collégiale de leur institution.

Faits marquants du déroulement de la négociation

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	31 août 2017	Conseil syndical : projet de résolution du comité exécutif du SPPUQTR recommandant aux délégués de rejeter massivement et en bloc l'offre patronale (normatif et monétaire)
9 mai 2017	Rencontre pour discuter des modalités et d'un calendrier de négociation avec l'UQTR et prochaines rencontres	28 septembre 2017	Assemblée générale et rejet par les professeurs, à 94 % des 264 votants, du premier dépôt patronal
7 juin 2017	Adoption en assemblée générale extraordinaire des grandes orientations pour le renouvellement de la convention collective des professeurs	26 octobre 2017	Le conseil syndical demande à la direction de l'UQTR de faire un nouveau dépôt plus susceptible de favoriser une entente.
13 juin 2017	Première rencontre de négociation avec l'UQTR : dépôt patronal (normatif) et dépôt syndical	21 décembre 2017	Publication du premier numéro d'INFO-NÉGO
14 juin 2017	Entente sur le calendrier des séances de négociation avec l'UQTR	22 décembre 2017	La direction demande l'intervention d'un médiateur-conciliateur au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
16 juin 2017	Rencontre de négociation annulée à la demande du Syndicat pour consulter ses instances sur le dépôt patronal	12 janvier 2018	Publication du deuxième numéro de l'INFO-NÉGO
28 août 2017	Deuxième rencontre de négociation : dépôt patronal (monétaire)		

Lettre d'entente sur la contribution des professeurs à la réduction du déficit de l'UQTR

René Lesage

Professeur au Département de chimie, biochimie et physique

Vice-président aux relations de travail et porte parole du comité de négociation

Devant la situation financière catastrophique de l'UQTR en 2015-2016 – déficit de 10,4 M\$ - le comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) décida, à la fin de 2015, d'amorcer des discussions avec la direction afin de considérer les efforts que les professeurs seraient prêts à faire pour appuyer l'institution.

Au même moment, la direction de l'UQTR préparait pour le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) un plan de redressement financier, qui devait être accepté par le ministère, et prévoyant le retour à l'équilibre budgétaire à la fin d'une période de cinq ans. Tant et aussi longtemps que l'UQTR ne répondait pas à cette exigence, elle était privée d'une subvention annuelle d'environ 10 M\$.

Les négociations de la lettre d'entente ont véritablement débuté en octobre 2015, pour se conclure en juin 2016.

Le Syndicat proposait une entente gagnant-gagnant ; une partie des économies réalisées durant les deux années de la lettre d'entente – de 2016-2017 à 2017-2018 – devait servir à la réduction du déficit de l'UQTR et au développement de la recherche.

L'entente portait sur deux éléments bien précis : la réduction temporaire du nombre de postes de professeurs – 15 en 2016-2017 et 17 en 2017-2018 – et le déplaçonnement des activités d'enseignement en supplément de tâche – appoint, fiducie et réserve – que pouvaient accomplir les professeurs durant ces deux années. Au départ, l'évaluation syndicale des économies générées

par ces deux éléments s'élevait à environ 4 M\$. Il fut prévu que 40 % des économies réalisées par le déplaçonnement des activités en supplément de tâche seraient versées au développement de la recherche et que 45 % des économies engendrées par la réduction du plancher d'emploi seraient versées aux fonds départementaux de recherche. L'UQTR conservait donc 60 % des économies découlant du déplaçonnement des activités et 55 % de celles liées à la réduction du plancher d'emploi, pour un total estimé à environ 2 M\$.

L'entente faisait aussi référence à la date d'embauche des nouveaux professeurs. Depuis quelques années, l'UQTR embauche les professeurs le 1^{er} décembre, contrairement aux dispositions de la convention collective qui prescrit le 1^{er} juin. Le Syndicat a déposé un grief et attend toujours la décision d'un arbitre. Si l'arbitre donne raison au Syndicat, il s'ajoutera aux économies de la lettre d'entente une demi-année de salaire (45 000 \$) pour chacun des professeurs embauchés en 2016-2017 et en 2017-2018 (28) : 1 260 000 \$.

Bien qu'il manque encore quelques données, il est possible d'affirmer que la lettre d'entente a permis à l'UQTR d'économiser environ 4,6 M\$: 3,3 M\$ pour la réduction du nombre de postes de professeurs – s'il y a confirmation de l'obligation d'embaucher le 1^{er} juin – et 1,3 M\$ pour le déplaçonnement des activités d'enseignement*.

De ce montant, l'UQTR aurait dû, en principe, affecter à son déficit 2,6 M\$, tandis que la recherche bénéficierait d'un apport financier supplémentaire d'un peu plus de 2 M\$: 1,5 M\$ pour les fonds

départementaux de recherche – 4 526 \$ par professeur à temps plein ayant travaillé douze mois – et 500 000 \$ pour l'attribution de dégagements de recherche supplémentaires, pour l'ajout de sommes pour les groupes de recherche et pour le volet Émergence du fonds institutionnel de recherche (FIR).

La lettre d'entente sur la contribution des professeurs à la réduction du déficit de l'UQTR est un bel exemple de négociation raisonnée. De plus, le Syndicat est particulièrement fier d'avoir permis de faire la démonstration que les activités d'enseignement en supplément de tâche peuvent contribuer au développement de la recherche au moment où il est de plus en plus difficile de la financer.

Le Syndicat croit que la direction de l'UQTR devrait aborder les négociations pour le renouvellement de la convention collective de la même façon. Il est toujours possible d'innover quand les deux parties sont de bonne foi et qu'elles souhaitent que chacune sorte gagnante des échanges. Le Syndicat est conscient des problématiques liées au financement des universités. La signature de la lettre d'entente démontre bien qu'il est ouvert à la recherche de solutions communes favorisant le rétablissement financier tout en favorisant le développement de l'institution.

* En 2016-2017, les professeurs ont assumé 103 activités de plus que la moyenne des trois années précédentes. Nous utilisons une hypothèse de 123 activités pour évaluer les économies de l'année 2017-2018.

FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNEL

4,8 M\$ disponibles pour défendre les intérêts et les droits des professeurs

Sylvain Beaudry

Professeur au Département des sciences comptables
Trésorier



Chaque année, les membres du comité d'étude 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 et établir la stratégie de placement pour l'année suivante. Le comité doit aussi réévaluer les règles de gestion et d'utilisation du fonds et faire des recommandations au comité exécutif et au conseil syndical.

Pour l'année 2016-2017, le comité était composé des professeurs Daphné 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, en assemblée générale, 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 d'entre eux.

Les professeurs ont toutefois démocratiquement convenu de maintenir un taux de cotisation plus élevé, 1,45 % de la masse salariale – 1,5 % actuellement –, afin de constituer un fonds de défense. Les revenus de cotisation, l'augmentation du nombre de professeurs et les rendements des marchés boursiers ont rapidement permis de constituer un important fonds de défense professionnel (FDP).

En 2008, à la veille de la deuxième grève de l'histoire du Syndicat, le FDP atteignait une valeur de 1,7 M\$. Le Syndicat a toutefois

utilisé plus de 1 M\$ afin de verser à ses membres – 340 à l'époque – l'équivalent de 100 % de leur salaire net perdu pendant les 30 jours de grève.

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

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

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

- De verser aux professeurs, en cas de conflit de travail, leur salaire net pour une période minimum de 45 jours;
- D'indexer le fonds de défense;
- De stabiliser le taux de cotisation en permettant d'utiliser seulement les sommes provenant des revenus fixes pour financer les activités syndicales.

Les 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. Ce changement visait aussi à assurer une certaine stabilité de la cotisation syndicale.

Rendement du FDP pour l'année 2016-2017

Le Syndicat a confié la gestion du FDP à trois firmes de courtage différentes : RBC Dominion valeurs mobilières (RBC) (38,3 %), Financière Banque Nationale (FBN) (32,8 %) et Desjardins valeurs mobilières (VMD) (28,9 %).

Le tableau 1 illustre la répartition du FDP entre les courtiers, les types de placements effectués, les rendements obtenus au cours de la dernière année et la situation du FDP au 30 septembre 2017.

Nous constatons que l'année 2016-2017 fut assez profitable au niveau des rendements réalisés. Le portefeuille équilibré du FDP a permis d'enregistrer un rendement positif de 6,5 %. Tout en ayant les mêmes règles de placement à respecter, nous constatons que les courtiers n'enregistrent pas des rendements similaires, d'où l'intérêt de répartir la gestion de nos placements entre plusieurs institutions financières.

Règle de gestion du FDP

La règle 3 sur la 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 billets structurés à capital protégé et un maximum de 50 % des sommes peut être investi dans des fonds communs de placement ou des actions directes (limite de 5 % d'actions d'une même compagnie).

Règle d'utilisation du FDP

La règle 8 sur l'utilisation du FDP précise à quelles fins les sommes peuvent être utilisées. Les deux tiers du fonds doivent être réservés pour le versement aux professeurs d'une allocation de grève représentant 100 % de leur salaire net. Le fonds doit aussi conserver les sommes permettant de verser une aide financière aux autres syndicats de professeurs d'université du Québec, de verser aux employés du Syndicat les sommes prévues à leur convention collective au moment de leur prise de retraite et d'indexer le fonds.

Conclusion

Au 30 septembre 2017, le FDP contenait les sommes nécessaires (4,8 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 70,5 jours; le double de jours si nous limitons le versement à 50 % du salaire net. Rappelons que la règle implicite chez les syndicats de professeurs d'université

du Québec veut qu'un fonds de défense contienne environ 10 % de la masse salariale des professeurs : environ 4,9 M\$ pour le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR).

Il faut aussi rappeler que la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) a également créé un fonds de défense, disponible aux syndicats membres, qui compte aujourd'hui plus de 1 M\$. Il serait aussi possible de négocier une marge de crédit avec les trois institutions financières qui gèrent le FDP.

Je termine en remerciant les professeurs qui siègent au comité d'étude pour leur engagement et leur expertise.

Valeur du FDP au 30 septembre 2017

	RBC	FBN	VMD	Total
Valeur au marché le 01-10-2016	1 694 056 \$	1 615 367 \$	1 245 190 \$	4 554 613 \$
Valeur au marché 30-09-2017	1 853 535 \$	1 716 872 \$	1 399 486 \$	4 969 893 \$
Gains	159 479 \$	101 505 \$	154 296 \$	415 280 \$
Dépôt durant l'année	45 000 \$	45 000 \$	45 000 \$	135 000 \$
Résultats moins dépôt	1 808 535 \$	1 671 872 \$	1 354 486 \$	4 834 893 \$
Rendements net	6,76%	3,50%	8,78%	6,34%
Rendements annoncés par les courtiers	6,85%	3,49%	9,16%	6,50%
Frais de gestion	16 657 \$	17 017 \$	5 857 \$	39 531 \$
2017	0,98%	0,99%	0,47%	0,80%

Source : Rapports des courtiers

Répartition des placements du FDP

2017-09-30	RBC	%	FBN	%	VMD	%	Total	%
Total encaisse ou équivalent	56 932 \$	3,1%	4 880 \$	1,0%	229 433 \$	16,4%	291 245 \$	6%
Total revenus fixes	870 831 \$	47,0%	886 092 \$	53,0%	450 320 \$	32,2%	2 207 243 \$	45%
Total revenus croissance	925 724 \$	49,9%	769 061 \$	46,0%	620 917 \$	44,4%	2 315 702 \$	47%
Total autres					98 815 \$	7,1%	98 815 \$	2%
Total	1 853 487 \$	100%	1 671 872 \$	100%	1 399 485 \$	100%	4 913 005 \$	100%
Rendement pour l'année (pondéré en fonction du temps)	6,85%		3,49%		9,16%		6,50%	
Répartition entre les courtiers	37,7%		34,0%		28,5%		100%	

Source : Rapports des courtiers

Évolution des rendements du FDP

	2012-2013	2013-2014	2014-2015	2015-2016	2016-2017	Moyenne
	Oct/Sept	Oct/Sept	Oct/Sept	Oct/Sept	Oct/Sept	
RBC	8,21%	10,76%	4,49%	6,93%	6,85%	7,4%
FBN	5,24%	11,40%	-0,32%	7,37%	3,49%	5,4%
DVM	7,02%	9,38%	-0,20%	7,20%	9,16%	6,5%
Moyenne	6,82%	10,51%	1,32%	7,17%	6,50%	

Source : Rapports annuels des courtiers

ÉLOGE DU CRACHAT

Marc André Bernier

Professeur titulaire et membre de la Société royale du Canada
Département de lettres et communication sociale

Comme l'écrivait déjà en 1892 le regretté Camille de Mensignac, l'action de cracher ou encore de recracher a été, dès la plus haute Antiquité, « considérée comme un signe de mépris ou de souillure ». Encore de nos jours, plusieurs expressions conservent la trace de ces antiques préjugés dans notre langue. À propos de quelqu'un qui s'exprime avec colère ou mépris, ne dit-on pas, par exemple, qu'il « crache des injures » ? À ce malheureux destin sémantique se trouve également associé, bien malgré lui, le verbe recracher. « Et mon mensonge, et ma fraude, et mon indignité, [...] je l'aurais recraché », lit-on ainsi chez Victor Hugo.

Mais enfin l'UQTR vint et la première au Québec congédia avec brio cet imaginaire d'un autre âge avec la diffusion d'une vidéo destinée à assurer la promotion d'une « Journée portes ouvertes » organisée en novembre dernier. Ici, devant le regard émerveillé d'un spectateur bouleversé, recracher devient l'expression heureuse d'un sentiment puissant, celui qui porte une jeune femme à réinventer son destin.

Vous n'apercevez d'abord qu'une silhouette, celle d'une adolescente assise avec nonchalance devant son téléviseur, vous faisant dos et regardant, sans y songer en apparence, une publicité de l'UQTR qui l'invite à réfléchir à son avenir. Au commencement était donc cette jeune fille, qu'on devine blasée. On redoute même, hélas, que toutes les autres universités québécoises aient déjà refusé son dossier, tant son existence paraît terne et morose, sans but, sans direction et sans projets ; mais à la fin de la vidéo, pourtant, vous découvrez avec jubilation un être transfiguré, désormais résolu à s'inscrire dans l'un de nos programmes. Dans l'intervalle, un miracle s'est opéré : l'UQTR a su toucher son cœur indifférent, éveiller son esprit assoupi et électriser sa conscience endormie.

Comment, toutefois, est-on parvenu à représenter cette illumination soudaine ou, si vous préférez, cette poignante épiphanie ? Cette difficulté aurait découragé les plus grands talents ; mais c'est ici, bien au contraire, qu'éclate le puissant génie des concepteurs de notre publicité. Observez à nouveau cette adolescente dont l'attention se fixe, dès les premières images, sur son téléviseur et considérez maintenant ce qu'accomplit en elle l'appel de l'UQTR : elle tient un verre à la main, elle le porte à ses lèvres, elle prend une gorgée et, soudain, elle recrache. Oui, elle recrache, et ce flot, cet admirable flot qu'elle projette avec énergie hors de sa cavité buccale devient aussitôt le formidable emblème de sa métamorphose prochaine en future étudiante.

Pour concevoir une image aussi énergique, il fallait non seulement du génie, mais encore de l'audace, afin d'opposer ce que j'appellerais volontiers le courage de la honte à l'injuste dédain dont on a accablé jusqu'à ce jour l'action de cracher et de recracher. Certains esprits prétendent critiques ont refusé, il est vrai, d'apercevoir dans ce crachat saisissant l'une des plus magnifiques expressions de la vie de la conscience. Quelques-uns ont ainsi soutenu que cette vidéo était débilante et offrait même une image dégradante de la femme. D'autres prétendaient encore qu'il faudrait y apercevoir du mépris pour l'ensemble de nos futurs étudiants. Suivant cette thèse, l'UQTR les estimerait suffisamment vulgaires ou crédules pour

se laisser aisément séduire par une publicité dont la grossièreté serait susceptible de les persuader de venir acquitter chez nous le paiement de leurs frais de scolarité. Il est si facile de répondre à ces soupçons que j'en appellerai simplement à l'autorité, déjà évoquée, de Camille de Mensignac qui écrivait si justement que l'offrande d'un liquide violemment recraché était fréquente « dans les rites religieux de nos primitifs ancêtres ». Dans ce contexte, peut-on, je le demande, trouver un emblème qui soit plus étranger à une volonté d'avilissement des femmes, ou encore à la cupidité affairiste de notre temps ? Peut-on, tout au contraire, imaginer un plus magnifique symbole de cette belle énergie qui enflammait jadis l'humanité primitive et qui doit désormais animer la jeunesse actuelle ?

Il y a donc, dans cette vidéo, de grandes leçons à méditer. Pour ma part, elles m'ont inspiré deux modestes propositions qui invitent le service des Communications et la direction de notre université à aller encore plus loin dans la voie qui vient d'être si brillamment ouverte. La première que j'ose soumettre à l'attention consisterait à inviter l'ensemble de la communauté universitaire à véritablement s'emparer de ce symbole fort sur lequel s'ouvre la vidéo. Pourquoi, en effet, ne pas substituer aux poignées de main, aux bises et, plus généralement, à toutes les formes de salutation ou d'adresse à autrui qu'ont déconsidérées des siècles d'hypocrisie, l'action franche et vigoureuse qui consiste à recracher un liquide ?

En permettant à la fois à l'UQTR d'innover et de se distinguer, ce rituel éveillerait la curiosité, attirerait l'attention sur nos produits éducatifs et, bientôt, ferait assurément affluer les nouveaux inscrits. Les professeurs au début d'un cours ou d'une communication savante ; les membres de la direction au commencement d'une allocution ; les représentants syndicaux au seuil d'une négociation : grâce à ce symbole rassembleur, toutes et tous se reconnaîtraient une identité commune, elle-même indissociable de sentiments de solidarité dont la vérité pourrait ainsi rejaillir avec force sur toute la communauté environnante.

Ma seconde proposition est encore plus modeste. Elle consisterait simplement à porter à son dernier degré de perfection l'œuvre déjà si superbement entreprise, de manière à associer aux efforts promotionnels de notre institution non seulement les crachats, dont on sent mieux maintenant la véritable portée symbolique, mais encore toutes les autres sécrétions que produit cette merveilleuse machine qu'est le corps humain. Depuis les plus humbles, qui se dissimulent dans les replis roses d'un joli lobe d'oreille jusqu'à celles auxquelles nous devons, en partie du moins, la perpétuation de notre noble espèce, en passant par celles que le grand Rabelais évoqua jadis dans des pages inoubliables : quelles images séduisantes, quelles perspectives audacieuses, quels savants raffinements ces quelques suggestions n'offrent-elles pas aux créateurs de notre service des Communications ? Pour que le nom de l'UQTR leur soit à jamais associé, j'en appelle donc à nouveau à cet inébranlable courage de la honte dont la direction de notre établissement a su, jusqu'à présent, faire preuve avec une fermeté vraiment admirable¹.

1. Cet article souhaite d'abord contribuer utilement au débat qui a suivi la diffusion, à l'automne 2017, d'une vidéo qu'on pourra consulter à l'adresse suivante : <https://www.youtube.com/watch?v=GFU8cbktq70>. Il s'inscrit ensuite dans la tradition dite de « l'éloge paradoxal », ou pseudo-encomion, qu'a inaugurée le rhéteur grec Gorgias à l'occasion de son Éloge d'Hélène. Il se veut enfin un hommage à deux auteurs qui ont illustré ce genre : Jonathan Swift, auteur d'une Modeste proposition pour empêcher les enfants des pauvres en Irlande d'être à charge de leurs parents ou de leur pays et pour les rendre utiles au public (1729) ; et André Morellet, auquel on doit notamment une Théorie du paradoxe (1775) et Le Préjugé vaincu (1794).

Les professeurs et les professeures qui se démarquent...



Régis Olry



Régis Olry du Département d'anatomie, a reçu l'*Outstanding Articles Award* de l'International Society for the History of the Neurosciences

Laurent Turcot



Le jury de l'Association des écrivains sportifs a récemment remis au professeur Laurent Turcot, le prix du meilleur document sportif de l'année 2017. M. Turcot est d'ailleurs le premier auteur québécois à recevoir un prix de cette association.

François Guillemette



L'UQ a remis au professeur François Guillemette du Département des sciences de l'éducation de l'UQTR le Prix d'excellence en enseignement, volet Leadership.

Les professeurs qui se démarquent

Le Syndicat a de nouveau souligné le travail des professeurs et des professeures qui se sont démarqués durant l'année 2017 par l'obtention d'une subvention de recherche d'un organisme externe, de la titularisation, d'un prix important soulignant leur contribution, d'un diplôme doctoral, de la permanence, etc. **Félicitations à tous!**

Philippe Fait



Philippe Fait, professeur au Département des sciences de l'activité physique de l'UQTR, a remporté le Prix du mérite de la Corporation des thérapeutes du sport du Québec (CTSQ). Ce prix est décerné à un membre de la CTSQ qui démontre du leadership dans la communauté des thérapeutes du sport ou qui s'est démarqué dans des circonstances exceptionnelles.

Christophie Kinnard



Le professeur Christophe Kinnard du Département des sciences de l'environnement de l'UQTR, est le nouveau titulaire de la Chaire de recherche du Canada en hydrologie de la cryosphère. Il est photographié dans le

nord de la Terre de Baffin (Nunavut) avec, en arrière-plan, l'île Bylot où il mène des travaux sur l'écologie liée à la neige.

Jean-Pierre Bourassa



Le professeur Jean-Pierre Bourassa, retraité du Département de chimie-biologie depuis 2002 et entomologiste réputé a reçu le *Prix hommage à un retraité de l'UQTR*. Il s'implique notamment auprès de la Corporation de développement de l'île Saint-Quentin et du Comité Zip (zone d'intervention prioritaire) Les Deux Rives.

Le prix est remis par l'Association des professeurs retraités de l'UQTR.





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 informant 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.