

Même à la veille des fêtes, il faut être deux pour danser le tango!



**MME GINETTE PLESSIS-
BÉLAÏR**
professeure au Département des sciences de
l'éducation
Présidente et Vice-présidente
intérimaire aux relations de travail
du SPPUQTR

Après la préparation d'un document intitulé *Plancher d'emploi 101*, dont il est question plus loin dans le présent journal, allons-nous devoir préparer un document sur la négociation 101? Depuis quand lance-t-on dans une réunion publique que nous sommes en négociation avec « le Syndicat », alors que ce dernier n'en est pas encore informé? Plus fort encore : « le Syndicat » serait à brader le nombre de postes à afficher pour l'obtention de l'échelle de salaire de l'UQAM! Faux, faux, mais alors là, complètement faux!

Pourtant, la rumeur va bon train, le petit ballon est lancé, et certains en seraient même à vouloir en discuter avec tous les professeurs. Mais discuter de quoi? Les professeurs seraient-ils en désaccord avec la perspective d'obtenir ce qui leur est dû (clause 22.12 e), à savoir la parité avec leurs collègues de l'UQAM, auxquels se sont ajoutés depuis les collègues de Chicoutimi, ceux de l'Outaouais et bientôt ceux d'Abitibi-Témiscamingue et ceux de Rimouski? Les professeurs seraient-ils d'accord pour concéder un plancher d'emploi d'une valeur de 1,5 M \$ pour obtenir l'échelle de salaire réseau d'une valeur de 500 000 \$, ce qui représente environ une augmentation de 2% sur notre salaire actuel?

À la suite de la déclaration de la Rectrice au sujet de ces soi-disant négociations, deux directeurs de département se sont inquiétés, de bon droit nous semble-t-il, de la teneur des «négociations», soucieux très certainement de ne pas perdre des postes difficilement obtenus et étonnés sans doute de ne pas avoir entendu parler d'un sujet aussi important que la hausse de l'échelle

salariale. Voilà où mènent les déclarations intempestives de la Rectrice à sa conférence du 24 novembre à l'auditorium du pavillon Pierre-Boucher. Inquiétudes, pertes de temps, dépenses d'énergie à dénouer l'imbroglie et confusion dans les enjeux, est-ce là ce qu'on appelle une gestion saine?

M. Alain Ledoux, conseiller en relations de travail pour le Syndicat, à ma demande, puisque je représentais notre Syndicat au Conseil fédéral de la FQPPU, jeudi et vendredi derniers, a d'abord envoyé un courriel aux directeurs de département, ceux-ci ayant été interpellés au sujet du plancher d'emploi, afin de préciser la nature des échanges actuels au comité syndical et patronal des relations de travail. Par la suite, il a fait parvenir un second courriel, cette fois-ci, au vice-recteur aux ressources humaines, M. André G. Roy, afin de lui demander de se prononcer sur le devoir de réserve quant à l'annonce publique de pourparlers avec un syndicat, alors que ce dernier n'en a pas été informé. Le courriel présente également la lecture syndicale des différents enjeux qui ont été amalgamés lors de ce discours de la Rectrice. Voici des extraits de ce message¹ que je regroupe en thématiques, afin d'en rendre la lecture plus rapide.

Au sujet des inquiétudes, pertes de temps... :

« Comme vous le constatez à la lecture du nom des personnes ci-haut mentionnées, tous les directeurs de départements sont en copie de la présente. Cela s'explique en raison d'échanges de courriels antérieurs. Je les prie de m'excuser de les prendre aussi à témoin des 1446 mots suivants mais j'y suis contraint compte tenu de la demande formulée par le Directeur (XX) dans son dernier message à l'effet de lancer dès maintenant une consultation à l'ensemble des professeurs sur la négociation qui, selon lui, aurait actuellement cours entre le Syndicat et l'Université ».

Voilà où mène l'embrouillamini! Inquiétudes, questions, courriels, demandes aux autres directeurs d'envoyer cette



information à tous les professeurs... et la rumeur court les corridors... que de temps perdu!

Au sujet du devoir de réserve :

« Compte tenu de votre formation et de votre expérience, est-il nécessaire de vous rappeler que, pour un employeur, le fait de transmettre des propositions directement aux membres d'un syndicat, sans d'abord les avoir transmises au Syndicat lui-même, constitue à tout le moins une pratique nuisible au maintien de saines relations avec son partenaire syndical »?

À la question posée : « qui niera que la négociation est en cours?

« En bon partenaire, j'ai pensé que vous pourriez être cette personne puisque cette rumeur vient de la plus haute direction et que vous pouvez certainement confirmer que le Syndicat n'a reçu aucune proposition de votre part à cet effet » .

Au moment d'écrire ce texte, nous sommes mercredi, le 3 décembre, et aucune réponse n'est encore venue du Vice-recteur aux ressources humaines. Nous l'attendons encore.

Au sujet de la parité d'échelle salariale avec l'UQAM :

« Par ailleurs, il ne s'agit certainement pas d'un aveu à l'effet que les représentants du syndicat se désintéressent de la question salariale des membres du SPPUQTR. De fait, nous savons vous et moi qu'une réunion du CRT (employeur/syndicat) convoquée par Me Hamelin, en fin d'après-midi le 25 novembre, est prévue pour le 11 décembre. Me Hamelin a indiqué lors de cette convocation que la direction souhaitait discuter de l'échelle salariale des professeurs. Ce sujet ne me surprend aucunement puisque, comme vous le savez, la convention prévoit déjà un ajustement de l'échelle des professeurs au 1er décembre 2003 (sur la base des paramètres appliqués...). À ce sujet, il est aussi vrai que nous avons déjà suggéré, au CRT du 7 octobre dernier, qu'en toute logique, l'UQTR devrait réintroduire ses professeurs dans la même échelle que celle appliquée ailleurs dans le réseau uquiste ».

Bien entendu, la direction peut faire valoir que le texte de l'article 22 n'est pas clair à cet effet ; que nous aurions dû savoir, ou prévoir, contre toute attente, que l'échelle salariale du réseau de l'Université du Québec, après plus de 30 ans de vie commune, allait dorénavant faire « constituante à part ». Voilà bien le genre d'avocasseries auxquelles nous sommes malheureusement trop habitués à Trois-Rivières. Mais, dites-moi sérieusement en relisant l'article 22.12 e) que vous y constatez une intention des parties de se dissocier de l'échelle salariale du réseau de l'UQ ».

Au sujet du respect du plancher d'emploi :

Voir l'article de Pierre-Simon Doyon et Alain Ledoux, intitulé, dans l'esprit que l'on souhaiterait festif à l'arrivée du temps des fêtes, : « À l'approche du temps des fêtes, danserons-nous sur le même plancher »?

Au sujet de la sempiternelle rengaine du manque d'argent :

« La Rectrice dit que l'Université n'a pas les moyens de faire les deux, que les professeurs devront choisir. »

Voyons ça.

« Ne disait-elle pas publiquement au début de la session que nous allions retrouver notre équilibre budgétaire dans un délai plus court que celui accepté par le Ministre au moment de notre dernière négociation ? Que s'est-il passé depuis qui lui permette d'affirmer maintenant que l'Université n'aura pas les moyens de payer les professeurs de Trois-Rivières comme les autres du réseau sans réduire encore une fois leur plancher d'emploi ?

Avec les quelque 2,6 M \$ attendus suite aux augmentations de clientèles observées cette année, les quelque 570 000 \$ déjà reçus cette année, revenu auquel s'ajoutera probablement le financement pour le démarrage du nouveau programme de podiatrie, sachant que tous ces montants sont obtenus en surplus des prévisions de financement connues au moment de la dernière négociation, comment et pourquoi la Rectrice peut-elle maintenant laisser planer un doute sur la situation financière de l'Université ? Après tout, l'échelle de l'UQAM (environ +2%) représente environ un déboursé additionnel de 500 000 \$ par année au plancher d'emploi 2004 (environ 1,5 M\$). Or, les revenus additionnels à ceux prévus dépassent quant à eux les 3M \$. Où est, Monsieur le Vice-recteur, le problème financier supérieur à celui prévu au moment de conclure la dernière négociation ? »

Au sujet de la position du syndicat :

« Bien entendu, un syndicat ne peut empêcher un employeur de lui faire des propositions au moment qu'il juge opportun. Mais ne croyez-vous pas qu'en bon partenaire, vous devriez maintenant informer correctement les officiers du syndicat sur les intentions de la direction »?

La position du Syndicat est claire. L'article 22 n'exclut pas la probabilité d'un retour à la parité des échelles de salaires avec les autres constituantes du réseau. L'article 8 explique très clairement comment calculer le plancher d'emploi. Et, pour ce qui est du soi-disant manque d'argent : nous n'y croyons plus. Nous avons abaissé le plancher d'emploi de 25 postes : nous avons assez donné!

Ces articles, tout comme le reste de la convention, ont été dûment entérinés lors de l'assemblée générale par une très forte majorité des professeurs et professeures.

Alors, dites-moi donc ce qu'il y aurait à discuter, si notre administration honorait simplement sa signature, apposée sur l'actuelle convention collective?

Enfin, n'oublions pas que, lors de la même conférence, madame la Rectrice a également annoncé son intention de proposer un renouvellement de son mandat. Voilà un autre dossier à ne pas perdre de vue dans le brouhaha de l'apparente confusion des dossiers!

¹ Ledoux, Alain, courriel envoyé au Vice-recteur André G. Roy ainsi qu'à tous les directeurs de département, vendredi, le 28 novembre, à 16h57.

À l'approche du temps des fêtes DANSERONS-NOUS SUR LE MÊME PLANCHER ?

Comité des relations de travail

GINETTE PLESSIS-BÉLAIR, présidente et vice-présidente
intérimaire aux relations de travail

PIERRE-SIMON DOYON, vice-président aux affaires
syndicales

ALAIN LEDOUX, conseiller en relations de travail

Comme vous le savez sans doute, le plancher d'emploi des professeurs se retrouve à l'article 8.01 de la convention collective. Dans le contexte de la dernière négociation, les professeurs ont consenti une diminution de 25 postes (de 355 à 330), portant à 330 le seuil conventionné du nombre de postes occupés. Avant que cette concession ne devienne connue officiellement à l'hiver 2003, la répartition adoptée par le CA à l'automne 2002 visait l'atteinte d'une cible de 355 postes occupés pour septembre 2003. Une fois connu le fait que cette nouvelle cible serait de 330 postes, la direction, en discussion avec les directeurs de départements, a convenu d'une procédure visant à limiter dans les faits l'embauche de candidats même sélectionnés.

Cette obligation de faire des choix quant aux postes à combler ne tient plus pour l'année qui vient. La raison en est que l'augmentation significative du nombre d'étudiants EEETP observé au cours de la présente année (2003-2004) générera des revenus additionnels importants (plus ou moins 2,6 M \$) pour la prochaine année (2004-2005) et que la direction a convenu, par la signature de votre convention collective, d'utiliser une partie importante de ces revenus pour l'embauche de nouveaux professeurs. Advenant une diminution du nombre d'EEETP en 2004-2005, on pourrait croire qu'un nombre d'environ 350 professeurs deviendrait alors une charge financière trop lourde. C'est une erreur! De fait, cette situation générera effectivement une diminution des revenus pour 2005-2006, mais le plancher d'emploi pourra fluctuer de même avec les seuls départs de professeurs observés en moyenne chaque année (retraites, départs pour d'autres universités, etc.) soit plus ou moins 15 professeurs par an.

Certains pourraient croire que c'est au détriment des membres actuels et par « *altruisme idéologique* » que notre convention collective défend les « jobs » de futurs professeurs encore inconnus. Faut-il qualifier de demandes farfelues les justifications de postes élaborées minutieusement par les départements? Au Comité des relations de travail, nous sommes plutôt enclins à croire que votre plancher d'emploi tend à répondre à des besoins criants dans vos départements...

Rappelons-nous qu'à la dernière négociation, l'argumentaire patronal à l'appui de sa demande de concession sur le plancher d'emploi partait du constat qu'une diminution du nombre

d'étudiants EEETP avait affecté à la baisse le financement de l'Université. Il était donc logique de prévoir une hausse du seuil de 330 postes occupés advenant une fluctuation à la hausse des EEETP en échange de cette importante concession.

Le VRAF nous disait que les revenus découlant du financement par le gouvernement et les frais de scolarité payés par les étudiants rapportaient environ 6 500 \$ à l'université par EEETP (20 EEETP = 130 000\$). Il était donc raisonnable de penser que les revenus additionnels découlant d'une augmentation éventuelle du nombre d'étudiants serviraient en partie à l'embauche de nouveaux professeurs. Voilà le rationnel de la clause 8.01 B) qui lie le rythme d'augmentation du nombre de postes du plancher d'emploi avec l'augmentation du nombre d'étudiants (à partir de 6 500 EEETP).

Où en sommes-nous maintenant? Nous nous situons actuellement au moment où, dans la convention collective (clause 9.02), on prévoit que les départements doivent procéder à la recherche des candidats sur leurs postes vacants et ce, après les avoir obtenus du conseil d'administration (annexe à la résolution R4713) dans le respect intégral du calendrier prévu à la convention collective (clauses 8.03 à 8.08).

On pourrait prétendre que nous sommes encore incapables de situer clairement le nombre correspondant au plancher d'emploi 2004-2005 puisque nous ne connaissons pas encore le nombre précis d'étudiants EEETP de l'hiver 2004. Cette situation est prévue à la clause 9.09 de la convention. De fait, au moment où les candidats recommandés par les départements devraient normalement être embauchés comme professeurs (le 1^{er} juin 2004), les chiffres relatifs à la fluctuation du nombre d'étudiants de l'année 2003-2004 seront déjà officiellement connus. Nous connaissons donc alors de façon précise le nombre de postes qui devraient s'ajouter au seuil garanti de 330 postes occupés (exclusion faite de 8.01 A.3).

Est-ce à dire que nous sommes actuellement dans l'impossibilité d'estimer le nombre de postes devant s'ajouter au seuil de 330? Absolument pas !

Soyons prévoyants...

Selon un document déposé lors du Conseil d'administration du 27 octobre, on pouvait constater une fluctuation à la hausse du nombre d'étudiants (EEETP).

À l'été 2003, le nombre d'étudiants (EEETP) se situait à 703, en hausse de 63 par rapport à l'été 2002. À l'automne 2003, ce nombre se situe à 3228, en hausse de 176 par rapport à l'automne 2002.

Si cette tendance se maintient pour la session hiver 2004, on devrait retrouver 2955 EEETP, soit une autre hausse de 162 EEETP par rapport à la session hiver 2003 (2955 - 2793 = 162). Donc une hausse totale de 401 EEETP pour l'année 2003-2004 (63 + 176 + 162 = 401).

Quel effet cette hausse prévisible devrait-elle avoir sur votre plancher d'emploi pour l'automne 2004? La réponse est simple. En 2003-2004, le nombre total d'étudiants (EEETP) devrait se chiffrer à 6986 (703 + 3228 + 2955 = 6986).

Tel qu'établi, le seuil de 330 postes occupés doit fluctuer à la hausse en relation avec la base de 6500 EEETP aussi convenue dans votre convention. Nous pouvons donc, à partir de ces données (6986 – 6500 = 386), estimer assez précisément le nombre de postes qui doit être soumis au processus de recrutement en prévision du plancher d'emploi de 2004-2005. En bref, selon la clause 8.01 B)

- de 6500 à 6670 nous obtenons 10 postes additionnels =
 $330 + 10 = 340$
- de 6671 à 6860 nous obtenons 10 postes additionnels =
 $340 + 10 = 350$
- et de 6861 à plus ou moins 6986 nous obtenons donc plus ou moins 2 autres postes additionnels, soit un total de 352.

Au 1^{er} septembre 2004, la Direction devrait alors nous faire la démonstration qu'au moins 352 postes de professeurs sont et seront minimalement occupés pour l'année 2004-2005.

On pourrait croire que cette situation risque de mettre financièrement l'Université en péril. Il n'en est rien. Rappelons-nous que, selon les estimés du VRAF lors de la dernière négociation, les 401 EEETP additionnels devraient générer une augmentation des revenus de l'ordre de 2,6 M, alors que les 22 professeurs additionnels au seuil de 330 devraient entraîner une hausse des dépenses d'environ 1,5 M.

Puisque le nombre de postes actuellement occupés, qui seront encore comptabilisables le 1^{er} septembre 2004, se situe à moins de 310, il est évident que les 42 postes actuellement en circulation seront nettement insuffisants pour permettre d'atteindre 352 postes occupés pour 2004-2005. Depuis toujours, et encore plus dans le contexte actuel de compétition entre les universités, nous n'avons jamais réussi à trouver des candidats sur tous les postes affichés.

Comme nous avons ensemble bien astiqué le plancher... pourquoi et de quel droit, madame la Rectrice et messieurs les Vice-recteurs, refusez-vous d'inviter la Belle visite à venir danser avec nous ?

Comité de travail du CLIUQ sur la retraite MANDAT

Composé d'une représentante, d'un représentant de chacun des syndicats participant au CLIUQ, le comité de travail sur la retraite a pour mandat général de :

1. Documenter et définir les conditions optimales d'une situation de retraite au terme d'une carrière professorale se terminant habituellement à 65 ans, de même que les paramètres d'une retraite anticipée.
2. Identifier les principales insuffisances des régimes actuels offerts aux professeurs, professeurs de l'UQ, en amenant au besoin des comparaisons appropriées avec des régimes frères.
3. Énumérer les contraintes fiscales et légales qui balisent présentement les régimes de retraite à prestations déterminées, de façon à identifier des améliorations possibles à la marge.
4. Concevoir un régime remodelé intégrant l'ensemble des éléments souhaités et possibles, et en déterminer le niveau de la cotisation requise.
5. Élaborer une stratégie de transposition des conditions actuelles offertes aux professeurs, professeurs du réseau UQ – *autant que possible dans le cadre du régime actuel* – vers un régime de retraite adapté à leur carrière.

De façon complémentaire, le Comité devra :

1. Étudier des modes subsidiaires de prestations de retraite découlant de mesures d'appoint axées sur le début de carrière.
2. Mener une ou des « études de cas » à l'intérieur du réseau UQ, de façon à vérifier la validité des hypothèses et des paramètres fondant un régime remodelé.
3. Faire rapport périodiquement au CLIUQ de l'avancement de ses travaux; rédiger un rapport final complet, incluant ses recommandations aux syndicats membres du CLIUQ, et faire état des opinions minoritaires, le cas échéant.
4. Étudier toute autre question pertinente qui pourrait lui être soumise.

Forums d'échange sur l'avenir de l'UQTR



Forum d'échanges sur l'avenir de l'UQTR



Le 4 et le 26 novembre derniers, se tenaient les deux premiers forums d'échanges sur l'avenir de l'UQTR. Lors de chacun, une cinquantaine de personnes ont accepté l'invitation de l'**Intersyndicale des personnels de l'UQTR** d'échanger avec différents intervenants régionaux sur le rôle de l'UQTR dans le développement social et le développement culturel. L'activité a connu un très beau succès et les commentaires furent très positifs.

Le prochain forum d'échanges porte sur le développement économique et regroupera messieurs Henri Massé, président de la FTQ et Guy Julien ancien député de Trois-Rivières et ministre d'état à l'Industrie et au Commerce du Gouvernement du Parti Québécois. L'activité se déroulera le mercredi 10 décembre à 12h au local 4020 Ringuet. Il faut réserver votre place!

On reconnaît sur la photographie, Mmes Denise Béland, présidente du Syndicat des employés de soutien, Ginette Plessis-Béland, présidente du Syndicat des professeurs et des professeures, Sylvie Tardif, coordonnatrice de **COMSEP**, France Fredette, coordonnatrice du **Comité régional de développement social du Centre-du-Québec (CRDS)**, M. Daniel Bellefleur, président du Syndicat du personnel professionnel, Mmes Francine Ducharme, coordonnatrice de la **Table de concertation des femmes du Centre du Québec**, Carole Neil, présidente du Syndicat des chargés de cours et M. Pierre Vigeant, directeur de la **Fédération québécoise des centres communautaires et de loisir**.

Nouvelle cohorte de professeurs retraités



On reconnaît sur la photographie : MM. René Hardy du Département des sciences humaines, Section histoire, Yves Beauregard du Département des sciences du loisir et de la communication sociale, Graham Cantieni du Département des arts, Jacques Debigaré du Département de psychologie, Jacques Rousseau du Département de psychoéducation, André Joyal du Département des sciences de la gestion et Mme Ginette Plessis-Béland, présidente du Syndicat des professeurs et des professeures.

Le 31 octobre dernier, le Comité des services à la collectivité organisait une deuxième cérémonie en 2003, soulignant la prise de retraite de six professeurs. La première, qui avait eu lieu en avril, regroupait cinq professeurs.

L'activité se déroulait au restaurant le Castel des Prés et regroupait les professeurs retraités, leur conjointe, les directions de département concerné, le Président de l'Association des professeurs retraités et les représentants du Comité exécutif.

Le Syndicat a remis à chacun une aquarelle du peintre trifluvien René Mercier, une édition de luxe d'un volume, gracieuseté de la Coopérative universitaire de Trois-Rivières, un enregistrement vidéo et des photos souvenirs de la soirée.



Départ du professeur Jean Cermakian

Le professeur Jean Cermakian, du Département des sciences humaines, section géographie, a pris sa retraite en 2003. Le Comité exécutif a organisé une petite rencontre afin de lui remettre un présent pour son implication syndicale à titre de vice-président aux négociations en 1980-1981 et de vice-président aux services à la collectivité en 2002-2003.

Père Noël, Père Noël apporte des ordis sur un air connu

Sur l'informatisation des professeures et professeurs



M. ALAIN CHALIFOUR
professeur au Département de mathématiques
et d'informatique

Secrétaire du SPPUQTR

Il était une fois la négociation d'une convention collective, il y a de cela plus d'un an, suite à laquelle on nous promettait l'établissement d'une politique d'accès à un ordinateur pour chaque nouveau professeur de l'Université du Québec à Trois-Rivières et au renouvellement d'appareils vétustes pour les autres. Or, la mise en place de cette politique et son application tardent à venir. Pourtant, il ne s'agit que de déterminer par où ou par qui on commence et quels types d'appareils seront admissibles en regard de certaines règles. Par où et par qui commencer peut sembler difficile mais, entre nous, il y a l'ordre alphabétique, le tirage au sort ou, ce qui serait le plus équitable, commencer par ceux qui ont une machine à écrire, qu'un Tandy. Si vous sauvegardez vos données sur des disquettes molles, noires avec un trou dans le milieu, je vous confirme que votre appareil est vétuste et digne d'un musée des arts traditionnels. Puisque tout est inventorié dans cette université, il suffit de presser le bouton impression pour obtenir la liste des équipements par bureau et une petite fonction de tri règlera le problème. Quel équipement fournir ? Un Mac ou un PC? To be or not to be. On semble vouloir standardiser les équipements dans cette université, alors le vice-recteur responsable du dossier n'a qu'à nous proposer des standards qui pourront être analysés en fonction des besoins de chacun. La politique est donc établie, la distribution peut commencer sans plus attendre.

Il est difficile de comprendre les hésitations et les lenteurs dans l'établissement d'une telle politique, et surtout sa mise en place, car une proposition a déjà été soumise, avec l'expérience acquise ces dernières années et la chute des prix du matériel technologique de qualité. Bien sûr, il reste le Père Noël. Sera-t-il plus empressé à répondre à la demande des professeurs? Bien entendu, il y a les subventions qui peuvent remplacer le Père Noël. Mais attention ! Si vous ne l'aviez pas prévu dans vos demandes, on vous empêchera peut-être de vous acheter un petit ordinateur. Est-ce vrai? Il y a effectivement des demandes d'équipements spéciaux qui font l'objet de financement spécifique mais, à ma connaissance, l'achat d'un ordinateur est admissible à l'intérieur des budgets de fonctionnement des organismes gouvernementaux, avec une limite supérieure sur les montants permis. Pour les commandites de recherche, c'est une autre histoire. Négociez fermement l'usage des retombées de cette commandite s'il s'avérait que vous deviez fournir les appareils de calcul à l'intérieur du contrat. Dans toute commandite, il y a un bénéfice inhérent, car

vous travaillez et donc prévoyez ces achats plutôt que de vous offrir du salaire supplémentaire (choix personnel bien sûr). Personnellement, je vous conseille de vous informer directement à votre organisme subventionnaire avant de faire votre achat.

Revenons à notre hibernation informatique au pays du Père Noël. Notre université s'est dotée d'un vice-recteur dont un des mandats est d'établir cette politique. Nous avons pu constater la fierté étalée sur la place publique en ce qui a trait à l'usage exceptionnel et à la visibilité des TICS dans notre université et cela au point de poursuivre cette lancée à l'intérieur de nos défis institutionnels (est-ce un défi ou un élément de gestion courante?). Mais, pour réaliser une telle lancée, ne faut-il pas du carburant pour les moteurs de l'enseignement et de la recherche, soit les professeurs. Ce carburant est évidemment un parc informatique pour l'ensemble des professeurs, tel que promis il y a plus d'une année.

D'ailleurs, un projet de résolution concernant cette politique (2002-CA467-12-R...) a été déposée à la 467^e réunion ordinaire du CA (22 avril 2002). Ce projet de résolution, avec des considérants très honorables, pour ne pas dire dignes d'une table d'hôte, sur la nécessité de renouveler les micro-ordinateurs des professeurs, en fait largement état et annonce clairement que ce dossier est sous la responsabilité du Vice-recteur aux services académiques et aux technologies.

Je me souviendrai de notre étonnement partagé (lui et moi) lors du premier *Colloque sur l'utilisation de l'informatique en enseignement et la recherche*, au printemps 1994, colloque que j'avais organisé conjointement avec mon collègue Denis Tremblay du Département de français, lorsque l'actuel vice-recteur (VRSAT) et moi avons constaté, et je le cite de mémoire, que l'informatique n'était plus l'apanage des informaticiens et des mathématiciens. Heureusement pour toutes et tous, l'informatique est devenu un outil essentiel de production scientifique et de développement dans nos enseignements et notre recherche et leur diffusion. Dix ans se sont presque écoulés depuis ce colloque, et plus d'une année depuis la négociation de notre convention. S'il nous fallait attendre la restructuration avant de pouvoir palper réellement les fruits de cette politique, le mathématicien que je suis dirait que nous avons un sérieux problème de convergence et l'administrateur muet qui dort en moi dirait que l'efficacité n'est pas de ce monde mais bien du royaume du Père Noël et de la Mère Noël. Le politique somnolant en moi dirait que le prétexte en est un autre d'une négociation qui perdure inutilement. Je me suis donc permis d'écrire au Père Noël.

Cher Père Noël

Je suis professeur d'université, pourrais-tu laisser un ordinateur sous ma cheminée dans le gros bas que j'ai tricoté pendant toute une année? S'il te plaît, ne m'en envoie pas un qui était dans la salle d'ordinateurs de tes lutins, car il est sûrement déjà périmé. Tu sais! J'ai été gentil toute l'année avec mes parents et tenté de l'être avec tous mes collègues, et saches que j'ai bien travaillé. De plus, je n'ai pas menti de l'année... ou presque. J'espère que tu recevras ma lettre à temps, car je n'ai pu t'acheminer un courriel. Je t'ai écrit à la main car les machines à écrire ne se trouvent plus. Je suis vraiment désolé. Merci Père Noël et ne prend pas froid, on pense beaucoup à toi et n'oublie pas mon petit graveur CD. Mes salutations distinguées à toutes et à tous, ainsi que Joyeux Noël.

UN EMPLOYEUR CONDAMNÉ À VERSER DES DOMMAGES À UNE TRAVAILLEUSE AYANT FAIT L'OBJET DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Me Rady Khuong

**cabinet d'avocats et d'agents de marques de commerce Desjardins Ducharme Stein Monast
(Texte paru dans La Presse du 12 novembre 2003)**

Un employeur peut être tenu responsable des dommages moraux subis par un travailleur qui, faisant l'objet de harcèlement psychologique de sa part, n'a d'autre choix que de quitter son emploi. C'est la conclusion qui se dégage d'une décision récente de la Commission des relations du travail, par laquelle une travailleuse s'est vue octroyer 127 434,79 \$ à titre d'indemnité de fin d'emploi, dont 25 000 \$ comme dommages moraux et punitifs. Cette décision a été rendue avant l'entrée en vigueur des dispositions de la *Loi sur les normes du travail* reconnaissant le droit de tous les travailleurs à un environnement de travail exempt de harcèlement psychologique.

Nous verrons l'impact de ces modifications législatives.

Dans cette affaire, la plaignante, assistante dans une clinique chiropratique depuis plus d'une vingtaine d'années, a déposé une plainte à l'encontre d'un congédiement déguisé après que la détérioration graduelle de ses relations avec son patron ait finalement amené sa démission forcée. Alors que la plaignante et son employeur entretenaient des relations amicales, qui dépassaient même le cadre du travail, une série d'événements, dont une séparation entre l'employeur et sa conjointe, ainsi que des procédures judiciaires entreprises par le conjoint de la plaignante envers l'employeur, ont entraîné un changement radical dans la conduite de l'employeur envers celle-ci.

À la suite de ces événements, la conduite froide, impatiente et injurieuse de l'employeur a amené la plaignante à consulter un médecin pour des problèmes d'insomnie et de stress reliés au travail. La travailleuse, diagnostiquée avec une dépression majeure causée par du harcèlement au travail, a été placée en arrêt de travail et devait prendre des médicaments anti-dépresseurs.

Lors de son retour au travail, l'employeur, déterminé à tout faire pour ne pas la reprendre à son service, a entrepris de rendre ses conditions de travail intolérables.

Notamment, il fut question de ne plus lui verser une allocation pour l'utilisation de l'automobile et divers travaux effectués en

dehors des heures du travail en plus de réduire ses heures de travail. La plaignante devait désormais rester à la clinique jusqu'à 22 h, même en l'absence de clients, alors qu'auparavant, elle pouvait quitter le travail lorsqu'il n'y avait plus personne. La plaignante fut également informée que les retards ne seraient plus tolérés. Finalement, elle s'est vue retirer la clef de la clinique et devait dès lors attendre son employeur dans le stationnement avant de pouvoir entrer au travail, ainsi que pour partir et revenir sur l'heure du dîner.

En plus de ces modifications aux conditions de travail, l'employeur affichait ouvertement une conduite blessante : commentaires négatifs exprimés sur un ton arrogant, langage vulgaire, remarques sarcastiques et mépris envers la plaignante.

Dans ces circonstances, la Commission conclut que la plaignante n'avait d'autre choix que de déposer une plainte à l'encontre de son congédiement et de quitter son emploi. L'employeur, ayant procédé au congédiement déguisé de la travailleuse, devait assumer les indemnités y afférentes, dont des dommages moraux pour le préjudice subi. Tel que rappelé par le commissaire saisi de l'affaire, dans le cadre de la relation de travail, l'employeur est le supérieur en autorité et, en tant que tel, il possède la responsabilité de se conduire envers ses employés de façon conforme aux lois. L'employeur qui ne déploie aucun effort pour protéger la santé et la dignité de ses employés, ne respecte pas ses obligations de fournir des conditions de travail qui respectent les droits prévus à la Charte.

À partir du 1er juin 2004, une telle conduite de l'employeur s'apparentant à du harcèlement psychologique sera régie plus spécifiquement par de nouvelles normes en matière de harcèlement psychologique. En vertu de ces normes, l'employeur possèdera désormais l'obligation légale de prévenir le harcèlement psychologique, tant de la part de ses représentants que des autres travailleurs de l'entreprise, et de le faire cesser, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance.

À cette fin, l'adoption d'une politique portée à la connaissance de tous les travailleurs à l'égard du harcèlement psychologique et la sensibilisation des responsables de ressources humaines à la détection et à la gestion des situations de harcèlement psychologique constituent des exemples de démarches qui peuvent, dès maintenant, être entreprises par les employeurs désireux de prévenir le harcèlement psychologique au sein de leur entreprise.

Le stationnement

Le nez sur l'asphalte pour mieux en détecter les failles



M. CLAUDE GENEST
professeur au Département

des sciences humaines, section géographie

Vice-président aux services à la collectivité du
SPPUQTR

En 1995, l'instauration d'un stationnement payant sur le campus a fait l'objet de maintes discussions et fut suivie d'une saga dont tous et toutes se souviennent sûrement. À l'époque, la plupart des syndicats étaient contre ce principe et croyaient que l'UQTR devait utiliser la gratuité du stationnement comme un atout promotionnel significatif dans ses campagnes de recrutement de nouveaux étudiants. Les syndicats avaient même proposé de verser, à partir de la masse salariale, les sommes que la Direction souhaitait récupérer à même les bénéfices de ces stationnements payants. Rien n'y fit! Le client payeur rencontra sur sa route un nouveau guichet payant, producteur de bénéfices pour le maître d'œuvre d'une apparente amélioration de services.

Le Recteur Plamondon avait auparavant implanté de tels stationnements payants à l'Université du Québec à Hull et ce dernier semblait décidé à répéter l'expérience à l'UQTR. La

bataille menée par les opposants a tout de même favorisé la création d'un *Comité de gestion des stationnements* auquel siège un représentant de chaque groupe d'employés. De plus, la Direction avait pris comme engagement ferme de n'utiliser les revenus générés par la vente des vignettes que dans le but de couvrir les frais directement reliés à l'entretien et la gestion des stationnements, en l'occurrence le déneigement, l'éclairage, les horodateurs, la surveillance, l'entretien général, etc. C'était une façon de s'assurer que le coût des vignettes demeure le plus bas possible et ainsi maintenir le principe d'autofinancement des stationnements. Le comité de gestion des stationnements avait (et a encore) comme mandat de:

1. recevoir et vérifier les comptes de revenus et de dépenses soumis par l'Université pour les opérations des stationnements;
2. s'assurer de l'autofinancement des stationnements et de l'utilisation de tout surplus découlant des opérations des stationnements ;
3. recommander tout investissement qu'il doit financer à même ses opérations ;
4. proposer toute amélioration au fonctionnement et à la gestion courante des stationnements;
5. entreprendre les études qu'il juge utile.

Tout membre de ce comité de gestion, dont le vice-président aux services à la collectivité du Syndicat des professeurs et des professeures, doit s'assurer que les revenus générés par la

	1999-2000	2001-2002	2002-2003	Écart année %	Écart période 1999-2003
Solde au début de l'année	140 397,52 \$	146 023,37 \$	131 426,54 \$		
Revenus					
Vente des vignettes	365 308,13 \$	367 578,41 \$	389 730,70 \$	6,0%	6,69%
Dépenses					
Salaires étudiants entretien du terrain	8 625,45 \$	5 972,00 \$	31 860,03 \$	433,5%	269,37%
Temps supplémentaire pour sablage et épandage de sel	3 086,61 \$	3 380,77 \$	4 711,52 \$	39,4%	52,64%
Avantages sociaux	1 126,68 \$	1 108,67 \$	3 841,97 \$	246,5%	241,00%
Sécurité	45 000,00 \$	47 349,29 \$	48 995,48 \$	3,5%	8,88%
AGE (vente des vignettes)	14 565,10 \$	13 000,00 \$			
Fourniture de bureau et imprimerie	8 612,42 \$	1 666,09 \$	597,64 \$	-64,1%	-93,06%
Vignettes et étuis transparents	7 096,49 \$	7 642,35 \$	8 360,51 \$	9,4%	17,81%
Déneigement	64 743,03 \$	91 581,87 \$	104 813,68 \$	14,4%	61,89%
Électricité (1996-97 et 97-98)	10 000,00 \$	10 000,00 \$	10 000,00 \$	0,0%	0,00%
CRMS, service de l'informatique, Ville de TR			21 477,03 \$		
Sel et asphalte et sable	413,00 \$	5 515,71 \$	6 135,46 \$	11,2%	1385,58%
Nettoyage des stationnements					
Lignage des stationnements	7 000,00 \$				
Entretien des horodateurs	1 207,68 \$	13 852,14 \$	6 464,45 \$	-53,3%	435,28%
Frais de financement	20 959,00 \$	13 600,00 \$	12 500,00 \$	-8,1%	-40,36%
Frais d'administration	3 000,00 \$	3 000,00 \$	3 000,00 \$	0,0%	0,00%
Transfert coûts indirects					
Agrandissement des stationnements	86 820,68 \$				
Amortissement	76 180,00 \$	155 449,86 \$	95 036,00 \$	-38,9%	24,75%
Divers	166,27 \$				
Total des dépenses	359 682,28 \$	373 118,75 \$	357 793,77 \$	-4,1%	
Surplus (déficit) d'opération	5 625,85 \$	(5 540,34) \$	31 936,93 \$	-676,4%	
Solde à la fin de l'année	146 023,37 \$	131 426,54 \$	163 363,47 \$	24,3%	

Source : Rapports annuels pour les années concernées

vente des vignettes correspondent, à peu de chose près, aux dépenses attribuées à la gestion des stationnements ou de convenir, après consensus au sein du comité, que les revenus peuvent être utilisés à d'autres fins. Au fil des années, les membres du comité ont dû rappeler ses obligations à la Direction de l'UQTR. Lors de la dernière réunion du comité, la Direction a déposé le rapport financier 2002-2003 et les prévisions de revenus et de dépenses pour l'année 2003-2004 dont les grandes lignes sont présentées à la page précédente.

A la lumière de ces quelques chiffres quelques questions peuvent être soulevées.

1. La rubrique « Salaires d'étudiants pour l'entretien des terrains » a nécessité des dépenses d'environ 6 700 \$ en moyenne à chaque année à l'exception de 1997-1998 lorsque la Direction avait inclus l'entretien de l'ensemble des terrains et non seulement des stationnements. Il semble que l'on se permet à nouveau la même offense en 2002-2003 en imputant des dépenses de 31 860,03 \$ à ce poste, en plus des avantages sociaux qui sont proportionnels à ce montant. Il apparaît que l'on impute aux frais de stationnement le travail des joueurs des Patriotes qui habituellement sont engagés principalement pour la tonte des pelouses et l'entretien divers des espaces.

Ces dépenses devraient être imputées au Service responsable des terrains et bâtiments. Si l'on veut encourager nos Patriotes, le budget des stationnements n'est pas prévu à cet effet, surtout au coût de 31 860,03\$. Sinon, avec le consentement du comité de gestion des stationnements et en toute équité, l'octroi de bourses supplémentaires pour les étudiants à l'échelle de l'UQTR serait une proposition qui pourrait faire l'objet d'un juste débat.

2. La rubrique « Temps supplémentaire pour sablage et épandage de sel » pour la rondelle somme de 4 711,52\$ nous interpelle. En général, le déneigement des stationnements fait

l'objet d'un contrat. Comment, puisque le déneigement des stationnements est sous-contraté, le Service des terrains et bâtiments peut-il cumuler autant d'heures supplémentaires de grattage de neige et d'épandage de sel, pour un travail déjà sous-contraté sur le stationnement? Se pourrait-il que le déneigement des entrées et des escaliers des bâtiments soit facturé aux utilisateurs du stationnement? N'est-ce pas la responsabilité du Service des terrains et bâtiments! Peut-être une erreur d'allocation de budget s'est-elle glissée... et les entrées et escaliers sont si près du stationnement. Ce sera sûrement corrigé bientôt.

3. Les frais de déneigement sont passés de 64 000 \$ à 104 000 \$ en trois ans. Une augmentation de plus de 60%. A-t-on ajouté d'autres espaces à déneiger? L'inflation est-elle si galopante ou le nombre de mètres carrés de stationnement a démesurément grandi? À 5 % par année d'augmentation du coût des produits et services, on a de la difficulté à comprendre une telle hausse.

4. La Direction prévoit pour la prochaine année une baisse de revenus de 29 000 \$ et une hausse des dépenses de 5 000\$. Avec la croissance du nombre d'étudiants prévue pour l'année prochaine, il est étonnant de prévoir une baisse des revenus. C'est un peu comme si on nous annonçait une hausse de clientèle et une baisse du plancher d'emploi.

Dans sa grande sagesse, la Direction saura prendre garde à la tentation de bifurquer du mandat initial et à utiliser les bénéfices dégagés par les stationnements pour éponger des dépenses reliées au Service des terrains et bâtiments. Je ne doute pas que la Direction sera vigilante. Nous, nous le serons!

Mais, demeurons positifs. Effectivement, avec de bonnes prévisions et des hausses normales et contrôlées (amortissement, etc.), si des surplus étaient libérés du budget de stationnement, de très beaux projets d'amélioration de notre environnement pourraient être envisagés et discutés au sein du comité de gestion.

Sur l'équité de la tâche

Dans le dernier Point d'Ancre, un oubli a malheureusement laissé à quai une note humoristique sur laquelle je désirais vous laisser suite à quelques réflexions sur l'équité et la restructuration. Voici donc les quelques règles de base que j'avais écrites suite à nos discussions sur la tâche au comité de réflexion sur l'équité, le printemps dernier. Ces règles sont évidemment à saveur judéo-chrétienne, moule dans lequel j'ai trempé dans ma tendre enfance. La théologie ayant été enterrée sans cérémonie religieuse et mise dans la fosse commune des programmes dits non rentables, je vous prie de lire ces quelques postulats avec une douce pensée pour l'apport de la philosophie et des religions, dans notre quête de la vérité, de la connaissance, du connu et de l'inconnu.

Les dix commandements sur l'équité

1. Tu accepteras que ton voisin ensemence une culture différente de la tienne, il est ton semblable en toute équité.
2. Tu accepteras que la nature de la terre de ton voisin est différente de la tienne et tu apprendras de sa culture.

3. Tu accepteras que la terre de ton voisin, aussi fertile que la tienne, puisse être irriguée de même droit par ledit seigneur des lieux.
4. Certaines récoltes, sans être plus précieuses ni moins importantes, doivent se faire à la main, d'autres nécessitent une technologie plus coûteuse, cela est juste.
5. Sur l'existence des disciplines : une table se doit d'être bien garnie pour que se repaissent les nombreux convives assis autour du savoir.
6. Si, pour ton confort, un second champ du savoir tu cultives le cinquième jour, n'oublies pas d'entretenir le premier champ qu'on t'a offert et que tu t'es engagé à cultiver.
7. Si le fruit de ta récolte est plus convoité que d'autres et qu'on t'attribue de plus grandes surfaces, partage ta récolte.
8. Tu ne jaloueras pas ton voisin d'avoir des étudiants gradués, mais tu pourras lui envier d'avoir accès à un programme de cycles supérieurs, un droit que tu réclamera en toute équité et ce, pour le bien de ta culture (de ta science) si nécessaire à la diversité de ta production.
9. Tu n'envieras pas les moyens de ton voisin s'ils sont nécessaires à sa production, mais tu réclamera ceux dont tu as besoin s'ils te sont manquants et cela dans leur juste mesure. Tu ne peux faucher sans faucille.
10. Ne porte pas de jugement de valeur sur ce qui ne t'est pas accessible en compréhension.

Résolution du Conseil syndical du Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR concernant le gel des frais de scolarité aux études supérieures

Depuis le 13 avril dernier, la société québécoise questionne de plus en plus au sujet du gel des frais de scolarité dans les universités québécoises. Les mouvements étudiants, les syndicats de professeurs, les gestionnaires universitaires prennent position devant les hésitations du Parti Libéral de respecter ses engagements électoraux à ce niveau.

Après avoir choisi, avec d'autres partenaires du monde syndical, de maintenir l'accessibilité aux études universitaires pour le refinancement du réseau universitaire québécois, la FQPPU (Fédération québécoise des professeurs professeurs d'université) s'apprête à prendre position sur le gel des frais de scolarité. Elle a donc invité ses membres à en débattre et à faire connaître leur décision.

Le Comité exécutif et le Conseil syndical ont discuté du sujet lors de leurs plus récentes rencontres et adopté à l'unanimité la résolution suivante :

CONSIDÉRANT que la société québécoise fait, depuis le début des années soixante, des efforts importants pour favoriser une plus grande accessibilité des Québécoises et des Québécois aux études supérieures ;

CONSIDÉRANT l'importance de maintenir et de favoriser l'accessibilité à l'enseignement supérieur;

CONSIDÉRANT les engagements internationaux du Canada visant l'atteinte de la gratuité au niveau des études supérieures ;

CONSIDÉRANT les importants surplus financiers accumulés par le Gouvernement canadien au cours des dernières années ;

CONSIDÉRANT la campagne des fédérations étudiantes universitaires pour l'obtention d'une loi sur l'accessibilité aux études, pour le « gel » des droits de scolarité et pour un réinvestissement massif dans les universités et dans la recherche ;

CONSIDÉRANT les efforts déployés par l'UQTR au cours des dernières années pour accroître le nombre d'étudiants ;

CONSIDÉRANT que des études de la FEUQ (Fédération des étudiants universitaires du Québec) démontrent qu'une hausse des frais de scolarité de 1% entraîne une baisse d'inscription de 0,25% ;

CONSIDÉRANT la prise de position récente de la Table des partenaires universitaires pour les étudiants et leur campagne de revendications auprès du gouvernement du Québec ;

CONSIDÉRANT l'avis unanime des membres du Comité exécutif ;

CONSIDÉRANT l'avis unanime des membres du Conseil syndical ;

IL EST RÉSOLU QUE le Syndicat des professeurs et des professeures :

- **RÉAFFIRME** son appui au principe de l'accessibilité la plus large possible à l'enseignement supérieur;
- **S'OPPOSE** à toute hausse des droits de scolarité sous forme directe ou indirecte tant et aussi longtemps que les gouvernements n'auront pas mis en place des programmes de bourses favorisant l'accessibilité aux études supérieures des Québécoises et des Québécois les plus démunis ;
- **APPUIE** les revendications des fédérations étudiantes représentatives sur cette question ;
- **EXIGE** un réinvestissement massif du Gouvernement dans le financement de l'enseignement supérieur ;
- **FASSE CONNAÎTRE** publiquement sa prise de position ;
- **S'ENGAGE** à la promouvoir auprès de la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université du Québec (FQPPU) lors du prochain Conseil fédéral de cet organisme.



Veillez prendre note que le Secrétariat du Syndicat sera fermé du lundi 22 décembre au lundi 5 janvier.

Les membres du Comité exécutif et le personnel, vous souhaitent de joyeuses fêtes et une année 2004 pleine de belles réalisations.





photos Claude Demers. UQTR

Forum d'échanges

L'INTERSYNDICALE DES PERSONNELS DE L'UQTR

INVITE SES MEMBRES À ÉCHANGER SUR LE
RÔLE DE L'UQTR DANS LE
DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE DE LA
RÉGION
AVEC SES INVITÉS :

M. Guy Julien
ex-député de Trois-Rivières
ex-ministre délégué à l'industrie et au
commerce

M. Henri Massé
Président de la FTQ
Président du Fonds de solidarité du Québec

Mercredi 10 décembre 2003, 12h,
local 40200, Pavillon Ringuet

Le dîner est offert gratuitement mais il faut réserver votre place
en téléphonant au poste 2388

Syndicat des employées et des employés de soutien/Syndicat des chargés
de cours/Syndicat du personnel professionnel/Syndicat des professeurs et
des professeures

Enquête sur le harcèlement psychologique chez les professeures et professeurs du milieu universitaire

Vous avez subi des épisodes de harcèlement psychologique ou en avez été témoin ? Saviez-vous que la Loi sur les normes du travail du Québec, modifiée en décembre 2002 et qui sera en vigueur à partir de juin 2004, interpelle les syndicats et les universités à «prendre les moyens nécessaires pour préserver le droit de tout salarié à un milieu exempt de harcèlement psychologique»?

Afin d'approfondir sa connaissance du phénomène du harcèlement psychologique tel qu'il s'exprime dans les universités québécoises, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) veut recueillir les témoignages de personnes directement concernées par la question, soit de personnes qui ont vécu du harcèlement ou qui en ont été témoin.

Nous requérons donc votre participation à deux rencontres de groupes qui se tiendront les 13 et 27 février 2004. Un groupe se réunira dans les bureaux de la FQPPU à Montréal et l'autre à l'Université Laval. Toutes les précautions seront prises pour assurer que cette démarche se fasse en respectant la plus stricte confidentialité.

Pour participer ou en savoir plus

Si vous êtes intéressée ou intéressé par la question et si vous croyez pouvoir contribuer à cette recherche, veuillez communiquer avec l'une des personnes suivantes du Comité *ad hoc* sur le harcèlement moral ou psychologique :

Micheline Bonneau, professeure à l'Université du Québec à Rimouski

micheline_bonneau@uqar.qc.ca (514) 737-3929

Chantal Leclerc, professeure à l'Université Laval
chantal.leclerc@fse.ulaval.ca (418) 656-2131, poste 7766 ou (418) 6819956

Cécile Sabourin, professeure à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

cecile.sabourin@uqat.ca (819) 762-0971, poste 2369

Roland Savard, professeur à l'Université du Québec à Montréal

savard.roland@uqam.ca (514) 987-3000, poste 7996

Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2003-2004

Mme Ginette Plessis-Bélaïr, présidente, M. Pierre-Léon Trempe, vice-président aux relations de travail, M. Pierre-Simon Doyon, vice-président aux affaires syndicales, Mme Lucie Guillemette, vice-présidente aux affaires universitaires, M. Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, M. Alain Chalifour, secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.

Le Point d'ancre est publié par le Comité exécutif

Pour correspondance :

SPPUQTR

3351, boul. des Forges

Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7

Téléphone 819.376.5041

Télécopieur 819.379.2341

Courriel : Syndicat_Professeurs@uqtr.ca

Internet : www.spuqtr.ca



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

l'arbre en croissance

les mains ouvertes vers les étudiants et la société