

## Et nous la majorité, NOUS, que voulons nous?



**MME GINETTE PLESSIS-BÉLAÏR**  
professeure au Département des sciences de l'éducation  
Présidente

Voilà qu'il en serait fini de la restructuration, du moins pour l'instant! N'en croyez rien et regardez bien aller notre Direction avec « ses orientations stratégiques 2004-2007 » dans les prochains mois!

Certains disent avec un sourire en coin qu'il y a trente-cinq ans que l'on parle de réorganiser cette Université. D'autres se rappellent l'argent investi dans les travaux du comité pilote qui recommandait dans son rapport un regroupement en six facultés et deux écoles. Deux vice-recteurs et six professeurs ont passé la dernière année, dans le cadre d'un comité paritaires sur la réorganisation académique (lettre d'entente #10), à se rencontrer et à se préparer à ces rencontres (rédaction de documents, réaction aux propositions des vis-à-vis, etc.). Dans une ère où on nous rabâche comme un automatisme que l'on manque d'argent, avez-vous calculé dans l'unique dossier dont il est question ici l'argent perdu? Pour se faire dire, après une présentation rudimentaire de l'organigramme possible des regroupements facultaires et un sondage à la vavité décidé unilatéralement par la Direction, qu'elle choisit de se retirer du dossier! Vouloir bousiller un processus, on ne ferait pas mieux!

D'abord, les professeurs et professeures ont trouvé pour le moins étonnant de ne pas avoir accès au texte du soi-disant accord de principe. Les professeurs et professeures d'un département que leur probité honore ont même fait une résolution en assemblée départementale pour déclarer que, sans plus d'information, ils se sentaient incapables de répondre au sondage et informaient qui de droit de leur position. Beaucoup de professeurs et professeures en ont pensé autant individuellement et n'ont pas répondu au sondage de la Direction. Et voilà que les résultats de ce fameux sondage seraient suffisants pour bloquer ne serait-ce qu'un processus d'échanges et de discussions à ce sujet entre les professeurs, les professeures et la Direction?

Qu'est-ce qui « bloque » d'après vous? Dans l'espace qui m'est alloué, je choisis de vous soumettre deux hypothèses. La première, qui pour moi est de loin la plus importante, c'est que des regroupements vont amener une plus grande solidarité des professeurs et professeures dans chacun des regroupements. Quelle faculté accepterait aisément de perdre des professeurs, professeures et des programmes et, par conséquent, de « s'autofragiliser »? N'est-il pas plus facile, à l'heure actuelle pour la Direction, de fermer départements et programmes en laissant chacun se débrouiller à peu près seul? Lisez attentivement le document sur les « Orientations stratégiques 2004-2007 », il est écrit à la page 5, sous la 1<sup>ère</sup> orientation : « ii. Procéder à l'évaluation de la pertinence des programmes



de formation et de recherche dont la masse critique de ressources et d'étudiants est faible et examiner la possibilité, soit de mettre fin à l'offre de ces programmes, soit de faire converger les disciplines concernées vers les secteurs d'excellence de l'Université ». On conviendra peut-être que des facultés ont passablement plus de chance de « converger » que certains de nos départements et le partage des ressources à l'intérieur de chaque faculté permettrait de sauver les postes et les programmes en réduisant les coûts (ex.: un département pourrait devenir une section, mais garder ses postes et ses programmes). Longues discussions à faire, vous dites-vous? Peut-être pas, si l'on se donne l'occasion d'échanger entre nous, de se dire si la majorité souhaite maintenir, le plus possible, une université généraliste plutôt qu'uniquement spécialisée dans des créneaux qui n'ont pas tous nécessairement une espérance de vie très longue...!

La deuxième hypothèse qui est d'un tout autre ordre, mais aussi à considérer sérieusement, c'est la nette propension de notre Direction à vouloir gérer de manière autoritaire et, bien sûr, unilatérale. Si nous avons mis tant de temps à vous soumettre le texte de l'accord de principe, c'est que nous avons espéré vous soumettre un texte qui reflétait véritablement une position commune à tous les membres du comité paritaire. Or, il semble bien que l'accord de principe n'ait été accepté que du bout des lèvres, puisqu'il a été impossible d'arriver à ce texte commun. Deviner un peu qu'est-ce qui ne fait pas l'affaire de la Direction dans le texte que vous avez maintenant entre les mains? Elle ne veut pas voir apparaître à la page 9 du texte dans la colonne « palier organisationnel ou instance » le nom « comité stratégique interfacultaire ». De quoi s'agit-il? Il s'agit d'un comité qui regroupe les Doyens et le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche. D'après nous, le document actuel, bien que certainement perfectible, redonne aux assemblées départementales les prérogatives qu'elles ont perdues au fil des dernières années. Les assemblées « mandatent » leur directeur ou leur directrice auprès du comité facultaire, lequel « mandate » son doyen ou sa doyenne auprès du comité stratégique interfacultaire, afin que ce dernier « mandate » le VRER auprès de la Commission des études et le Conseil d'administration. Voilà donc que la Direction

veut briser la chaîne de communication au niveau de ce palier organisationnel... En d'autres termes, que le bas peuple s'agite pendant que nous décidons, comme d'habitude, unilatéralement.

Cependant, au-delà des actions fort discutables de la Direction et des analyses que je vous sou mets, qu'est-ce que la majorité des professeurs et professeures de cette institution pense de tout cela? À ce moment, comme porte-parole des membres de ce Syndicat, l'exécutif souhaiterait des réponses. La majorité est-elle pour une université plus généraliste ou plus spécialisée? La majorité pense-t-elle que les facultés peuvent nous assurer un meilleur avenir ou ne faire qu'alourdir les processus décisionnels? Les membres d'un département auraient-ils d'autres suggestions de regroupement que ceux présentés? Que pense la majorité du fonctionnement facultaire proposé? La majorité voit-elle, comme moi, un lien entre le « ménage annoncé » dans les Orientations 2004-2007, le retrait de la Direction du processus de réorganisation et sa volonté de baisser notre plancher d'emploi en échange de la parité de salaire avec les collègues de l'UQAM ?

Bien sûr, ces questions seront abordées au Conseil syndical, mais nous vous proposons de vous joindre à nous le 29 avril à 12h, dans le cadre d'un Conseil syndical élargi, (c'est-à-dire à tous les membres du Syndicat) afin de débiter notre réflexion sur le sujet. Des sondages seront menés aux moments jugés adéquats par la majorité, afin de dégager la position de cette majorité.

En terminant, je me permets de rappeler un fait récent. En octobre dernier, la Direction avait décidé de rompre les discussions du comité paritaire sur la réorganisation académique. Réunis en conférence, les directeurs et directrices de département ont exigé de la Direction qu'elle poursuive les discussions. Ce qui fut fait au mois de novembre. Ensemble, nous pouvons beaucoup. N'oublions jamais que nos divisions ne servent que la Direction.

# Le comité paritaire sur l'équité

**JOCELYNE GOSSELIN**

professeure au Département des sciences comptables

**LOUIS MARCHILDON**

professeur au Département de physique

**GINETTE PLESSIS-BÉLAIR**

professeure au Département des sciences de l'éducation

Notre convention collective définit la tâche d'un professeur à travers quatre volets: l'enseignement, la recherche, le service à la collectivité et la direction pédagogique. Bon nombre de collègues, dans la plus grande partie de leur carrière, consacreront aux trois premiers volets une fraction substantielle de leur tâche. Le professeur qui choisit de s'investir dans la direction pédagogique, par contre, le fera à des périodes plus spécifiques.

La flexibilité dont disposent les assemblées départementales dans la répartition des tâches est absolument nécessaire à la réalisation efficace de celles-ci. Il est entendu, cependant, que l'allocation des tâches doit s'effectuer de manière juste. On doit confier à tous les collègues un travail global d'une ampleur comparable. Et si l'on recherche l'équité dans la répartition des tâches à l'intérieur d'un département, on ne pourrait accepter d'iniquité marquée dans la répartition du travail global des professeurs de différents départements.

Est-ce que, présentement, la tâche globale que l'ensemble du corps professoral doit effectuer est répartie équitablement entre chaque professeur? Notre expérience nous porte à croire que, depuis plusieurs années, bon nombre de collègues ont tendance à répondre à cette question par la négative. On a souvent dit, par exemple, que l'allocation des primes et des dégagelements pour la direction pédagogique ne tient pas compte de différences significatives dans l'effort que cette fonction peut exiger. On remarque que le temps investi dans un cours de trois crédits dépend de toutes sortes de facteurs tels le nombre d'étudiants, le type d'encadrement, le fait qu'il s'agit ou non d'un nouveau cours, et ainsi de suite. On signale que si certains consacrent beaucoup d'efforts à la recherche, d'autres s'y investissent nettement moins. Un sondage effectué auprès de professeurs ayant récemment quitté l'UQTR, ou en congé sans solde, et dont les résultats ont paru dans le Point d'Ancre du 10 février 2003, révèle que pour 20 % des répondants la répartition des tâches est peu équitable et le travail professoral est trop peu valorisé à l'UQTR. Pour certains, l'enseignement n'est pas assez valorisé tandis que pour d'autres, c'est la recherche.

Insistons bien! Ce n'est pas parce que deux professeurs effectuent des tâches différentes que l'un travaille moins que l'autre. N'empêche que s'il y a perception d'iniquité, on s'aviserait bien de vérifier si la perception correspond à la réalité et, si tel est le

cas, de corriger la situation. Assurer l'équité n'est pas une mince affaire car celle-ci relève de perceptions quant à l'équilibre entre les contributions d'un individu et la reconnaissance qu'il obtient. L'équité se rapporte aussi aux comparaisons entre collègues. C'est là qu'une totale transparence sur la nature et l'ampleur du travail pourrait se révéler un élément de solution.

Dans ce contexte, la convention collective signée le 25 mars 2003 a prévu la formation d'un comité paritaire sur l'équité. Le principal mandat de ce comité est de « proposer [...] un ensemble de paramètres destinés à fournir des éléments de mesure du fardeau associé à chacun des quatre éléments de la fonction de professeur ». Les travaux du comité se sont amorcés lentement mais, à la présente session, nous nous rencontrons à toutes les trois semaines environ.

Dès la signature de la convention collective, le travail des représentants syndicaux au comité a été appuyé par un groupe de discussion très dynamique. Les échanges, libres et parfois musclés, ont suscité bon nombre de témoignages et de propositions intéressantes. Plusieurs croient que la perception d'iniquité est renforcée par la méconnaissance du travail des collègues oeuvrant non seulement dans d'autres départements mais aussi à l'intérieur même de leur propre département. Le groupe a rapidement conclu que le corps professoral gagnerait à se doter d'un modèle, *souple et convivial*, qui permettrait de connaître la nature et l'ampleur de la tâche de chacun.

La volonté du groupe de discussion n'est pas de proposer un modèle de la tâche idéale, par exemple 40 % en enseignement, au moins 20 % en recherche, etc., ou un modèle limitant la liberté académique et dénaturant ainsi le travail professoral. Elle est plutôt de trouver un moyen de reconnaître l'ampleur de la tâche professorale, que chaque assemblée départementale adapterait à sa spécificité et qui pourrait ensuite être soumis à l'approbation de la Commission des études. Nous ne souhaitons pas un modèle qui se transformerait en un outil de contrôle supplémentaire. Les processus de communication des connaissances et de création ne se contrôlent pas à la petite semaine!

Le premier résultat des travaux du groupe de discussion a été la production d'un document élaboré sur la caractérisation quantitative de la tâche d'enseignement. Vos représentants ont déposé ce document au comité paritaire, et il a déjà donné lieu à des échanges approfondis. Nous croyons qu'il est opportun, à ce stade-ci, d'inviter l'ensemble des collègues qui le désirent à

participer à la discussion sur l'équité. Pour cette raison, nous présentons plus bas le document sur la tâche d'enseignement. Le groupe de discussion travaille également à l'élaboration de documents parallèles pour chacun des volets de la tâche.

Faites-nous donc part de vos réactions, soit par le forum de discussion du SPPUQTR, soit en discutant directement avec vos représentants. Plus spécifiquement,

- Croyez-vous que les iniquités dans la répartition des tâches sont significatives?
- Si oui, croyez-vous qu'un modèle comme celui qui est proposé pour la tâche d'enseignement peut contribuer à les corriger?

· Un effort de mesure quantitative de la tâche va-t-il améliorer la reconnaissance du travail de chacun?

· Le modèle faciliterait-il l'approbation des tâches par les assemblées départementales?

· Le modèle tient-il correctement compte des particularités individuelles et départementales?

· Quelles conséquences un tel modèle peut-il avoir sur les évaluations et sur les promotions?

## **Caractérisation quantitative de la tâche d'enseignement**

### **Proposition syndicale au comité paritaire sur l'équité**

#### **Notes préliminaires**

1) Conformément à la convention collective (art. 10.07 et 10.09), chaque département doit se doter de règles de répartition des tâches et est responsable de l'établissement de la pondération. Les dispositions suivantes s'appliquent à moins que l'assemblée départementale ne les modifie, et que ces modifications ne soient approuvées par la Commission des études.

2) L'importance ou fardeau de la tâche est mesuré ici en pourcentage (%) de la tâche annuelle globale standard d'un professeur. Afin de faciliter les échanges du groupe de discussion et de s'assurer que chaque membre ait une idée précise du poids des facteurs mesurant la tâche, les discussions ont porté sur une estimation du nombre d'heures généralement consacrées à chaque élément de la tâche. Nous avons ensuite converti ces estimations en pourcentage, puisque c'est de cette façon que les professeurs préparent leurs répartitions de tâches. Cette conversion explique la présence de décimales dans les pourcentages présentés dans le document. Il est clair que les répartitions de tâches montrent des pourcentages arrondis à l'entier le plus près.

3) Pour mieux saisir le sens des chiffres indiqués, voici le résultat de l'outil de mesure dans quatre cas où, au cours de l'année, un professeur ne bénéficie d'aucun déchargement et a donc la responsabilité de quatre cours.

<b>Situation</b>	<b>Fraction de la tâche annuelle globale</b>
• 4 cours déjà donnés, moyenne de 15 étudiants par cours	34.6 %
• 4 cours dont 1 répété et 1 médiatisé, moyenne de 30 étudiants par cours	40 %
• 4 cours déjà donnés, moyenne de 40 étudiants par cours	43.6 %
• 4 cours dont 2 nouveaux, moyenne de 30 étudiants par cours	51.2 %

#### **A) Cours de premier cycle**

Cours magistral standard. Il s'agit d'un cours de 45 heures, qui n'est pas offert pour la première fois par le professeur, où sont inscrits 30 étudiants et auquel n'est rattaché aucun correcteur. Le travail se répartit comme suit:

Préparation	2.8 %
Ressourcement	1.6 %
Prestation	2.8 %
Encadrement-corrrection	2.8 %

Cours non standard. On introduit les facteurs de correction suivants:

- La préparation d'un cours que le professeur n'a pas offert auparavant ajoute 5.6 %.
- La préparation de notes de cours ou la médiatisation (l'un ou l'autre seulement) ajoute 2.8 %.
- Tout étudiant ajouté (retranché) ajoute (retranche) 0.09 %.
- La disponibilité d'un correcteur diminue le pourcentage d'encadrement-corrrection au prorata du travail que celui-ci effectue. Par exemple, si un correcteur fait 60 % de l'encadrement-corrrection d'un groupe de 100 étudiants, le travail d'encadrement-corrrection du professeur est réputé être de  $100 \cdot 0.4 \cdot 0.09 \% = 3.6 \%$ .
- Si le temps passé en classe est différent de 45 heures (dans un cours de laboratoire par exemple), la contribution à la prestation est ajustée en conséquence.
- Un cours qui, compte tenu des objectifs poursuivis, requiert une attention et un suivi systématiquement plus individualisés entraîne, pour l'encadrement-corrrection, l'ajout de 0.06 % par étudiant.
- Si un professeur, à une session, donne le même cours à plus d'un groupe, la préparation n'est comptée qu'une seule fois.
- Un cours donné sous forme de séminaire (c'est-à-dire constitué essentiellement de présentations d'étudiants) comporte 1.6 % de ressourcement, aucune préparation, une prestation calculée au prorata du nombre d'heures et 0.15 % d'encadrement-corrrection par étudiant.

- Un cours hors campus ajoute une fraction qui dépend du temps de transport requis.

Supervision de stage. Le pourcentage est égal à  $f_s \cdot N$ , où N est le nombre d'étudiants supervisés et  $f_s$  est un facteur que nous devons déterminer (et qui, avec justification, pourra dépendre des programmes).

Supervision de projet de fin d'études. Le pourcentage est égal à  $f_p \cdot N$ , où N est le nombre d'étudiants supervisés et où  $f_p$  est un facteur que nous devons déterminer (et qui, avec justification, pourra dépendre des programmes).

Supervision clinique. Le pourcentage est égal à  $f_c \cdot N$ , où N est le nombre d'étudiants supervisés et  $f_c$  est un facteur que nous devons déterminer (et qui, avec justification, pourra dépendre des programmes).

Cours en tutorat. Le pourcentage est égal à 1.2 % auquel on ajoute 0.09 % par étudiant.

## **B) Cours de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle**

Cours magistral standard. Il s'agit d'un cours de 45 heures, qui n'est pas offert pour la première fois par le professeur, où sont inscrits 10 étudiants et auquel n'est rattaché aucun correcteur. Le travail se répartit comme suit:

Préparation	3.8 %
Ressourcement	2.2 %
Prestation	2.8 %
Encadrement-corrrection	1.2 %

Cours non standard. On introduit les facteurs de correction suivants:

- La préparation d'un cours que le professeur n'a pas offert auparavant ajoute 5.6 %.
- La préparation de notes de cours ou la médiatisation (l'un ou l'autre seulement) ajoute 2.8 %.
- Tout étudiant ajouté (retranché) ajoute (retranche) 0.12 %.
- La disponibilité d'un correcteur diminue le pourcentage d'encadrement-corrrection au prorata du travail que celui-ci effectue.
- Si le temps passé en classe est différent de 45 heures (dans un cours de laboratoire par exemple), la contribution à la prestation est ajusté en conséquence.
- Un cours qui, compte tenu des objectifs poursuivis, requiert une attention et un suivi systématiquement plus individualisés entraîne, pour l'encadrement-corrrection, l'ajout de 0.06 % par étudiant.
- Si un professeur, à une session, donne le même cours à plus d'un groupe, la préparation n'est comptée qu'une seule fois.

- Un cours donné sous forme de séminaire (c'est-à-dire constitué essentiellement de présentations d'étudiants) comporte 2.2 % de ressourcement, aucune préparation, une prestation calculée au prorata du nombre d'heures et 0.3 % d'encadrement-corrrection par étudiant.
- Un cours hors campus ajoute une fraction qui dépend du temps de transport requis.

Les stages, projets de fin d'études, travaux cliniques et cours en tutorat (qui ne donnent pas lieu à des crédits de mémoire et thèse) pourraient être mesurés comme dans le cas des activités de premier cycle.

## **Mme De La Durantaye annonce qu'elle ne sollicite pas le renouvellement de son mandat**

Trois-Rivières, le 14 avril 2004

Monsieur Pierre Moreau  
Président  
Université du Québec  
475, rue de l'Église  
Québec, PQ  
G1K 9H7

Monsieur le Président,

La présente est pour vous faire part de ma décision de retirer ma candidature pour le poste de recteur de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Je vous prie de bien vouloir en informer le comité de sélection.

Depuis douze ans maintenant que j'assume des tâches de direction à différents niveaux au sein de l'Université du Québec à Trois-Rivières et je l'ai toujours fait avec le sentiment d'une confiance partagée avec l'ensemble des membres de la communauté universitaire, avec un engagement total envers l'institution ainsi qu'avec la préoccupation constante de prendre les meilleures décisions quant à son avenir. Je remercie très chaleureusement tous ces collaborateurs et toutes ces collaboratrices ainsi que ma communauté qui m'a permis d'œuvrer ainsi à son développement. Mais il semble bien que ni le chemin parcouru par notre Université depuis ce temps, ni les difficultés traversées ainsi que les réalisations de ces dernières années n'aient eu pouvoir de convaincre. On attend autre chose. Et malgré l'appui d'un comité de sélection, il semble que cela ne suffise pas. Le moment me semble donc venu de céder la place à d'autres.

Monsieur le Président, je vous prie d'agréer mes salutations les plus respectueuses.

Claire V. de la Durantaye  
Rectrice

# Priorités budgétaires 2004-2005

Le 22 mars dernier, le VRAF (Vice-recteur administration et finances) a déposé au Conseil d'administration la liste des priorités budgétaires institutionnelles pour 2004-2005.

La Commission des études et le Comité des affaires budgétaires doivent émettre un avis sur le document avant son adoption par le conseil le 26 avril prochain. Les priorités doivent servir de toile de fond à la préparation du prochain budget.

Voici quelques commentaires formulés par le Comité des affaires universitaires du Syndicat aux membres de la Commission des études.

## L'«académique» écope encore

Le VRAF présente huit (8) lignes directrices à la préparation de son budget 2004-2005. Cinq (5) de ces huit lignes touchent directement l'enseignement et la recherche.

- Ligne directrice II : rationalisation de la banque de cours
- Ligne directrice III : réduction du nombre de postes de professeur
- Ligne directrice V : augmentation de la moyenne cible
- Ligne directrice VI : abolition du Fonds institutionnel de soutien au développement
- Ligne directrice VII : moyen de contrôle sur les activités d'enseignement

Il est étonnant de constater que la Direction de l'UQTR puisse croire qu'il est encore possible de faire des coupures à ce niveau. Rappelons :

Le nombre d'activités d'enseignement qui est passé de 2433 en 1999-2000 à 2148 en 2003-2004. Une réduction de près de 300 activités générant une économie récurrente de près 2 M\$ par année;

La fermeture des programmes de musique et de théologie;

L'augmentation constante de la moyenne cible institutionnelle qui est passé de 29 en 1999-2000 à 33 en 2004-2005;

La coupure de vingt-cinq (25) postes de professeur;

D'ailleurs, n'est-il pas étonnant que des orientations aussi importantes que la fermeture de programmes, le financement de secteurs d'excellence, la restructuration académique, etc. soient présentées dans le cadre du processus budgétaire, avant même que les instances concernées et la communauté en aient vraiment été saisies?

La logique ne voudrait-elle pas que la Commission des études statue sur ces différentes questions et que le VRAF propose des orientations budgétaires qui en tiennent compte?

## L'équilibre budgétaire «structurel»

La VRAF propose une nouvelle approche ou une nouvelle notion comptable.

Il propose de préparer le budget 2004-2005 en ne tenant compte que des revenus qu'il sera raisonnables d'attendre : *maintenir une offre de service à la hauteur des revenus récurrents que nous pouvons raisonnablement (c'est nous qui soulignons) espérer, sans devoir compter sur des entrées de fonds aléatoires découlant de décisions politiques ou d'une croissance de l'effectif étudiant de plus en plus difficile à soutenir* (page 3).

Le VRAF propose donc de fixer le niveau de dépenses à celui de 2003-2004 et de ne pas tenir compte de la croissance du nombre de EETP (étudiant, étudiante équivalent temps plein) (plus de 70% des revenus de l'UQTR).

Avec une telle approche, il est difficile de croire que le VRAF a l'intention de respecter la clause ascenseur de la convention collective des professeurs qui prévoit que le nombre de postes augmente en fonction du nombre d'étudiants.

## Plan d'équilibre budgétaire

Le VRAF fait allusion à «L'application de la nouvelle convention collective des professeurs de l'UQTR nous amène à revoir le plan de réduction des effectifs pour l'ensemble des personnels.» (page 5).

Rappelons que le budget 2003-2004 faisait directement allusion au plan de retour à l'équilibre budgétaire au niveau de la réduction des effectifs.

Chaque groupe d'employés devait donc faire une concession équivalant à 7% des effectifs. On constate aujourd'hui que seulement les professeurs ont effectivement réduit de 25 le nombre de postes.

Est-ce que le VRAF annonce, contrairement à son prédécesseur, qu'il a l'intention de réduire le nombre de postes des autres catégories d'employés?

## Plan de réduction des effectifs à l'UQTR

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	%
<b>Professeurs</b>	355	340	330	330	330	-7,0%
<b>Autres employés</b>	435,2	435,2	425,9	413,2	406,8	-6,5%
<b>Total</b>	790,2	775,2	755,9	743,2	736,8	-6,8%

Source : (2003-CA478-05-02)

# Les propos déplacés du VRER

**L**a nouvelle convention collective des professeurs change les règles de composition du Comité de promotion. Le Comité doit statuer sur les demandes des professeurs qui souhaitent changer de classement salarial.

Antérieurement, les trois (3) membres représentant le Syndicat des professeurs et des professeures étaient élus en assemblée générale pour un mandat de trois ans, par regroupements départementaux, afin de s'assurer la présence des différentes disciplines. La Direction désignait aussi trois (3) représentants.

Dorénavant, deux des membres du Comité de promotion doivent obligatoirement provenir de l'extérieur de l'UQTR. La Commission des études doit en choisir un à partir d'une liste fournie par le Syndicat et un autre à partir d'une liste fournie par la Direction.

L'article 22.08 b stipule :

*Seul le Conseil d'administration peut accorder la promotion d'une catégorie à une autre à un professeur éligible. À cet effet, il sollicite une recommandation d'un comité de promotion composé du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche qui le préside, d'une (1) autre personne désignée par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, de deux (2) professeurs désignés par le Syndicat et deux (2) personnes de l'extérieur de l'Université nommées par la Commission des études à partir de deux (2) listes produites respectivement par l'Université et le Syndicat. Chaque liste comprend trois (3) noms de personnes, professeurs ou cadres académiques, provenant du milieu universitaire. La Commission des études choisit un nom dans chacune des deux (2) listes. Toutes ces personnes ont le droit de vote.*

Le 9 décembre 2003, le VRER (Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche) a présenté à la Commission des études la candidature qu'il souhaitait. Il n'a pas déposé de curriculum vitae justifiant sa recommandation.

Le 18 décembre 2003, le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures a établi les critères devant servir au recrutement :

- Être professeur dans le réseau de l'Université du Québec;
- Être actif en enseignement et en recherche;
- Enseigner une discipline présente à l'UQTR;
- Être détenteur de la classe salariale IV.

Le 27 février, en prévision de la réunion de la Commission des études du 9 mars, le Secrétariat du Syndicat fait parvenir à Me

Lucien Bédard une liste de trois professeurs, avec des notices biographiques, répondants aux critères établis par le Syndicat : la professeure Christine Portelance de l'UQAR, le professeur Daniel Bélanger de l'UQAM et le professeur Lucien Boucher de l'UQUO.

Le 9 mars, le VRER dénonce ouvertement les candidatures soumises par le Syndicat. Il déplore le manque d'information sur les candidatures et **signale que deux d'entre elles sont impliquées syndicalement et pourraient être en «apparence de conflit d'intérêts».**

Le Comité des affaires universitaires a fait valoir auprès des membres de la CÉ que :

· le 9 décembre 2003, le VRER a présenté la candidature **unique** de Mme Mireille Mathieu et, contrairement au Syndicat, n'a pas déposé de curriculum vitae.

· le poste de présidente-directrice générale du Centre de liaison sur l'intervention et la prévention psychosociales (CLIPP) peut-il placer cette dernière, à titre de gestionnaire, en conflit d'intérêt apparent?

· suite aux propos tenus par le VRER, le rejet d'une candidature pour «activité syndicale» pourrait être perçu comme discriminatoire selon la Charte des droits et des libertés de la personne du Québec.

La Commission a donc, lors de sa réunion du 13 avril, accepté, après quatre (4) votes successifs, la candidature du professeur Daniel Bélanger de l'UQAM. Après avoir fait valoir qu'ils préféreraient une candidature provenant du secteur des sciences humaines, les membres de la Commission des études ont choisi une candidature provenant des sciences pures... un troisième chimiste au Comité de promotion et une personne n'ayant pas d'antécédents d'implication syndicale. Les travaux du Comité de promotion débutaient le 15 avril...

## Rencontre sur les facultés

**Jeudi 29 avril 2004 12h**

**local 1073 Ringuet**

**Êtes-vous en accord avec le projet de  
facultarisation?**

**Que pensez-vous du projet présenté?**

**Que pensez-vous des regroupements proposés?**

**Un dîner sera servi! Confirmez votre présence!**

# Les membres du Comité exécutif pour 2004-2005



**L**e 25 mars dernier, les professeurs (138) ont élu les officiers du Syndicat pour l'année 2004-2005. On reconnaît sur la photo, Lucie Guillemette, professeure au Département de français, réélue au poste de vice-présidente aux affaires universitaires pour un quatrième mandat, Michel Volle, professeur au Département de psychologie, ancien vice-président aux affaires universitaires (1998-2001), élu au poste de secrétaire, Pierre-Simon Doyon, professeur au Département des arts, ancien vice-président aux affaires syndicales (2003-2004), élu vice-président aux relations de travail, Ginette Plessis-Bélair, professeure au Département des sciences de l'éducation, réélue comme présidente pour un troisième mandat, Sylvain Beaudry, professeur au Département des sciences comptables, élu trésorier pour une deuxième année, Claude Genest, professeur au Département des sciences humaines, section géographie, ancien secrétaire (1992-1996) et vice-président aux affaires universitaires (1995-1996) réélu vice-président aux services à la collectivité pour un deuxième mandat et Alain Chalifour, Département de mathématiques-informatique, ancien secrétaire, élu vice-président aux affaires syndicales.

## Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2004-2005

Mme Ginette Plessis-Bélair, présidente, M. Pierre-Simon Doyon, vice-président aux relations de travail, M. Alain Chalifour, vice-président aux affaires syndicales, Mme Lucie Guillemette, vice-présidente aux affaires universitaires, M. Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, M. Michel Volle, 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*