

«Il n'y a pas de vent favorable pour qui ne connaît pas le port»

(Extrait du discours du Recteur)

Michel Volle
professeur au Département
de psychologie et président
du SPPUQTR



Le 1^{er} novembre dernier, le recteur, M. Ghislain Bourque, a rencontré la communauté universitaire afin de présenter sa lecture des forces de l'UQTR depuis son entrée en fonction comme recteur de l'institution, le 11 avril dernier.

L'invitation a connu un grand succès et plusieurs dizaines d'employés, toutes catégories confondues, étaient présents pour entendre l'allocution.

Les commentaires entendus par la suite furent très positifs. Le Recteur a su capter l'attention de son auditoire tout en leur dressant un portrait réaliste et optimiste de l'institution. Portrait que semblait partager une bonne partie de l'assistance.

Même si plusieurs professeurs étaient présents à l'allocution du Recteur, il m'a semblé intéressant de résumer ce que votre président de Syndicat a pu retenir de son intervention.

Dans l'introduction de son adresse, M. Bourque a souligné qu'il n'était pas venu à l'UQTR pour relever un défi personnel, mais pour « participer à

une aventure commune ». Ce qui l'intéresse, c'est « la vie d'équipe, en vue de réaliser le potentiel de cette université, en accord avec un ensemble de valeurs qui incluent la complicité, la complémentarité et la relance ». Comme président du Syndicat, je me permets de vous signifier que je partage les mêmes objectifs, en particulier quand j'ai accepté mon engagement syndical, au service du corps professoral de cette université. Je ne crois pas trop m'avancer en disant par ailleurs que toute l'équipe qui constitue le Comité exécutif de notre Syndicat partage cette vision.

Le rayonnement des professeurs

Premièrement, il est réjouissant d'entendre le Recteur faire la nomenclature des nombreux secteurs où l'UQTR se démarque des autres universités québécoises. Cela est d'autant plus enthousiasmant que, bien souvent, ce sont les professeurs qui sont à la base de cette performance remarquable de l'UQTR. La croissance du nombre d'étudiants dans un creux démographique, l'implantation de nouvelles chaires de recherche, la popularité de nouveaux programmes ou le rayonnement de certaines recherches sont des éléments où la renommée des professeurs précède souvent celle de l'Institution. Il est bien de le reconnaître et cela encouragera

sûrement ceux qui y travaillent très fort à persévérer avec encore plus d'enthousiasme.

La situation financière

Il est aussi rafraîchissant d'entendre le Recteur, pendant près d'une heure, sans que ce dernier ne nous resserve les vieux discours sur les difficultés financières de l'UQTR, sur les nécessaires compressions et sur les efforts collectifs à consentir. Une ritournelle qui nous a été déclamée depuis tellement longtemps, qu'il nous est difficile de nous souvenir du dernier cadre supérieur de l'UQTR qui a tenu un discours différent. Le Recteur a certes évoqué les difficultés financières de l'institution, il a mentionné la lourdeur du déficit accumulé. Mais il a surtout souligné que, malgré tout, depuis quelques années, l'UQTR tire bien son épingle du jeu (équilibre budgétaire et réduction de plus 7 M\$ du déficit accumulé) et que la conjoncture politique reste très favorable à un refinancement du réseau universitaire québécois. La situation financière difficile ne doit pas être une excuse au dépassement et à l'innovation, voilà ce que nous aimons entendre de nos cadres universitaires!

Les ressources humaines

Le printemps dernier, le Syndicat des professeurs et des professeures avait invité M. Bourque à rencontrer les délégués syndicaux et les directions de département afin de discuter sur la possibilité d'avoir une université sans grief. Le Recteur Bourque avait effectivement la réputation d'avoir éliminé les griefs de l'Université du Québec à Chicoutimi.

Il est intéressant de constater qu'après six mois, M. Bourque maintient le cap et semble toujours préoccupé de rétablir à l'UQTR des relations harmonieuses entre les syndicats et la Direction. « Il faut se garder de disperser, quand ce n'est pas gaspiller nos capacités

dans des relations de travail définies par des rapports de force ». Il a ponctué son discours de plusieurs exemples illustrant la possibilité et la volonté des partenaires universitaires de travailler ensemble au développement de l'université.

Les priorités

Enfin, le Recteur a demandé à la communauté de se rallier derrière les défis qui lui apparaissent comme prioritaires. Il a réitéré l'importance du plan stratégique 2004-2007 et la nécessité pour l'UQTR de trouver les meilleurs moyens qui lui permettront de se distinguer dans le réseau universitaire québécois. Le Recteur s'est aussi interrogé sur les moyens à prendre pour profiter de l'immense potentiel que représente l'arrivée massive de nouvelles personnes qui ont choisi l'UQTR. Au cours des cinq dernières années, plus de 40% du corps professoral a changé et cela va continuer... C'est probablement grâce à ces nouveaux professeurs que l'UQTR se distinguera en faisant, entre autres, la promotion de ses programmes d'études supérieures et qu'elle réussira à intéresser de nouveaux étudiants qui trouveront à l'UQTR une qualité de vie que peu de campus universitaires peuvent leur offrir.

Un Recteur qui a une vision de l'Université, un discours universitaire plein de promesses et d'ouvertures que les professeurs ne peuvent qu'entendre positivement, bravo M. Bourque! Il faudra toutefois que votre adresse soit entendue par toute votre équipe, qu'elle s'articule et se matérialise dans des gestes concrets qui permettront de bien évaluer la volonté de notre nouveau Recteur de changer la culture organisationnelle de l'UQTR. C'est à la qualité des fruits que l'on mesure la qualité de l'arbre, mais, si je me permets une autre métaphore, les fleurs en sont prémonitoires. Et bon vent à notre nouveau timonier!

Nouvelles de la FQPPU

**Fédération québécoise
des professeures
et des professeurs
d'université**



Financement des universités

Depuis quelques années, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) fait des représentations auprès des gouvernements afin d'améliorer les niveaux de financement des universités québécoises.

À chaque année, la FQPPU forme une délégation, avec des représentants de l'Association canadienne des professeurs et professeures d'université (ACPPU), pour se rendre à Ottawa et sensibiliser les députés fédéraux à la problématique.

Le 24 novembre prochain, le professeur Mircea Gonciar, vice-président aux affaires syndicales du Syndicat des professeurs et des professeures, accompagnera cette délégation et rencontrera les députés fédéraux de la région.

La journée se terminera par un point de presse des deux organisations afin de souligner l'importance de financer adéquatement les universités. (L'activité a été annulée, considérant le contexte électoral à Ottawa.)

Réalité des nouveaux professeurs

La FQPPU s'intéresse à la réalité des nouveaux professeurs. La Fédération a demandé à une chercheuse, Mme Nathalie Dyke, d'approfondir la réalité professionnelle des nouveaux professeurs. Il peut effectivement paraître inquiétant que seulement 30% des étudiants au doctorat aspirent à la carrière universitaire.

Mme Dyke doit faire une recension de la littérature sur le sujet, faire une analyse quantitative en collaboration avec la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ) et former quelques groupes de discussion sur le sujet dans différentes universités.

Le Syndicat des professeurs et des professeures a collaboré avec la Fédération en organisant un groupe de discussion à Trois-Rivières où plus d'une dizaine de nouveaux professeurs ont témoigné de leur réalité.

Après deux ans de surplace Nouveau départ de la FQPPU

PIERRE LEBUIS

Vice-président des affaires externes de la FQPPU

Après plusieurs mois de turbulences qui ont menacé jusqu'à son existence, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) tenait, les 27 et 28 octobre 2005, un premier Conseil fédéral, en vertu des nouveaux statuts dont la Fédération s'est dotée dans le cadre de son « dernier » congrès en mai dernier. Jocelyn R. Beausoleil, après avoir participé à ce Congrès, signait, dans le numéro 244 du SPUQ-Info sous le titre « FQPPU : en partance pour de nouveaux horizons... », un article où il présentait comment la Fédération avait décidé de se sortir de la crise interne avec laquelle elle était aux prises, pour se recentrer sur sa mission politique et sociale et retrouver la visibilité publique qui lui est indispensable pour faire valoir sa vision de l'université. Dorénavant, c'est le Conseil fédéral, où se retrouvent des délégués des différents syndicats et associations de professeures et professeurs qui sont membres de la Fédération, qui constitue l'instance décisionnelle de la FQPPU. Cette première réunion du Conseil revêtait donc un caractère particulier, car elle constituait en quelque sorte un test dans l'optique d'un nouveau départ pour la FQPPU.

Si l'on se fie à la qualité des échanges qui se sont déroulés et au climat qui a prévalu lors de ce Conseil fédéral, l'avenir de la FQPPU semble bien engagé. Sur le plan budgétaire, la présentation des états financiers vérifiés pour l'année 2004-2005 démontre que la situation financière a été redressée et que la Fédération peut envisager sans encombre la phase de transition qu'elle traverse, après les décisions douloureuses qui l'ont obligée à mettre fin à son Service optionnel des relations de travail (SORT) et, en conséquence, à se départir d'une partie importante de son personnel à la suite de la décision de certains syndicats de se désaffilier de la Fédération.

Conscient des défis auxquels il doit faire face, le nouvel exécutif de la Fédération a présenté ses priorités d'action pour l'année 2005-2006. Ce plan d'action se structure autour des dossiers prioritaires suivants : la problématique du harcèlement psychologique, l'entrée dans la profession des nouvelles professeures et nouveaux professeurs, les effets structurants des politiques de financement de la recherche, le financement universitaire, la gestion universitaire des établissements. Le Comité exécutif y présente aussi la stratégie de communication qu'il entend développer afin d'accroître la présence et la visibilité de la Fédération dans la sphère publique, les syndicats et associations membres ayant réaffirmé le rôle politique qu'ils entendent voir jouer par la Fédération. Ce plan d'action est disponible sur le site de la FQPPU à l'adresse <http://www.fqppu.org/>.

En plus de procéder à un tour de table sur la situation des relations de travail dans les différentes universités, fort éclairant pour saisir les dimensions qui conditionnent l'exercice de la tâche professorale, le Conseil fédéral a été l'occasion de faire le point sur l'état des travaux à l'égard des différents dossiers prioritaires identifiés par le Comité exécutif. À court terme, on peut signaler la tenue d'une session de formation sur la problématique du harcèlement psychologique, l'organisation de groupes de discussion dans le cadre d'une recherche exploratoire sur l'intégration des nouvelles professeures et nouveaux professeurs dans leur université, la participation à une journée de représentation politique à Ottawa, l'organisation d'un colloque portant sur les politiques de recherche.

Le Conseil s'est particulièrement arrêté au thème du financement des universités au regard de la qualité et de l'accessibilité de l'enseignement supérieur et de la recherche universitaire. Il a unanimement adopté une position relativement à l'urgence du réinvestissement dans les universités, position qui a fait l'objet d'un communiqué et qui a pu être présentée à l'occasion d'une rencontre convoquée par le ministre de l'Éducation, des Loisirs et du Sport du Québec avec divers partenaires syndicaux, le 1^{er} novembre dernier, dans le cadre de la mise en place d'une stratégie globale visant l'obtention de transferts fédéraux pour l'enseignement supérieur (voir la position de la FQPPU en encadré).

À la lumière de ce Conseil fédéral, on peut espérer que les changements importants initiés au sein de la FQPPU sauront assurer la pérennité de la Fédération dans un contexte où la voix des professeures et des professeurs doit plus que jamais se faire entendre avec force et détermination pour sauvegarder l'université comme service public.



L'implantation des chaires de recherche à l'UQAM

Conditions de création et d'attribution des chaires. Le litige entre la Direction de l'UQAM et nous, concernant la création de la Chaire francophonie et mondialisation et son attribution à Mme Louise Beaudoin, a suscité une réflexion tant sur le statut et le rôle des Chaires que sur les règles présidant à leur création et à la désignation de leurs titulaires. Il faudra poursuivre cette réflexion jusqu'à ce que leur statut et leurs règles (de création, d'attribution et de fonctionnement) soient définis clairement à l'intérieur des paramètres qui guident l'organisation des rapports de travail à l'UQAM. Cela s'impose d'autant plus que l'État fédéral risque d'intervenir à nouveau dans le champ de l'éducation supérieure à travers ce mode d'intervention privilégiée. (Info-SPUQ no 245, septembre 2005)

Les chargés de cours à l'UQAM

Ce dossier a connu récemment une évolution significative qui s'est traduite par deux initiatives originales : la création d'une « banque » de postes de professeurs réguliers réservés à cette catégorie d'employés; l'engagement, sur une base annuelle, de certains d'entre eux à titre de chargés de cours dotés de conditions de travail et de rémunérations plus attrayantes. Le projet pilote convenu entre les parties – SCCUQ, SPUQ, UQAM – débutera au cours de la prochaine année; il marque un déblocage symbolique important d'une problématique qui n'avait guère bougé au cours des dernières décennies. L'expérience mérite donc d'être suivie de très près dans le cadre du Comité tripartite prévu à cet effet. (Info-SPUQ no 245, septembre 2005)

Conciliation famille-travail à l'UQAM

Pour les nouvelles et nouveaux professeurs, particulièrement pour les plus jeunes qui ont des enfants à charge, il s'agit là d'une question d'intérêt majeur. Le Comité exécutif précédent a créé un groupe de travail chargé d'élaborer une plate-forme de revendications à mettre de l'avant lors de la prochaine négociation collective, la convention demeurant à améliorer substantiellement à ce sujet. Ce comité a produit une réflexion préliminaire qui demeure à poursuivre : il reste à départager ce qui relève de la convention collective à renégocier et ce qui pourrait faire l'objet de mesures immédiatement applicables suite à des lettres d'entente. (Info-SPUQ no 245, septembre 2005)

Grève à l'Université de Montréal

Tenant de juguler la grève des professeurs qui a déjà coûté sept jours de cours, l'Université de Montréal a déposé hier une offre accrue d'augmentation salariale au syndicat des professeurs. L'UdeM accepte de consentir une hausse de 11,6 % sur trois ans à ses professeurs, soit 3,6 % pour l'année en cours et 4 % pour les deux années suivantes. De telles hausses permettraient selon la direction de rejoindre à terme la moyenne des salaires observée dans les universités hors Québec de taille comparable, comme le demande le syndicat. L'écart est de 5,2 % pour l'instant. En contrepartie, le syndicat devra collaborer avec l'université pour que ses revenus se rapprochent aussi de ceux des dix grandes universités canadiennes. (Le Devoir, jeudi 17 novembre 2005)

Les postes de professeurs à l'UQAM

Les commissaires interpellent le C.A.

Angèle Dufresne

La présidente de la Commission des études, Mme Danielle Laberge, n'a pas hésité à qualifier de « déficit grave » de postes de professeurs la situation qui prévaut depuis toujours à l'UQAM mais qui saute aux yeux chaque année, lorsqu'il est question de la répartition des postes de professeurs dans les départements pour l'année à venir. Comme l'a fait remarquer Mme Laberge, l'exercice consiste annuellement à « répartir la rareté avec le plus d'équité possible » ! Des 88 demandes de postes reçues des départements, seulement 45 ont pu être retenues et se répartiraient ainsi pour l'année 2006-2007 : 6 en Arts, 5 en Communications, 6 en Sciences, 6 en Sciences de l'éducation, 7 en Sciences de la gestion, 11 en Sciences humaines et 4 en Science politique et droit. Cette situation jugée « criante » dans des départements plus déficitaires que d'autres fait en sorte que certains étudiants ne reçoivent l'enseignement d'aucun professeur en titre au cours de leur programme. Des professeurs ont aussi, en raison de cette pénurie grave d'effectifs, à encadrer une dizaine d'étudiants au doctorat à la fois. Le fait que l'on investisse massivement « dans le béton » ces dernières années à l'UQAM n'explique pas le déficit de postes en enseignement, a tenu à préciser Mme Laberge, car il s'agit d'enveloppes de financement totalement distinctes; celle-ci a toutefois été chargée de voir si l'imperméabilité des enveloppes était telle que certains aménagements ne pouvaient être faits. Réagissant aux propos échangés sur la sous-entendue « moindre » qualité d'un enseignement qui n'impliquerait aucun professeur dans un programme donné, la nouvelle commissaire et chargée de cours Lorraine Bénic a fait valoir que la formation est « bonne » ou « mauvaise ». Qu'elle soit donnée par un professeur ou

par un chargé de cours «n'a rien à voir», a-telle précisé en toute amitié pour ses collègues professeurs. Pour conclure, les commissaires ont voté à l'unanimité une résolution demandant au Conseil d'administration de l'UQAM de «revoir ses priorités institutionnelles à la lumière des besoins criants et urgents de postes de professeurs dans l'ensemble de l'Université». (L'UQAM, 14 novembre 2005)

La médecine à l'UQAC

Saguenay, le 18 novembre 2005 - Le premier ministre du Québec, monsieur Jean Charest, le ministre de la Santé et des Services sociaux, monsieur Philippe Couillard et la députée de Jonquière, ministre du Tourisme et ministre responsable de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, madame Françoise Gauthier, ont annoncé une contribution gouvernementale de plus de huit millions de dollars pour permettre la création d'un pôle de formation en médecine dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Cette formation sera offerte par l'Université de Sherbrooke, en collaboration avec l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC).

Embauche à l'Université Laval

Du 1er septembre 2004 au 31 août 2005, le corps professoral de l'Université s'est enrichi de 66 nouveaux membres, soit 34 hommes et 32 femmes. Quarante-deux d'entre eux, soit deux personnes sur trois, sont de nationalité canadienne. Les autres proviennent de différents pays dans le monde. La moyenne d'âge s'établit à 38 ans. Les nouveaux venus se répartissent entre quinze facultés. Celles qui ont engagé le plus sont, par ordre décroissant, Médecine (17), Sciences et Génie (12), Sciences sociales (9) et Administration (7). «Nous avons fait beaucoup de progrès vers l'équilibre hommes-femmes chez nos professeurs, souligne Claude Paradis, vice-recteur adjoint aux ressources humaines. La loi dit que nous devons engager des doctorants ou des doctorantes dans la même proportion que le nombre de personnes disponibles. Or, le nombre de femmes inscrites au doctorat à Laval avoisine les 50 %. Nous sommes donc au milieu de la cible. «Malgré une légère diminution par rapport à 2003-2004, le vice-recteur adjoint indique que Laval flirte depuis quelques années déjà avec le point d'équilibre entre ses nouveaux professeurs masculins et féminins. Cela dit, une représentation de 50 % des femmes dans le corps professoral n'est pas pour demain. En 2004, elles représentaient 28,9% de l'ensemble. (Au Fil des événements, 10 novembre 2005)

La recherche au premier cycle.

Deux facettes du financement au Royaume-Uni et aux É.-U.

Les universités auront beau instaurer toutes les politiques possibles et imaginables pour favoriser l'intégration de l'enseignement et de la recherche, ce sera peine perdue si les organismes subventionnaires font abstraction des travaux de recherche que réalisent les étudiants au premier cycle. C'est le cas du Royaume-Uni, qui s'apprête à mettre un terme à la recherche

menée au premier cycle en adoptant un nouveau processus d'attribution des fonds.

« Si vous avez quelque influence que ce soit sur vos conseils de recherche, prévient Alan Jenkins, professeur d'enseignement supérieur à la Oxford Brookes University en Angleterre, faites tout en votre pouvoir pour les empêcher d'instaurer un système semblable à celui qu'envisage le Royaume-Uni. »

S'exprimant dans le cadre du *Canadian Summit on the Integration of Teaching and Research*, M. Jenkins a expliqué que le gouvernement britannique a choisi de faire fi des travaux de recherche qui soulignent l'importance de la recherche au premier cycle universitaire, s'inspirant du seul rapport selon lequel il n'existe aucun lien entre l'enseignement et la recherche. Par conséquent, le gouvernement britannique envisage de mettre sur pied un système d'« universités de calibre international » en ne finançant que les travaux de recherche d'une poignée d'universités parmi les plus renommées, comme Cambridge et Oxford, la vocation des autres universités devant se limiter strictement à l'enseignement. Ce système romprait purement et simplement tout lien entre les études au premier cycle et la recherche pour toute personne autre que les étudiants exceptionnels destinés à devenir chercheurs.

Par contre, la *National Science Foundation* (NSF), aux États-Unis, prend au sérieux l'intégration de l'enseignement et de la recherche. En effet, elle a modifié sa méthode de financement des programmes afin d'y inclure de façon significative les étudiants au premier cycle. Cheryl McCormick, professeure en psychologie et neurosciences à Brock University, est rentrée au Canada l'an dernier après avoir enseigné dans un collège d'arts libéraux de petite taille dans le Maine. Selon elle, l'incidence du programme de la NSF n'a pas tardé à se faire sentir.

Mme McCormick explique que les organismes subventionnaires américains s'attendent désormais à ce que les projets faisant l'objet d'une demande de subvention procurent des avantages pédagogiques aux étudiants au premier cycle, renforçant ainsi le lien entre l'enseignement et la recherche.

(Source : Affaires universitaires, Octobre 2005)

L'ATTRIBUTION DES POSTES DE PROFESSEUR À L'UQTR

Au cours des dernières décennies, le processus d'attribution des postes de professeur a toujours été l'objet de divergences entre le Syndicat des professeurs et des professeures et la Direction de l'UQTR.

Un peu d'histoire

La convention collective a toujours contenu des articles qui visaient à s'assurer que l'enseignement et la recherche étaient assumés par un minimum de professeurs à temps complet. Pendant longtemps, la convention a fait référence à un pourcentage minimal d'activités d'enseignement dispensées par des professeurs : 57% des activités d'enseignement devaient être données par des professeurs. Implicitement, les parties acceptaient donc que 43% des cours soient dispensés par des chargés de cours.

Chaque année, après avoir joué au chat et à la souris, la Direction et le Syndicat se retrouvaient devant un arbitre de griefs qui devait, a posteriori, déterminer si 57% des cours avaient été dispensés par des professeurs. Si le nombre n'avait pas été respecté, l'arbitre condamnait la Direction à corriger la situation l'année suivante. Même si la Direction était trouvée coupable, il n'y avait aucune conséquence reliée à l'infraction.

À la fin des années 1990, la formule a changé et les parties ont convenu d'introduire dans la convention un nombre fixe de postes de professeurs. Pendant longtemps, le nombre a été fixé à 355 professeurs. Par la suite, le nombre minimal de postes a graduellement diminué et a été fixé à 330. Ce nombre fluctue toutefois selon le nombre de EETP (étudiant, étudiante équivalent temps plein) jusqu'à un maximum de 7 000 EETP. Au-delà de ce nombre d'étudiants, la Direction n'est plus tenue d'ajouter des postes de professeur.

En 1997, on ajoute à la nouvelle convention, la notion de pénalités pour le non-respect du plancher d'emploi. Pour chaque poste de professeur manquant, la Direction devait verser un montant équivalant aux frais reliés à une charge de cours. Pendant quelques années, la pénalité a été versée aux départements selon le nombre de professeurs. Lors de la dernière négociation, il fut convenu que la pénalité serait convertie en bourses d'études pour le recrutement d'étudiants s'inscrivant dans des programmes ayant des difficultés d'attraction.

L'Université a versé des pénalités de 317 000 \$ en 1997-1998, 350 000 \$ en 1999-2000 et 323 000 \$ en 2004-2005.

Répartition des postes 2005-2006

En octobre 2004, la Commission des études et le Conseil d'administration de l'UQTR adoptent la répartition des postes pour l'année 2005-2006 débutant le 1^{er} juin 2005. On ajoute alors aux 328 professeurs déjà en poste le 1^{er} septembre 2004, 7 nouveaux postes et 27 déjà attribués à combler. Les départements disposaient donc de sept mois pour embaucher 34 nouveaux professeurs.

Le Syndicat avait alors souligné que le nombre de postes attribués était nettement insuffisant et que l'Université s'exposait à devoir payer, encore une fois, une importante pénalité de plusieurs centaines de milliers de dollars.

Pendant plusieurs mois, le VRER freina les départements dans le processus d'embauche en invoquant une liste de priorités dans l'attribution des postes. Heureusement, l'arrivée du nouveau Recteur semble avoir radicalement modifié l'approche et les départements ont pu embaucher plus massivement.

Aux 34 postes initialement répartis, de nouvelles demandes se sont ajoutées alors que la Direction a invité certains départements à procéder. Treize nouveaux postes ont été ajoutés, surtout entre avril et mai 2005. Les embauches en 2005-2006 se soldèrent donc par l'ajout de 44 professeurs dans les différents départements. Il s'agit là sûrement de l'une des meilleures années de la dernière décennie.

Le 1^{er} septembre dernier, la Direction pouvait donc faire la démonstration, comme le prévoit la convention collective, qu'elle avait atteint le nombre de postes prévu à la convention collective, soit 343 postes. Le Syndicat procède actuellement aux vérifications nécessaires afin de confirmer cette prétention.

Répartition des postes 2006-2007

Le 4 octobre dernier, la Commission des études a adopté la répartition des postes pour l'année 2006-2007 (débutant le 1^{er} juin 2006). Considérant le nombre d'embauches en 2005-2006, la Direction propose de n'ajouter que 4 nouveaux postes qui viennent s'additionner aux 13,5 déjà attribués aux départements et non encore comblés. En principe, il n'y aura donc que 17,5 personnes qui s'ajouteront au corps professoral au cours des prochains mois.

Comme la convention collective prévoit un nombre maximal de postes de professeur et que le nombre de EETP (étudiant, étudiante équivalent temps plein) ne cesse d'augmenter, il est fort probable que le nombre d'activités d'enseignement dispensées par des

chargés de cours soit à la hausse au cours des prochaines années. À moins que les efforts de rationalisation ou de coupures d'activités ne se poursuivent et que le «zèle» manifesté par le VRER quant à l'acceptation des tâches ne parvienne à maintenir le nombre d'activités au niveau actuel.

Décision arbitrale récente sur le plancher d'emploi

La convention collective prévoit, à l'article 8.01, que la Direction de l'UQTR doit, le 1er septembre de chaque année, faire la démonstration du respect du plancher d'emploi. Celle-ci fait alors parvenir une liste des personnes qui occupent des postes de professeur et le total doit correspondre au nombre prévu à la convention collective.

Depuis plusieurs années, il existe un litige entre la Direction et le Syndicat sur l'interprétation de la clause :

- Qui devrait-on comptabiliser dans le plancher d'emploi?
- Est-ce que l'obligation de respecter le plancher d'emploi ne vaut que pour le 1er septembre ou pour l'ensemble de l'année universitaire?

Qui doit-on compter?

La Direction comptabilise dans le plancher d'emploi tous les professeurs en poste le 1er septembre : professeurs réguliers, suppléants, à demi-temps, en congé de maladie de courte durée, etc. De plus, on sait qu'un professeur qui prend sa retraite est comptabilisé jusqu'à une année après son départ. Cette règle part du principe que le professeur qui prend sa retraite a droit à un montant forfaitaire équivalent jusqu'à une année de salaire, la Direction ne souhaitant pas combler le poste durant cette période afin de récupérer le montant du forfaitaire versé dans la masse salariale des professeurs. Pourtant, si le professeur retraité n'a droit qu'à une demi-année de salaire, pourquoi ne pourrions-nous pas le

comptabiliser pour la même période? À cet égard, les échanges avec la Direction se poursuivent.

Une obligation continue

Concernant le respect du plancher d'emploi, la Direction a toujours prétendu que cette obligation se limitait au 1er septembre, puisque c'est à ce moment qu'elle devait en faire la démonstration. Cette situation amenait la Direction à favoriser les embauches au 1er août, surtout pour les professeurs suppléants, et les prises de retraite au 1er septembre. La Direction pouvait ainsi comptabiliser le maximum de postes comblés à la date fatidique.

L'arbitre Me Jean-Pierre Lussier vient toutefois de confirmer, dans une récente décision datée du 28 octobre dernier, que cette obligation de respecter le plancher est constante entre le 1er septembre 2003 et la fin de la convention collective, septembre 2007.

L'article 8.01 de la convention est pourtant très clair :
À compter du 1er septembre 2003, et ce, pour la durée de la convention, l'Université maintient un nombre minimal de postes occupés de professeurs correspondant à la somme des éléments suivants...

Voici la décision de l'Arbitre :

...compte tenu des clauses 8.01 et 8.02, les mots «pour la durée de la convention» que l'on retrouve au paragraphe A de 8.01, signifient que l'Université assume l'obligation de maintenir un nombre minimal de postes occupés en tout moment après le 1er septembre 2003 jusqu'à l'expiration de la convention collective.

Dorénavant, il faudra donc que la Direction de l'Université maintienne un nombre de postes de professeur suffisamment élevé pour tenir compte des départs éventuels tout en ayant l'assurance que le nombre minimal prévu à la convention collective soit toujours respecté.

Synthèse de la répartition des postes de professeur

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
A Postes attribués pour chacune des années	360,0	360,0	359,5	354,5
B Postes comptabilisés au 1er septembre de chaque année (1)	329,0	328,0	343,0	
C Postes devant être comblés selon la convention collective	330,0	334,0	341,0	
D Écart	-1	-6	2	
Répartition des postes				
E Nouveaux postes accordés pour l'année	-	6,0	7,0	4,0
F Postes à justifier et à combler pour le 1er juin	20,0	30,0	8,0	4,0
G Postes libres déjà justifiés mais à combler pour le 1er juin	9,0	6,0	19,0	9,5
H Total des postes à combler pour le 1er juin de l'année (E+F+G)	29,0	42,0	34,0	8,0
I Postes ajoutés après la répartition initiale			13,0	
J Postes effectivement comblés au 1er septembre			43,0	

Source : Projet de répartition des postes de professeur pour les années concernées

(1) Le Comité des relations de travail n'a pas encore confirmé ce nombre pour 2005-2006

Rapport financier de l'UQTR pour l'année 2004-2005

Le syndrome du Gouvernement fédéral

Les résultats financiers de l'UQTR, au 31 mai 2005, font en tant soit peu penser aux pratiques du Gouvernement fédéral.

Au moment de préparer le budget, on minimise les revenus et on amplifie les dépenses pour annoncer un plus petit surplus ou un plus gros déficit.

Cette pratique a l'avantage de ne pas susciter de trop grandes discussions sur l'utilisation des surplus ou d'imposer un consensus sur la nécessité des compressions pour équilibrer le budget.

À la fin de l'année financière, à la grande surprise de tous, on peut fièrement annoncer des surplus plus élevés que prévu que l'on affecte directement à la dette. Ce qui, pour certains, pourrait paraître très sage.

L'inconvénient de la procédure c'est qu'il n'y a jamais de débat sur la question, ni aux instances de l'UQTR, ni dans la communauté universitaire, tout en maintenant le discours des compressions nécessaires.

Résultats financiers 2004-2005

Revenus

- Comparativement au budget initial, les revenus ont été plus élevés de 4 M \$ (4,6%) passant de 86,6 M \$ à 90,6 M \$. Une bonne nouvelle.
- Revenus totaux (90 670 000 M \$) en hausse d'à peine 1,1 % comparativement à 2003-2004. Augmentation de 39,6 % depuis 1999-2000.
- Légère baisse des revenus de subventions du MEQ de 0,3 % comparativement à 2003-2004. Baisse difficilement explicable si l'on considère la croissance du nombre de EETP et l'augmentation de 1,71 à 1,746 par étudiant. Augmentation de 45,9 % depuis 1999-2000.
- Hausse de 5,8 % au niveau des revenus de frais de scolarité comparativement à 2003-2004.
- Les revenus des entreprises auxiliaires en baisse de 33 % comparativement au budget initial et en hausse de 8 % comparativement à 2003-2004. En baisse de 21,4 % depuis 1999-2000.

Dépenses

- Dépenses totales (90,3 M \$) en hausse de seulement 4,4 % comparativement à l'année dernière. Augmentation de 16,2 % depuis 1999-2000.

Déficit

- Surplus d'opération de 833 743 \$ un écart de plus de 2,8 M \$ avec le budget initial. L'année dernière le surplus s'élevait à 3,7 M \$.
- Le déficit accumulé s'élève maintenant à 17,7 M \$ comparativement à 18,5 M \$ pour l'année dernière.

Salaires

- La masse salariale des postes de direction a augmenté de **7,3%** comparativement à 2003-2004. Augmentation de 18,8 % depuis 1999-2000;
- La masse salariale des professeurs a augmenté de 2,5% comparativement 2003-2004. Une augmentation de 8,6% depuis 1999-2000;
- La masse salariale des chargés de cours a augmenté de 9,6% comparativement 2003-2004. Une AUGMENTATION de 41,7% depuis 1999-2000;
- La masse salariale des postes de professionnel a augmenté de 2,2% comparativement à 2003-2004. Augmentation de 37,7% depuis 1999-2000;
- Les masses salariales et les avantages sociaux ont augmenté de 3,6 M \$ (5,2%) en une année. Augmentation de 14 % depuis 1999-2000.
- Les «autres dépenses» n'ont augmenté que de 1,1% comparativement à 2003-2004 et de 19,1% depuis 1999-2000.

Frais légaux

Le Syndicat dénonce l'escalade des frais légaux dans les relations de travail.

On constate que, en 2004-2005, la situation s'est poursuivie avec une augmentation de 79% de ces frais. Un sommet des dernières décennies. Voici l'évolution de la situation depuis quelques années:

Dépenses réelles de l'UQTR au niveau des frais légaux et de vérification

1995-1996	133 420 \$	-37%
1996-1997	69 771 \$	-48%
1997-1998	69 125 \$	-1%
1998-1999	88 051 \$	27%
1999-2000	168 863 \$	92%
2000-2001	187 097 \$	11%
2001-2002	92 584 \$	-51%
2002-2003	125 832 \$	36%
2003-2004	142 785 \$	13%
2004-2005	255 807 \$	79%

Source : Résultats financiers pour les années concernées

Évolution des revenus et des dépenses de l'UQTR entre 1999-2000 et 2004-2005

REVENUS	1999-2000 Final	2003-2004 Final	2004-2005 Final	Écart 2003-2004	% croissance période 99-00/04-05
Droits de scolarité	11 715 800 \$	13 050 097 \$	13 812 000 \$	5,8%	17,9%
Gouvernement du Québec	45 083 000 \$	65 967 590 \$	65 790 000 \$	-0,3%	45,9%
Entreprises auxiliaires	1 424 600 \$	1 036 613 \$	1 120 000 \$	8,0%	-21,4%
Autres revenus	5 348 500 \$	6 376 610 \$	6 803 000 \$	6,7%	27,2%
Grand total	64 939 200 \$	89 706 375 \$	90 670 000 \$	1,1%	39,6%
Contrat de performance					
DÉPENSES	1999-2000	2003-2004	2004-2005		
<u>Masse salariale et avantages sociaux</u>	Final	Final	Final		
Personnel de direction	3 415 500 \$	3 780 000 \$	4 057 000 \$	7,3%	18,8%
Personnel enseignant	26 410 600 \$	27 977 000 \$	28 688 000 \$	2,5%	8,6%
Chargés de cours	5 596 600 \$	7 232 000 \$	7 929 000 \$	9,6%	41,7%
Auxiliaires de recherche	1 048 700 \$	1 027 000 \$	1 118 000 \$	8,9%	6,6%
Professionnel	5 534 000 \$	7 319 000 \$	7 479 000 \$	2,2%	35,1%
Techniciens	3 741 100 \$	4 714 000 \$	5 153 000 \$	9,3%	37,7%
Bureau	5 871 300 \$	5 914 000 \$	6 082 000 \$	2,8%	3,6%
Métiers et services	1 569 800 \$	1 521 000 \$	1 695 000 \$	11,4%	8,0%
Avantages sociaux	7 933 500 \$	10 072 000 \$	10 960 000 \$	8,8%	38,1%
Total	64 168 100 \$	69 559 000 \$	73 161 000 \$	5,2%	14,0%
AUTRES DÉPENSES	1999-2000	2003-2004	2004-2005		
	Final	Final	Final		
Honoraires professionnels	817 800 \$	1 614 108 \$	1 424 461 \$	-11,7%	74,2%
Formation et perfectionnement	294 700 \$	420 725 \$	427 216 \$	1,5%	45,0%
Voyages	2 153 500 \$	2 369 590 \$	2 486 500 \$	4,9%	15,5%
Fais légaux	168 800 \$	142 785 \$	255 807 \$	79,2%	51,5%
Frais financiers	707 600 \$	1 083 278 \$	910 055 \$	-16,0%	28,6%
Total	14 845 900 \$	17 449 763 \$	17 684 252 \$	1,3%	19,1%
Grand total	78 146 862 \$	87 008 763 \$	90 845 252 \$	4,4%	16,2%
<u>Moins ventes internes</u>					
Surplus (déficit)	(13 207 662 \$)	3 789 969 \$	833 319 \$		

Source : Rapports financiers pour les années concernées.

Évolution des dépenses par EETP

	1999-2000	2004-2005	Coissance 99-00/04-05
Nombre de EETP (1)	6105	7200	18%
Dépenses totales de l'UQTR (2)	75 131 729 \$	89 841 715 \$	20%
Enseignement et recherche	50 790 172 \$	58 252 635 \$	15%
Soutien institutionnel	12 404 032 \$	17 096 025 \$	38%
Soutien aux fonctions de base	7 152 495 \$	8 371 813 \$	17%
Masse salariale des professeurs(3)	26 410 697 \$	28 688 063 \$	9%
	1999-2000	2004-2005	
Coût par EETC sur les dépenses totales	12 307 \$	12 478 \$	1%
Coût par EETC sur les dépenses d'E&R	8 319 \$	8 091 \$	-3%
Coût par EETC sur le soutien institutionnel	2 032 \$	2 374 \$	17%
Coût par EETC sur le soutien aux fonctions de base	1 172 \$	1 163 \$	-1%
Coût par EETC sur la masse salariale des professeurs	4 326 \$	3 984 \$	-8%

(1) Budget révisé pour les années concernées.

(2) Les données financières proviennent des rapports financiers synthèses pour les années concernées.

(3) La masse salariale des professeurs comprend les salaires, les cours en appoint et les sabbatiques et perfectionnements.

Soutien aux fonctions de base = bibliothèque, ressources pédagogiques et médias, informatique et animalerie

Soutien institutionnel = Rectorat, secrétariat général, registrariat, finance, personnel, approvisionnement, relations publiques, sécurité et communication

Source : Définition des termes et directives de présentation des rapports financiers annuels 1994-1995.

Le stationnement sur le campus

Claude Genest
professeur au Département
des sciences humaines, sec-
tion géographie et vice-prési-
dent aux services et à la collecti-
vité du SPPUQTR



À la fin des années 1990, l'implantation des stationnements payants sur le campus avait provoqué beaucoup de réactions de la part des employés et des étudiants. Les syndicats avaient

même été jusqu'à proposer des concessions salariales afin de garder la gratuité qui apparaissait à l'époque comme un élément concurrentiel et un atout pour le recrutement des étudiants à l'UQTR.

Après plusieurs mois de négociation, la tarification fut imposée, mais la Direction a consenti à créer un comité de gestion des stationnements où siègent des représentants de l'ensemble des personnels. La philosophie qui a animé le comité depuis sa création s'énonce ainsi : les tarifs doivent être les plus bas possible et ne viser que l'autofinancement des activités reliées au stationnement, soit l'aménagement des stationnements, le déneigement, le lignage, l'impression et la distribution des vignettes, le salaire des étudiants, l'entretien des horodateurs, etc. Précisons que le Comité a comme mandat de s'assurer que les revenus générés servent aux activités prévues initialement.

Les stationnements génèrent des revenus d'environ 400 000 \$ par année. À la fin de 2004-2005, le Comité de gestion des stationnements disposait d'un surplus accumulé de 21 500\$ après

avoir investi, l'année précédente, 250 000 \$ dans l'aménagement de plus de 200 nouvelles places pour répondre, en partie, à la croissance du nombre d'étudiants. À titre d'exemple, il convient de noter que 96% des espaces sont utilisés les mardis et mercredis.

Il est urgent que le Comité se préoccupe des impacts environnementaux reliés à la problématique des stationnements et conséquemment à celle du transport en commun. Tous ont été témoins des dommages causés par le déneigement à de nombreux arbres du boisé en bordure des aires de stationnement. L'ajout prévisible de nouvelles aires de stationnement empiète sur les boisés et les espaces verts du campus. Cette multiplication des aires asphaltées donne à notre campus, un arrière-goût de centre commercial. Il serait donc souhaitable que le Comité propose, en collaboration avec le comité sur l'environnement, des solutions et détermine des actions à poser afin de limiter l'expansion des aires de stationnement et de favoriser des changements d'attitudes face à l'utilisation de l'automobile comme seul moyen de transport. Comment favoriser le covoiturage? Comment favoriser l'utilisation du transport en commun? Une partie des revenus du stationnement ne pourrait-elle pas être utilisée dans le cadre d'une entente avec la Société de transport de Trois-Rivières comme celle intervenue à l'Université de Sherbooke? Comment utiliser les stationnements situés à proximité lors des périodes de pointe (navette vers le centre commercial Les Rivières)? Comment valoriser les aménagements paysagers entourant les stationnements, lesquels contribuent à la beauté du campus? Ne pourrions-nous pas envisager une université plus écologique et fière de l'être ?

Vous avez un commentaire à formuler sur la question? Vous avez des suggestions? N'hésitez pas à communiquer avec nous!

Recrutement d'un nouveau membre au comité de promotion 2006

Lucie Guillemette

professeure au Département de français, membre du conseil d'administration de l'UQTR et vice-présidente aux affaires universitaires du SPPUQTR



Le 27 octobre dernier, le Conseil syndical, a demandé à la professeure Lucie Guillemette, vice-présidente aux affaires universitaires du Syndicat, de faire appel aux délégués syndicaux et aux professeurs afin de recruter un membre provenant de l'extérieur de l'UQTR pour siéger au Comité de promotion en 2006.

Chaque année, le comité de promotion se réunit afin d'analyser les demandes des professeurs qui souhaitent passer de la catégorie salariale 2 à 3 ou de 3 à 4. Le passage à la catégorie 4 pouvant correspondre à la «titularisation» dans les universités traditionnelles, hors du réseau de l'UQ. Le comité de promotion regroupe le même nombre de représentants désignés par la Direction de l'UQTR (3) et par le Syndicat des professeurs et des professeures (3). Deux des représentants du Syndicat des professeurs et des professeures sont élus lors d'une assemblée générale. Le troisième est désigné par la Commission des études à partir d'une liste de trois noms suggérée par le Syndicat.

Pour siéger au comité de promotion, le Syndicat a déjà déterminé les critères suivants : le membre externe doit 1) être un professeur oeuvrant au sein du réseau de l'UQ; 2) dispenser ses

enseignements dans une discipline présente à l'UQTR; 3) faire partie de la catégorie 4 dans l'échelle salariale. Le professeur doit bien sûr être actif en recherche, avec des publications et posséder un bon dossier d'enseignement.

Les deux professeurs qui siègent actuellement au comité de promotion sont messieurs Pierre Tancrède du Département de chimie-biologie et Ghislain Parent du Département des sciences de l'éducation. Les deux représentants de l'Université, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) et le Doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche (DÉCSR) proviennent des sciences pures. Nous pourrions espérer un membre dans une discipline autre afin d'élargir les compétences au sein de ce comité. Par ailleurs, toute candidature de qualité est recevable et souhaitable.

Nous invitons donc les professeurs à nous soumettre, d'ici le 15 décembre prochain, des candidatures souscrivant aux règles énoncées ci haut, et ce, afin d'établir une première liste de candidats potentiels. Si vous connaissez un professeur du réseau de l'UQ qui accepterait de siéger au comité de promotion de l'UQTR, nous vous invitons à communiquer avec lui afin de vérifier l'intérêt qu'il porte aux travaux d'un tel comité. Rappelons que ce comité analyse en moyenne une vingtaine de dossiers et qu'il se réunit à la mi-mai pour délibérer. L'Université rembourse les frais reliés au déplacement et à l'hébergement.

Le Conseil syndical a formé un comité de présélection (les professeurs Jean Roy, Camille Chapados et Demagna Koffi) qui déterminera les trois noms à acheminer à la Commission des études. L'opération devra être complétée avant la fin de l'année 2005. Nous vous invitons donc à nous transmettre (Alain.Gamelin@uqtr.ca) le nom de ces candidats dans les meilleurs délais, en prenant soin de nous indiquer les coordonnées de ces derniers ainsi que leurs adresses électroniques.

Dîner-conférence

Le mardi 13 décembre 2005, 12h, local 1088 Ringuet

Conciliation travail-famille

Conférencière : *Mme Diane-Gabrielle Tremblay*

Titulaire de la chaire de recherche du Canada (niveau 1) sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell Canada-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail

Un léger goûter sera servi. L'inscription est donc obligatoire en téléphonant au poste 2388.

L'activité est financée par l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR

Les professeurs de l'UQTR se démarquent



Richard Purdy, professeur au Département des arts de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), signera d'ici la fin du mois d'octobre sa 20^e œuvre publique. La pièce intitulée «Purely» sera intégrée à l'architecture du nouveau bâtiment qui abritera le Centre Eau, Terre et Environnement de l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) de Québec.



Patrice Mangin nommé directeur général du CIPP

Lors de leur réunion du 27 septembre 2005, les membres du conseil d'administration du Centre intégré en pâtes et papiers (CIPP) ont entériné la nomination de M. Patrice Mangin, professeur au Département de génie chimique de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), au poste de directeur général du CIPP.



Un projet initié par le professeur Robert Carpentier et son équipe

Le congrès *Photosynthesis and Post Genomic Era* en nomination au Gala des Radisson.



Jean-Pierre Bourassa membre émérite de la Société d'entomologie du Québec

La Société d'entomologie du Québec a souligné de belle façon l'apport scientifique de Jean-Pierre Bourassa, professeur associé au Département de chimie-biologie à l'UQTR, en lui remettant son prestigieux prix de membre émérite.



Le professeur **Michel Lacroix** du Département de français a obtenu le Prix Raymond-Klibansky 2004-2005 pour son livre *De la beauté comme violence. L'esthétique du fascisme français, 1919-1939*. Ce prix prestigieux est décerné annuellement au meilleur livre savant en langue française dans le domaine des sciences humaines.



Pierre Nolin, professeur au Département de psychologie, lauréat du Prix professionnel de l'Ordre des psychologues du Québec

Source : En Tête

Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2005-2006

M. Michel Volle, président, M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail, M. Mircea Gonciar, deuxième 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 Nolin, secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.