

Rapport du Comité paritaire sur l'équité de la tâche du professeur

Alain Chalifour

professeur au Département de mathématiques et informatique et premier vice-président aux relations de travail du SPPUQTR



Le 23 février dernier, les délégués du Conseil syndical du SPPUQTR ont eu l'occasion de discuter du rapport du Comité paritaire sur l'équité de la tâche. Les discussions ont conduit à l'adoption d'une proposition dont vous pouvez prendre connaissance dans le présent *Point d'Ancre*. Lors de cette réunion, le VPRT (Vice-président aux relations de travail) a présenté les grandes lignes du rapport tout en y joignant quelques éléments de réflexion avancés par les officiers du comité exécutif du Syndicat.

Nous tenterons ici de résumer les points majeurs du rapport en dégagant les lignes directrices présentées tant par le Comité exécutif, que par les délégués.

L'état de la question

Le Comité paritaire sur l'équité de la tâche a été formé suite à la signature de la convention collective en mars 2003. La délégation syndicale était composée des professeurs Jocelyne Gosselin du Département

des sciences comptables, Louis Marchildon du Département de physique et Pierre-Léon Trempe (VPRT), du Département des sciences de l'éducation. Suite au départ de M. Trempe, le Comité exécutif a désigné madame Ginette Plessis-Bélair alors présidente du SPPUQTR et membre du comité de négociation. Les représentants de l'Université étaient messieurs André G. Roy, VRRH (Vice-recteur aux ressources humaines), Marc-André Gilbert et Jean-Pierre Adam de la direction des affaires départementales. Le Comité exécutif a régulièrement demandé aux représentants syndicaux de faire rapport aux officiers et aux délégués syndicaux du cheminement des travaux. Il y eut aussi des articles publiés dans le *Point d'Ancre* afin d'informer les professeurs du cheminement des discussions. Le rapport du comité a été déposé en décembre 2005 avec un retard de plus de 2 ans par rapport au délai convenu dans la lettre d'entente #11 de la convention collective.

Selon la lettre d'entente #11 de la convention collective, le comité paritaire avait comme mandat :

- de proposer, en se référant notamment aux documents produits par l'Université de Montréal, un ensemble de paramètres destinés à fournir des éléments de mesure du fardeau associé à chacun des quatre éléments de la fonction de professeur (l'enseignement, la recherche, le service à la collectivité, et la direction pédagogique);
- de déterminer un coût juste et raisonnable pour l'achat de libérations;
- de suggérer aux parties des recommandations d'amendement au texte de la convention collective;
- de donner suite à ce rapport en soumettant dans les meilleurs délais à leurs instances respectives les amendements requis à la convention.

L'enseignement

Les balises proposées par le comité paritaire aux départements pour évaluer la tâche d'enseignement du professeur se fondent sur la définition d'un cours type de 3 crédits à 10% de la tâche. Le comité propose ce qui suit :

- un cours type de premier cycle est un cours auquel sont inscrits 35 étudiants, ce cours est non répété la même année académique et le cours n'est pas nouveau pour le professeur;
- un cours type de cycles supérieurs est un cours de 14 étudiants (2ième cycle) ou de 10 étudiants (3ième cycle), le cours est non répété la même année académique et le cours n'est pas nouveau pour le professeur.

On constate toutefois que, pour l'année 2004-2005, les clientèles moyennes au premier cycle par département sont les suivantes;

Moyenne étudiants-cours à l'UQTR en 2004-2005

Arts	17,8	Psychoéducation	36,2
Chimie-biologie	34,2	Psychologie	43,4
Chiropratique	13,5	Sciences de l'activité physique	49,0
Lettres et communication	25,7	Sciences comptables	44,9
Génie chimique	14,4	Sciences de la gestion	41,6
Génie électrique	28,4	Sciences de l'éducation	35,9
Génie industriel	31,7	Sciences du loisir, culture et tourisme	36,2
Génie mécanique	35,2	Sciences humaines	27,7
Langues modernes	27,6	Sciences infirmières	32,8
Mathématiques et informatique	33,6		
Philosophie	24,7		
Physique	10,3		

Source : Répartition des postes pour 2004-2005

À la lumière de ces statistiques, nous observons que plusieurs départements n'atteignent pas le nombre étudiants-cours de 35 et devraient donc justifier, dans leur politique de répartition de la tâche d'enseignement, que le cours vaut 10 % de la tâche (N.B. ces règles s'ajouteront à celles des moyennes-cibles) et à faire approuver celles-ci par le vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche. De plus, plusieurs cours de cycles supérieurs enregistrent aussi des moyennes inférieures à 10 ou 14 étudiants comme le suggère le rapport. Actuellement, la tâche d'enseignement du professeur est évaluée par le département avec les critères et les particularités qui sont les siennes. La valeur, ou pourcentage de reconnaissance dans la tâche d'un professeur, est actuellement négocié à la pièce par les départements, par exemple 1/8 de tâche par étudiant inscrit.

L'effort mis pour la préparation d'un cours de cycles supérieurs étant a priori constant et indépendant du nombre

d'étudiants, si ce n'est une correction allégée des éléments de l'évaluation, ce dernier pourrait à la fois n'être reconnu que partiellement dans la tâche et partiellement dans sa rémunération en terme de crédits reconnus au professeur. Dans la proposition du Comité paritaire, le fait que les stratégies pédagogiques, les objectifs et les difficultés d'apprentissage sont très variables d'un département à l'autre est complètement ignoré.

À notre avis, si un département fait l'exercice de l'équité pour l'ensemble des cours donnés par ses professeurs, qu'en sera-t-il de l'équité interdépartementale ? Nous pouvons déjà imaginer les nombreux scénarios pouvant entourer l'élaboration des règles de répartition des tâches ainsi que les perceptions de tous et chacun en regard de leur discipline propre à l'intérieur d'un même département. De toute évidence, un nouveau jeu de loterie, entouré de possibles aléas discriminatoires, naîtra.

Le comité paritaire propose les fourchettes de pourcentages suivantes en fonction du nombre de cours dispensés par un professeur.

1 cours	2 cours	3 cours	4 cours
5 % - 16 %	14 % - 28 %	23 % - 40 %	32 % - 52 %

À la lecture de ce tableau, on pourrait conclure que la seule finalité est l'établissement d'une borne supérieure de 52% pour une tâche d'enseignement normal de 12 crédits, soit 13% par cours en moyenne. Si le professeur ne dispense qu'un cours de trois crédits valant 5 %, on peut s'interroger sur le niveau du cours universitaire. L'introduction d'une telle approche de calcul de la tâche d'enseignement serait un précédent dans le réseau de l'UQ. L'implémentation d'une telle « mécanique », plutôt comptable qu'académique, de répartition de pourcentages pour l'ensemble des cours ne pourra conduire qu'à une amplification de la lourdeur administrative et donc de la tâche, et conduira à la naissance de conflits perpétuels tant entre collègues qu'avec la Direction.

Quelles sont les réalités départementales ? Le tableau suivant illustre bien la grande diversité de la pondération actuelle des enseignements dans les différents départements (minimum/maximum):

Pondération de la tâche enseignement dans les départements

Arts	20/40	Psychologie	30/70
Chimie-biologie	10/60	Sciences de l'activité physique	30/70
Chiropratique	10/70	Sciences comptables	Aucune
Lettres et communication	40/70	Sciences de la gestion	15/60
Génie chimique	10/70	Sciences de l'éducation	10/60
Génie électrique	10/70	Sciences de loisir, culture et tourisme.	20/60
Génie industriel	10/70	Sciences humaines	20/50
Génie mécanique	10/70	Sciences infirmières	35/55
Langues modernes	30/60		
Maths et informatique	40/70		
Philosophie	30/40	Source :	
Physique	10/70	Politiques départementales de répartition des tâches	
Psychoéducation	30/50		

Le rapport et la convention collective

Plusieurs articles de la convention font référence à la répartition des éléments de la tâche et en définissent clairement les modalités de gestion. Nous désirons vous les rappeler afin de mieux saisir les conséquences d'une intégration dans la convention collective des recommandations du comité paritaire.

Art. 10.07 (c.c. du SPPUQTR)

La tâche du professeur comprend dans des proportions variables les éléments indiqués en 10.01. La pondération de ces éléments se fait lors de la distribution des tâches et relève des départements...

Art. 10.09 (C.C. du SPPUQTR)

L'assemblée départementale définit les règles de répartition et de modification des tâches entre les professeurs. Elles prévoient notamment que les tâches des professeurs sont liées au domaine de leur compétence

Art. 10.10 (c.c. du SPPUQTR)

... le directeur de département communique par écrit le projet de répartition et s'il y a lieu de modification des tâches de son département au VRRH pour approbation par le VRER

Art. 10.17

... à la demande du professeur, l'assemblée départementale peut lui attribuer; 4) plus de douze (12) crédits par année mais pas plus de dix-huit (18) sans que ces crédits ainsi assumés constituent un cours rémunéré en appoint ou un cours en réserve tel que prévu par le présent paragraphe.

La proposition du comité paritaire vise principalement l'article 10.07 et nous citons le comité;

- Les règles de répartition et de modification doivent préciser les modalités et facteurs selon lesquels la mesure de la tâche peut varier à l'intérieur des fourchettes proposées.

- Obligation (des départements) de retenir dans les facteurs : le nombre d'étudiants, la répétition d'un cours, la préparation d'un nouveau cours.

Les conséquences de l'introduction de ce modèle de pondération de la tâche d'enseignement pourraient être, à notre avis, les suivantes:

- L'obligation, pour les départements, de respecter les fourchettes et de justifier les écarts à l'intérieur d'un modèle normatif élaboré par chacun des départements.
- Un droit du VRER de refuser les politiques de répartition de la tâche d'enseignement en regard de ces nouveaux facteurs départementaux;
- L'instauration d'un « mécanisme » normatif et quantitatif dans la répartition des tâches, actuellement sous contrôle départemental, pourrait à long terme facilement glisser sous le contrôle de la Direction et le sortir du contexte de la négociation de la convention collective;
- L'imposition de fourchettes « normales » obligera les départements à justifier la pondération des autres éléments.
- L'implantation de balises de pondération quasi-uniformes pour l'ensemble des cours de tous les départements.

La recherche

Le comité paritaire propose un modèle de mesure du fardeau de la composante de recherche de la tâche basé sur des facteurs imprécis pouvant en influencer d'une façon arbitraire (+ ou -) les aspects et conséquemment la valeur de la pondération. Par ailleurs, le comité paritaire n'impose aucune borne minimale ou maximale en pourcentage pour cet élément de la tâche du professeur d'université. Nous pouvons comprendre qu'une analyse plus approfondie aurait pu conduire à une réduction significative de la tâche d'enseignement pour certains professeurs, ce qui aurait eu un impact significatif sur des demandes de dégagelements d'enseignement supplémentaires pour des fins de recherche. Cette approche plus timide de l'analyse du fardeau de la tâche de recherche ne fait qu'appuyer une intention de moduler (voir augmenter) principalement la tâche d'enseignement et produire des économies dans la répartition des dégagelements et des primes pour la direction pédagogique.

Le service à la collectivité

Le rapport du comité paritaire propose de mesurer (par un contrôle du nombre d'heures allouées à la réalisation d'une activité) l'ampleur de cet aspect de la tâche. Il apparaît que le service à la collectivité souffre d'une réputation qui laisserait penser que ce dernier n'est que complémentaire, toléré dans la tâche du professeur au point qu'une mesure aussi précise que les cours ne serait pas nécessaire. A titre d'exemple, un cours en tutorat, ainsi que l'encadrement de stagiaires, est interprétable comme étant un service à la collectivité non rémunéré toléré, donc pas nécessairement utile dans un contexte académique.

La direction pédagogique

Le rapport fait largement question de ce point. Nous comprenons que dès que des aspects financiers sont en jeu, les modèles se font plus subtilement « précis », pour ne pas dire plus complexes. Le comité paritaire a eu une approche de répartition entre les départements d'un montant hypothétique lequel serait à être négocié par le Syndicat avant l'application du modèle de répartition. Mais qui dit négociation, dit concession sur d'autres aspects du contrat de travail (par exemple, le plancher d'emploi). Les montants ayant servi aux calculs sont les suivants:

- 1 125 000 \$ en dégage­ments (7 500\$ chacun);
- 300 000 \$ en primes;
- 1 400 000 \$ en dollars équivalents pour le personnel de soutien.

La distribution de l'enveloppe hypothétique entre les départements s'effectue en trois étapes sur la base des indicateurs suivants :

Indicateurs pour l'attribution des primes et des dégage­ments

	Comité paritaire	Comité pilote
Étudiants premier cycle inscrits	35%	35% pour les deux cycles
Étudiants cycles supérieurs inscrits	15%	-
EEETP	20%	rien
Nombre de professeurs	20%	45%
Nombre de chargés de cours	10%	20%

Il est à noter que le Comité paritaire propose la prise en compte des EETP (étudiant, étudiante équivalent temps plein) et non des EETPP (étudiant, étudiante équivalent temps plein pondéré). Mais la réalité de la gestion des départements impose plutôt le second paramètre.

La répartition des primes et des dégage­ments

1^{ère} étape

Dès qu'un département, sur la base des indicateurs ci-haut mentionnés, reçoit son enveloppe de primes et dégage­ments, une première étape l'oblige à attribuer des dégage­ments dits de base :

- un pour les directeurs de département et les directeurs de programme de 1^{er} cycle
- un demi pour les directeurs de programmes de cycles supérieurs
- **aucun pour les chefs de section.**

À la suite de cette première étape, si un résiduel existe, les chefs de section reçoivent un demi dégage­ment.

2^{ème} étape

Si, après cette distribution, il existe toujours un résiduel, le département se dote d'une autre règle de distribution des primes et des dégage­ments, laquelle fixe le pourcentage de primes permis qui ne pourra dépasser 25 % applicable aux montants des dégage­ments reçus par chaque individu.

Après cette autre étape de distribution, si le résiduel est encore positif, on distribue à nouveau des dégage­ments et des primes avec les contraintes et les critères suivants :

- la limite du nombre de dégage­ments par personne est fixé à trois (3);

Gains et pertes dans les départements

Arts	(978\$)	Psychologie	42 832\$
Chimie-biologie	(50 484\$)	Sciences comptables	66 600\$
Chiropratique	17 902\$	Sciences de la gestion	60 886\$
Lettres et communication	(7 517\$)	Sciences de l'activité physique	(41 938\$)
Génie chimique	(11 194\$)	Sciences de l'éducation	61 729\$
Génie électrique	(6 573\$)	Sciences de loisir, culture et tourisme	6 795\$
Génie industriel	(319\$)	Sciences humaines	(58 074\$)
Génie mécanique	(14 071\$)	Sciences infirmières	15 627\$
Langues modernes	(6 891\$)		
Maths et informatique	(9 855\$)		
Philosophie	(19 103\$)		
Physique	(167\$)		
Psychoéducation	42 054\$		

- les primes allouées correspondent au % établi dans la politique départementale sans dépasser 25% des sommes reçues en équivalence de dégage­ments;
- Le directeur et les chefs de sections se partagent 50 % du résiduel;
- Les responsables de programmes se partagent 50 % (35-15) du résiduel.

Après l'étape 2 si des sommes sont disponibles, une politique départementale permettrait, dans une troisième étape, une distribution de primes et de dégage­ments à des professeurs œuvrant à des activités du département dans le prolongement des tâches de direction pédagogique.

Sur la base du montant hypothétique ayant servi à la réflexion du comité paritaire, le tableau suivant présente les gains et les pertes (entre parenthèses) de chacun des départements en référence à la situation prévalant actuellement.

Nos commentaires sont à l'effet que :

- L'autonomie départementale serait restreinte à déterminer la proportion primes/dégage­ments et le fractionnement des résidus à l'étape 2 pour les directeurs et chefs de section;
- Si le montant global à être réparti entre les départements demeure celui de l'hypothèse adoptée dans le rapport, alors les deux tiers des départements verront leurs primes et dégage­ments amputés;
- Il serait prématuré d'adopter un modèle sur la base d'une inconnue (le montant à répartir);
- Les entrées en recherche, génératrices d'une gestion supplémentaire en personnel et en équipement, ne sont pas prises en compte.

Coût juste et raisonnable pour l'achat d'une libération

Le comité paritaire propose un coût d'achat de 7 784 \$ pour une libération. Or, la lettre d'entente #3 de la convention collective

fixe le montant d'une libération à la valeur d'un cours en appoint, soit environ 5 200 \$. L'adoption de cette proposition impliquerait-elle que le cours en appoint sera désormais de 7 784\$? La lettre d'entente #3 sera-t-elle, cas échéant, modifiée?

Suggestions du comité paritaire

Le comité paritaire propose les modifications suivantes (inscrites en caractères gras) à la convention collective :

Art. 10.07

*La tâche du professeur comprend dans des proportions variables les éléments indiqués en 10.01. La pondération de ces éléments se fait lors de la distribution des tâches et relève des départements... **Inclure les indicateurs proposés par le comité comme critères de pondération des éléments de la tâche.***

Art. 10.09

- L'assemblée départementale définit les règles de répartition et de modification des tâches entre les professeurs. Elles prévoient notamment que les tâches des professeurs sont liées au domaine de leur compétence

Ajouter que les règles de répartition des tâches doivent viser l'équité du partage des tâches dans le respect des balises établies en 10.07.

Art. 10.25

Répartition des primes et dégagelements selon le modèle proposé par le comité paritaire.

Nos commentaires sur l'introduction de ces modifications à la convention collective sont à l'effet que les modifications proposées à 10.07 et 10.09 viennent limiter l'autonomie départementale sur les critères de pondération de la tâche et le partage équitable de la tâche par la présence de contraintes imposées. Les modifications à 10.25 ajoutent peu d'autonomie sur la question du partage laquelle est dépendante du montant inconnu à distribuer.

Résolution du conseil syndical

Lors de son assemblée du 23 février 2006, le conseil syndical a adopté une résolution, à l'unanimité, mandatant dans un premier temps le Comité exécutif du SPPUQTR afin de consulter les assemblées départementales afin d'avoir des avis sur les différentes propositions du comité paritaire et d'en faire rapport au conseil syndical. En regard de l'analyse des résultats de cette consultation, le conseil syndical donnera son avis sur la suite à donner, principalement dans le cadre de la prochaine négociation de la convention collective. Vous trouverez ci-joint la proposition du conseil syndical. D'ici peu, les départements recevront, par courrier, un projet de résolution à débattre lors de leurs assemblées départementales. Chaque département doit retourner son avis au Comité exécutif du SPPUQTR avant le 1^{er} juin.

Résolution du Conseil syndical du Syndicat des professeurs et des professeures concernant le rapport du comité paritaire sur l'équité de la tâche 23 février 2006

CONSIDÉRANT la lettre d'entente #11 ayant trait à *la constitution d'un Comité paritaire sur l'équité dans la répartition des tâches entre les professeurs et la détermination d'un coût juste et raisonnable pour l'achat de libérations;*

CONSIDÉRANT les énergies et le temps consacrés par les membres du Comité paritaire depuis mars 2003 ;

CONSIDÉRANT la volonté du Syndicat de réévaluer le processus de répartition des tâches entre les professeurs ;

CONSIDÉRANT le rapport du Comité paritaire sur l'équité de la tâche;

CONSIDÉRANT la convention collective des professeurs et des professeures;

CONSIDÉRANT les politiques départementales de répartition et de pondération des tâches;

SUR MOTION DÛMENT APPUYÉE, IL EST RÉSOLU À L'UNANIMITÉ ;

De recevoir le rapport du Comité paritaire sur l'équité de la tâche;

De consulter, selon la procédure établie, les professeurs sur les recommandations du Comité;

De faire rapport au Conseil syndical des résultats de la consultation.

Le processus de consultation suggéré est dûment amendé et adopté comme suit;

- Recommandation du Comité exécutif;
- Recommandation du Conseil syndical;
- Publication d'un texte dans le *Point d'ancre*;
- Consultation des assemblées départementales.



Photo Alain Gamelin mars 2005

Les officiers du SPPUQTR pour 2006-2007

Le 30 mars dernier, les professeurs ont élu les officiers du Syndicat pour l'année 2006-2007. On reconnaît sur la photo, les professeurs Alain Chalifour du Département de mathématiques-informatique, ancien secrétaire (2003-2004) et vice-président aux affaires syndicales (2004-2005), élu vice-président aux relations de travail pour un deuxième mandat, Claude Genest du 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 quatrième mandat, Michel Volle du Département de psychologie, ancien vice-président aux relations de travail (2004-2005) et vice-président aux affaires universitaires (1998-2001), élu au poste de président pour un deuxième mandat, Michel Nolin du Département des sciences du loisir et de la communication sociale, élu secrétaire pour un deuxième mandat, Lucie Guillemette du Département de français, réélue au poste de vice-présidente aux affaires universitaires pour un sixième mandat, Mircea Gonciar du Département de génie mécanique réélu au poste de vice-président aux affaires syndicales pour un deuxième mandat et Sylvain Beaudry du Département des sciences comptables, réélu trésorier pour une quatrième année.

Le professeur Claude Genest a été élu comme représentant des professeurs au comité de promotion pour un mandat de trois ans se terminant en mars 2009.

Résultats

Comité exécutif 2006-2007

	Pour	Contre	Abstention
Michel Volle	66	4	0
Alain Chalifour	67	3	0
Mircéa Gonciar	66	4	0
Lucie Guillemette	66	4	0
Claude Genest	68	2	0
Michel Nolin	66	4	0
Sylvain Beaudry	68	1	1

Comité de promotion 2006-2009

Claude Genest	59	10	1
---------------	----	----	---

Dîner-conférence

Le mercredi 3 mai 2006, 12h, local 2223 Albert-Tessier

La véracité du roman Le Code Da Vinci



Conférencier : Pietro Bognioni, professeur
Université de Montréal

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

Retenir les professeurs à Trois-Rivières

Médecins ou professeurs même approche

Claude Genest
 professeur au Département
 des sciences humaines, section
 géographie et vice-président
 aux services à la collectivité
 du SPPUQTR



Tout le monde reconnaît qu'il est de plus en plus difficile, pour les universités en région, de garder leurs professeurs de renom ou d'en recruter de nouveaux.

Il serait intéressant de s'interroger sur les moyens à prendre afin de retenir à l'UQTR les professeurs qui y oeuvrent depuis plusieurs années et contribuent à sa renommée et y attirer la relève nécessaire à la poursuite de son développement.

Il faudrait peut-être s'inspirer des efforts déployés, depuis quelques années, afin de convaincre des médecins ou des infirmières à s'installer en région.

Profitant de la présence d'un nouveau professeur comme membre, le Comité des services à la collectivité a amorcé une réflexion sur cette problématique. Il fut alors convenu de voir comment la Direction, le Syndicat des professeurs et des professeures et d'autres partenaires du milieu régional pourraient, ensemble, contribuer à favoriser un meilleur recrutement, l'implantation, l'intégration et la rétention des professeurs embauchés.

Inconvénients

Il peut y avoir plusieurs inconvénients plus ou moins importants reliés au fait qu'un professeur n'habite pas la région où se trouve l'université où il travaille.

Ce dernier peut être plus sensible aux offres d'emploi des entreprises privées ou des universités qui se trouvent dans l'environnement immédiat de sa résidence principale. Il est donc susceptible de quitter à la première occasion afin de s'éviter de longs déplacements.

L'obligation de faire la navette, peut aussi faire en sorte qu'il est moins présent et moins disponible pour participer ou pour organiser des activités se déroulant dans le département ou sur le campus, demandant ainsi aux autres de s'impliquer davantage.

Il peut en être de même pour la contribution que ce dernier est en mesure d'apporter au développement de la ville ou de la région, ne s'impliquant pas autant dans la communauté régionale.

Il faut toutefois préciser que le professeur peut résider à l'extérieur de la RTR mais disposer d'un pied à terre dans la région, limitant ainsi les inconvénients reliés à l'obligation de prendre régulièrement l'autoroute 40 ou la 20.

Situation actuelle

À l'automne 2005, 32,3% des 344 professeurs de l'UQTR indiquent un lieu de résidence situé à l'extérieur de la RTR. On constate que la situation n'a pas vraiment changé au fil des années puisqu'en 1997, un peu plus du tiers du corps professoral trifluvien indiquait un lieu de résidence principale situé à l'extérieur de la RTR.

On constate toutefois que la moitié des professeurs embauchés en 2005-2006 indique demeurer à l'extérieur.

Est-ce que les professeurs qui habitent à l'extérieur sont plus susceptibles de quitter l'institution? En dix ans (1995-2005), 75 professeurs ont formellement démissionné de l'UQTR. Ceux-ci provenaient de la plupart des départements mais les contingents plus importants provenaient de génies, de chimie-biologie, de mathématiques et informatique, des sciences de l'éducation et des sciences de la gestion.

Il y a sûrement plusieurs bonnes raisons qui ont fait en sorte que ces professeurs ont changé d'institution. Des raisons parfois personnelles mais souvent professionnelles.

En 2002, le Syndicat avait d'ailleurs réalisé un sondage auprès d'une cinquantaine de professeurs ayant quitté l'UQTR au cours des années antérieures. Il souhaitait connaître les raisons motivant leur départ. La très grande majorité avait alors mentionné

Lieux de résidence des professeurs de l'UQTR

		RTR	Ailleurs	
Nouveaux professeurs	2005-2006			
	44	22	22	50,0%
Démissionnaires	2000-2005			
	24	16	8	33,3%
Professeurs et professeures	1997			
	349	226	123	35,2%
	2005			
	344	233	111	32,3%

RTR=Région de Trois-Rivières

Source : Listes nominales des professeurs de l'UQTR

le manque de laboratoires et de ressources financières leur permettant de réaliser adéquatement leurs projets de recherche. Il y avait alors quand même 27,3% des répondants qui avaient donné comme raison le rapprochement de la résidence familiale.

Des efforts à faire

Les membres du Comité des services à la collectivité considèrent que l'UQTR pourrait déployer plus d'efforts pour inciter les professeurs qu'elle embauche à s'installer dans la RTR.

Les universités anglophones semblent utiliser une approche bien différente de celle des universités québécoises. Les candidats qui postulent sont d'abord accueillis pour une journée ou deux d'entrevue. Ils peuvent ainsi rencontrer leurs futurs collègues et faire le tour des services, visiter la ville et la région. Les gestionnaires s'informent aussi des besoins du futur employé. Pendant son séjour, l'Université offre le gîte au futur professeur et lui rembourse ses frais de déplacement.

Pourquoi une fois embauché, ne serait-il pas possible de rembourser les frais de déménagement aux nouveaux professeurs. Le Service d'urbanisme de la ville pourrait présenter les quartiers résidentiels et un agent d'immeuble pourrait proposer les résidences disponibles. La Commission scolaire pourrait faire la promotion des

écoles spécialisées de son réseau. Si le nouveau professeur s'installe avec sa famille, il développera ses réseaux et il sera moins intéressé à poursuivre sa carrière ailleurs. Si la conjointe ou le conjoint est à la recherche d'un emploi, il pourrait être accompagné dans sa démarche et voir comment les partenaires de l'UQTR peuvent contribuer à lui trouver un emploi. Il faudrait donc, comme pour le recrutement des médecins ou des infirmières, que l'UQTR et ses partenaires régionaux mettent sur pied des comités d'accueil qui verront à faciliter l'installation et l'intégration des nouveaux professeurs dans leur communauté d'adoption.

Bien sûr les situations familiales modernes rendent plus difficile cette approche. Le conjoint ou la conjointe travaille peut-être déjà, le réseau familial et d'amis se trouve ailleurs, etc. Mais dans les cas où cela s'avère possible, pourquoi ne pas faire ce qu'il faut pour inciter le nouveau professeur à déménager ses pénates dans la région. Le département, l'UQTR et la région ne s'en porteront que mieux.

L'UQTR remet ses Prix d'excellence en recherche et en enseignement

L'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) a effectué la remise annuelle de ses Prix d'excellence en recherche et en enseignement, à l'occasion de la soirée de clôture des *Journées de la recherche*, tenues à l'Université du 28 au 30 mars.

Cette année, quatre professeurs-chercheurs se sont distingués tout particulièrement pour le caractère exceptionnel de leurs travaux de recherche, de leurs œuvres ou de leur enseignement. Le Prix d'excellence en recherche a été remis aux professeurs Claude Daneault (chimie-biologie) et Richard Purdy (arts), alors que le Prix d'excellence en enseignement est allé aux professeurs Serge Cantin (philosophie) et Yves Dubé (génie mécanique).

Prix d'excellence en recherche

Œuvrant au Centre de recherche en pâtes et papiers depuis 1973, et dirigeant ce dernier depuis 1996, le professeur **Claude Daneault** a obtenu le Prix d'excellence en recherche de l'UQTR dans le secteur «sciences naturelles, génie et sciences de la santé». M. Daneault s'est dit très fier de recevoir ce symbole de prestige et de distinction en recherche de la part de l'Université. «Il me fait très plaisir d'être reconnu professionnellement par mes pairs. L'honneur qui m'est rendu aujourd'hui souligne des années d'investissement en recherche, mais ce prix rend également hommage aux professionnels, aux stagiaires postdoctoraux, aux techniciens et aux étudiants qui, au cours des années, ont travaillé avec moi. Je tiens à souligner leur dynamisme, leur détermination et leur compétence. Ce prix m'incite à continuer l'aventure qui m'anime depuis mes débuts à l'UQTR.»

Expert de renommée mondiale dans le domaine des pâtes et papiers, le professeur Daneault a été l'un des principaux promoteurs du projet de Centre intégré en pâtes et papiers, actuellement en construction sur le campus de l'UQTR. Chercheur prolifique, M. Daneault a publié de nombreux articles scientifiques et obtenu des subventions majeures, tout en dirigeant une cinquantaine d'étudiants aux cycles supérieurs et en étant à la source de plusieurs inventions brevetées. Il a également contribué de façon importante au maillage de l'UQTR avec l'industrie papetière et s'est notamment



Yves Dubé, génie mécanique, René-Paul Fournier, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, Richard Purdy, arts plastiques, Serge Cantin, philosophie, et Claude Daneault, chimie-biologie.
(Photo Flageol)

vu attribuer, en 2002, une Chaire de recherche du Canada sur la fabrication de papiers à valeur ajoutée.

L'UQTR a également octroyé un Prix d'excellence en recherche au professeur **Richard Purdy**, du Département des arts, dans la catégorie «arts, sciences humaines et sociales ainsi que sciences de la gestion». Il s'agit du premier prix attribué par l'université trifluvienne à un professeur pour son œuvre artistique et sa contribution en recherche-création. Artiste-chercheur de première importance sur la scène nationale et internationale, le professeur Purdy se démarque par ses réalisations originales et l'audace de sa démarche. Ayant à son actif 153 projets d'exposition individuels et collectifs, réalisés au Canada, aux États-Unis, en Europe, en Asie et en Australie, il a été sollicité pour la réalisation de 20 œuvres publiques. Professeur à l'UQTR depuis 1998, M. Purdy contribue à la formation et à l'encadrement d'artistes et de créateurs à un niveau d'études supérieures, à titre de spécialiste de l'interdisciplinarité en recherche-création. Il a rédigé un grand nombre de textes de réflexion sur ses œuvres et sur la recherche-création et a reçu, jusqu'à présent,

21 subventions et prix d'importance. Il a aussi agi comme personne-ressource pour le Conseil des arts et des lettres du Québec et pour le Conseil des arts du Canada.

«C'est avec surprise et plaisir que j'accepte cet honneur de mon université, décerné pour la première fois au domaine des arts. J'accepte cette distinction au nom de tous mes collègues du département, parce que nous formons une véritable équipe, travaillant très fort et avec générosité entre nous à défendre les valeurs humaines et la nécessité de la créativité dans une éducation universitaire. Ce prix est une reconnaissance du grand changement observé dans le statut des arts et de l'émergence de la recherche-crédation comme approche validée au sein des sciences humaines», a déclaré M. Purdy.

Prix d'excellence en enseignement

Un hommage a aussi été rendu par l'UQTR au professeur **Serge Cantin**, du Département de philosophie, par la remise d'un Prix d'excellence en enseignement. Très apprécié par ses étudiants pour ses qualités de pédagogue et sa vaste culture, M. Cantin a d'abord œuvré pendant 17 ans à titre de chargé de cours, avant de devenir professeur, il y a cinq ans. Enseignant passionné et dynamique, il est reconnu pour sa vivacité, son énergie et sa capacité à stimuler les étudiants. «Un professeur d'université est d'abord un professeur, a souligné M. Cantin. Dois-je m'excuser d'un tel truisme? Je serais plutôt porté à voir dans ce prix une occasion de le rappeler, une façon de se remémorer la finalité première de notre métier. Oui, un professeur d'université est d'abord un professeur, c'est-à-dire un éducateur. Et plus je vieillis, plus j'éprouve le sentiment d'être un simple enseignant au même titre que l'instituteur ou l'institutrice du primaire, qui a charge d'âmes.»

Récipiendaire, en 1993, du prestigieux prix Raymond-Klibanski, décerné à l'auteur du meilleur ouvrage français en études humaines du Canada, M. Cantin impressionne par la qualité et la diversité de son enseignement (17 cours différents en philosophie, en études québécoises, en français et en psychologie). Possédant de grandes qualités de communicateur et d'humaniste, ce professeur innove aussi par sa façon d'utiliser l'interdisciplinarité dans ses enseignements. Il favorise la réflexion critique dans tous ses cours et n'hésite pas, non plus, à porter son enseignement philosophique sur la place publique.

L'Université du Québec à Trois-Rivières a également tenu à

reconnaître, aujourd'hui, l'œuvre d'éducation du professeur **Yves Dubé**, du Département de génie mécanique, en lui remettant le Prix d'excellence en enseignement. Professeur à l'UQTR depuis 1985, M. Dubé a enseigné une grande variété de cours (mécanique, transfert de chaleur, électronique, informatique) et a obtenu, dans chacun d'eux, d'excellents résultats à l'évaluation de la qualité de son enseignement. Plusieurs fois récipiendaire de prix de l'enseignement, à l'École d'ingénierie, le professeur Dubé est apprécié pour ses qualités d'animateur, sa disponibilité, son dévouement et son engagement à soutenir les étudiants. Il a notamment supervisé ou cosupervisé une centaine de projets et une cinquantaine de stages, tout en s'impliquant dans des activités extracurriculaires. Utilisant des moyens variés pour stimuler l'apprentissage et le rendre intéressant, vivant et amusant, M. Dubé sait doser l'enseignement de la théorie et de la pratique.

«Après vingt ans d'enseignement, recevoir une telle distinction constitue un encouragement et renforce nos choix pédagogiques. L'enseignement des matières fondamentales ne doit pas nécessairement suivre les nouvelles modes à tout prix, la compréhension demeure la valeur primordiale, de dire M. Dubé. J'aimerais remercier mes collègues de l'École d'ingénierie pour leur aide et, particulièrement, MM. Jean-Christophe Cuillière et Mircéa Gonciar, pour avoir travaillé à valoriser une carrière d'enseignement des sciences fondamentales. Comme l'enseignement est un travail d'équipe, j'aimerais aussi remercier les professionnels, techniciens, secrétaires, étudiants gradués ou sous-gradués qui apportent un soutien essentiel au travail pédagogique.»

(Source : <http://entete.uqtr.ca>)

Vins et fromages



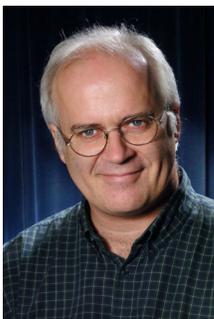
La cinquantaine de personnes qui a participé à la dernière dégustation de vins et de fromages du Comité des services à la collectivité du Syndicat ont grandement apprécié les commentaires du sommelier Alain Soulard que l'on aperçoit au centre.

L'activité se déroulait dans le grand patrimonial du moulin seigneurial de Pointe-du-lac que plusieurs des convives découvraient pour la première fois.

Les professeurs Pierre Bénard du Département de physique et Gilles Désaulniers (retraité) se sont mérités, en guise de prix de présence, l'ouvrage de François Chartier, *A table avec François chartier : harmonie des vins et mets cépages du monde et recettes pour amateur*.

Comité des affaires universitaires

Pierre-Yves Bonin
Directeur du Département de philosophie et membre de la Commission des études



Le 16 mars dernier, le Conseil syndical a désigné le professeur Pierre-Yves Bonin comme membre du Comité des affaires universitaires du Syndicat.

Nouvelles de la FQPPU

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

**Pour les universités, un réinvestissement qui
se laisse attendre**

**Le Fonds des générations, une mesure de
diversion**

Montréal, le 24 mars 2006 –En santé et en éducation, nous constatons des augmentations intéressantes de 1,3 milliards \$ et de 660 millions \$. Il faut se réjouir de cet apport à l'éducation en général. Pour ce qui est des universités, nous constatons qu'elles bénéficient d'un accroissement de 7.4 % de leurs crédits, ce qui est supérieur à l'accroissement global de 4.5 % pour l'ensemble du portefeuille de l'éducation. Nonobstant cet effort, le monde universitaire sera unanime à reconnaître qu'il demeure insuffisant pour résoudre le problème du sous-financement chronique des universités reconnu par un consensus social général au Québec, consensus auquel le ministre de l'Éducation s'est associé.

Les crédits octroyés pour la recherche aux trois Fonds subventionnaires ne connaissent que des poussières d'augmentation. Par contre, les crédits au soutien à la valorisation des résultats de la recherche ont été plus que doublés, multipliés par 2.35. Or, la FQPPU a toujours combattu cette orientation visant à mettre les universités au service des intérêts commerciaux des entreprises.

Il faut mettre ces choix budgétaires en parallèle avec la volonté exprimée par le Ministre de mettre en place les conditions d'amélioration de la capacité concurrentielle des entreprises par une amélioration de leur fiscalité. Soulignons que la seule réduction graduelle, depuis 2004, de la taxe sur le capital crée une situation qui aura pour conséquence de priver le gouvernement d'une somme annuelle de 305 millions \$ en revenus fiscaux. Il est difficile de s'abstenir de mettre cette somme en rapport avec la situation imposée aux universités en ce qui a trait à leur financement de base.

Le clou du présent budget, tel qu'annoncé par le ministre Audet dans le cadre des consultations prébudgétaires, est la réduction de la dette et la création à cet effet d'un « Fonds des générations » dont l'objectif est de réduire le ratio dette/PIB à 25 % dans 20 ans. Or, selon nos calculs, en supposant que le PIB augmenterait au rythme très modeste de 1.7 % en termes réels et que le gouvernement réaliserait chaque année l'équilibre budgétaire, le rapport de la dette actuelle représentant le déficit accumulé au PIB chuterait à un niveau inférieur à 25 %, sans aucune réduction de la dette, en raison de la seule croissance du PIB.

Le gouvernement se félicite de ce que sa mesure pourrait ainsi réduire la dette sans recourir à l'augmentation des impôts ou des tarifs d'électricité. Qu'en est-il? Le Fonds en question sera alimenté en particulier par le versement partiel des profits provenant des exportations d'électricité et par des redevances hydrauliques qui

seront imposées à Hydro-Québec (325 millions en 2007-2008). Or ces redevances diminueront les fonds dont dispose Hydro-Québec pour son fonctionnement et ses projets de développement, ce qui l'amènera inévitablement tôt ou tard à réclamer des hausses de tarifs auprès de la Régie de l'énergie. Il s'ensuit donc que les hausses de tarifs auquel le gouvernement affirme avoir renoncé reviendront par la porte d'en arrière. N'est-ce pas là l'équivalent d'une nouvelle taxe à la consommation en lieu et place d'une augmentation des impôts sur le revenu, dans l'esprit de l'une des recommandations du manifeste *Pour un Québec lucide* que le gouvernement Charest avait chaudement accueilli en novembre dernier?

Le discours sur le budget se fixe d'entrée de jeu comme objectif de « Prendre nos responsabilités envers les générations futures » et d' « Investir dans notre avenir ». La meilleure manière de prendre ces responsabilités envers l'avenir et les générations futures n'est-il pas de consacrer les rares et précieuses ressources dont nous disposons à l'éducation, à la santé et aux services sociaux, à la préservation de l'environnement plutôt qu'à la réduction d'une dette dont le poids relatif diminue de lui-même avec la croissance de l'économie.

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE CHEZ LES PROFESSEURES ET PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

**Témoignages, analyse et pistes d'action
pour les syndicats**

Disponible à l'adresse suivante :
[www.fqppu.org/pdf/harcellement/
harcellement0106.pdf](http://www.fqppu.org/pdf/harcellement/harcellement0106.pdf)

Pour visiter le site de la FQPPU

www.fqppu.org/

**Pour lire le nouveau bulletin d'information de la
FQPPU**

www.fqppu.org/lev2/Bulletinweb/vol.1no.1.html

Ailleurs dans le réseau universitaire



UQAO

Gatineau, le 23 mars 2006 - Hydro-Québec est fière d'annoncer une contribution de 500 000 \$ à la campagne de financement de l'Université du Québec en Outaouais. Ce don, qui sera échelonné sur 4 ans, permettra notamment de verser des bourses aux étudiants. À cette contribution pourra aussi s'ajouter une somme supplémentaire de 125 000 \$ si l'Université et Hydro-Québec conviennent de soutenir d'autres projets communs.

Université Laval

La gouvernance dans le collimateur

par **Yvon Larose**

Au Fil des événements

Les premiers résultats de l'analyse d'une enquête diagnostique récente de la Commission d'examen des processus de gestion de l'Université Laval (CEPGUL) indiquent notamment que le Conseil d'administration consacrerait trop de temps à des sujets peu importants, que la valeur ajoutée représentée par le Conseil universitaire serait douteuse, que les départements bénéficieraient d'une trop grande autonomie dans la sélection des professeurs, et que les services centraux auraient une «culture de contrôle» plutôt qu'une «culture de service» vis-à-vis des facultés. Ces commentaires sur la gouvernance institutionnelle sont contenus dans le rapport d'étape déposé, le mercredi 15 février en séance ordinaire du Conseil d'administration, par Pierre Delisle, président de la CEPGUL. Ils sont tirés des réponses à un questionnaire rempli en ligne par 43 personnes, principalement des directeurs, des doyens et des vice-recteurs. L'envoi du questionnaire s'est déroulé dans le cadre d'un appel d'avis et de mémoires lancé par la CEPGUL à la communauté universitaire. Au moment du dépôt du rapport d'étape, huit mémoires avaient été reçus, dont celui du Bureau de la vérificatrice interne.

Les deux autres principaux points soulevés par les répondants au questionnaire concernent l'effet des conventions collectives dans la gestion des ressources humaines, et l'imputabilité ainsi que le statut du professeur-chercheur qui exerce une fonction d'administrateur. La complexité des conventions collectives représenterait une source de lourdeur administrative et de lenteur dans la mise en place des décisions. Quant aux professeurs qui prennent une responsabilité de gestion, plusieurs démontreraient peu d'intérêt ou de compétence en gestion. Ils auraient donc tendance à ne pas prendre de décision, à rejeter la responsabilité sur une autre instance ou à s'en remettre aux conventions collectives.

Rappelons que le mandat de la Commission consiste à proposer des améliorations à apporter aux processus de gestion et de gouvernance dans l'ensemble des unités et des domaines d'activité de la cité universitaire, l'objectif visé étant de gérer les ressources de façon plus efficace, plus efficiente et plus économique. Un second rapport intérimaire devrait être déposé au Conseil d'administration en mai. D'ici là, la Commission approfondira les problèmes ou les enjeux considérés les plus importants et qui font consensus.

Le Conseil d'administration de l'UQAM recommande à l'unanimité le renouvellement du mandat du recteur Roch Denis

Le 30 mars 2006 – C'est à l'unanimité que les membres du Conseil d'administration de l'UQAM, réunis en séance spéciale ce matin, ont recommandé au gouvernement du Québec le renouvellement du mandat du recteur Roch Denis, jusqu'en juillet 2011.

Le recteur a tenu à remercier la communauté universitaire de l'UQAM et de la TÉLUQ, les membres du Comité de sélection et du Conseil d'administration pour la confiance qu'ils lui ont témoignée. Il a précisé qu'il avait d'importants défis à relever au cours de ce deuxième mandat et qu'il ferait tout en son pouvoir pour bien servir les intérêts de l'UQAM.

Les résultats de la consultation auprès de la communauté universitaire, tenue entre les 20 et 27 mars 2006 inclusivement, montrent un taux de participation de 41,34 % et indiquent que 64,62 % des répondants appuient le renouvellement du mandat du recteur. Le Comité de sélection a recommandé à l'unanimité au Conseil d'administration de renouveler le mandat de Roch Denis.

Deux étudiants de l'UQTR à la FEUQ

La Fédération des étudiants universitaires du Québec tenait son assemblée générale le week-end dernier.

Samuel Gosselin et **Apollinaire Ndobu** deux étudiants de l'UQTR ont été élus coordonnateur aux régions et vice-présidence du CNCS-FEUQ.

Ces deux étudiants ont été très actifs au sein de l'AGE au cours des dernières années.

Financement universitaire

«En d'autres termes, si les provinces dépensaient la même somme d'argent relative au PIB aujourd'hui, comme cela était le cas en 1992-1993, les universités et collèges de tout le pays recevraient une subvention supplémentaires d'environ 6 milliards de dollars.» ACPPU Dossiers en éducation, vol 7, no 2, août 2005. Financement des universités et collèges du Canada, p.3.

Les professeurs de l'UQTR se démarquent

Les résultats de recherche d'Ali Assani parmi les plus consultés dans *ScienceDirect*



Les résultats de recherche d'Ali Assani, professeur au Département des sciences humaines de l'UQTR, Section de géographie, ont su capter l'intérêt de nombreux scientifiques sur le globe. En effet, l'article qui s'intéresse à la puissance spécifique minimale de mise en mouvement des sédiments dans les rivières belges se retrouve au troisième rang des 25 articles les plus consultés parmi les articles publiés en 2005 dans la revue scientifique internationale *Geomorphology*.



Ombudswoman

La professeure retraitée Marie-Paule Désaulniers du Département des sciences de l'éducation a été désignée par le conseil d'administration de l'UQTR comme protecteur universitaire.

Création d'une Chaire de recherche du Canada en intervention précoce

Carmen Dionne, titulaire de la chaire, René-Paul Fournier, vice-recteur à l'enseignement et à la recherche, Denis Mayrand, doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche, Michel Boutet, dg du CSDI Mauricie-Centre-du-Québec, et Jocelyne Pronovost, directrice du Département de psychoéducation. (Photo Flageol)



L'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) a annoncé le 14 mars, en conférence de presse, la création d'une Chaire de recherche du Canada en intervention précoce. La mission de la Chaire, dont la titulaire est Mme Carmen Dionne, professeure au Département de psychoéducation de l'UQTR, est d'étudier les pratiques d'intervention auprès de l'enfant présentant des incapacités intellectuelles et de ses différents milieux de vie.

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.



Adam Skorek honoré par IEEE Canada

Récompensé pour ses nombreuses contributions au sein de l'Institute of Electrical and Electronics Engineers (IEEE), le professeur Adam Skorek a été choisi comme récipiendaire du *Wallace S. Read Outstanding Service Award*, une distinction remise par l'IEEE Canada. Le directeur du Département de génie électrique et génie informatique de l'UQTR recevra officiellement son prix le 8 mai prochain lors du Congrès canadien de génie électrique et informatique.

Rollande Deslandes associée à l'Observatoire international de la réussite scolaire



Rollande Deslandes, professeure au Département des sciences de l'éducation de l'UQTR, est associée à l'Observatoire international de la réussite scolaire (OIRS), une nouvelle composante du Centre de recherche et d'intervention sur la réussite scolaire (CRIRES). Unique au monde, l'OIRS assure une veille scientifique et documentaire bilingue sur les principaux thèmes liés au succès des élèves et des écoles.