

# Le point d'ancre

VOLUME 19 / NO 4 / FÉVRIER 2017

## CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE Une version nettement améliorée

*Ismail Biskri*

Professeur au Département de  
mathématiques et informatique  
**Président**



La tentative récente de putsch du recteur Breton à l'Université de Montréal dans sa volonté de réformer les instances universitaires trahit bien les difficultés qu'ont les gestionnaires et les administrateurs externes des universités à accepter la réalité universitaire : indépendance, collégialité, transparence, sens critique, institution publique, etc.

L'UQTR a vécu récemment une forme de psychodrame qui donne la mesure d'une telle incompréhension.

En octobre 2016, le conseil d'administration de l'UQTR, à la suite d'une recommandation de son comité des ressources humaines, où ne siège aucun représentant des employés, fixe un ultimatum aux syndicats et aux associations d'employés les sommant d'adhérer à un projet de code d'éthique déjà vertement dénoncé par tous. Il a fallu des menaces de contestations judiciaires, de dénonciation publique et de mobilisation du milieu universitaire québécois et canadien pour que la Direction accepte de revoir le processus de consultation et comprenne l'importance de la liberté d'expression en milieu universitaire.

Après plusieurs mois et de nombreuses rencontres avec le Forum des partenaires, l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR) et chacun des syndicats et des associations, le projet de code d'éthique et de déontologie pour le personnel de l'UQTR fait maintenant consensus et

devrait être adopté par le conseil d'administration le 13 mars prochain.

Que de temps, d'énergie et d'argent (salaires) gaspillés à vouloir imposer un projet qui ne tenait pas compte de la réalité universitaire à un moment où l'institution a beaucoup d'autres dossiers prioritaires! Pour chaque situation similaire, pensons à la volonté de la Direction de construire un Colisée sur le campus, pensons aux tractations pour implanter une équipe de football, pensons à la nouvelle politique de gestion des relations de presse, pensons aux nombreuses restructurations administratives que provoque l'arrivée d'un nouveau recteur. Les syndicats espèrent toujours que les gestionnaires tireront une leçon des expériences antérieures et qu'ils seront plus à l'écoute des partenaires internes.

Pourtant l'UQTR est signataire de la déclaration sur la promotion de la liberté universitaire signée en 2011 par l'organisme Université Canada :

*Protéger et promouvoir la liberté universitaire constitue la principale responsabilité des organes directeurs et des hauts dirigeants des universités. Ceux-ci doivent entre autres veiller à ce que les partenariats conclus en matière de financement et autres n'entraient pas l'autonomie des établissements en dictant ce qui doit être étudié en leur sein, et comment il doit l'être. Les recteurs des universités canadiennes doivent jouer un rôle de leadership en communiquant aux intervenants internes et externes les valeurs associées à la liberté universitaire. Les universités doivent également veiller à ce que la notion de liberté universitaire ne soit pas interprétée de manière trop étroite, ou au contraire trop large, afin d'éviter les dérives que cela pourrait engendrer.*

Déclaration sur la liberté universitaire, Université Canada, 2011.

# LE RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

*René Lesage*

Professeur au Département de chimie,  
biochimie et physique  
**Vice-président aux relations de  
travail**



**N**otre convention collective vient à échéance le 1<sup>er</sup> juin prochain. Chacune des parties pouvant convoquer l'autre 90 jours avant l'échéance, cela pourrait donc faire débiter les discussions avec l'employeur au printemps prochain. Il semblerait que le recteur soit pressé de négocier une nouvelle convention! Ce qui nous laisserait 3-4 mois de négociation avant la période estivale pour mettre la table aux demandes syndicales et patronales. Il faut toujours garder à l'esprit que la convention actuelle s'applique tant et aussi longtemps qu'une nouvelle convention n'est pas signée.

Les délégués syndicaux dans les départements ont reçu le mandat de faire un inventaire de vos demandes syndicales. Les départements ont des besoins différents et une convention collective doit tenir compte de ces différences. Prenez quelques minutes pour en discuter en assemblée départementale ou pour écrire directement à vos délégués. Les discussions au conseil syndical sur vos recommandations commenceront le 23 février et se poursuivront régulièrement par la suite. Vous avez aussi reçu par courriel un sondage sur différents sujets touchant la convention collective. Les résultats de ce sondage ne seront jamais publiés. Ce questionnaire non exhaustif permettra à vos représentants d'évaluer vos priorités et de déterminer ce qui fait consensus chez les professeurs. Des sections commentaires sont prévues pour approfondir une question ou aborder des sujets non couverts par le sondage. À partir de la consultation et du sondage, des groupes thématiques seront créés pour réfléchir aux orientations de la négociation et conseiller vos représentants à la table de négociation.

Comme à chaque négociation, des rencontres d'information et de discussion seront organisées pour vous informer sur l'avancement des discussions. Ces rencontres permettent d'exprimer votre accord ou votre désaccord avec les positions défendues par le Syndicat. Il sera important d'être présent et de vous exprimer. L'une des clés du succès en négociation est la solidarité avec les collègues et ceci même si notre opinion est autre. Il est quelquefois nécessaire de se rallier à une position commune pour maintenir la cohésion du groupe. Il est aussi important de maintenir un degré de confiance en vos porte-paroles et de les laisser développer des stratégies pour atteindre les objectifs que nous nous serons fixés. Notre force à la table de négociation dépend de la solidarité des membres.

Depuis plusieurs mois, vos représentants travaillent sur l'aspect normatif de la convention. Avec nos procureurs, le comité des relations de travail (CRT) étudie les clauses de la convention qu'il faut modifier ou celles qu'il faut ajouter pour répondre aux nouvelles tendances de gestion de l'Université. La convention collective détermine les règles de fonctionnement dans les assemblées départementales et les conditions de travail des professeurs. Là où le texte de convention s'arrête débute le droit de gérance de l'employeur. Il est de notre intérêt de défendre les principes de cogestion et d'autonomie départementale.

La préparation de la négociation avec l'employeur va bon train. Depuis deux ans, un processus de négociation continue est en place. Avec les lettres d'ententes signées et les rencontres en comité paritaire sur les cours atypiques et sur les dégagements de recherche, le terrain est préparé. Certains objectifs employeur-syndicat sont communs; nous voulons une meilleure équité dans la reconnaissance de tâche et un soutien accru en recherche. Il reste du chemin à parcourir sur comment le faire, mais nous sommes sur la bonne voie.

Une lettre d'entente a été signée en juin dernier pour la contribution des professeurs à la réduction du déficit. Cette lettre d'entente assure le maintien du plancher d'emploi et l'arrimage des augmentations salariales à ceux du programme salarial (PSG) de la fonction publique du Québec jusqu'en juin 2018<sup>1</sup>. Cela ne signifie pas que les questions reliées aux augmentations salariales ou au plancher d'emploi ne seront pas abordées. Il serait toutefois plus facile d'en discuter en période préélectorale. Les plus récentes données de la Fédération québécoise des professeurs et des professeurs d'université (FQPPU) sur les salaires des professeurs versés dans les universités du Québec<sup>2</sup> montrent que nos salaires sont souvent en queue de peloton. Pour ceux qui en douteraient, prenez votre salaire actuel et comparez-le avec celui que vous auriez avec la même expérience dans une autre université du Québec. Il faut que la nouvelle convention collective puisse rendre plus compétitive l'UQTR dans le recrutement des nouveaux professeurs, et qu'elle offre à ceux qui sont déjà en place des conditions de travail adéquates pour s'accomplir pleinement dans leur carrière.

Récemment, le plan de redressement de l'UQTR a été accepté par la ministre de l'Enseignement supérieur, Mme Hélène David. Ce plan prévoit un réinvestissement de 6 millions \$ à l'UQTR dès 2017-2018. De plus, malgré des prévisions de croissance du nombre d'étudiants plutôt défavorables l'an dernier, l'UQTR a enregistré une augmentation globale de 2,42 % et une augmentation substantielle du nombre d'étudiants aux 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycles. Là où les EEETP sont les plus payants. Pour la négociation, nous allons mettre à contribution les meilleures expertises

comptables pour examiner avec attention les états financiers de l'UQTR. Les pratiques comptables de transfert du fonds de fonctionnement vers le fonds d'immobilisation seront surveillées et nous dénoncerons toutes tentatives d'investir dans le béton à même le budget de fonctionnement.

Il est trop tôt pour énumérer les enjeux de cette négociation. Ils doivent venir de la base. Mais au fur et à mesure des recommandations des assemblées départementales et des réunions en conseil syndical, le comité exécutif pourra établir

un cahier des revendications que nous vous soumettrons pour approbation. Le coup de départ est donné, il faut maintenant tous mettre l'épaule à la roue.

**1- Un PSG de 1,75 % en avril 2017 et un PSG de 2 % en avril 2018.**

**2. Tableau comparatif des échelles salariales pour les universités du Québec :**

**[https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/protege/docs/GSC1436/F2041225442\\_E\\_chellesSalarialesProfs2017\\_v1.pdf](https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/protege/docs/GSC1436/F2041225442_E_chellesSalarialesProfs2017_v1.pdf)**

# FONDS DE DÉFENSE PROFESSIONNEL

UNE POLICE D'ASSURANCE POUR LES PROFESSEURS

*Sylvain Beaudry*

Professeur au Département des sciences comptables  
**Trésorier**



**C**haque année, les membres du comité d'étude sur le fonds de défense professionnel (CEFDP) du Syndicat rencontrent les courtiers afin de faire le point sur les rendements obtenus au cours de la dernière année et établir la stratégie de placement pour la suivante. Le comité doit aussi réévaluer les règles de gestion et d'utilisation du fonds et faire des recommandations au comité exécutif et au conseil syndical.

Pour l'année 2015-2016, le comité était composé des professeurs Daphnée Drouin du Département des sciences comptables, Théophile Serge Nomo du Département de finance et économique et Ram Lakshmanan, professeur retraité du Département de génie industriel.

## Un peu d'histoire

En 1977, à peine trois ans après leur adhésion à la Confédération des syndicats nationaux (CSN), les professeurs de l'UQTR décident de se désaffilier de la centrale, trop militante aux yeux de plusieurs. De plus, la grève de 1976 avait laissé un goût amer à plusieurs professeurs.

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

En 2008, à la veille de la grève des professeurs, le FDP avait atteint une valeur de 1,7 M\$. Le Syndicat a toutefois utilisé plus de 1 M\$ afin de verser à ses membres l'équivalent de leur salaire net perdu durant la grève.

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

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

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

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

Les cotisations et les revenus provenant des placements à revenus fixes (obligations, dépôts à terme, etc.) doivent permettre de couvrir les coûts de fonctionnement du Syndicat. Ce changement visait aussi à assurer une certaine stabilité de la cotisation syndicale.

## Rendements du FDP pour l'année 2015-2016

Le Syndicat a confié la gestion du FDP à trois firmes de courtage différentes : RBC Dominion valeurs mobilières (RBC) (37,3 %), Financière Banque Nationale (FBN) (35,4 %) et Desjardins valeurs mobilières (VMD) (27,3 %).

Le tableau 1 illustre la répartition du FDP entre les courtiers, les types de placements effectués, les rendements obtenus au cours de la dernière année et la situation du FDP au 30 septembre 2016.

On constate que l'année 2015-2016 fut assez intéressante pour les rendements obtenus. Le portefeuille équilibré du

FDP a permis d'enregistrer un rendement positif de 7,15 %. Tout en ayant les mêmes règles de placement à respecter, on constate que les courtiers n'enregistrent pas des rendements similaires. Vive la concurrence!

### Règle de gestion du FDP

La règle de gestion du FDP contient les directives précises que doivent respecter les courtiers. Il s'agit d'une gestion relativement conservatrice : de 30 % à 50 % des fonds doivent être investis dans des placements générant des revenus fixes; 20 % des fonds peuvent être investis dans des placements à billets à capital protégé et un maximum de 50 % des sommes peut être investi dans des fonds communs de placements ou des actions directes (limite de 5 % d'actions d'une même compagnie).

### Conclusion

Au 30 septembre 2016, le FDP contenait les sommes nécessaires (4,5 M\$) permettant de respecter les paramètres d'utilisation et de verser aux professeurs, en cas d'un nouveau conflit travail, 100 % de leur salaire net durant une période de 60 jours. Rappelons que la règle implicite chez les syndicats de professeurs d'université veut qu'un fonds de défense contienne environ 10 % de la masse salariale des professeurs : environ 4,9 M\$ pour l'UQTR.

Il faut aussi rappeler que la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) a créé un fonds de défense, disponible aux syndicats membres, qui compte aujourd'hui plus de 1 M\$.

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

**TABLEAU I  
SITUATION DU FDP AU 30 SEPTEMBRE 2016**

2016-09-30	RBC	%	FBN	%	VMD	%	Total	%
Total encaisse ou équivalent	12 448 \$	1%	137 993 \$	9%	100 830 \$	8%	251 271 \$	6%
Total revenus fixes	793 589 \$	47%	586 789 \$	36%	501 767 \$	40%	1 882 145 \$	41%
Total revenus croissance	895 550 \$	53%	889 330 \$	55%	546 957 \$	44%	2 331 837 \$	51%
Total autres		0%		0%	94 745 \$	8%	94 745 \$	2%
<b>Total</b>	<b>1 701 587 \$</b>	<b>100%</b>	<b>1 614 112 \$</b>	<b>100%</b>	<b>1 244 299 \$</b>	<b>100%</b>	<b>4 559 998 \$</b>	<b>100%</b>
Rendement pour l'année	6,93%		7,33%		7,20%		7,15%	
<b>Répartition entre les courtiers</b>	<b>37,3%</b>		<b>35,4%</b>		<b>27,3%</b>			

Source : Rapports des courtiers  
Fonds américains convertis en \$ CD au taux de 1,33.

## DES BOURSES D'ÉTUDES QUI FONT LA DIFFÉRENCE

*Diane Saint-Laurent*

Professeure au Département des sciences de l'environnement  
**Vice-présidente aux services à la collectivité**



Le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) remet chaque année des bourses d'études aux étudiants de l'UQTR depuis pratiquement sa fondation en 1973. Le montant des bourses a changé au fil des années, maintenant, il s'élève à 13 500 \$. Le comité des services à la collectivité remet aussi des bourses à la poursuite des études aux élèves du secondaire (1 000 \$) et aux étudiants du collégial (1 000 \$).

Les remises aux étudiants de l'UQTR ne réfèrent pas exclusivement à la qualité du dossier académique, mais

aussi à la situation particulière des candidats. Le Syndicat remet des bourses pour le retour aux études universitaires, aux étudiants parents, aux étudiants en situation de handicap, aux étudiants qui se démarquent dans le sport ou la culture, etc.

Nous publions aujourd'hui le témoignage d'un étudiant récipiendaire qui souligne la pertinence et l'impact d'une telle bourse.

*Il y a quelques mois, j'amorçais un improbable retour aux études, à l'âge de 44 ans. Le terme « retour » n'est d'ailleurs pas tout à fait juste puisque je n'avais jamais siégé sur un banc d'université, pas plus que je n'avais complété un seul cours de CÉGEP. Certains parcours sont sinueux. C'est donc par la porte d'en arrière, sur la base de ma seule expérience, que je faisais mon entrée au baccalauréat en Communication sociale, en janvier dernier.*

*Ce choix comporte évidemment son lot de défis : mes collègues de cohorte pourraient pour la plupart être mes enfants; la dernière fois que j'avais assisté à un cours, il n'était évidemment pas question d'Internet ni de Facebook, pas plus que d'ordinateurs en classe, et les téléphones n'étaient pas très intelligents; je dois aussi jongler avec une vie de famille et les responsabilités qui viennent avec; il faut bien entendu une certaine dose d'humilité pour réapprivoiser la hiérarchie scolaire, mes professeurs ayant souvent à peu près mon âge.*

*Je me réjouis néanmoins à chaque instant du virage inusité que j'ai entrepris. Mon cursus s'avère fort intéressant, et même si rien n'est acquis pour l'avenir, le simple fait de devenir un citoyen plus éclairé, à même de mieux camper son rôle dans la société, me suffit pour l'instant. Le contact avec les plus jeunes s'avère au demeurant des plus enrichissant, et parfois même chaleureux.*

*Le plus difficile en fait, demeure l'enjeu du sérieux de ma démarche à mes propres yeux. Il pourrait facilement résulter que mon parcours universitaire ne débouche que sur le plaisir de l'avoir réussi, et ce, au prix d'une parenthèse professionnelle qu'il me faut assumer.*

*Je me demande aussi, parfois, dans des moments de doute, comment je suis perçu par mes collègues et professeurs; il me faut assumer d'être tout à coup marginal...*

*C'est avec toutes ces pensées en tête et sans trop y croire que j'ai posé ma candidature à la Bourse retour aux études (1562-00), généreusement offerte par le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR. Cette bourse se voulait probablement dédiée à un candidat ou une candidate qui après 3 ou 4 années d'errements s'attelait finalement à la poursuite de sa réussite universitaire. Ou du moins le croyais-je. Un candidat comme moi, qui après une trêve de 25 ans, considère enfin l'idée de fréquenter l'université? Allons donc!*

*Qu'on ait cru en moi me touche au-delà de toute considération financière. Cette tape dans le dos, venant d'une association syndicale de surcroît (celle qui représente mes professeurs, qui plus est!), m'émue au plus haut point. Je me fais humble et reconnaissant devant ce geste de générosité, d'encouragement et de solidarité à mon endroit.*

Merci!

**Sébastien Houle**

## RÉFORME DU RÉGIME DE RETRAITE DE L'UQ

Le régime de retraite de l'UQ (RRUQ) est un régime à prestation déterminée. Les employeurs et les employés cotisent des montants afin d'assurer un montant d'une rente de retraite déterminée pour la vie durant. La rente est fixée selon le nombre d'années de service multiplié par 2 % : 30 ans de service X par 2 % X par un salaire de 100 000 \$ = une rente de 60 000 \$ par année.

Jusqu'en 2005, cette rente était indexée selon l'indice des prix à la consommation. Après 2005, il fut convenu (employeurs et syndicats), afin de stabiliser le taux de cotisation, que l'indexation garantie ne serait donnée qu'après un taux d'inflation de 3 %. L'indexation à 100 % ne serait versée que lorsque la réserve spéciale créée à cette fin disposera des sommes nécessaires. La crise financière de 2008-2009 a complètement éliminé l'éventualité du rétablissement d'une rente indexée à 100 % avant plusieurs décennies. Les employés ayant plusieurs années de service avant 2005 bénéficieront d'une rente partiellement indexée ce qui n'est pas le cas des personnes embauchées après 2005. Une rente non indexée pour une période de 25 ans de retraite en moyenne représente un appauvrissement certain pour le rentier.

Le Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives de l'UQ (CIRRAC) a donc tenté depuis la crise de

2008 de négocier afin de rétablir une formule d'indexation. Les négociations ont trainé jusqu'à ce que le gouvernement du Québec adopte la loi 13 sur les régimes de retraite dans les universités.

Les parties ont donc cherché une façon de rétablir une forme d'indexation sans augmenter les coûts du régime pour les employeurs. La cotisation des employés est fiscalement limitée à 9 % du salaire. Pour permettre de cotiser davantage, l'Agence de revenu du Canada doit autoriser le dépassement, ce qu'elle fait depuis plusieurs années.

Les syndicats ont accepté d'abandonner un certain nombre d'avantages (voir tableau) en contrepartie du rétablissement d'une formule d'indexation.

Dans l'éventualité où il y aurait une entente à la Table réseau de négociation, le CIRRAC mènera une tournée de consultation à travers le réseau afin que l'ensemble des employés de l'UQ puisse se prononcer sur l'entente qui devra être acceptée à la double majorité (majorité des syndicats et majorité des membres).

Les négociations se poursuivent.

Le tableau suivant donne la plus récente position des parties sur les principaux enjeux.

# Tableau synthèse des négociations

Situation actuelle	Propositions patronales	Positions syndicales
Calcul de la rente 2% par année sur 5 meilleures années	Statu quo	OK
Retraite anticipée 55/22 avec pénalité à 3 %	Retiré	OK
Retraite facultative sans pénalité actuarielle 55/32 ou 35 ans service	55/35 ou 60/32 Retraite avant = pénalité actuarielle à 6 % par année	OK
Décès postretraite Rente au conjoint réversible à 50% jusqu'au décès	Statu quo	OK

Situation actuelle	Propositions patronales	Positions syndicales
Départ et décès préretraite Rentes au conjoint et aux enfants	Minimum légal Rente due versée à 65 ans	OK
Indexation garantie IPC-3% Rente conditionnelle pour indexation à 100%	75 % de l'IPC >2017	OK
Indexation conditionnelle	Éliminée	OK
Cotisation 50%/50%	Cotisation planchée de 9 % et un plafond de 11 % de la masse salariale pour l'employeur	Cotisation de l'université fixée 11,05 % de la masse salariale Le solde des cotisations à verser, y compris l'indexation ponctuelle, est à la charge des participants L'excédent d'actifs est attribué aux participants et doit être utilisé prioritairement pour garantir une indexation supplémentaire

## DES PROFESSEURS QUI SE DÉMARQUENT...



Photo : Alain Gamelin

Le Syndicat a toujours été sensible à souligner dignement les principales étapes de la carrière professorale. D'abord à l'embauche, les nouveaux professeurs sont invités à rencontrer les membres du comité exécutif. Après une année, les nouveaux professeurs sont conviés à un dîner rencontre où ils peuvent échanger sur leur intégration à l'UQTR et dans leur département respectif. Cette dernière activité est toujours intéressante et riche d'information.

Il y a cinq ans, le comité des services à la collectivité a proposé au comité exécutif d'ajouter une nouvelle activité afin de souligner de façon particulière d'autres étapes de la carrière professorale entre l'embauche et le départ à la retraite.

En 2012, nous avons souligné, à la fin de la période de demande de subventions, les efforts déployés par les professeurs pour obtenir une subvention de recherche des organismes externes. Efforts trop souvent peu récompensés tant il est de plus en plus difficile d'obtenir ce genre de financement.

En 2013, nous avons élargi la reconnaissance aux professeurs qui se sont démarqués durant l'année en obtenant leur permanence accélérée ou non, à ceux qui se méritaient l'agrégation ou la titularisation, à ceux qui durant la dernière année obtenaient une distinction particulière, un prix, une reconnaissance pour leur travail, à ceux qui, une fois embauchés, décrochaient leur doctorat et, enfin, à ceux et celles qui ont obtenu un appui d'un organisme subventionnaire externe.

Le 1<sup>er</sup> décembre dernier, le comité exécutif recevait une trentaine de professeurs à un petit cocktail destiné aux professeurs qui se sont démarqués durant l'année 2016.

## Une auto à l'hydrogène sur le campus



Le 13 janvier dernier, les représentants du CGER ont livré un véhicule Hyundai Tucson à l'hydrogène à l'IRH. De gauche à droite: Hugues Doucet, directeur du Bureau de liaison entreprise-université de l'UQTR, Richard Chahine, directeur de l'Institut de recherche sur l'hydrogène de l'UQTR et Marc Desautels, chef de service du Service régional du Centre-du-Québec du Centre de gestion de l'équipement roulant du Québec.

## Entente avec la Fondation de l'UQTR

Photo : Alain Gamelin



Le 1<sup>er</sup> décembre dernier, le Syndicat a signé une entente de cinq ans d'un montant de 67 500 \$ afin de remettre des bourses d'études aux étudiants de l'UQTR.

Daniel Milot, directeur général de la Fondation, Joëlle Gagné, directrice du développement philanthropique, Valérie Baril-Sabourin, coordonnatrice aux communications, Diane Saint-Laurent, professeure au Département des sciences de l'environnement et vice-présidente aux services à la collectivité du Syndicat, Nathalie Marchand, conseillère en aide financière au Service aux étudiants de l'UQTR, Lucy Sicard, directrice administration de la Fondation et Ismaïl Biskri, professeur au Département de mathématiques et informatique et président du Syndicat.

(Source : En Tête)

## CIRP Encyclopedia of Production Engineering



Luc Laperrière, professeur et directeur du Département de génie mécanique de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) est très fier de l'impact scientifique généré par le CIRP Encyclopedia of Production Engineering. En effet, ce dictionnaire de référence en productique

diffusé sur le Web depuis juin 2014 par l'éditeur Springer, a atteint le cap des 100 000 téléchargements. C'est un véritable succès dans le monde des techniques de production mécanique, offrant du coup une visibilité mondiale pour l'établissement trifluvien.

## Publié dans la collection Folio de Gallimard



Le professeur Turcot devient ainsi le premier Québécois à publier dans la collection auprès de plusieurs grands historiens comme Jacques Le Goff, Georges Duby, Roger Chartier, Arlette Farge, Michel Foucault, Emmanuel Le Roy Ladurie, Lucien Febvre, Jean Bottéro ou encore Hannah Arendt. À l'annonce de la parution, Louis Cornélius, du journal Le Devoir, dans son édition du 3 septembre, soulignait la chose: «Événement à souligner, l'historien québécois Laurent Turcot publiera une histoire des loisirs et des sports de l'Antiquité à nos jours dans la prestigieuse collection Folio histoire (Gallimard).»

## Démission du professeur Ghyslain Parent

Le 2 février dernier, le professeur Ghyslain Parent du Département des sciences de l'éducation a informé le comité



exécutif qu'il ne pouvait plus assumer ses responsabilités de secrétaire du Syndicat. Le professeur Parent a été élu pour la première au comité exécutif en 2011. Il représente le Syndicat au comité de promotion de l'UQTR depuis plus d'une décennie.

Le Syndicat remercie le professeur Parent pour son dévouement et son engagement.



Le comité exécutif invite les professeurs à publier des textes dans le bulletin *Le point d'ancre*.  
Les commentaires publiés ne reflètent toutefois que l'opinion des auteurs et n'engagent en rien le comité exécutif du Syndicat.

Le Syndicat s'est doté d'une règle lui permettant de souligner de façon particulière les événements ponctuant la vie professorale (naissance ou adoption d'un enfant, mariage, décès, hospitalisation, etc.). Nous apprécierions que les professeurs en informe le secrétariat syndical.

La règle d'intervention est disponible sur le site internet du Syndicat.

### *Officiers du Syndicat des professeurs et des professeures pour 2016-2017*

- M. Ismaïl Biskri, président
- M. René Lesage, premier vice-président aux relations de travail
- Mme Monique Cadrin, deuxième vice-présidente aux affaires syndicales
- M. Christian Linard, vice-président aux affaires universitaires
- Mme Diane Saint-Laurent, vice-présidente aux services à la collectivité
- Secrétaire : libre
- M. Sylvain Beaudry, trésorier

### *Le personnel du SPPU27R*

DIANE BEAUCHEMIN  
Conseillère en relations de travail  
Bureau 1117, pavillon Ringuet. Poste interne 2387

ALAIN GAMELIN  
Conseiller aux affaires universitaires  
Bureau 1113, pavillon Ringuet. Poste interne 2389

SANDRA THIFFAULT  
Technicienne en administration  
Bureau 1115, pavillon Ringuet. Poste interne 2388

#### **SPPUQTR**

3351, boul. des Forges C.P. 500 • Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7  
Téléphone 819.376.5041 • Télécopieur 819.376.5209  
Courriel : [syndicat.professeurs@uqtr.ca](mailto:syndicat.professeurs@uqtr.ca)  
[www.sppuqtr.ca](http://www.sppuqtr.ca)

Le *point d'ancre*  
est publié par le comité exécutif  
du SPPUQTR



**Syndicat des professeurs  
et des professeures**  
Université du Québec à Trois-Rivières

Le **LOGO** du Syndicat des professeurs et des professeures regroupe trois niveaux de signification :  
le livre ouvert sur la connaissance, l'arbre en croissance et les mains ouvertes vers les étudiants et la société québécoise.