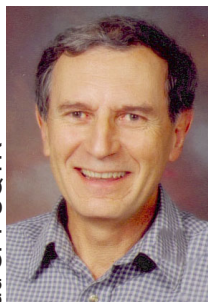


300 000 \$ de bourses aux étudiants de l'UQTR

Michel Volle
professeur au Département
de psychologie et président
du SPPUQTR



Le 12 décembre dernier, le Syndicat des professeurs et des professeures et la Direction de l'UQTR ont remis plus de 150 bourses de 2 000 \$ chacune aux nouveaux étudiants.

Nous reproduisons le discours du président Michel Volle.

Le Syndicat remet des bourses d'études depuis sa fondation en 1973. Sur cette longue période, ces bourses totalisent plusieurs centaines de milliers de dollars.

Durant quelques années, le Syndicat, en collaboration avec l'UQTR, a également remis des bourses aux étudiants du collégial et nous en remettons encore aux étudiants des écoles secondaires de la région. Il faut voir la réaction et l'étonnement des élèves et des parents quand, lors de leur Gala de fin d'année, un professeur

d'université vient leur remettre une bourse d'encouragement à la poursuite des études. Il s'agit bien sûr d'un investissement à long terme.

Le recrutement étudiant devenant de plus en plus stratégique et la concurrence entre les universités québécoises de plus en plus vive, le Syndicat a toujours cru qu'il est important d'offrir le maximum de bourses à ses futurs étudiants.

Quand on voit la croissance du nombre d'étudiants au cours des dernières années, on constate que l'UQTR tire bien son épingle du jeu. Depuis 1999-2000, il s'est ajouté près de 1000 EETP (étudiante, étudiant équivalent temps plein), et cela, malgré une courbe démographique régionale défavorable.

Il faut toutefois mentionner que la remise des bourses aujourd'hui est reliée au fait que, en 2003-2004, l'UQTR ne comptait pas suffisamment de professeurs pour répondre adéquatement à cette croissance importante d'étudiants. Je suis personnellement assuré que les étudiants qui recevront ces bourses aujourd'hui auraient tout autant souhaité pouvoir compter sur de jeunes professeurs dynamiques pour les accompagner dans leur cheminement universitaire au cours des prochaines années.

Heureusement, la situation a été corrigée en 2004-2005 par l'embauche de plus d'une quarantaine de nouveaux professeurs. Un record de tous les temps.

Cela confère à notre petite cérémonie d'aujourd'hui le caractère d'un événement exceptionnel et, nous l'espérons, unique.

En terminant, je voudrais féliciter à l'avance les 150 récipiendaires et surtout remercier M. Éric Hamelin, directeur du Service de la gestion du personnel, et M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail du Syndicat, qui ont rendu possible cette belle collaboration. Cette annonce commune prouve, s'il était encore nécessaire de le faire, qu'il est possible de travailler ensemble pour le bien-être des étudiants et pour le développement de l'UQTR.

Je vous souhaite à tous et chacun une bonne fin de journée et de joyeuses fêtes.



Michel Volle, président du SPPUQTR, François Guay-Fleurent, étudiant au baccalauréat en enseignement au secondaire, et Ghislain Bourque, recteur de l'UQTR. (Photo Flageol)

Le VRER s'attaque encore à l'autonomie départementale

La convention collective des professeurs oblige le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) à déposer à la Commission des études son plan de travail annuel.

Le 6 décembre dernier, le Vice-recteur a soumis à la CÉ son plan pour l'année 2005-2006. Certaines propositions en ont surpris plusieurs, dont les professeurs de la Commission des études. Ils ont longuement discuté de celles-ci lors du dîner-rencontre qui précède la réunion.

Il importe de noter que le VRER a décidé d'inclure un chapitre sur le «*soutien au développement départemental*».

Plutôt que de favoriser un plus grand soutien aux départements, les propositions suggèrent plutôt l'introduction, encore une fois, d'une série de mesures de contrôle afin de vérifier la rentabilité financière des départements. Ceux-ci font-ils suffisamment de recherche? Est-ce que les moyennes cibles sont atteintes? Est-il possible de les augmenter, etc.? Voici d'ailleurs les outils que le VRER propose d'implanter en 2005-2006 pour «soutenir» les départements :

- **Établir des indicateurs de performances pour les activités départementales**

- **Améliorer le processus d'embauche des professeurs**
- **Améliorer le processus de suivi des tâches professorales**
- **Nouveau modèle de détermination du nombre d'activités autorisées aux 2^e et 3^e cycles**
- **Élaborer un nouveau modèle de budget pour le poste autres dépenses des départements;**
- **Révision de la moyenne cible au premier cycle pour 2006-2007**
- **Mettre en place un système d'information de gestion sur la recherche afin d'assurer un suivi efficace de la gestion des projets de recherche**
- **Faire une tournée des départements pour les «sensibiliser à accroître la recherche»**
- **Tableau plus global de la performance des départements en matière de recherche**
- **Modèle d'analyse sur la rentabilité des programmes et des départements**
- **Outils pour la valorisation de la recherche**

occupés prévu au plancher d'emploi soit atteint. Comme le prévoit l'article 9.02 de la convention collective :

9.02 En tout temps, le Vice-recteur aux ressources humaines peut surseoir à l'embauche d'un candidat lorsque le nombre de postes occupés, tel que calculé au paragraphe 8.01 est atteint.

Selon le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER), l'«analyse» des candidatures soumises par les départements qui serait effectuée par les doyens et le directeur des affaires départementales constituerait la seule façon d'améliorer l'embauche de nouveaux professeurs. Or, force est d'admettre que d'autres moyens pourraient être mis en oeuvre afin d'accompagner les départements lors de cette démarche cruciale. Depuis plusieurs années d'ailleurs, le Syndicat demande que soient améliorés l'encadrement et le soutien aux comités de sélection départementaux. Il y a quelques années, le Syndicat avait même embauché une spécialiste en ressources humaines pour donner aux directions de départements une session de formation sur l'embauche, puisque la Direction était absente du processus. Il s'agissait là d'une façon tangible d'améliorer le processus d'embauche.

Améliorer le processus de suivi des tâches

La vice-présidente aux affaires universitaires, la professeure Lucie Guillemette, a récemment présenté une synthèse des politiques départementales de répartition des tâches aux directions de départements et aux délégués syndicaux. Tous ont reconnu la très grande diversité des politiques et la nécessité qu'il en soit ainsi afin de respecter les particularités de chaque département.

Comme pour l'embauche, il faut rappeler au VRER que la répartition et la pondération des tâches relèvent de la responsabilité des départements. L'article 10.07 de la convention collective prévoit

10.07 La tâche d'un 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. Sauf exception prévue à la présente convention, la tâche normale d'un professeur comprend:

- **l'enseignement**
- **la recherche**
- **le service à la collectivité**
- **et, le cas échéant, la direction pédagogique**

Lors de la répartition des tâches 2005-2006, le VRER a tenté d'intervenir dans le processus en critiquant les pondérations attribuées par certains départements. Dans son plan de travail 2003-2004, il avait proposé d'élaborer une *politique sur la gestion des tâches professorales*. Il revient aujourd'hui à la charge en proposant pour 2005-2006 l'implantation «d'un cadre général d'approbation des tâches».

Faut-il le rappeler, lorsqu'un département a adopté ses règles de répartition et de pondération et que celles-ci respectent la convention collective, le VRER ne peut intervenir.

Le 15 décembre, le Conseil syndical a été saisi du coup de force du VRER contre l'autonomie départementale. Les délégués ont adopté, à l'unanimité, une résolution invitant le VRER à revoir le contenu de son plan de travail pour 2005-2006. (Voir autre page)

- **Politique d'évaluation des groupes, centres et instituts de recherche**
- **Politique sur la propriété intellectuelle**
- **Politique de la formation continue**

Améliorer le processus d'embauche

Deux interventions proposées par le VRER ont particulièrement suscité des inquiétudes parmi les professeurs de la CÉ :

Améliorer le processus d'embauche des professeurs : analyse par le vice-recteur, les doyens et le directeur des affaires départementales des candidatures proposées par les départements.

Améliorer le processus de suivi des tâches professorales, en élaborant un cadre général d'approbation des tâches et, après consultation des directeurs de département, en procédant à une analyse des tâches d'enseignement en regard des pondérations indiquées ainsi qu'à une analyse descriptive des tâches de recherche. (p. 5)

Il s'agit là de deux aspects essentiels de la vie départementale et c'est d'ailleurs pour cette raison qu'ils ont toujours été considérés comme relevant de la responsabilité des départements.

Dans le premier cas, il faut rappeler au VRER que l'embauche des professeurs est une prérogative départementale conventionnée :

9.01 La Commission des études recommande au Conseil d'administration pour adoption les critères généraux d'embauche à l'Université. Par la suite, chaque assemblée départementale soumet ses critères particuliers d'embauche à la Commission des études pour avis au Conseil d'administration qui les adopte. Les critères adoptés par le Conseil d'administration doivent tenir compte des conditions particulières de chaque département.

Si la recommandation d'embauche d'un département respecte les critères généraux et particuliers, la Direction de l'UQTR ne peut refuser la candidature soumise. Le Syndicat a d'ailleurs déposé un grief sur cette question à la suite du refus du VRER de respecter la recommandation d'un département.

Les plus récents *critères généraux d'embauche* datent du 26 avril 1982. Les conditions d'embauche sont :

- **La possession d'un doctorat où il en existe dans la discipline ou la certification la plus élevée;**
- **Si la personne ne possède pas la certification la plus élevée, elle devra s'obliger dans son contrat d'engagement à poursuivre ultérieurement un programme de perfectionnement;**
- **Une expérience pertinente en relation avec les éléments de la fonction;**
- **Une connaissance appropriée de la langue française. (CA-192-1218)**

Pour ce qui est des critères particuliers d'embauche adoptés par les départements et adoptés par la Commission des études, on peut croire qu'il s'agit des «qualifications requises» fixées par les départements au moment de l'attribution du poste et entérinées par la Commission des études.

La Direction peut effectivement surseoir à l'embauche d'un candidat recommandé. Il faut toutefois que le nombre de postes

RÉSOLUTION DU CONSEIL SYNDICAL DU SPPUQTR

CONSIDÉRANT l'article 7.07 d) de la convention collective des professeurs et des professeures ;

CONSIDÉRANT l'article 7.02 qui interdit à la commission des études d'adopter des positions contraires à la convention collective comme cela semble être le cas de certains énoncés sur la tâche et l'embauche;

CONSIDÉRANT la décision de la Commission des études d'entériner (6 décembre 2005) le plan de travail 2005-2006 du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) et les nombreuses inquiétudes soulevées lors du débat;

CONSIDÉRANT l'imprécision de certaines propositions contenues dans le chapitre « soutien au développement départemental » du plan de travail;

CONSIDÉRANT que les départements ont fait des efforts importants au cours des dernières années, pour réduire le nombre d'activités d'enseignement et augmenter leurs moyennes cibles;

CONSIDÉRANT que le VRER veut introduire de nouveaux moyens de contrôle pour évaluer la rentabilité financière des départements;

CONSIDÉRANT que le VRER propose d'améliorer le processus d'embauche des professeurs en faisant analyser par les doyens, et le directeur des affaires départementales les candidatures soumises par les départements;

CONSIDÉRANT que le VRER propose d'améliorer le processus de suivi à l'attribution des tâches professorales en élaborant un cadre général d'approbation des tâches;

CONSIDÉRANT l'avis des délégués syndicaux;

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

- d'acheminer à la Direction de l'UQTR la présente résolution dénonçant le contenu de certaines propositions du plan de travail 2005-2006 du Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche qui visent à empiéter sur les prérogatives départementales et à accentuer les contrôles sur leurs activités;

- de demander au Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) de réécrire les chapitres de son plan de travail 2005-2006 en étant plus respectueux de l'autonomie des départements et en respectant les efforts déployés par ces derniers pour rétablir la santé financière et favoriser le développement de l'UQTR;

- de demander au VRER de soumettre à la Commission des études un nouveau projet plan de travail 2005-2006.

Lettre au Recteur

Trois-Rivières 16 décembre 2005

Objet : Plan de travail 2005-2006 du VRER

Monsieur le Recteur,

Le 6 décembre dernier, le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) a déposé à la Commission des études, comme le prévoit la convention collective des professeurs, son plan de travail pour l'année 2005-2006.

Le document, plus particulièrement le chapitre sur le «soutien au développement départemental» a suscité beaucoup de questionnements et d'inquiétudes parmi les professeurs de la Commission. Le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures a d'ailleurs abordé la question lors de sa réunion du 8 décembre et a décidé d'en saisir formellement le Conseil syndical.

Le 15 décembre, les délégués syndicaux (une trentaine de professeurs provenant de l'ensemble des départements) ont adopté, à l'unanimité, une résolution dénonçant le plan de travail du VRER et souhaitant sa réécriture. Vous trouverez d'ailleurs jointe à la présente une copie de la résolution.

Nous comprenons mal, Monsieur le Recteur, l'attitude belliqueuse du VRER sur des sujets aussi épineux que l'embauche et la répartition des tâches des professeurs. Les délégués syndicaux et l'ensemble des professeurs restent soucieux de préserver l'autonomie départementale et perçoivent mal les intentions du VRER voulant accentuer les moyens de contrôle pour s'assurer la rentabilité financière des départements. Depuis quelques années, les départements ont énormément contribué à la rentabilité financière de l'UQTR en réduisant considérablement les activités d'enseignement et en augmentant les moyennes cibles. Nous aurions apprécié que le VRER le reconnaisse dans les objectifs et la rédaction de son plan de travail 2005-2006.

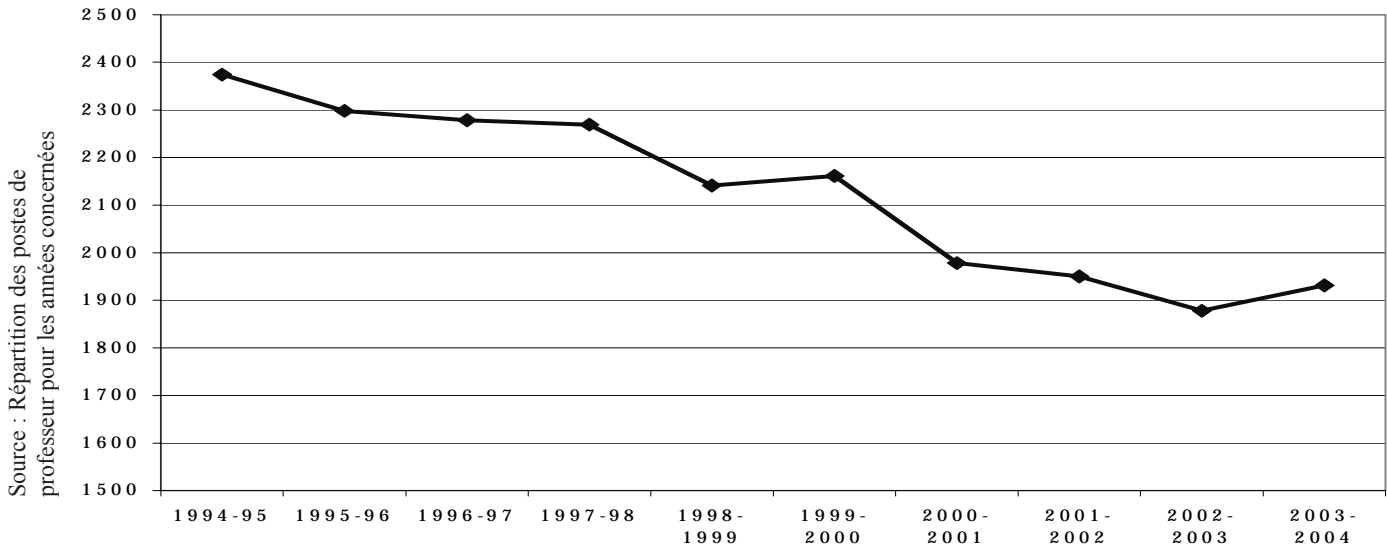
Comme dans la résolution adoptée par le Conseil syndical, nous vous invitons à intervenir auprès du VRER afin qu'il reprenne la rédaction de son plan de travail en tenant compte des commentaires formulés par les professeurs de la Commission des études et la résolution du Conseil syndical et qu'il le dépose à nouveau à la Commission des études.

Veillez agréer, Monsieur le Recteur, l'expression de mes sentiments sincères.

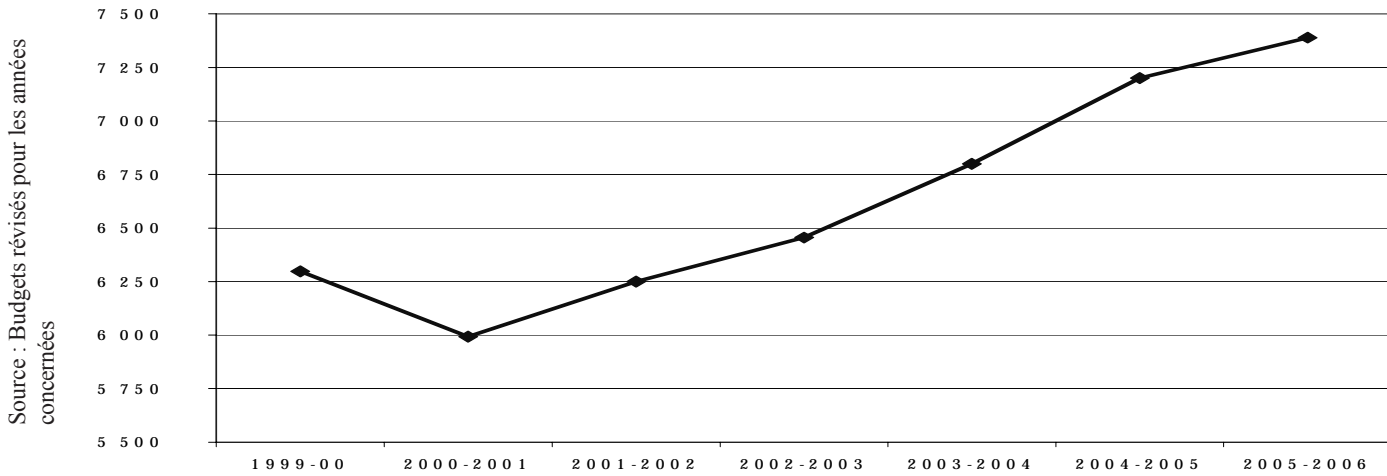


Michel Volle
Président
SPPUQTR

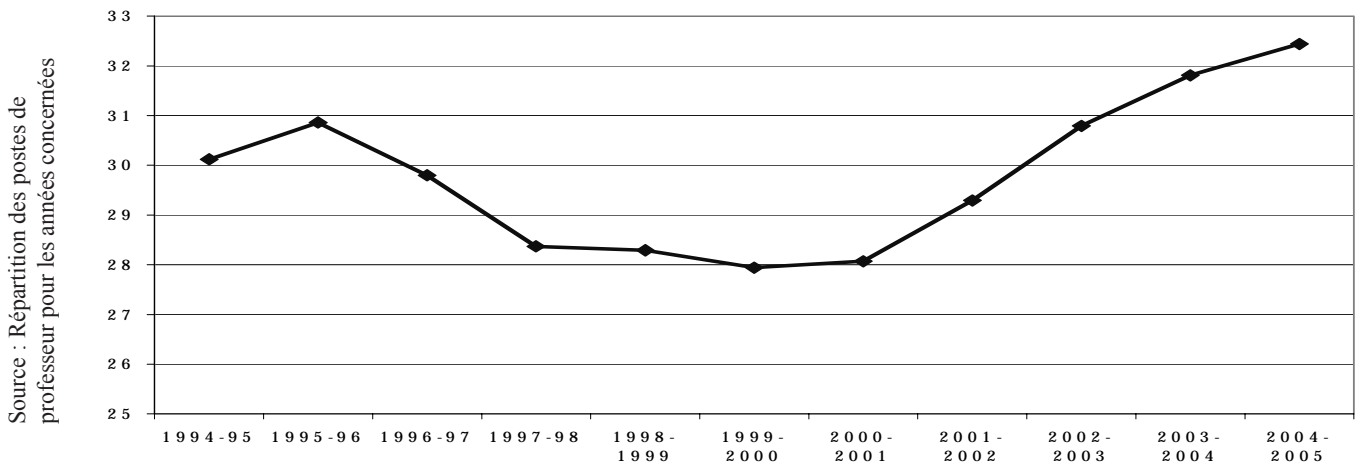
Évolution des activités d'enseignement au 1er cycle à l'UQTR



Évolution des EEETP à l'UQTR



Évolution de la moyenne étudiants/cours dans les activités de premier cycle à l'UQTR



Dépenses par EEETP entre 1999-2000 et 2004-2005

	1999-2000	2004-2005	Croissance 99-00/04-05
Nombre de EEETP (1)	6298	7200	14%
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 (3)	12 404 032 \$	17 096 025 \$	38%
Soutien aux fonctions de base (4)	7 152 495 \$	8 371 813 \$	17%
Masse salariale des professeurs	26 410 697 \$	28 688 063 \$	9%
Dépenses par EEETP			
Dépenses totales	11 929 \$	12 478 \$	5%
Enseignement recherche	8 064 \$	8 091 \$	0%
Soutien institutionnel	1 970 \$	2 374 \$	21%
Soutien aux fonctions de base	1 136 \$	1 163 \$	2%
Masse salariale des professeurs	4 194 \$	3 984 \$	-5%

(1) Budget révisé pour les années concernées.
 (2) Résultats financiers du budget de fonctionnement pour les années concernées.
 (3) Soutien institutionnel = Rectorat, secrétariat général, registrariat, finance, personnel, approvisionnement, relations publiques, sécurité et communication
 (4) Soutien aux fonctions de base = bibliothèque, ressources pédagogiques et médias, informatique et animalerie

Qui a profité de la croissance du nombre d'étudiants depuis 1999-2000?

Revenir vers le passé

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



Depuis qu'une force maintient les universités québécoises «la tête sous l'eau», elles cherchent de l'oxygène comme elles le peuvent. Le déficit des universités québécoises est de 375 millions de dollars. Pour compenser, entre autres, les universités acceptent de plus en plus de projets de recherche financés par des entreprises privées et la réduction du nombre d'activités

d'enseignement en augmentant le nombre d'étudiants dans les salles de cours. À l'UQTR, nous sommes passés de 2600 cours / année à 2300 en quelques années, espérant ainsi diminuer le déficit.

Beaucoup a été dit sur les conséquences de la dépendance des universités envers les commandites privées sur la recherche, mais peu sur l'enseignement. Après avoir vécu quelques expériences, j'aimerais en faire un peu l'analyse.

Presque à chaque automne, depuis 1977, j'enseigne le cours GEO 1094 Géographie des plantes et des sols, lequel cours apprenait à l'étudiant à extraire des données de la forêt laurentienne, à compléter par une étude de laboratoire l'approche des sols, à apprendre à cartographier les données marquantes (pentes, terres humides, sols fins...) et à rédiger un rapport. Le

cours était limité à 24 étudiants vu l'ampleur de la tâche (cours, terrain et laboratoire). L'an dernier, un gestionnaire bien intentionné a remplacé «24 étudiants» par «nombre illimité». Nous étions 60, 2,5 fois la taille opérationnelle d'un tel cours. Ce fut le chaos. Pis encore, le laboratoire a été transformé, durant l'été, en salle multimédia, sans que je le sache, alors fini l'apprentissage de laboratoire. Il a fallu compléter avec des données livresques très générales et permettant vaguement d'atteindre l'objectif prévu. Ce cours ne pourra plus se donner dans cette optique, il va devenir théorique. Le savoir-faire va disparaître pour laisser place au savoir théorique, livresque, académique et, cette fois, accessible à un grand groupe.

L'hiver dernier, j'ai enseigné le cours GEO 1118 Initiation aux techniques géographiques, habituellement limité aussi à 24 étudiants. Un autre gestionnaire bien inspiré a changé l'appellation pour «nombre illimité». Un cours technique aussi qui nécessite entre autres des tables de bois avec des chevilles de bois pour travailler avec des boussoles et des cartes. Nous étions 31, on m'en annonce 41 pour cet hiver, pour le même contenu et les mêmes instruments prévus pour 24 personnes (stéréoscopes, photos aériennes, cartes topographiques, etc.). Bien des «heures de plaisir» en perspective. Ce cours nécessite des calculs d'échelle, des mesures métriques d'altitude, coupes topographiques, etc. Les étudiants auront à les utiliser pour enseigner la géographie au secondaire. Des calculs fins qui nécessitent beaucoup d'attention, calculs auxquels des étudiants issus des sciences humaines sont peu habitués et pour lesquels il est nécessaire de capter leur attention, le trop grand nombre distraît, suscitant de la sorte des bavardages et des déplacements indus. Le chaos.

Bien sûr, une mesure de mitigation efficace serait de dédoubler le cours, mais la volonté de la Direction à contraindre les départements à une sacro-sainte moyenne cible vient perturber l'acte d'apprentissage. Une autre mesure mitoyenne (entre dédoubler et ne rien faire) serait d'attribuer un assistant au cours qui passerait dans les rangs avec le professeur lors des exercices pour répondre aux questions et qui aiderait à la correction des travaux pratiques. Il faut alors un assistant qui ait un peu d'expérience en plus des connaissances, c'est ce que font les «grosses» universités. Nous allons essayer cette année cette formule et en tirerons des conclusions.

Cette volonté de couper des activités-cours en envoyant les étudiants en plus grand nombre dans les cours restants permet d'économiser, mais gâche la qualité des cours sensés être des apprentissages. Bien sûr ce n'est pas partout le cas, j'enseigne le cours GEO-1093 Le Québec : territoire et régions, j'avais 17 étudiants, j'en aurai 47 cet hiver, nous pourrions être 87, la matière peut aller pour un grand groupe, mais les cours-laboratoires ont été escamotés dans l'opération et risquent de disparaître.

La tendance qui se dessine est de se rapprocher des grosses universités comme celle où j'ai complété mon baccalauréat, nous étions 125 étudiants en première année. Les cours étaient livresques, le professeur exposait (sic) la matière, la présentait, l'illustrait, souvent se parlait à lui-même de la théorie, de résultats obtenus par d'autres. Un assistant qui ne venait pas au cours tentait de répondre à nos questions. Il y avait peu de contrôles, peu

d'examens, peu de travaux, car trop de clientèle. Impossible de voir le professeur, nous étions trop nombreux. Nous apprenions par cœur. Pour ce qui est du côté pratique et des laboratoires, cela était reporté à la maîtrise «pour ceux qui iront», nous disait-on. Mais, il n'arrive à la maîtrise que 10% des étudiants du baccalauréat, 90% des étudiants du bac devront s'en passer. Cependant ce n'était pas partout pareil, car nous avons des amis qui, ayant fait le Cegep de Limoilou avec nous, étaient venus ici à l'UQTR, lorsque nous les rencontrions, nous les trouvions bien chanceux d'aller sur le terrain et de faire du laboratoire, ce que la grosse université ne pouvait pas offrir.

Eh bien aujourd'hui nous y sommes rendus : nous faisons malheureusement partie des «grosses». Nous avons rejoint les grosses universités dans ce qu'elles ont de plus déplaisant : l'anonymat, l'impersonnalité, le je m'en-foutisme, l'on-verra-plus-tard. À quand les cours en «canne» à 200 ou à 400 étudiants ? Je me demandais : quand est-ce qu'on arrête d'appeler cela une université pour appeler cela un «centre d'achat»? Je me sens mal à l'aise de devoir couper les coins ronds, de délaisser des pans de matière faute de moyens pour continuer à les enseigner.

Dans cette campagne de compression et de rognures de cours, la qualité, car c'est toujours la qualité qui part en premier, en prend pour son rhume. Il y a 35 ans, nous détestions les cours des grosses universités, alors qu'aujourd'hui ils nous rattrapent malgré nous. C'est comme si, en raison du nombre, nous devions abandonner le savoir-faire pour ne s'en tenir qu'au savoir. J'aimerais bien avoir votre avis sur ce sujet, car cette rupture de qualité m'ébranle. Dans la vie de tous les jours, il y a plusieurs imitations de produits de marque, mais rien ne vaut l'original.

Il y a des fois où je me demande si les 500 M\$ gâchés dans le scandale de la Gaspésia n'auraient pas été mieux employés à payer le déficit de l'ensemble des universités québécoises? Nous ne serions peut-être pas dans l'actuel gâchis. En même temps, les universités retrouveraient leur indépendance du Prince et de l'Évêque (politique et religion), la liberté universitaire, continueraient à développer leurs sciences et leurs disciplines, les sociétés et les compagnies devraient créer leurs propres laboratoires de recherche et embaucher nos finissants. Les professeurs auraient plus de liberté académique, c'est-à-dire, faire de la recherche dans les domaines qu'ils privilégient et qui correspondent aux besoins de développements disciplinaires et fondamentaux. Non, actuellement les universités ont la tête sous l'eau guettant la moindre bulle d'air pour respirer (coupure de cours et quête aux subventions de recherche). Il y a plus de 10 ans, nos pavillons portaient des noms d'illustres chercheurs (J.-Jasmin, Hubert-Aquin, Sarrazin, Pouliot...), aujourd'hui, nos nouvelles créations (chaires, pavillons, etc.) portent des noms de compagnies (Bell, Bombardier, Kruger...), quel changement ! Serait-ce l'aboutissement si longtemps convoité depuis le Moyen-Âge de la mainmise sur le système universitaire qui se ferait cette fois à l'époque du néo-libéralisme, la recherche de signification et de signifié reste à faire... mais des signes sont bien présents.

Sylvain Beaudry
professeur au Département des
sciences comptables et trésorier du
SPPUQTR



Fonds de réserve syndical

Les revenus de placements et d'intérêts devaient permettre l'indexation du fonds et financer une partie des coûts de fonctionnement du Syndicat

Les faibles taux d'intérêts depuis quelques années ainsi que la dégringolade boursière en 2001 et 2002 n'ont pas permis, de respecter ces principes. Le Comité exécutif a donc dû puiser une partie des sommes nécessaires dans le capital pour le financement des activités syndicales. Cela a amené le Comité d'étude sur le fonds de réserve à proposer au Syndicat l'adoption de règles d'utilisation du fonds.

Règles d'utilisation du fonds de réserve

Le Syndicat a convenu que le fonds de réserve doit contenir les sommes nécessaires pour :

- Verser, en cas de grève, aux 344 professeurs un minimum d'un mois de salaire net;
- Indexer le fonds de réserve;
- Financer un maximum de 40% des coûts de fonctionnement du secrétariat du Syndicat;
- Financer les obligations du Syndicat face à son personnel (retraite).

Selon les plus récents calculs, les sommes nécessaires pour rencontrer ces obligations s'élèvent à 1 269 600 \$. Comme la valeur marchande du fonds se chiffre à 1 775 748 \$ (au 30 septembre 2005), le Syndicat dispose d'une marge de manœuvre de plus de 450 000\$.

Rendement du fonds pour 2004-2005

Le Syndicat souhaitant créer une certaine émulation entre les courtiers, il a confié la gestion du fonds de réserve à deux firmes de courtage : RBC Dominion (66% des sommes) et Financière Banque Nationale (33% des sommes).

Au 30 septembre 2005, le fonds de réserve était composé de :

- 9% en espèces

Deux fois par année, les membres du Comité d'étude sur le fonds de réserve du Syndicat des professeurs et des professeures se rencontrent pour faire le point sur les rendements obtenus et pour réévaluer les règles de gestion et d'utilisation du fonds.

Le comité rencontre aussi les deux courtiers responsables de la gestion des capitaux afin de leur permettre de faire le point sur leurs performances respectives.

Pour l'année 2004-2005, le comité était composé des professeurs Richard Hould du Département de psychologie, Nicolas Boivin du Département des sciences comptables et du professeur retraité Ram Lakshmanan du Département de génie industriel. Le comité est présidé par le trésorier du Comité exécutif qui doit, selon les statuts et les règlements, faire rapport sur la situation du fonds.

Un peu d'histoire

En 1977, les professeurs de l'UQTR ont décidé de se désaffilier de la CSN. Ils ont toutefois décidé de maintenir le même taux de cotisation (1,45%) afin de constituer un fonds de défense professionnel. Les rendements faramineux des années 1980 ont rapidement permis d'amasser plus de 2,5 M\$ dans le fonds syndical.

Pendant longtemps, deux principes guidaient la gestion du fonds :

Dîner-conférence

Le mercredi 18 janvier 2006, 12h, local 1088 Ringuet

La Commission Gomery vue de l'intérieur

Conférencier : M. Brian Myles, journaliste au Devoir

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

- 12,4% en actions
- 39,6% en revenus fixes
- 39,0% en fonds communs d'investissement

De septembre 2004 à septembre 2005, les courtiers ont enregistré un rendement de 3,6 %. Comme la Financière Banque Nationale a enregistré un meilleur rendement en 2004-2005, le Comité d'étude sur le fonds de réserve a décidé d'y transférer environ 7,5% des sommes qui se trouvaient chez RBC Dominion.

Le rétablissement graduel des marchés financiers devrait permettre au fonds de réserve d'améliorer ses performances. Il sera alors possible de respecter les principes de gestion du fonds. L'importance du fonds de réserve fait l'envie de plusieurs syndicats de professeurs d'université. Cela permet de disposer des sommes nécessaires pour faire valoir les droits des professeurs et d'offrir un niveau de services aux membres que seuls, les revenus de cotisation, ne permettraient pas.

Fonds de réserve du SPPUQTR

Total des actifs	30-04-2003	30-09-2004	30-09-2005	Rendement			
				Répart.	1 an	2 ans	3 ans
En caisse	24 571 \$	31 198 \$	171 883 \$	9,7%			
Actions	0 \$	22 375 \$	219 367 \$	11,5%			
Revenus fixes	1 027 029 \$	794 429 \$	686 968 \$	38,7%			
Fonds communs d'investissement	627 076 \$	777 664 \$	627 207 \$	35,3%			
Dépôt à terme + Fiducie	30 982 \$	67 076 \$	70 063 \$	3,9%			
Total	1 709 657 \$	1 692 742 \$	1 775 488 \$				
Retraits pour le fonctionnement du SPPUQTR (au 31 mars)	140 000 \$	142 000 \$	125 000 \$	7,0%			
Total incluant les retraits pour le fonctionnement	1 849 657 \$	1 834 742 \$	1 900 488 \$		3,6%	2,7%	-9,9%

Conciliation travail-famille

Le 13 décembre, l'Intersyndicale des personnels a reçu comme conférencière **Mme Diane-Gabrielle Tremblay**, professeure à la Téléq, titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-ENAP en technologies et organisation du travail.

Une cinquantaine d'employés ont participé à l'activité.

Un beau succès!

Nul doute que le renouvellement du personnel de l'UQTR, au cours des dernières années, suscite plus d'intérêt pour la conciliation travail-famille.



Décès du professeur retraité Jean-Paul Massicotte

Le 11 décembre dernier est décédé le professeur Jean-Paul Massicotte du Département des sciences de l'activité physique de l'UQTR.

M. Massicotte a été le premier président de l'Association des professeurs de l'UQTR en 1969-1970.

Il a été embauché comme professeur en 1969 et a pris sa retraite en 1990. Au cours des dernières années, M. Massicotte assistait régulièrement à la rencontre annuelle des anciens présidents organisée par le Syndicat des professeurs et des professeures.

Le professeur Massicotte a signé, à titre de président, la première convention collective des professeurs de l'UQTR.

On le voit entouré ici (assis à gauche de M. Henri Audet, président du conseil d'administration) de Alexis Klimov, Raymond Pelletier, Madeleine Roy, Gilles Boulet, le recteur de l'époque, François Soumis et Achille Leblanc.



Les professeurs de l'UQTR se démarquent



**Évaluation
uniforme des CA**
L'UQTR bat un
nouveau record et
Julie Bergeron
reçoit la Médaille
d'or

Avec un taux de succès de 94,4 % à l'Évaluation uniforme (EFU) des comptables agréés du Québec, les étudiants du Département des sciences comptables de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) se positionnent encore cette année en tête de liste parmi les institutions québécoises.

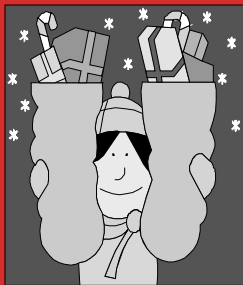


Lancement de deux livres au Département de psychoéducation

Les professeures Line Massé et Natacha Brunelle, du Département de psychoéducation de l'Université du Québec à Trois-Rivières, ont

procédé le 30 novembre au lancement officiel de leur livre respectif, soit: [Les troubles du comportement à l'école: prévention, évaluation et intervention](#) et [Trajectoires de déviance juvénile: les éclairages de la recherche qualitative](#).

Source : En Tête



Les officiers et le personnel du Syndicat
vous souhaitent de Joyeuses Fêtes et
une Bonne année 2006

Le Secrétariat syndical est fermé du 22 décembre au 9 janvier

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.