La ligne générale

Bulletin d'information du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski

Février 2008

Le réinvestissement en enseignement à l'UQAR : en cours ou à venir?

Régis Fortin et Fernando Ouellet

En janvier 2007, le budget révisé de l'année 2006-2007 présenté au Conseil d'administration de l'UQAR prévoyait un surplus de 0,5 M$ contrairement au déficit anticipé de 1,2 M$ au budget initial adopté en mai 2006. Ce n'était pas là une erreur de prévision, mais plutôt la conséquence heureuse d'un réinvestissement de 3,4 M$ du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MÉLS). Ce réinvestissement a aussi eu pour effet d'augmenter les dépenses au budget de 1,5 M$. À cet égard, la masse salariale est demeurée à peu près inchangée par rapport au budget initial et le montant a été affecté au poste budgétaire « Autres charges ». *La Ligne générale* de février 2007 présentait, en page 1, un tableau détaillé des montants réinvestis (http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar/Fevrier2007.pdf).

Comme l'annonce du réinvestissement est survenue en cours d'année, on ne pouvait pas être surpris que la masse salariale soit peu augmentée, puisque le processus d'allocation des postes pour l'exercice 2006-2007 était chose faite depuis longtemps, soit depuis janvier 2006 dans le cas des postes de professeurs et professeures. Mais ce n'était que partie remise.

Rappelons donc les termes de l'annonce de décembre 2006 quant au réinvestissement en enseignement du MÉLS. Pour l'UQAR, un montant additionnel de 3,4 M$ est alors prévu pour chacune des années 2006-2007 et 2007-2008. Par la suite, on annonçait un réinvestissement de 2,6 M$ en 2008-2009. Si les prévisions de fréquentation étudiante sont réalisées, ce qui semble être possible d'après les propos tenus par le registraire à la Commission des études, les revenus de l'UQAR devraient donc continuer à augmenter.

Un an plus tard, on peut disposer de données budgétaires qui illustrent l'impact du réinvestissement à l'UQAR. Les tableaux 1 et 2 sont tirés des documents budgétaires présentés au Conseil d'administration. On constate que par rapport au budget initial de 2006-2007, le budget initial 2007-2008 présente des revenus plus élevés de 6,8 M$ (deux fois 3,4 M$) pour une augmentation de 13,3 %. Les dépenses totales augmentent de 10,6 %, mais l'augmentation des masses salariales montre un retard puisqu'elles n'augmentent que de 6,6 % comparativement aux autres dépenses qui augmentent de 28,4 %.

Tableau 1

DONNÉES BUDGÉTAIRES 2006-2007 ET 2007-2008
(Chiffres en 1 000 $)

	Budget initial 2006-2007	Budget révisé 2006-2007	Budget initial 2007-2008	Variation ($)	Variation (%)
Revenus	**51 446**	**54 623**	**58 266**	**6 820**	**13,3 %**
Masse salariale et avantages sociaux	42 839	42 788	45 662	2 823	6,6 %
Autres dépenses	9 813	11 380	12 597	2 784	28,4 %
Dépenses totales	**52 652**	**54 168**	**58 259**	**5 607**	**10,6 %**

➢ p. 2

Tableau 2

MASSE SALARIALE 2006-2007 ET 2007-2008
(sans les avantages sociaux)
(Chiffres en 1 000 $)

	Budget initial 2006-2007	Budget révisé 2006-2007	Budget initial 2007-2008	Variation ($)	Variation (%)
Enseignants à t. plein, t. partiel et auxiliaires	22 191	21 762	23 144	953	4,3 %
Professionnels	4 126	4 257	4 984	858	20,1 %
Technique, bureau et métier	7 070	7 161	7 437	367	5,2 %
Direction	2 495	2 653	2 739	245	9,8 %
Masse salariale totale	**35 882**	**35 833**	**38 304**	**2 422**	**6,7 %**

Un examen plus détaillé de l'évolution des masses salariales par catégories d'employés jette un éclairage assez révélateur sur ces données. Ainsi, dans la catégorie « Professionnels », on peut noter une augmentation de 20,1 %, suivie par la catégorie « Direction » avec 9,8 % d'augmentation. La catégorie « Enseignants et auxiliaires » arrive au dernier rang avec une faible augmentation de 4,3 %. On ne saurait nier l'apport considérable de tous les employés et employées au développement de l'UQAR, mais force est d'admettre que la répartition des nouvelles ressources financières apparaît déséquilibrée.

On peut mettre en parallèle des données sur le nombre de postes alloués. Depuis le budget révisé de 2005-2006, le nombre de postes autorisés pour les professeurs et professeures est passé de 189 à 193. Sur la même période, le nombre de postes de direction passe de 16 à 17, le nombre de postes de professionnels et de professionnelles de 70 à 82 et le nombre de postes dans les groupes techniques, bureau et métier, de 162 à 168.

Ces résultats ne doivent pas nous mener à une polémique sur les mérites des différents groupes d'employés et d'employées ni à critiquer les choix effectués dans le passé. Néanmoins, nous pouvons formuler le souhait que les prochains exercices d'allocation des ressources financières visent l'atteinte d'un meilleur équilibre. Pour les ressources professorales, un vigoureux coup de barre ne serait-il pas opportun? ✯

Enquête de la FQPPU sur le corps professoral universitaire

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) entreprend ce printemps une enquête en ligne auprès du corps professoral universitaire. Elle aura lieu **du 10 au 29 mars** auprès d'un échantillon de professeures et professeurs dans le but de dresser un portrait statistiquement significatif de la situation actuelle en ce qui a trait :

- au profil de carrière
- aux tâches d'enseignement
- aux tâches de recherche
- aux services à la collectivité interne et externe
- à la promotion et à la vie départementale
- à la conciliation travail/famille et vie personnelle
- à la satisfaction au travail et aux changements souhaités

Le renouvellement du corps professoral se déroule dans un contexte où la carrière a connu de profondes transformations depuis une vingtaine d'années. Une récente enquête qualitative sur l'intégration des recrues (FQPPU, 2006) a permis de recueillir des informations précieuses et préoccupantes **qu'il importe maintenant de vérifier à plus grande échelle auprès de l'ensemble du corps professoral.** ✯

Merci de surveiller l'invitation de la FQPPU qui vous parviendra par courriel sous peu.

Votre collaboration est essentielle!

Le Régime de retraite de l'Université du Québec : préserver la pleine indexation des rentes

Régis Fortin

Depuis quelques années, les soubresauts des marchés financiers et la baisse des rendements ont rendu précaires les régimes de retraite. Le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) ne fait pas exception. Des prévisions actuarielles réalisées en 2004 ont en effet montré que ces fluctuations de rendement pourraient obliger à des hausses substantielles du taux de cotisation pour satisfaire les exigences réglementaires en matière de solvabilité et de capitalisation. On a donc cherché un moyen de réduire ce risque.

C'est ainsi qu'en 2005, les employés et employées ont accepté par lettre d'entente (lettre d'entente n° 33) une modification au règlement du régime qui fait en sorte que pour les années de contribution postérieures au 31 décembre 2004, la garantie de pleine indexation est abandonnée pour une garantie d'indexation à IPC -3 %, comme beaucoup d'autres régimes du secteur public. On réduisait ainsi considérablement le passif actuariel du régime et par conséquent la probabilité d'une hausse subite du taux de cotisation.

En même temps, il a été convenu que les participants et participantes continueraient à verser une cotisation annuelle calculée selon le coût d'un régime pleinement indexé. Ainsi, la contribution des employés et employées en 2008 varie-t-elle entre 8,08 % et 9,8 % (pour les plus hauts salariés)[1]. Si l'on compare à la cotisation payée par un employé du Régime de retraite des enseignants (RRE), dont la rente est indexée à IPC -3 %, la contribution varie entre 6,5 % et 7,5 %. Évidemment, si nous payons pour un régime pleinement indexé, nous sommes en droit d'espérer le versement d'une rente pleinement indexée. Le mécanisme qui le permet est la constitution d'une réserve pour indexation, laquelle est utilisée en priorité, lorsqu'elle est suffisante, pour verser la pleine indexation pour l'année en cours et rétablir la pleine indexation pour les années antérieures si elle n'a pas pu être accordée aux retraités.

La lettre d'entente de 2005 balisait également les pouvoirs de l'Assemblée des gouverneurs de modifier unilatéralement le régime en ajoutant les dispositions suivantes à l'article 22 du règlement du régime de retraite :

> « Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite en vertu de l'article 22.1 du RRUQ, elle ne pourra le faire qu'après avoir sollicité un avis de la Table réseau de négociation sur un projet de modification accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les 120 jours de la demande. »

Ces modifications réglementaires ont été présentées à la Régie des rentes du Québec (RRQ). Avant de procéder à leur enregistrement, celle-ci a indiqué que le mécanisme proposé pour le versement de l'indexation devait être associé à un régime dont la pleine indexation est ponctuelle et non automatique, ce qui exige une modification du règlement du régime chaque fois que l'on veut payer la pleine indexation. Il faut alors, selon la RRQ, que le pouvoir de modifier le règlement du régime soit clairement conféré à une instance. Après de longues discussions avec la Régie, le RRUQ a proposé à la Table réseau de négociation un texte qui confère à l'Assemblée des gouverneurs le pouvoir de décider en dernière instance du versement de la pleine indexation selon les dispositions de la section 23 du régime.

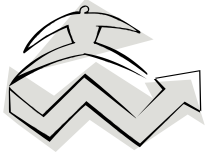
Même si l'entente de 2005 visait à baliser le pouvoir de l'Assemblée des gouverneurs, le CIRRAC a confié à ses représentants à la Table réseau le mandat de préserver le mécanisme d'indexation et d'accepter de conférer le pouvoir de décider à l'Assemblée des gouverneurs exclusivement pour ce qui concerne l'application du mécanisme d'indexation prévu à l'article 23.8 du règlement du régime. La menace que la Régie s'impatiente et que cela ait pour conséquence une hausse de la cotisation à 28 % a été déterminante dans la position adoptée. Après de difficiles négociations à la Table réseau, une lettre d'entente a été signée, laquelle aura pour effet de modifier le règlement du régime en accordant à l'Assemblée des gouverneurs le pouvoir d'approuver le versement de la pleine indexation après recommandation du comité de retraite et de la Table réseau. En retour, il a été convenu que chaque employeur signerait, avec chacun des syndicats concernés, une lettre d'entente locale. Pour le SPPUQAR, ceci ajoute le texte suivant à l'article 22 de la convention collective :

> Aux fins de l'application du mécanisme prévu à l'article 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Université s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la Table réseau de négociation et du Comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, tel que prévu par le régime. À cet égard, l'Université s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

➢ p. 4

[1] La cotisation d'un employé est de 10,7 % du salaire ajusté. Le salaire ajusté est égal au salaire moins 25 % du MGA (44 900 $ en 2008). Ceci représente 8,95 % de la masse salariale totale de l'ensemble des membres actifs.

Advenant un refus de l'Assemblée des gouverneurs de donner effet aux recommandations de la Table réseau de négociation, ceci permettrait au SPPUQAR et aux autres syndicats de contester par voie de grief auprès de leur employeur respectif.



Ce dossier a accaparé une grande partie du temps de discussion au CIRRAC au cours de l'automne et cette dernière entente laisse des questions en suspens. Par exemple, pour plusieurs, l'autorité de modifier le règlement du régime devrait revenir à la Table réseau de négociation et non à l'Assemblée des gouverneurs, qui n'est même pas un des employeurs visés par le régime, ceci pouvant même remettre en cause la légalité de l'article 22 du règlement. Aussi, faut-il admettre que l'exclusion récente des régimes de retraite des universités aux exigences de solvabilité au même titre que les régimes du secteur public a fait diminuer le risque de fluctuation du taux de cotisation. Les employeurs ont d'ailleurs accepté de préparer un échéancier à la Table réseau pour examiner de nouvelles avenues quant au financement du régime en regard du nouveau contexte législatif. ✯

Remboursement des frais médicaux engagés à l'étranger ou à l'extérieur du Québec

Régis Fortin

En septembre 2007, une question a été soulevée au Cartel intersyndical sur les régimes de retraite et d'assurance collective (CIRRAC) sur la protection des membres souffrant d'un problème de santé diagnostiqué (asthme, diabète, problème cardiaque, hypertension, etc.) lorsqu'ils voyagent à l'étranger ou à l'extérieur de la province. Le contrat d'assurance collective (www.uquebec.ca/daf-public/assurances/index.html) précise qu'en cas d'urgence médicale, les frais d'hospitalisation, les frais pour soins médicaux ou chirurgicaux, les honoraires d'un médecin et les autres frais médicaux (médicaments, honoraires de professionnels de la santé, etc.) sont remboursés à 100 %. Par « urgence médicale », on entend une blessure soudaine et inattendue ou une maladie imprévue. S'il arrivait une complication, par exemple un infarctus à une personne souffrant d'hypertension, le remboursement des frais pourrait-il être contesté par l'assureur sous prétexte que la maladie était connue et donc prévisible?

Régis Fortin est le représentant des professeurs et des professeures au Comité réseau sur les assurances collectives (CRAC).

Cette question a été transmise au comité technique sur les assurances collectives pour que les conditions du contrat soient vérifiées auprès de l'assureur. Un mémo transmis aux responsables des assurances collectives des institutions du réseau par la vice-présidence à l'administration de l'Université du Québec apporte les précisions suivantes concernant les participants et les personnes à charge qui font de courts séjours à l'extérieur du Québec, lors de vacances par exemple :

La couverture d'assurance ne permet pas à un participant ou une personne à charge de se faire soigner à l'extérieur du Canada pour une maladie préalablement diagnostiquée. Elle couvre une maladie imprévue ou une blessure accidentelle; c'est pourquoi la protection fait référence à la notion d'urgence médicale.

L'assureur remboursera les frais engagés s'il survient une complication importante et imprévisible d'une affection existante qui a été diagnostiquée avant le départ et qui était stable à ce moment. Cette application n'est valide qu'en cas de situations urgentes, manifestement imprévues, exigeant des soins médicaux immédiats. Évidemment, l'assureur prendra dans tous les cas les dispositions afin de valider s'il s'agit bien d'une urgence médicale. C'est pourquoi il est conseillé au participant qui présente une maladie ayant été préalablement diagnostiquée de vérifier auprès de son médecin s'il y a une contre-indication médicale à effectuer un séjour à l'extérieur de la province ou à l'étranger.

Lorsqu'une personne assurée (participant ou personne à charge) doit se faire soigner à l'étranger sans que cela réponde à la définition d'urgence médicale, elle a droit au remboursement suivant : frais d'hospitalisation excédant les frais payables par la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ) jusqu'à concurrence de 75 $ par jour et les autres frais médicaux (médicaments, honoraires de professionnels de la santé, etc.) remboursés à 90 %.

➢ p. 5

C'est différent lors d'un congé de perfectionnement ou d'un congé sabbatique à l'extérieur du Québec, puisque l'employé se trouve alors en affectation. Pour l'employé, les frais d'hospitalisation, les frais pour soins médicaux ou chirurgicaux et les honoraires d'un médecin sont remboursés à 100 %, même s'il n'y a pas d'urgence médicale. Les autres frais médicaux (médicaments, honoraires de professionnels de la santé, etc.) sont remboursés à 100 % s'il y a urgence médicale. Sinon, les frais médicaux sont remboursés à 90 %, comme lorsque l'employé se trouve au Québec. Les personnes à charge qui accompagnent l'employé pendant son congé bénéficient de la même couverture que si elles se trouvaient au Québec.

Avant de partir pour l'étranger, une rencontre avec le personnel du Service des ressources humaines est donc fortement conseillée. ✯

Zoom sur le paragraphe 30.04 : retraite anticipée

Jean-François Méthot

Le paragraphe 30.04 précise qu'un professeur ou une professeure qui désire se prévaloir du programme de retraite anticipée peut bénéficier d'une compensation forfaitaire établie selon les proportions suivantes :

- 100 % du traitement pour les professeurs et les professeures âgés de 55 à 60 ans
- 80 % du traitement pour les professeurs et les professeures âgés de 61 ans
- 60 % du traitement pour les professeurs et les professeures âgés de 62 ans
- 40 % du traitement pour les professeurs et les professeures âgés de 63 ans
- 20 % du traitement pour les professeurs et les professeures âgés de 64 ans

Cet avantage est aussi accordé aux autres catégories d'employés de l'UQAR et il est inscrit dans leur convention collective. Les cadres, quant à eux, bénéficient d'une indemnité de départ de 100 % du traitement, quel que soit l'âge lors de la prise de retraite. Dans les autres constituantes du réseau, on retrouve les mêmes dispositions.

On présente souvent cet avantage accordé aux professeurs et aux professeures comme un coût important pour l'Université quand vient le temps de remplacer ceux et celles qui partent à la retraite. Pourtant, la différence de salaire entre celui de la jeune personne embauchée et celui de la personne qui part à la retraite est souvent importante et génère une économie récurrente qui vient rapidement réduire à zéro le coût du remplacement. On peut même penser à des gains pour l'Université. ✯

Séminaire sur la recherche universitaire – bilan et perspectives

Marc Roy

En octobre 2007, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) a tenu un séminaire sur le thème de la gouvernance. Environ 25 personnes s'étaient alors réunies pour débattre ce point et ainsi éclairer la Fédération et ses membres à ce chapitre. Le 18 janvier 2008, un deuxième séminaire fut tenu à Montréal portant cette fois sur la recherche universitaire.

Mmes Isabelle Dostaler, professeure au Département de gestion (Concordia), Marie-Élise Parent, professeure en épidémiologie (INRS – Institut Armand-Frappier), Louise Vandelac, professeure de sociologie (UQAM), ainsi que

MM. Claude Côté (Association des chercheurs professionnels du Québec) et Normand Mousseau, professeur de physique (Université de Montréal) ont fait de brèves présentations (environ 15 minutes) devant un groupe d'une vingtaine de personnes, invitées ensuite à réagir aux opinions avancées.

La thématique générale du séminaire portait sur l'état présent de la recherche universitaire et ses orientations futures, le tout axé autour des cinq questions suivantes :

➢ p. 6

- Avons-nous besoin d'un portrait plus précis de la recherche actuelle (subventionnée, non subventionnée, chaires, brevets, etc.)?
- La recherche est-elle trop contrainte, trop orientée?
- Relevant du ministère du Développement économique, Innovation et Exportation, la recherche est-elle (trop) marquée par l'orientation économique?
- Le lien universités-entreprises est-il bien balisé ou trop incontrôlé?
- Toute recherche universitaire doit-elle contribuer à la formation des étudiants et des étudiantes ou doit-elle aussi posséder une certaine autonomie?

Plusieurs discussions, parfois assez intenses, permirent aux participants et participantes de faire divers constats, notamment :

- que les universités incitent grandement les professeurs et professeures à faire de la recherche subventionnée par des organismes externes[1];
- que les sources de fonds pour la recherche, peu importe leur origine, sont insuffisantes;
- que certaines disciplines universitaires (sciences humaines, sciences de la gestion, sciences de l'éducation, lettres, etc.) n'ont pas aussi facilement accès aux montants accordés par les organismes subventionnaires;
- que l'impact de la recherche subventionnée sur l'évaluation, la rémunération et les conditions de travail des professeurs et des professeures augmente.

Une des principales observations qui ressort de ces discussions concerne le fait que les professeurs et professeures d'université sont appelés à gérer leur recherche comme s'ils étaient à la tête d'une PME. Par conséquent, la contribution économique deviendrait un des plus importants critères d'évaluation de la qualité d'une recherche et les professeurs et professeures seraient appelés à consacrer une part grandissante de leur temps à la « gestion » de leur projet de recherche plutôt qu'à faire de la recherche en tant que telle.

Un pareil constat nous éloignerait donc d'une des positions traditionnellement défendues par la FQPPU voulant que l'on doive préserver l'Université comme lieu d'épanouissement de tous les domaines de la connaissance humaine.

Pour donner suite à la tenue de ce séminaire, la FQPPU souhaite donc jeter les bases d'un éventuel groupe de travail sur la recherche universitaire. ✯

[1] À ce sujet voir l'article de Frédéric Deschenaux, *Les pratiques mercantiles et les idées d'université*, La Ligne générale du SPPUQAR, novembre 2007 — http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar/Novembre2007.pdf.

Les négociations ailleurs dans le réseau : état des lieux

Mélanie Gagnon

Depuis quelques mois, plusieurs syndicats du réseau doivent négocier de nouvelles conventions collectives. Certains se préparent à le faire alors que d'autres sont en session intensive de négociation. De quelle nature sont les principales revendications défendues par les syndicats dans le réseau? Quels sont les gains qui ont été faits ailleurs? Où en sont rendues les négociations qui ont cours? Nous proposons un portrait synoptique des négociations dans le réseau de l'Université du Québec.

Pour l'ensemble des constituantes, six conventions collectives sont échues depuis 2007, à savoir celles de l'ÉNAP, du SPINRS, du SPPUQTR, du SPPUQAT, du SPPUQO et celle du SPUQ à l'UQÀM.

À l'ÉNAP, où la convention est échue depuis le 1er juin 2007, les négociations ne sont toujours pas commencées. Le comité en a décidé ainsi afin d'étudier les négociations des autres constituantes. La convention du SPINRS est également échue depuis le 1er juin 2007. Le comité a terminé la rédaction des demandes et les déposera d'ici peu à l'employeur. Il s'agit donc de deux dossiers de négociation à suivre au cours des prochains mois.

➢ p. 7

La situation est différente pour le SPPUQTR alors que la convention est échue depuis le 1er octobre 2007. Jusqu'à présent, le syndicat a exercé son droit de grève[1] à trois reprises, soit le 16 janvier 2008 de même que les 29 et 31 janvier dernier. Le 31 janvier, les professeurs se sont prononcés dans une proportion de 88,3% en faveur d'un mandat de grève illimité ayant ainsi pour conséquence de lever la limite de cinq jours de grève contenue dans la résolution du 6 décembre 2007. Fort de ce mandat, le comité exécutif a décrété une journée et demie de grève par semaine jusqu'à ce qu'il y ait entente avec l'Université. Une des principales raisons pour laquelle les négociations achoppent est d'ordre salarial, les offres de leur employeur ayant été massivement refusées par les professeurs. Des comparaisons avec les salaires offerts dans d'autres universités, notamment à l'Université de Sherbrooke, ont convaincu les professeurs et professeures que ces offres étaient insuffisantes. Les prochaines rencontres de négociation se feront en présence d'un conciliateur, puisque l'Université s'est prévalue de son droit de recourir à la conciliation[2].

Enfin, une bonne nouvelle provient de l'UQAT alors que le SPPUQAT a convenu d'une entente de principe avec l'université quant au contenu de la prochaine convention qui sera d'une durée de cinq ans avec effets rétroactifs au 7 juin 2007. Les deux objectifs qui ont guidé la négociation étaient l'attraction et la rétention. Dans le souci d'attirer de nouveaux professeurs et de nouvelles professeures, le SPPUQAT a obtenu des fonds de démarrage en recherche, accompagnés de budgets et de dégrèvements au moment de l'entrée en fonction de nouveaux professeurs et de nouvelles professeures.

Au chapitre des salaires, les augmentations signées sont de 3 %, 3,5 %, 3,5 %, 4 % et 4 % respectivement pour les cinq années de la durée de la convention et ces augmentations incluent le 2 % de la Loi 43. Quant aux départs à la retraite, le SPPUQAT a également fait des gains importants en obtenant :

- une année de salaire au départ à 60 ans jusqu'à 65 ans;
- 75 % à 66 ans;
- 50 % à 67 ans;
- 25 % à 68 ans;
- 0 à 69 ans.

En contrepartie de l'obtention de ces indemnités de départ, la retraite progressive à l'UQAT passe de trois à deux ans. Cette entente a été présentée et approuvée à l'unanimité par les membres lors de deux assemblées syndicales. La convention sera disponible dans le site Internet du SPPUQAT dès la fin février 2008.

En conclusion, rappelons que la convention du SPPUQO de même que celle du SPUQ à l'UQÀM sont elles aussi arrivées à échéance; mentionnons de plus que les conventions du SPPUQAC et du SPPUQAR sont en vigueur jusqu'en 2009 et, enfin, celle du SPPTU jusqu'en 2010. Il sera alors intéressant de suivre les développements et avancées en matière de négociation collective ailleurs dans le réseau. ✯

[1] *Code du travail*, L.R.Q., c. C-27, art. 58.
[2] Ibid., art. 54.

EN GUISE DE SOLIDARITÉ!

Le comité exécutif du SPPUQAR appuie sans réserve les professeurs et les professeures de l'UQTR ainsi que les tuteurs et les tutrices de la Téluq.

Nous croyons que leurs revendications sont légitimes et que le droit de négocier dans un climat de bonne foi est garant d'un avenir collectif prometteur. Nous sommes convaincus que la reconnaissance du travail accompli doit se traduire par des conditions qui reflètent les valeurs mises de l'avant par les fondements mêmes de l'université.

Nous exprimons donc toute notre solidarité à nos collègues!

Source : www.csn.qc.ca

Appel de candidatures pour les bourses de militantisme 2008-2009 du SPPUQAR

Nous vous invitons à faire la promotion du programme de bourses de militantisme auprès de vos étudiants et de vos étudiantes. Ces bourses, d'une valeur totale de **10 000 $,** visent à reconnaître la participation active et soutenue des étudiants et des étudiantes à des organismes **syndicaux** ou **parasyndicaux**, des **associations communautaires**, **mouvements de femmes**, **groupes populaires**, **organismes de solidarité nationale et internationale**.

Les formulaires pour le concours 2008-2009 sont disponibles **aux bureaux du SPPUQAR du Campus de Rimouski (E-230)** et au **Guichet étudiant du Campus de Lévis (1011)**.

En vertu d'une entente conclue dans le cadre de la campagne majeure de financement 2006-2010 de l'UQAR, les bourses seront versées par la Fondation de l'UQAR à partir d'un fonds financé par le **SPPUQAR**.

Les dossiers complets des candidats et des candidates devront parvenir au **secrétariat du SPPUQAR ou au Guichet étudiant du Campus de Lévis avant le lundi 31 mars 2008, 16 h 30.** ✯

Pour plus de renseignements, contactez-nous ou consultez notre site Internet :
http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar/BoursesSPPUQAR.pdf

Le calendrier des activités du SPPUQAR

Conseil syndical

Le mercredi 16 avril 2008

Le comité d'attribution de la bourse de militantisme dévoilera les récipiendaires 2008-2009

Assemblée générale

Le mercredi 16 avril 2008

On procédra à l'élection d'un nouveau comité exécutif et à l'élection d'un poste à la Commissions des études

5 à 7

Le mercredi 16 avril 2008

La Ligne générale du SPPUQAR est publiée par le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR
300, allée des Ursulines, Rimouski (Québec) — Tél. : 418-724-1467 — Téléc. : 418-724-1559
Courriel : sppuqar@uqar.qc.ca — Site Internet : http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar

Comité de publication : Régis Fortin, Jean-François Boutin, Anne Giguère — Montage : Anne Giguère

Têtière : Richard Fournier — Impression : Service de l'imprimerie de l'UQAR