



**SITE INTERNET**  
<http://www.sppuqtr.ca>

Volume 11 / no 1 / 12 mai 2008

## RENDEZ-VOUS 2007

# BILAN D'UNE NÉGOCIATION

**Michel Volle**  
professeur au Département de  
psychologie et président du  
SPPUQTR



sur la chaîne de production des diplômes, et cela, au moindre coût.

Nos principales demandes portaient sur un rattrapage salarial des professeurs, sur le nombre de professeurs et des conditions pouvant faciliter le développement de la recherche, l'accueil des nouveaux professeurs et l'innovation en conciliation travail-famille.

Dès le début de la négociation, nous avons demandé à la Direction une entente sur une proportion raisonnable de la nouvelle marge de manœuvre financière dont disposerait l'UQTR et qui pouvait être affectée à notre convention collective pour les cinq prochaines années. Cela nous aurait permis d'entamer une négociation raisonnée sur ces enjeux et sans faire, d'autre part, retomber l'UQTR dans un budget déficitaire.

### LES ENJEUX

**R**emettre les professeurs et les professeurs de l'UQTR au centre de l'institution universitaire, tel était l'enjeu principal de notre négociation en ces temps où la raison économique et la gouvernance envahissent nos institutions universitaires. Avec les étudiants, les professeurs constituent le cœur de l'université. L'université est ce lieu unique où se crée le savoir qui se transmet de génération en génération. Or, le corps professoral a subi de nombreuses coupures au fil des années de vaches maigres qui ont précédé cette négociation. En parallèle, une nouvelle forme de gouvernance s'est installée dans notre université qui est gérée par un nombre croissant de gestionnaires selon des impératifs uniquement économiques et non académiques. Les professeurs se voient conséquemment traités comme des employés

### LES NÉGOCIATEURS

Côté SPPUQTR : deux professeurs et un conseiller; côté Direction : deux avocats et un Doyen novice. Dès le départ, la table était mal mise, car les deux avocats n'ont jamais été professeurs, ils avaient des mandats « cachés » et devaient tout au long de la négociation servir d'intermédiaires avec la haute direction. Le discours était déjà entaché de la couleur classique des relations de travail.

L'arrivée plus tardive du Vice-recteur intérimaire aux ressources humaines, François Héroux, à la table de négociation n'a pas vraiment contribué à améliorer la situation. Ce dernier a une certaine expérience pour avoir fait traîner les négociations précédentes, mais lui non plus n'est pas issu du corps professoral. Avec cette table de négociation, les professeurs se sont souvent sentis sciemment incompris, voire méprisés, et loin d'une administration constituée d'anciens collègues professeurs devenus cadres supérieurs.



## **LES MOMENTS CLEFS DE LA NÉGOCIATION**

Dès le début du mois d'octobre, les 36 demandes collectées l'année précédente auprès des professeures et des professeurs étaient remises à la Direction. Le SPPUQTR ne souhaitait pas que les négociations s'étirent au-delà de la fin de l'année 2007 (Rendez-vous 2007) et les négociations « rapides » qui avaient eu lieu avec les autres syndicats de l'UQTR étaient de bon augure. Toutefois, le rythme des rencontres, freiné dès le début par la Direction, a été très lent. On nous disait que nous étions trop pressés et le calendrier syndical trop rapide. Nous avons même appris qu'un des négociateurs a pris un mois de vacances en décembre et celles-ci se sont prolongées jusqu'à la troisième semaine de janvier. Ce négociateur était-il si essentiel à la négociation?

La négociation a fait un pas de géant lorsque le Vice-recteur à l'administration, aux finances et à la vie étudiante s'est présenté à la table les 22 et 23 janvier 2008 et que nous avons pu enfin nous entendre sur la fameuse marge de manœuvre de l'UQTR pour les cinq prochaines années : 40 M\$. Mais très vite M. Garneau s'est retiré et la négociation a repris sous le signe de la lenteur des rencontres précédentes avec une enveloppe « maximale » de 14 M\$. Ce fut le début de la soi-disant « guerre des chiffres » qui a commencé à sortir dans les médias. La conférence de presse donnée par la Direction lors du premier jour de grève en a d'ailleurs marqué le début.

## **LES MOYENS DE PRESSION**

Dans une telle négociation, les « armes sont inégales », comme dans une usine, le seul moyen de pression légal pour le Syndicat étant la grève partielle ou générale. La Direction possède le lock-out partiel (même les fins de semaine et les jours de congé, une première au Québec!) ou le lock-out total, de préférence à la session d'été. Les gestionnaires, contrairement aux professeurs, n'encourent aucun préjudice financier pour eux-mêmes dans l'exercice des moyens de pression. Les étudiants constituent inévitablement des otages, du moins nous le pensions au début... Le fonds de grève du Syndicat était limité et la Direction de l'Université en a même fait état dans les médias pour déstabiliser les professeurs. Avant même la fin des négociations, la Direction avait décidé, via le conseil d'administration, de brader la session en offrant généreusement des S aux étudiants. Sous le prétexte de valider la session malgré les perturbations occasionnées par le conflit, il est apparu évident que le but premier de ces mesures prématurées était d'enlever toute validité à la poursuite de la grève par les professeurs. Sans la pression des étudiants, la grève ne servait qu'à nous épuiser et nous exposait à un lock-out possible à l'été.

## **L'OFFRE FINALE ET GLOBALE**

L'offre finale et globale est déposée par la Direction le vendredi 28 mars vers 13h30. Quelques minutes plus tard, M. Héroux quitte

la table pour rejoindre le Recteur et les autres Vice-recteurs qui tiennent une conférence de presse à l'Université. À la table de « négociation », nos représentants ne peuvent que poser des questions d'éclaircissement aux deux avocats et au Doyen. Ces derniers refusent même de dire si dans leur dernière proposition, les augmentations de salaire sont égales ou supérieures à celles de leur offre précédente. Le dépôt final contient de nombreuses demandes normatives de la part de la Direction qui constituent des reculs significatifs pour les professeurs de l'UQTR et, cas échéant, pour l'ensemble du Québec. La possibilité que, via le département, on puisse exiger de tout professeur, de donner six cours années, sans même son accord, en est l'exemple le plus flagrant.

Après avoir examiné attentivement l'offre finale de la Direction et à la suite de plusieurs caucus le SPPUQTR annonce, vers 17h45, qu'il refuse l'offre finale et globale de la Direction. Si la Direction désirait faire passer son offre par le goulot de l'entonnoir, elle n'avait qu'à exiger du ministère du Travail un vote sur sa proposition. Le SPPUQTR ne pouvait tomber dans le piège de soumettre cette offre à ses membres à ce moment, car un vote divisé contre l'offre de la Direction aurait conduit à une seconde offre déraisonnable assujettie à une obligation de vote par le Ministère.

## **LA DERNIÈRE CHANCE AVANT LA RÉDITION**

Une fin de semaine s'écoule. Toujours pas de nouvelle proposition en vue. Le SPPUQTR propose une nouvelle rencontre de négociation en présence du Recteur et de moi-même, à condition de lever le caractère final du dernier dépôt. Le Vice-recteur Héroux répond sur une radio locale qu'il n'est pas question de lever le caractère final et global du dernier dépôt. La situation est toujours bloquée, les étudiants viennent manifester dans les locaux du SPPUQTR et ils accusent celui-ci de mettre la session en danger. Le Président et le Vice-président aux relations de travail leur expliquent pour quelles raisons ce dépôt est inacceptable et la nécessité de poursuivre la négociation.

À la suggestion du SPPUQTR, le président de l'AGE propose une rencontre, le premier avril, entre le recteur Bourque et moi-même en présence de deux étudiants. J'explique au Recteur que pour nous il n'y a que trois solutions pour sortir de l'impasse :

- Les deux parties demandent l'intervention d'un arbitre. Le recteur Bourque me dit aussitôt qu'il n'en est pas question.
- Le syndicat demande au siège social de l'UQ et à la ministre Courchesne, la mise en tutelle de l'UQTR. Monsieur le recteur n'a pas apprécié ma détermination.
- Nous reprenons les négociations pour enlever une série d'irritants de l'offre finale dont j'expose les plus importants en présence des étudiants.

Finalement, après presque deux heures de discussion franche, mais parfois acerbe, nous convenons de demander à la conciliatrice, Mme Racine, une autre rencontre de négociation le soir même.



# RENDEZ-VOUS 2007

## DU REQUIEM AU MAGNIFICAT

**Alain Chalifour**

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



Une négociation laisse de toute évidence quelques traces : une panoplie de souvenirs et d'émotions, la création de liens partagés et solides entre les professeurs et une certaine amertume de l'œuvre inachevée selon la position de l'observateur dans l'espace universitaire. Toutefois, demeure une meilleure compréhension des enjeux sur la tâche professorale et des écarts entre les visions, actuellement à des années lumières l'une de l'autre, entre les académiques et les gestionnaires.

Lors d'échanges antérieurs, avant le début des rencontres de négociation, nous souhaitons une négociation raisonnée sur les enjeux académiques, financiers et des relations de travail. Il était par ailleurs annoncé le souhait d'une université sans griefs. Malgré des efforts au comité des relations de travail pendant plus de trois ans, il s'est avéré impossible de changer les mentalités afin de résoudre des griefs techniques ne demandant que de la bonne foi, la preuve en fut faite lors de l'entente de principe lorsque la Direction a fait droit à certains griefs. Que d'énergie et de conflits inutiles lorsque la raison n'ose faire droit par principe de l'application d'une philosophie de gestion.

Notre approche de négociation basée sur les disponibilités financières de notre université visait à situer le réel support que désiraient offrir les gestionnaires à ses professeurs. Notre quête de l'adéquation entre le discours des « dirigeants » sur le développement de l'université (CSM, recherche, etc.) et la mise en place des moyens pour atteindre les objectifs souhaités s'est avérée difficile, parfois contradictoire à la lumière des résultats obtenus. La lenteur de la Direction, visait à amener les négociations dans un cul de sac, en plus de faire planer un possible lockout estival, afin de contraindre le corps professoral à accepter les conditions présentées dans un ultime dépôt final et global en fin de course, et cela, tout en épuisant la structure syndicale, tant sur le plan politique que financier. Cette stratégie n'est certes pas académique, mais efficace en soi lorsque l'on possède les rênes d'un pouvoir temporel. Les conséquences désastreuses d'une telle stratégie de la part de la Direction se traduisent par une entente imparfaite. La Direction n'a

clairement pas rendu la marchandise sur le plan de la recherche dans ces négociations malgré nos demandes justifiées.

Clairement, l'argent était le nerf de la guerre. La situation financière favorable de l'UQTR n'était-elle pas l'occasion unique de la propulser vers une nouvelle galaxie, plutôt que de se plaindre de sa performance, oubliant ainsi les efforts investis par son corps professoral en renouvellement et rendu à maturité? L'UQTR souffre de son passé, elle n'ose devenir un succès, plutôt que se contenter de quelques succès. L'UQTR a une place à prendre, à saisir, et elle doit s'y efforcer à moins de subir ou malheureusement de choisir un rôle dévolu, qui sait un rôle inavoué de petite université régionale. Il est heureux que l'Université d'Oxford ne soit tombée dans un tel piège il y a plusieurs siècles. L'ambition d'une université qui se distingue et qui attire des étudiants motivés est l'apanage de ceux qui y croient plus qu'à leur propre succès. Une institution universitaire c'est plus qu'un emploi, c'est plus qu'un bilan financier, c'est plus qu'un succès qui n'a duré que le temps de son propre passage et de sa vision personnelle, l'Université est une responsabilité sociale du savoir, un lieu de questionnement et d'échanges. Une université, c'est la mise en commun de l'énergie de chacun, c'est le développement d'une société avec une vision d'avenir, c'est le transfert et le développement des connaissances vécues et senties de chacun des professeurs qui s'y investissent. L'université ce n'est pas un geste banal. L'université ce n'est pas une fin de carrière à vanter dans une ligue du vieux poêle.



L'université c'est une chose vivante qui vit la qualité d'une société qui évolue.

Le bilan de cette négociation est simple. Les professeurs ont échangé pendant au moins une année avant de mettre en place un cahier de demandes. Que de démontrer qu'il fallait plus de professeurs pour respecter un niveau d'encadrement et de

développement de la recherche comparable à une situation antérieure dans les universités du Québec n'a pas été pris au sérieux. Les 101 dalmatiens ont fait couler de l'encre et cette perche, qui n'était qu'une illustration, a permis à nos vis-à-vis de mettre en branle la machine médiatique à démolir. Celle du déraisonnable. Et le temps s'écoula. Nos demandes ont été déposées le 9 octobre 2007, celles de l'université le 20 novembre 2007, éparses sur trois feuilles, clairement insuffisantes et imprécises. De toute évidence, les trois représentants de la Direction n'avaient pas un mandat clair de négocier, mais plutôt un mandat d'occuper le temps dans l'attente d'un démantèlement,

d'une scission du corps professoral ou encore de reporter la vraie négociation à la session d'hiver avant les humeurs printanières imbibées d'une menace de lock-out. Face à la stagnation des négociations, pour ne pas dire l'absence de négociation, l'Assemblée générale des professeurs octroie 5 journées de grève au Comité exécutif du SPPUQTR lors de l'assemblée générale des professeurs du 6 décembre 2007. Un premier signal à la



Direction. Quelques journées de grévette disait-on dans un éditorial! Une première lueur, quoique timide, émergea de l'ombre lorsque le 22 janvier 2008 des représentants syndicaux et de la Direction, dont le VRRH par intérim et le VRAF, ont pu établir une première marge financière, sans inclure le réinvestissement fédéral et les autres données considérées comme inconnues. Le 23 janvier 2008, le vice-recteur Garneau fixait la hauteur de la marche à seulement 14 M\$.

S'en est suivi une guerre de chiffres. On peut conclure que nous avons eu gain de cause, tant sur notre transparence que sur le plan éthique.

Lors d'une assemblée subséquente, un mandat d'un nombre indéterminé de journées de grève était alloué au Syndicat. Le compte-gouttes a été utilisé pour lancer à nouveau un signal à la Direction. Sa réaction ne se fit pas attendre, et nous subissions l'odieux de journées de lock-out deux week-ends successifs. Fils, je te mets en pénitence à genoux dans un coin de mur disait mon défunt père. À 10 ans, la pénitence était, a priori, juste dans l'esprit d'un professeur d'université, elle est odieuse dans l'intention et facile

dans le geste. Le droit de grève est un acquis dans le droit du travail. En milieu universitaire, son application est déchirante en regard des impacts sur nos étudiants, mais quel autre choix avions-nous dans une telle situation? Nous avons tout fait pour éviter une telle situation. Malgré cela, la Direction dans un cafouillage politico-académique annonce, quelques jours avant l'entente finale, qu'elle sauve la session en offrant une cote S à qui le veut, à qui le peut, dans un capharnaüm de conditions contradictoires, même à ceux et celles qui n'en veulent pas. Réussir sans honneur n'est pas une devise garante d'une qualité assurée. Et la nuit du 4 avril s'annonça longue

et tortueuse entre les non-dits et la contrainte d'un dépôt final et global déjà sur la table. Nous sommes à l'ère des arrangements déraisonnables.

Et si, lors du vote du 4 avril, l'entente de principe avait été battue! Le comité de négociation du SPPUQTR était à la disposition de l'Assemblée générale des professeurs et professeurs. Il est encore possible pour la Direction de démontrer au corps professoral qu'elle a bien saisi les fondements justifiés de nos demandes du 9 octobre 2007. L'avenir nous témoignera de cette compréhension et du

leadership qui doit l'accompagner.

Qui voulait limiter le développement de notre Université dans cette négociation avec le corps professoral? Quels sont les projets financiers qui sous-tendent à ces stratégies de négociation? Quels types de relations comptent développer la Direction avec ses partenaires, les professeurs et les professeurs? Qui est vraiment qui? Quoi est vraiment quoi? La face cachée de la lune nous sera-t-elle révélée à nouveau?

Lors du déroulement de ces événements reliés à la négociation, les professeurs ont pu échanger leurs visions et leurs opinions et ainsi mieux se connaître. Nous ne pouvons que nous réjouir du climat respectueux dans lequel ces échanges se sont déroulés. La table est donc mise pour la prochaine négociation : OBJECTIFS 2012. Les résultats de la prochaine négociation seront le fruit de la qualité de nos échanges actuels et à venir et du partage de notre vision de ce que devra être notre université dans 5 ans et du rôle de chacun dans celle-ci.

# L'Université, entreprise économique ou institution sociale?

**François Bergeron**

**Christophe Reutenauer**

**professeurs, UQAM**

**Alain Goupil**

**professeur, UQTR**

**D**ans l'élaboration des orientations de notre société, force est de constater qu'on perd souvent de vue que l'amélioration de notre infrastructure économique n'est qu'un moyen pour arriver à nos fins, plutôt qu'un objectif en soi. En ce sens, bien qu'il soit difficile de cerner de façon claire des objectifs sociaux qui fassent consensus, on peut fort probablement s'entendre pour considérer que la préservation et le développement de la culture au sens large (autant littéraire, artistique que scientifique), ainsi que l'avancement des connaissances, jouent un rôle prépondérant dans ces objectifs. Le discours politique et administratif contemporain considère trop souvent que toute activité doit être justifiée, et son intérêt mesuré, par son impact économique potentiel. Ainsi on en vient à affirmer qu'il est de bon aloi d'investir dans les activités culturelles parce qu'elles constituent un levier économique important, plaçant ainsi la prospérité de l'économie à l'avant-plan de nos priorités sociales. En cela, la logique du discours nous apparaît complètement inversée. Il serait en effet beaucoup plus adéquat de considérer que c'est la prospérité de l'économie qui apporte un levier nécessaire au développement de la culture, considérant ainsi que ce développement est un but social sur lequel on s'accorde dès le départ.

Ces énoncés ont un impact majeur sur de nombreuses questions d'actualité, et nous croyons qu'ils permettent d'y réfléchir avec une plus grande clarté. L'un des sujets qui bénéficie justement d'être considéré de ce point de vue est certainement toute la discussion sur les orientations, le développement et la place des universités au sein de la société québécoise. Lorsqu'on adopte une position strictement centrée sur des considérations économiques, sans remettre en cause que cela sous-entend un choix sur les principes permettant d'établir les orientations de notre société, il apparaît comme naturel de vouloir mesurer la «rentabilité» de l'entreprise universitaire en terme de nombre de diplômés, ou de productivité de recherche applicable à court terme. L'importance d'un programme devient donc naturellement inféodée à l'importance de son impact économique, ou de la «désirabilité» sociale mesurée en terme de nombre de consommateurs potentiels.

C'est ainsi qu'on transforme l'effectif étudiant en clientèle et que la recherche universitaire ne trouve de justification que lorsqu'elle peut faire état d'une pertinence économique ou d'un impact social immédiat. On en vient alors naturellement à vouloir fermer les programmes d'études qui n'ont pas une clientèle suffisante, pour pouvoir en ouvrir d'autres qui auront un bien plus grand potentiel d'attraction, sans tenir compte d'argument de pertinence pour la préservation et le développement de la culture au sens large. Ainsi, continuant avec cette logique apparemment implacable, on se retrouve prêt à projeter de fermer des programmes comme ceux d'astronomie, de mathématiques ou de philosophie pour les remplacer par des programmes beaucoup plus susceptibles d'attirer des foules, comme ceux d'astrologie, de numérologie ou même de feng-shui. Même si de tels exemples semblent caricaturaux à l'extrême, la réalité en est de plus en plus proche. Nous croyons qu'il est devenu urgent de recentrer toute la discussion sur l'avenir des universités québécoises dans un réel contexte social. S'il y a des choix à effectuer, ils doivent se faire sur la base d'objectifs acceptables par tous, plutôt que simplement sur la base de raisons purement économiques sans réfléchir aux conséquences indésirables. Personne ne veut vraiment que la culture québécoise s'étiole. Il y a donc urgence de bien peser les enjeux, avant que les universités ne se retrouvent réduites à des écoles d'enseignement technique ou professionnel et que la société québécoise ne glisse dans un suivisme international, dépourvu d'un environnement culturel distinctif, et pauvre en recherche avancée et en création originale. Dans le contexte d'une mondialisation irréversible des contraintes économiques, il nous semble essentiel d'asseoir nos décisions sociales fondamentales sur des bases culturelles larges, plutôt que d'être à la remorque de tendances imposées de l'extérieur par un néolibéralisme à la sauce américaine.

# UNE UNIVERSITÉ EN MAL D'EXISTENCE



**Hélène-Marie Thérien**  
Professeure et directrice du  
Département de chimie-biologie

L'année dernière encore, il me semblait participer au développement d'une Université, et ce, malgré les énergies consacrées à une restructuration tout aussi inutile qu'inefficace, malgré les trous béants aux postes-clés de notre administration, malgré l'instabilité et la pauvreté de notre infrastructure de soutien côté recherche, malgré la lenteur des processus, malgré l'insensibilité trop souvent rencontrée devant les besoins particuliers des différents secteurs d'intervention, malgré les trop nombreuses querelles intestines. Il me semblait participer au développement d'une Université parce que sur le plancher des vaches, là où je me trouvais (et où je me trouve toujours), il y avait de nombreux projets pédagogiques sur la table, nous avions obtenu trois nouvelles chaires de recherche du Canada, deux chaires industrielles, des sommes importantes pour des équipements de pointe, on nous disait vouloir développer les études de cycles supérieurs, on nous disait vouloir développer la recherche, on se structurait de mieux en mieux avec des professeurs compétents et des étudiants allumés.

Et puis l'automne et, pire encore, l'hiver sont arrivés! Je me suis retrouvée non plus dans une Université, mais dans une usine, une « shop » obnubilée par le profit plutôt que par le savoir. Sous le fallacieux prétexte d'une négociation avec son corps professoral, l'administration reniait notre Université et l'immobilisait. En dénigrant ses professeurs sur la place publique comme elle l'a fait, en négociant par avocats interposés, en utilisant l'ultime injure du lock-out partiel, en offrant une session en solde à ses clients étudiants, elle a montré le peu d'estime qu'elle avait de ses professeurs et de leur travail, sapant d'un coup leur volonté de collaborer et d'accepter sans rechigner les contraintes inhérentes à leur survie régionale. Elle récidivait récemment en publiant une magnifique page couleur dans le Nouvelliste, vantant non pas ses professeurs et leurs projets, mais les équipements « performants et étonnants » qu'ils avaient réussi à obtenir sur la base de leurs travaux et de leurs réalisations. En refusant de reconnaître le rôle fondamental du professeur dans la vie universitaire, en considérant le professeur comme un vague personnel au sein de son organigramme, l'administration évalue très mal l'énergie dont elle se prive pour réaliser la mission que lui confie la société, celle de former l'élite intellectuelle indispensable au développement d'une région, d'un pays.

Nos administrateurs sont-ils amnésiques au point d'avoir oublié ce qu'est un professeur et ce pourquoi on le recrute? Ont-ils été ces traînes-savate, ces profiteurs de système, ces non performants, ces empêcheurs de tourner en rond qu'ils nous reprochent d'être? Ont-ils oublié qu'un professeur se recrute sur la base de son autonomie, de son indépendance d'esprit, de son originalité, de son sens critique et de sa capacité de s'intégrer à une équipe pour permettre le développement des programmes de tous les cycles? Qu'il refuse de se laisser ligoter, censurer, contrôler n'a rien là que de très normal! Il lui faut de l'air, de l'espace, de l'esprit d'appartenance, du respect... il lui faut de la fierté d'être là où il est et de faire ce qu'il fait? Est-ce si compliqué à comprendre? Je sais, je sais, ils ne sont pas toujours faciles : exigeants, émotifs, souvent inquiets, parfois même égotistes. Cependant, il n'en demeure pas moins qu'ils sont les actualisateurs incontournables de la mission universitaire. Et ce qu'ils font de mieux, de plus noble, d'essentiel, personne ne pourra jamais les forcer à le faire parce qu'il s'agit ici de pensée et de création.

Nos administrateurs ont-ils oublié ce qu'est une université? Ont-ils oublié ce pour quoi ils sont là? À moins qu'ils n'aient reçu du Très-Haut la mission de nécroser notre université en la faisant croupir dans un état d'inflammation chronique? N'est-ce pas leur rôle de canaliser nos énergies, de susciter le meilleur de chacun, d'encourager les bons coups, de soutenir les projets? On attend d'eux qu'ils soient des leaders, non pas des éteignoirs.

Je l'avoue, je n'ai pas l'esprit syndical. Je m'enrage quand la lettre, la virgule et les cas échéants se substituent à l'esprit, je m'enrage quand la médiocrité et l'indifférence me semblent souvent mieux défendues que l'engagement et l'implication. Je n'ai pas non plus l'esprit de caste et ne tire aucune supériorité à mon statut de professeur. C'est pourquoi, dans ce monde universitaire, je m'étonne qu'il faille une bataille syndicale pour défendre des choses aussi fondamentales que le besoin en professeurs, l'importance d'un salaire concurrentiel pour le recrutement ou la reconnaissance dans la tâche du temps consacré aux activités de recherche. Mais si bataille syndicale il fallait faire pour se faire entendre et pour faire agir, je ne pouvais m'y soustraire.

Malgré les déceptions, je veux encore croire à cette université. Et si je le veux, c'est en grande partie pour tous ceux que nous avons convaincus, au fil des ans, de se joindre à nous pour réaliser la double mission universitaire de recherche et d'enseignement. À cause d'eux, je m'en voudrais énormément, à l'heure venue de partir, de n'avoir comme legs à leur laisser après toutes ces années qu'une université réputée pour son manque de vision, qu'une Université hyperbranchée, mais sur respirateur artificiel.

# I'UQO demande l'abolition de l'Assemblée des gouverneurs

**E**n septembre 2007, l'Institut, sur la gouvernance d'organisations privées et publiques, rattaché au HEC et à l'École de gestion John-Molson de l'Université Concordia, publiait un important rapport sur la gouvernance des universités au Québec.

Le Président du SPPUQTR, le professeur Michel Volle a déjà eu l'occasion (*Point d'ancre* vol 10 no 5, octobre 2007) de se prononcer sur quelques-unes des recommandations de l'Institut dont celle proposant la réduction du nombre de professeurs au conseil au profit de membres externes à l'institution.

La ministre de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Mme Michèle Courchesne, a demandé au conseil d'administration des universités de se prononcer sur les recommandations.

Le Conseil d'administration de l'Université du Québec en Outaouais a profité de l'occasion et de la recommandation portant sur l'autonomie des universités pour demander l'abolition de l'assemblée des gouverneurs.

Le SPPUQTR avait fait la même demande il y a quelques années. Le Syndicat demandait l'abolition du Siège social de l'UQ et la répartition entre les constituantes les millions de \$ drainés par sa bureaucratie.

Vous trouverez ci-joint l'extrait de la lettre de la Présidente du conseil de l'UQO portant sur la question :

## **Principe 3 : Une gouvernance fondée sur l'autonomie et la responsabilité des institutions universitaires**

*Le conseil considère que l'UQO a acquis une expérience et une maturité qui lui permettraient d'exercer une plus grande autonomie dans tous les aspects de son fonctionnement (politique, académique et administratif).*

*La structure actuelle de gouvernance à deux paliers et le partage des responsabilités et des compétences avec l'assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec, sont surtout perçus comme autant de facteurs qui s'avèrent non conformes aux principes d'une saine gouvernance et qui alourdissent les modes de fonctionnement et de décision en plus de rendre nébuleuse*

*l'imputabilité du conseil d'administration et de ses dirigeants. Cette situation est d'autant plus discutable que les membres du conseil d'administration de l'UQO sont désignés par le gouvernement d'où ils tirent leur légitimité pour assumer leurs responsabilités et voir à la bonne marche de l'établissement. Le conseil estime qu'il est davantage habilité à prendre les décisions pertinentes pour l'UQO que ne l'est, en général, l'assemblée des gouverneurs.*

*En conséquence, le conseil confirme son adhésion aux principes d'autonomie et de responsabilisation qui conduisent inévitablement à envisager une reconfiguration de la structure actuelle décisionnelle de l'Université du Québec et à un affranchissement éventuel de ses constituantes, dont l'UQO, pour en faire des institutions universitaires, toujours publiques mais autonomes, entièrement responsables et imputables envers l'État et les communautés qu'elles desservent. Tout en réaffirmant son adhésion aux valeurs qui ont conduit à la création et au développement du réseau de l'Université du Québec, le conseil souhaite que soient maintenus entre les constituantes actuelles de celui-ci, des axes de concertation et de collaboration susceptibles de renforcer la mise en commun des ressources administratives et pédagogiques dans le but de soutenir au mieux le développement de l'ensemble des régions du Québec.*

(...)

*Par ailleurs, le conseil réitère, tel que cela a été plus amplement présenté en lien avec le principe numéro 4, que le dédoublement d'instances décisionnelles propres au réseau de l'Université du Québec (l'assemblée des gouverneurs et le conseil des études versus le conseil d'administration et la commission des études d'une constituante) représente une situation qui pourrait être perçue comme étant contraire aux principes de base d'une gouvernance efficace, en ce qu'elle maintient un palier décisionnel, celui de l'assemblée des gouverneurs, qui se superpose au palier décisionnel de l'UQO, et dont l'existence ne serait plus requise compte tenu de la capacité de la gouvernance locale à assumer pleinement ses responsabilités*

## **Assurances collectives**

**Le 1er juin prochain, les primes des assurances collectives seront modifiées de la façon suivante pour l'année 2008-2009 :**

<b>Assurance salaire de courte durée</b>	<b>moins</b>	<b>3,4 %</b>
<b>Assurance salaire de longue durée</b>	<b>moins</b>	<b>1 %</b>
<b>Assurance vie</b>	<b>moins</b>	<b>4,4 %</b>
<b>Assurance accident-maladie</b>	<b>plus</b>	<b>5,5 %</b>

# LA CARRA MODIFIE SES HYPOTHÈSES DE TRANSFERT

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



**L**a semaine dernière, les professeurs ont reçu un courriel du Régime de retraite de l'UQ(RRUQ) signalant des modifications aux règles de calcul pour les transferts de la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances (CARRA) au RRUQ. Vous pouvez relire ce communiqué à l'adresse suivante : ([http://www.rruq.ca/pdfs/Communique\\_RRUQ\\_service\\_CARRA.pdf](http://www.rruq.ca/pdfs/Communique_RRUQ_service_CARRA.pdf))

De quoi s'agissait-il exactement?

Le message concernait les professeurs qui, au fil de leur cheminement professionnel, auraient pu accumuler des années de service dans un régime de retraite administré par la CARRA : Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP), Régime de retraite des enseignants (RRE), Régime de retraite des fonctionnaires (RRF), Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), etc.

C'est parfois le cas de nouveaux professeurs qui ont débuté leur carrière comme enseignant dans une école secondaire ou un collège, comme employé du système de santé (infirmière, gestionnaire, psycho-éducateur..) ou encore comme fonctionnaire du gouvernement.

Si vous avez l'intention de poursuivre votre carrière à l'UQTR, il est, règle générale, avantageux de transférer le plus rapidement possible ces années dans votre nouveau régime de retraite.

Le communiqué du RRUQ indiquait qu'après le 26 mai prochain, il pourrait vous en coûter plus cher (de 15 à 20%) de transférer ces années. Une fois que la CARRA aura modifié ses évaluations actuarielles, une année accumulée dans votre ancien régime de retraite pourrait ne valoir que trois quarts d'une année au RRUQ. Ce qui pourrait être très pénalisant.

La démarche est importante car le transfert de ces années vous permettra de prendre votre retraite plus tôt sans pénalité actuarielle (65 ans d'âge et 32 ans de service au RRUQ actuellement) avec une meilleure rente de retraite.

Nous vous invitons donc à compléter le formulaire demandant l'évaluation le plus rapidement possible...avant le 26 mai. Vous pouvez vous procurer le formulaire nécessaire à l'adresse suivante <http://www.rruq.ca/regime/AppendiceA.aspx> en choisissant la CARRA.

Nous vous rappelons que pour toute question sur votre Régime, vous pouvez communiquer avec le RRUQ au 418.654.3850 ou au 1.888.236.3677.

**Assemblée générale  
du RRUQ à l'UQTR  
4 juin 2008 à 14h30  
local 4015 Ringuet**

**Venez voir comment  
ont gère les  
2 milliards de \$  
dédiés à votre  
retraite.**

## Cent nouvelles chaires de recherche à l'Université Laval

par *Nathaly Dufour*

En janvier dernier, la nouvelle équipe de direction de l'Université Laval, le recteur Denis Brière en tête, annonçait la mise sur pied d'un nouvel outil de développement : le Programme pour l'avancement de l'innovation et de la recherche (PAIR). Selon le vice-recteur à la recherche Edwin Bourget, ce programme est la plus ambitieuse initiative du genre jamais lancée au Québec. L'Université Laval vise la création de 100 nouvelles chaires de recherche d'ici cinq ans, pour un financement total de cent millions de dollars.

Parmi les nouvelles chaires, 75 seront réparties également entre les trois grands secteurs de recherche, soit la santé; les sciences et le génie; et les sciences humaines, sociales et les arts. Parmi les 25 autres chaires à créer, 15 seront destinées à des projets regroupant plusieurs facultés et dix, à des secteurs en émergence.

« Nous voulions lancer un appel clair à la communauté universitaire afin que les facultés se sentent interpellées et aient envie de soumettre des projets de recherche novateurs, » explique M. Bourget.

Mais l'appel ne s'adresse pas qu'à l'interne puisque que la direction souhaite mobiliser des partenaires provenant de divers secteurs afin de créer des partenariats de recherche. « Nous nous adressons tant aux organismes gouvernementaux et parapublics qu'aux entreprises du secteur privé afin d'innover et de tenter de réinventer les modèles traditionnels en matière de recherche, poursuit-il. Plusieurs types de partenariat peuvent être envisagés, avec un minimum d'engagement de 200 000 \$ de la part d'un

partenaire. Une chaire pourra avoir plusieurs partenaires issus de différents secteurs et ayant un intérêt commun pour un champ d'activité en particulier. »

Pour le président du Conseil des sciences, de la technologie et de l'innovation du Canada, Howard Alper, cette initiative constitue une excellente nouvelle. « Pour que notre pays conserve et améliore sa position dans l'économie mondiale du savoir, il est essentiel d'attirer et de garder des chercheurs exceptionnels dans nos universités. Le PAIR permettra d'amener quelques-uns des plus brillants cerveaux à l'Université Laval, ce qui profitera aux étudiants en recherche et en éducation et conduira à de nouvelles découvertes qui procureront au Canada des avantages sur les plans de la santé et de l'environnement, ainsi que des avantages sociaux et économiques. »

N'empêche que la compétition pourrait s'avérer coûteuse en matière de recherche de financement. « Nous ne nous positionnons pas en terme de compétition avec les autres universités, explique M. Bourget. Nous comptons sur le dynamisme de nos chercheurs et sur l'appui de nos partenaires pour créer des structures de chaires originales et diversifiées. »

Quant à lui, M. Alper croit que l'ensemble des établissements d'études supérieures profiteront des retombées de ce projet. « L'excellence scientifique de calibre mondial est la norme au Canada – un principe défendu par tous les chercheurs universitaires. Le PAIR renforcera la réputation du Canada en tant que destination de choix des meilleurs chercheurs du monde, et cela ne peut que bénéficier aux collègues et aux universités de l'ensemble du pays. »

Une dizaine de propositions sont actuellement sur la table de travail du tout nouveau Bureau des chaires, dit M. Bourget. « Les cent nouvelles chaires que nous allons créer d'ici 2013 vont faire augmenter de 30 pour cent les fonds de recherche à l'Université, » conclut-il.

*Affaires universitaires, avril 2008*

# Dîner-conférence

**Jeudi 15 mai 2008, 12h, local 1033 Ringuet**

**Le Canada en Afghanistan: la situation en mai 2008.**

**Conférencier : Francis Dupuis-Déry, professeur**

**Département de science politique de l'UQAM**

Auteur du livre «L'Éthique du vampire: De la guerre d'Afghanistan et quelques horreurs du temps présent». Montréal, Lux, 2007.

**Un dîner sera servi**

**Inscription obligatoire par le retour du courriel ou en téléphonant au Secrétariat du SPPUQTR poste 2388**

# Allocation de grève

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



**A**u début de la négociation pour le renouvellement de la convention collective, le Syndicat des professeurs et des professeures s'était engagé à rembourser à chaque professeur 100 % des compressions salariales (après impôt) que pourrait faire la Direction de l'UQTR dans le cadre de l'exercice des moyens de pression. Comme l'allocation de grève n'est pas imposable, il ne devait y avoir aucune perte financière pour l'ensemble des professeurs. Le fonds de défense professionnel accumulé depuis plus de 30 ans par des générations successives de professeurs de l'UQTR permettait de prendre un tel engagement.

Les journées de grève ou de lock-out, entre le 16 janvier 2007 et le 3 avril 2008, totalisent 27,5 jours selon le Syndicat (30 jours selon la Direction de l'UQTR). Les compressions salariales pratiquées par la Direction s'élèvent à plus de 2 M\$ (avant impôt). Comme le SPPUQTR doit rembourser 100 % du salaire net (après impôt), il doit donc à ses membres plus de 1 M\$.

Le SPPUQTR a déjà versé 742 000 \$ aux professeurs. Il leur doit encore cinq jours de grève (100 \$ par jour) et le montant permettant à chacun de recevoir l'équivalent de son salaire net (différent pour chacun des professeurs). Les deux montants représentent un déboursé supplémentaire se situant entre 350 000 \$ et 500 000 \$.

Le protocole de retour au travail prévoit aussi que la Direction de l'UQTR doit verser aux professeurs un montant de 600 000 \$ à répartir au prorata du salaire de chacun.

Le Conseil syndical du 1<sup>er</sup> mai a été saisi de la question et a convenu des principes à suivre concernant le versement du résiduel des allocations de grève.

Les délégués syndicaux ont convenu de laisser aux professeurs les sommes provenant du protocole de retour au travail (600 000 \$ imposables). Ils ont aussi demandé au Comité exécutif de verser aux professeurs les sommes qui leur sont dues relativement à l'engagement pris au début des négociations (entre 350 000 \$ et 500 000 \$ non imposables). Les professeurs recevront donc un montant totalisant près de 1,5 M\$ pour compenser les pertes liées aux journées de grève et de lock-out.

Pour rembourser le résiduel dû à chacun des professeurs, le SPPUQTR doit toutefois attendre que la Direction de l'UQTR lui fournisse les chiffres exacts des coupures effectuées. Une rencontre est prévue à cet effet durant la semaine du 12 mai. Il faut aussi statuer sur les cas particuliers : les professeurs en retraite graduelle, les responsables de chaire, les professeurs en sabbatique et en perfectionnement, les professeurs ayant dispensé des cours en appoint, les professeurs à mi-temps, etc.

Le Conseil syndical a aussi longuement discuté de la nécessité de reconstituer rapidement et de disposer à la fin de la présente convention collective (juin 2012) d'un fonds de défense professionnel plus important que celui dont le Syndicat disposait au début de la présente négociation (1,7 M\$). Les délégués ont réaffirmé très clairement qu'il était essentiel que les professeurs disposent à ce moment d'un fonds de grève équivalent à environ 10 % de la masse salariale (la norme actuellement chez les autres syndicats de professeurs d'université au Québec).

Pour atteindre cet objectif, ils recommandent de hausser, pour une certaine période de temps, le taux de cotisation syndicale qui s'élève actuellement à 2 % du salaire (déductible d'impôt).

Après avoir longuement discuté sur le taux à fixer, les délégués ont convenu de recommander aux membres un taux de cotisation syndicale de 3,75 % pour les cinq prochaines années (septembre 2008 à septembre 2012). Considérant les hausses de la masse salariale des professeurs liées à la nouvelle convention collective et l'accroissement du nombre de postes et les avancements d'échelon, les professeurs disposeraient, à la fin de la convention, d'un fonds de défense s'élevant à environ 4 M\$. Les rendements obtenus sur les sommes placées dans le fonds durant la période pourraient influencer sur le taux de cotisation syndicale. Comme les taux de cotisation syndicale sont votés chaque année lors de l'assemblée

générale de septembre, il est possible que le taux soit réduit avant la fin de la période.

Un taux de cotisation syndicale de 1,75 % de plus élevé qu'actuellement pendant une certaine période de temps représente une dépense supplémentaire hebdomadaire, après impôt, de 14,70 \$ pour le professeur bénéficiant du salaire moyen actuel (87 500 \$).

L'augmentation peut apparaître importante. Il faut toutefois prendre en compte qu'il s'agit d'une augmentation temporaire qui, après la constitution du fonds de défense professionnel, pourra être réduit à un taux inférieur à celui fixé actuellement considérant les revenus qui proviendront des rendements du fonds. (À la fin de la grève de 1974, le taux de cotisation syndicale s'élevait à 3,5 %. Par la suite, le taux a été réduit jusqu'à .75 % avant de remonter à 1.25 %.)

La possibilité de disposer d'un fonds de défense professionnel d'importance a joué un rôle crucial dans la présente négociation. Le SPPUQTR se doit de fournir à la prochaine équipe de négociation un outil aussi essentiel. Il faut donc que les professeurs consentent à ce petit sacrifice afin de s'assurer que leurs conditions de travail pourront être améliorées dans les années à venir.

### **Serge Cantin, nouveau titulaire de la Chaire d'études du Québec contemporain**



Serge Cantin, professeur au Département de philosophie de l'Université du Québec à Trois-Rivières et chercheur au Centre d'études québécoises, est le nouveau titulaire de la Chaire d'études du Québec contemporain à l'Université Sorbonne Nouvelle – Paris 3. (En Tête).

# **Prix d'excellence de l'UQTR**



Attribution du **Prix d'excellence en enseignement de l'UQTR** pour 2007-2008 dans la catégorie «professeur» à Lyne Cloutier, professeure au Département des sciences infirmières



Attribution du **Prix d'excellence en recherche de l'UQTR** pour 2007-2008 dans le «Secteur des sciences naturelles, génie et sciences de la santé» à Robert Carpentier, professeur au Département de chimie-biologie



Attribution du **Prix d'excellence en recherche de l'UQTR** pour 2007-2008 dans le «Secteur des arts, sciences humaines et sociales ainsi que sciences de la gestion» à Louise Éthier, professeure au Département de psychologie

### **Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2008-2009**

M. Michel Volle, président, M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail, M. Mircea Gonciar, deuxième vice-président aux affaires syndicales, Ismail Biskri, vice-président aux affaires universitaires, M. Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, M. Pierre Baillargeon, secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.

#### **Le Point d'ancre est publié par le Comité exécutif**

Pour correspondance :  
SPPUQTR

3351, boul. des Forges C.P. 500  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7

Téléphone 819.376.5041

Télécopieur 819.379.2341

Courriel : [syndicat.professeurs@uqtr.ca](mailto:syndicat.professeurs@uqtr.ca)

Internet : [www.spuqtr.ca](http://www.spuqtr.ca)



**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*

*l'arbre en croissance*

*les mains ouvertes vers les étudiants et la société*