

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

Volume 11 / no 4 / 1er décembre 2008

Signature de la convention



(photo : Alain Gamelin)

Le 5 novembre dernier, le Syndicat des professeurs et des professeures et la Direction de l'UQTR ont signé, sept mois après le protocole de retour au travail, la nouvelle convention collective.

On remarque sur la photo (assis) M. Alain Chalifour, vice-président aux relations de travail, M. Michel Volle, président du SPPUQTR, M. Ghislain Bourque, recteur de l'UQTR et M. Martin Gélinas, vice-recteur aux ressources humaines.

(Debout) M. Mircéa Gonciar, vice-président aux affaires syndicales, M. Alain Ledoux, conseiller aux relations de travail du SPPUQTR, M. Éric Hamelin, directeur du Service de la gestion des personnels, M. Sylvain Delisle, doyen des études de premier cycle, Mme Johanne Panneton, directrice du Service des relations de travail et M. François Héroux, vice-recteur aux ressources humaines par intérim durant la période de négociation.



La « bonne gouvernance » des universités : mauvais diagnostic, remède inefficace

Michel Volle

professeur au Département de psychologie et président du SPPUQTR



Au mois de novembre dernier, juste avant le déclenchement des élections, le gouvernement libéral a décidé d'aller de l'avant avec quelques-unes des recommandations du groupe de travail sur la gouvernance universitaire de l'Institut sur la gouvernance des organismes privés et publics (IGOPP) en déposant le projet loi n° 107. Ce projet, comme le rapport du groupe de travail, met toutefois beaucoup trop d'emphase sur la régie interne des universités. La gouvernance universitaire va beaucoup plus loin et c'est de cela que nous voudrions traiter dans le présent texte.

En effet, les membres du groupe de travail sur la gouvernance universitaire ont omis de discuter de plusieurs dimensions fondamentales lorsqu'il est question de « gouvernance ». Ils se sont attardés à une seule dimension de la gouvernance, la régie interne, alors qu'il y a d'autres aspects aussi importants, sinon plus, qui ont été évacués du rapport le plus publicisé.

Pourtant, dans la partie I du rapport, le groupe de travail soulève des questions sur les autres aspects de la gouvernance, mais s'en dégage totalement dans la partie sur les recommandations. Selon nous, il s'agit d'une erreur importante qui risque d'apporter des solutions cosmétiques à des enjeux qui vont au-delà de la simple régie interne.

D'ailleurs, selon notre analyse, ce sont ces autres aspects de la gouvernance qui sont les principaux inducteurs des comportements douteux dans le dossier de l'UQÀM qui a été l'élément déclencheur de la remise en question du modèle de

gouvernance actuel. Ce sont aussi ces autres aspects de la gouvernance qui orientent nos universités dans des directions surprenantes au Québec, par exemple le choix de l'Université de Sherbrooke de s'implanter à Longueuil, le choix de l'UQO de s'implanter à Saint-Jérôme, celui de l'UQAR de s'implanter à Québec, souvent avec des partenaires privés, et celui de l'UQTR de s'implanter à Longueuil et à Québec, etc.

Qu'est-ce que la gouvernance

Avant de présenter une définition de la gouvernance, signalons avec étonnement que le groupe de travail de l'IGOPP n'en présente aucune, comme si le concept allait de soi et signifiait la même chose pour tous les intervenants.

Selon une perspective historique, la gouvernance est un concept qui s'applique aussi bien aux villes, aux entreprises privées et publiques, aux OBNL et aux coopératives. La gouvernance consiste à déterminer qui dirige, pour qui (ex. à qui appartient l'université), pourquoi (la mission et les objectifs), et quels sont les mécanismes assurant l'orientation entre les différents acteurs sociaux et les objectifs (le comment : les mécanismes de gouvernance).

Il y a plusieurs façons de répondre à ces questions, donnant naissance à de multiples modèles de gouvernance possibles. Ce qui importe le plus lorsqu'il est question de gouvernance, c'est la cohérence entre les dimensions du système suggéré. Les éléments du système de gouvernance doivent s'autorenforcer.

Par exemple, la littérature au sujet de la gouvernance des entreprises privées financées par le marché boursier reconnaît que le directeur général (qui dirige) est l'agent des actionnaires ordinaires (pour qui). Il doit viser la maximisation de la richesse de ces actionnaires (pourquoi). Les mécanismes de coordination et de contrôle suivants assurent la cohérence entre les acteurs et leurs objectifs : le conseil d'administration surveille le directeur général et son équipe de direction, le marché boursier par son système des prix indique si le DG et son équipe sont efficaces ou non, les lois et les

institutions (ex. valeurs mobilières) renforcent le système. Le tout est théoriquement cohérent et se tient.

Pour discuter et réfléchir aux enjeux de la gouvernance des universités, il faut aussi répondre aux questions de base (qui, pour qui, pourquoi, quels mécanismes) pour vérifier s'il y a cohérence entre les éléments du système dans son ensemble.

Dans son avis (mai 2008), le Conseil supérieur de l'éducation nous aide à identifier des réponses aux questions posées. Par exemple, le Conseil supérieur reconnaît plusieurs mécanismes de gouvernance qu'il situe à trois niveaux :

- *« Le premier a trait à la gouvernance exercée par l'état sur l'ensemble du système universitaire, que ce soit à partir des politiques publiques sur le développement des universités, des règles de financement de base ou de diverses mesures administratives et financières auxquelles les universités sont soumises;*
- *Le deuxième niveau concerne les rapports que chaque établissement entretient avec l'État, qu'il s'agisse de la conclusion des contrats de performance, de la reddition de comptes à la Commission de l'éducation de l'Assemblée nationale, d'ajustements particuliers ou de plans d'immobilisation;*
- *Enfin, le troisième niveau touche à la gestion interne de chacun des établissements. » (Conseil supérieur de l'éducation, 2008, p.15)*

Le groupe de travail de l'IGOPP a omis de discuter des deux niveaux supérieurs du système de gouvernance des universités, se limitant dans ses recommandations à discuter du troisième niveau seulement. Pourtant, dans son rapport préalable (juin 2007), il fait mention du financement des universités, des lois, des organismes de surveillance, mais dans ses recommandations, plus rien de cela, seulement que des aspects de régie interne. Et encore là, certains mécanismes internes sont ignorés, par exemple le rôle des syndicats dans la régie des universités.

Le rapport est muet quant aux principaux mécanismes de gouvernance qui ont mené les universités à poser des gestes qui sont aujourd'hui pointés du doigt comme étant inacceptables. En centrant tout son propos sur un seul niveau de gouvernance (régie interne), le groupe de travail a failli à la tâche qui lui était confiée, à savoir « d'évaluer les enjeux de gouvernance propres aux universités » (Toulouse, juin 2007, p.1). Au mieux, il a discuté de régie interne. Mais il ne saurait

en aucun cas être question de gouvernance des universités dans la partie sur les recommandations.

Des mécanismes incohérents avec le système de gouvernance des universités

Si le groupe de travail avait véritablement réfléchi aux enjeux des universités en termes de gouvernance, il n'aurait eu d'autres choix que d'éclairer certains mécanismes de gouvernance, des aspects structurels, qui heurtent de plein fouet la culture universitaire et qui provoquent des frictions importantes entre les éléments du système de gouvernance dans son ensemble.

À titre d'exemple, deux mécanismes de gouvernance situés au niveau supérieur par le Conseil supérieur de l'éducation sont particulièrement importants pour comprendre la dérive de l'UQÀM et les orientations surprenantes observées actuellement dans nos universités. Ces mécanismes sont liés au financement des universités :

- **La subvention de base déterminée en fonction du nombre d'étudiants;**
- **Le financement de la recherche par le privé encore peu exploité (10 % du financement de la recherche) et la course aux chaires de recherche privées.**

Ces mécanismes sont calqués sur un modèle de gouvernance des entreprises privées (régulation par le marché) et ne sont pas en harmonie avec les autres éléments du système de gouvernance universitaire. C'est d'abord là où le bât blesse. Ces éléments structurels sont en contradiction avec la culture universitaire et provoquent des distorsions dans le système de gouvernance universitaire.

Voilà deux exemples de mécanismes de gouvernance qui orientent les actions des dirigeants des universités qui sont passés sous silence dans la partie des recommandations du rapport de l'IGOPP et dans le projet de loi no 107. Pourtant, ce sont des mécanismes qui ont poussé la direction de l'UQÀM à aller de l'avant avec le complexe des sciences et avec l'Îlot Voyageur. On visait alors l'attraction de plus d'étudiants étrangers et plus de partenariat avec des entreprises subventionnaires à travers des chaires. Ce sont ces mécanismes qui poussent aussi les universités régionales à se délocaliser. En effet, si une université est dans une région en déclin démographique, elle n'a d'autres choix que de se délocaliser si elle veut maintenir sa subvention de base au même niveau.

Les membres des conseils d'administration, internes ou externes, ne pourront qu'obtempérer devant la logique de ces choix faits par les directions. Ces choix sont induits par les institutions et les mécanismes de gouvernance en place. Mais sont-ils les plus pertinents d'un point de vue global?

Nous ne prétendons pas que les règles de régie interne (ex. CA, composition) ne soient pas importantes, mais nous insistons sur la nécessité de les considérer comme une seule dimension d'un modèle de gouvernance qui les enchâsse.

Nous pourrions espérer que la campagne électorale actuelle fera prendre conscience au gouvernement des incongruités et des lacunes de son projet de loi sur la gouvernance universitaire. Il serait toutefois assez surprenant que cette question devienne un enjeu de la présente élection. Souhaitons plutôt que la commission parlementaire qui traitera du projet de loi no 107 parvienne à convaincre la ou le ministre de l'Éducation à étendre sa réflexion au-delà des seuls mécanismes de régie interne. Enfin, suggérons, comme le font Jacques Pelletier et Normand Baillargeon (Le Devoir, 10-02-2008), la mise en place d'États généraux pour étudier plus à fond l'ensemble du système de gouvernance de nos universités afin de suggérer un modèle où chaque dimension sera en harmonie avec les autres.

Quelques articles du projet de loi no 107 sur la gouvernance universitaire

Articles de la loi

4.0.1. Un établissement d'enseignement de niveau universitaire est administré par un conseil d'administration composé de 13 à 25 membres. Le premier dirigeant en est membre d'office et est le seul membre issu du personnel de direction.

« 4.0.3. Au moins les deux tiers des membres du conseil d'administration doivent se qualifier comme membres indépendants. Au moins le quart des membres doit être issu de la communauté universitaire. »

Commentaires

La présence massive des représentants socio-économiques n'est sûrement pas une garantie de saine gestion. Malgré les réticences que pourrait susciter cet article sur la composition des conseils d'administration, on comprend que, pour l'UQTR, il serait possible de maintenir la représentation actuelle des membres internes (professeurs, chargés de cours et étudiants) et de respecter la convention collective des professeurs en augmentant simplement le nombre de membres à 21 (voir tableau).

Articles de la loi

« 4.0.5. Sous réserve de l'article 4.0.26, les membres indépendants sont nommés par le conseil d'administration, sauf un membre qui est nommé par le gouvernement. Les autres membres sont nommés par la communauté universitaire.

Malgré le premier alinéa, le nombre de membres d'un conseil d'administration d'une université constituante, d'une école ou d'un institut visé par la Loi sur l'Université du Québec (chapitre U-1) nommés par le gouvernement est

Membres du CA de l'UQTR

	Situation actuelle			Projet de loi 107			
Cadres	3	19%	56%	1	5%	33%	Internes
Professeurs chargés de cours	3	19%		3	14%		
étudiants	1	6%		1	5%		
diplômés	2	13%		2	10%		
collèges socio-économiques	1	6%	44%	0	0%	67%	Externes
	1	6%		0	0%		
	5	31%		14	67%		
Nombre total de membres	16			21			

de trois. »

Commentaires

Actuellement, les membres externes des conseils sont nommés par le conseil des ministres du gouvernement du Québec après que les députés des comtés concernés aient été informés.

Le projet de loi no 107 propose que les représentants socio-économiques soient cooptés par les autres membres du conseil. Il faudra que le conseil se dote de critères de sélection très sévères des membres, car il y a sûrement le risque que les conseils des universités deviennent rapidement un club privé de gens d'affaires.

Articles de la loi

« 4.0.16. Les membres du conseil d'administration sont rémunérés dans la mesure prévue par ce dernier.

Les membres d'un conseil d'administration d'une université constituante, d'une école ou d'un institut visé par la Loi sur l'Université du Québec sont rémunérés dans la mesure prévue par le gouvernement. »

Commentaires

On comprend que les administrateurs des universités seront rémunérés et que pour ceux du réseau de l'UQ c'est le gouvernement qui déterminera le type et le niveau de la rémunération.

Articles de la loi

« 4.0.21. Une décision du conseil d'administration portant sur les orientations stratégiques ou financières ou sur le plan d'immobilisations fait l'objet d'une consultation préalable d'une instance ou d'un comité représentatif de la communauté universitaire, qui doit avoir pu, préalablement et dans un délai raisonnable, obtenir les documents pertinents à la consultation sur ces questions. »

Commentaires

Cet article nécessitera la création d'une nouvelle instance universitaire, car l'UQTR ne possède pas, comme les universités traditionnelles, de conseil universitaire.

Articles de la loi

« 4.0.26. Le premier dirigeant de l'établissement est nommé par le conseil d'administration pour la durée qu'il détermine ou, selon le cas, selon la procédure de nomination établie par la loi constitutive de l'établissement, sa charte, ses statuts, règlements ou lettres patentes, si le conseil estime que cette procédure permet l'égalité des chances des candidats de l'externe et de l'interne ainsi que l'examen des candidatures de façon indépendante et confidentielle.

Le premier dirigeant d'une université constituante, d'une école ou d'un institut visé par la Loi sur l'Université du Québec est nommé par le conseil d'administration, pour la durée qu'il détermine. Son traitement est déterminé par le gouvernement. »

Commentaires

Cet article n'est pas très précis sur la possibilité ou non de consulter les professeurs et les chargés de cours sur le choix d'un nouveau recteur.

Articles de la loi

« 4.0.37. Le comité de vérification doit compter parmi ses membres des personnes ayant une compétence en matière comptable ou financière.

Au moins un des membres du comité doit être membre de l'un des ordres professionnels de comptables mentionnés au Code des professions (chapitre C-26). »

Commentaires

Chaque conseil d'administration des universités québécoises devra compter au moins un comptable.

Rapport financier 2007-2008 de l'UQTR

Nos prévisions étaient bonnes

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



Le 20 octobre dernier, le conseil d'administration a pris acte du rapport financier 2007-2008 de l'UQTR. Il s'agit du premier rapport financier incluant les résultats de la négociation pour le renouvellement de la convention collective des professeurs (les coupures salariales reliées aux journées de grève et de lock-out, la réduction de la subvention du ministère et une partie des augmentations de salaire des professeurs.).

Pour 2007-2008 (1^{er} juin 2007 au 31 mai 2008), l'Université affiche des revenus de 109 M\$ en hausse de 1,7 % comparativement à l'année précédente et des dépenses de 102 M\$ en hausse de 2,8 %. **Le surplus de l'année s'élève donc à 6,8 M\$** que le VRAFVE s'est empressé d'affecter à la réduction du déficit accumulé. Ce surplus annuel tient compte des coupures salariales pratiquées par la Direction durant la grève (environ 2 M\$ brut) et du manque à gagner provenant de la réduction éventuelle de la subvention du ministère de l'Éducation pour les journées de grève et de lockout, (« *estimation* » de 3,1 M\$ selon le Rapport financier 2007-2008 p.6). Il s'agit de l'un des plus importants surplus de l'histoire de l'UQTR.

Depuis 2003-2004, l'UQTR a fait des surplus annuels totalisant plus de 24 M\$. Durant cette période, le déficit accumulé est passé de 22,3 M\$ à 6,9 M\$. Si l'UQTR n'avait pas décidé d'affecter 4,5 M\$ du budget de fonctionnement régulier de l'année dernière à la construction du pavillon multidisciplinaire en santé, le déficit accumulé ne serait plus que de 2,4 M\$ (voir tableau). L'UQTR affiche l'une des meilleures situations financières du réseau de l'UQ.

Durant la dernière négociation pour le renouvellement de la convention collective, le SPPUQTR avait beaucoup insisté, dès le début des négociations, pour déterminer la marge de manœuvre financière dont disposerait l'UQTR pour les prochaines années. Combien rapporteraient à l'UQTR le réinvestissement du gouvernement du Québec dans le financement universitaire, la croissance du nombre d'étudiants, la hausse des frais de scolarité et des frais afférents et les subventions annoncées provenant du gouvernement du Canada? Il apparaissait essentiel pour le Syndicat de faire la démonstration que l'UQTR disposait des moyens nécessaires pour répondre positivement aux demandes des professeurs.

Lors d'une rencontre avec le VRAFVE, le 23 janvier 2008, il avait été convenu entre les parties que la marge de manœuvre financière de l'UQTR pour les cinq années de la convention s'élevait à un **minimum** de 40 M\$, soit 8 M\$ par année. Le SPPUQTR demandait initialement qu'environ 65 % de cette somme soit affectée à l'amélioration des conditions d'enseignement et de recherche à l'UQTR : 5,2 M\$ par année. Malheureusement après cette rencontre avec le VRAFVE, le comité patronal de négociation s'est systématiquement refusé à reconnaître le montant convenu et

Surplus et déficits accumulés de l'UQTR

Années financières	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08
Solde (Déficit) au début de l'année (1er juin)	-22 380 270 \$	-18 594 422 \$	-17 760 679 \$	-17 108 475 \$	-13 783 580 \$
Excédent des revenus (dépenses) de l'année	3 785 848 \$	833 743 \$	652 204 \$	7 824 895 \$	6 869 441 \$
Virement interfonds	0 \$	0 \$	0 \$	-4 500 000 \$	0 \$
Solde (Déficit) à la fin de l'année (31 mai)	-18 594 422 \$	-17 760 679 \$	-17 108 475 \$	-13 783 580 \$	-6 914 139 \$

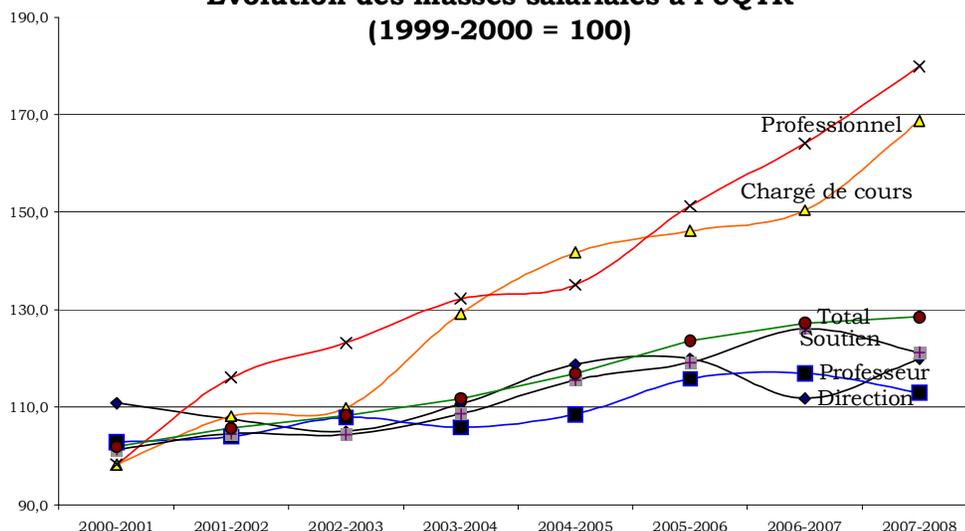
n'a plus jamais voulu rediscuter de la marge financière de l'UQTR.

Les résultats de la première année financière suivant la négociation démontrent pourtant très bien que l'UQTR disposait de la marge financière pour répondre positivement aux demandes des professeurs. Malgré l'indexation des salaires des professeurs au 1^{er} avril 2007 (politique salariale gouvernementale), l'avancement des échelons salariaux au 1^{er} juin 2007, le versement de la rétroactivité des salaires au 1^{er} octobre 2007 et le versement du 600 000 \$ pour les activités de rattrapage, que l'on a dû inscrire comme compte à payer, la masse salariale des professeurs a diminué de 3 % entre 2006-2007 et 2007-2008 (voir tableau). Bien sûr, il y a eu la coupure salariale exercée par la Direction qui a réduit la masse salariale des professeurs de plus de 2 M\$. Il n'en reste pas moins que l'UQTR disposait de la marge de manœuvre financière pour bonifier les salaires, pour améliorer les conditions de conciliation travail-famille, pour favoriser le développement de la recherche, pour favoriser les conditions de prise de retraite, etc. Bien sûr, il y avait un

déficit accumulé à éliminer. L'atteinte du déficit zéro aurait pu toutefois être reportée sur une plus longue période et permettre ainsi à l'UQTR d'offrir à ses professeurs des conditions de travail compétitives qui lui permettront de conserver et de continuer à embaucher des ressources professorales de qualité.

La Direction a plutôt choisi la confrontation et a décidé de limiter ses investissements dans le développement de l'enseignement et de la recherche à l'UQTR.

Évolution des masses salariales à l'UQTR (1999-2000 = 100)



Évolution des masses salariales à l'UQTR

Rapports financiers	1999-2000 Réel	2006-2007 Réel	2007-2008 Réel	Croissance annuel R/R	Croissance depuis 1999-2000 R/R
Direction	3 415 530 \$	3 819 038 \$	4 097 254 \$	7 %	20,0%
Professeur	26 410 697 \$	30 892 768 \$	29 853 086 \$	-3 %	13,0%
Chargé de cours	5 596 675 \$	8 418 053 \$	9 442 018 \$	12 %	68,7%
Auxiliaire	1 048 772 \$	1 369 934 \$	1 467 733 \$	7 %	39,9%
Professionnel	5 534 064 \$	9 083 832 \$	9 955 310 \$	10 %	79,9%
Technique	3 741 143 \$	5 302 404 \$	4 996 951 \$	-6 %	33,6%
Bureau	5 871 332 \$	6 936 724 \$	6 666 764 \$	-4 %	13,5%
Métier et ouvrier	1 569 837 \$	1 861 931 \$	1 891 685 \$	2 %	20,5%
Total des salaires	53 188 050 \$	67 684 684 \$	68 373 831 \$	1 %	28,6%
Avantages sociaux	7 933 500 \$	12 478 583 \$	13 496 998 \$	8 %	70,1%
Grand total	61 121 550 \$	80 163 267 \$	81 870 829 \$	2 %	33,9 %
% des dépenses totales	80,7%	80,4%	79,9 %		

Source : Rapports financiers pour chaque année

Implication citoyenne des professeurs de l'UQTR

Claude Genest

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



h) toute autre activité, sans but lucratif, susceptible de contribuer au fonctionnement de l'Université, à son insertion dans le milieu ou à son rayonnement.

i) Les activités de type formation non créditée reconnues en vertu de la politique des services à la collectivité adoptée par le Conseil d'administration sur recommandation de la Commission des études, ainsi que les activités couvertes par la clause 22.13.

La tâche du professeur d'université est partagée, à des degrés divers, entre l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité. Tous savent en quoi consistent l'enseignement et la recherche. Il n'en est pas de même de la notion de service à la collectivité.

La convention collective des professeurs définit ainsi les services à la collectivité :

10.01 Le service à la collectivité comprend :

a) la participation aux activités d'un département, d'un comité de programme de 1^{er} cycle (conseil de module) ou d'un comité de programme;

b) le travail d'animation ou de conseil accompli à la demande d'un département, d'un comité de programme de 1^{er} cycle (conseil de module) ou d'un comité de programme;

c) l'évaluation d'un mémoire de maîtrise ou d'une thèse de doctorat ainsi que la correction d'un travail de recherche ou de création requis des étudiants par un programme d'études;

d) la participation, à titre de membre, à un organisme syndical;

e) la participation, à titre de membre, à un organisme universitaire;

f) la participation, à la demande de l'Université ou de l'assemblée départementale, aux activités d'un organisme externe;

g) la participation, sans but lucratif, à des activités extérieures à l'Université reliées au champ d'activité du professeur;

Comme le prévoit la convention collective, le professeur peut réaliser une grande partie de sa tâche de service à la collectivité à l'intérieur de l'Université. Il y a toutefois place à des activités externes qui permettent à chaque professeur de faire bénéficier l'ensemble de la société de son expertise professionnelle. Cet aspect des services à la collectivité est plutôt mal connu et pourrait se résumer en ces questions : est-ce que le professeur de l'UQTR s'implique dans son milieu? Quelle est l'implication citoyenne du professeur d'université?

La tenue récente du Forum citoyen de la Mauricie, les 23 et 24 octobre dernier, a permis au Comité des services à la collectivité (CSC) du SPPUQTR de donner une première réponse à cette question. Le CSC a réalisé un sondage¹ pour l'occasion afin de mieux connaître l'implication du professeur de l'UQTR dans son milieu.

Profil des répondants

Les professeurs (environ 340 susceptibles de répondre au sondage) pouvaient répondre au sondage en ligne à partir de l'ordinateur de leur bureau. Le nombre de répondants s'élevait à 140, soit un taux de réponse de 41,1 %, et une marge d'erreur de 6,03 % ce qui est relativement bon.

Les répondants étaient surtout masculins (65 %), mariés ou avec un conjoint de fait (69 %), âgés entre 40 et 60 ans (73 %), se partageant également entre ceux ayant plus (50 %) et moins (50 %) de 10 ans de service à l'UQTR. 73 % des répondants habitaient la ville de Trois-Rivières.

Implication citoyenne

Le sondage contenait une dizaine de questions sur l'implication du professeur dans son milieu. 79 % des répondants indiquait avoir été impliqués dans un organisme au

cours des cinq dernières années et ils y consacraient d'une à trois heures par semaine (81 %). 30 % des répondants qui ont répondu « oui » à la question « Vous êtes-vous impliqués dans un organisme de votre milieu, depuis cinq ans? » **sont employés de l'UQTR depuis moins de cinq ans** et 25 % de ceux-ci sont à l'UQTR depuis plus de 21 ans. Ceux qui répondaient ne pas s'être impliqué dans un organisme depuis cinq ans (43 %), sont des employés qui comptent entre 6 et 20 ans de service à l'UQTR et le manque de temps est largement invoqué (61 %) comme justificatif.

Les professeurs s'impliquent dans une multitude d'organismes reliés à différents secteurs : affaires, économie sociale, culture, sport, environnement, politique, etc. Les professeurs s'y investissent gratuitement (97 %), surtout comme membre du conseil d'administration (36 %), comme conseiller externe (25 %) ou comme bénévole sur le terrain (22 %). Cette implication reliée à leur expertise universitaire permet à ces derniers d'inscrire leur bénévolat dans leur répartition départementale de tâches (69 %). Il y a tout de même 30 % des professeurs qui s'impliquent dans la société et n'inscrivent pas cette activité dans leurs tâches professorales.

Résultats de quelques questions

3. Depuis combien de temps vous impliquez-vous dans cet (ces) organisme(s)?

	Fréquence	
Moins d'un an	5	5%
1 à 3 ans	28	28%
3 à 5 ans	16	16%
5 ans et plus	52	51%
Total	101	

4. Combien d'heures par semaine (en moyenne) votre implication dans cet(ces) organisme(s) vous demande-t-elle?

	Fréquence	
1 à 3 heures	78	81%
4 à 10 heures	14	15%
11 heures et plus	4	4%
Total	96	100%

Depuis combien d'année travaillez-vous à l'UQTR?

	Fréquence	
0-5 ans	32	29%
6-10 ans	23	21%
11-15 ans	15	14%
16-20 ans	15	14%
21 ans et plus	25	23%
Total	110	100%

Conclusion

Les professeurs de l'UQTR sont impliqués dans leur milieu. Malgré un horaire de travail très chargé, ils y consacrent systématiquement plusieurs heures par semaine. Les organismes du milieu bénéficient de l'expertise que leur apportent les professeurs ce qui permet à ce dernier d'inscrire leur implication dans leurs services à la collectivité.

Pour favoriser davantage l'implication citoyenne des professeurs d'université, il faudrait valoriser les services à la collectivité dans la tâche professorale. Il faudrait surtout que l'UQTR se dote, comme d'autres universités québécoises, d'une politique des services à la collectivité qui permettrait aux organismes du milieu de mieux connaître l'appui que peut leur apporter l'Université via son corps professoral.

¹ **Un merci particulier au professeur Denis Auger du Département d'études en loisir, culture et tourisme et à l'étudiante Émilie Desbois pour leur support dans la réalisation du sondage.**

2. Pour quelle(s) raison(s) est-ce que vous ne vous impliquez pas?

	Fréquence	
Manque de temps	20	61%
Manque d'intérêt	4	12%
Manque d'occasion	8	24%
Autres	1	3%

5. Le(les) organisme(s) dans lequel vous vous impliquez oeuvre(nt) dans quel(s) secteur(s)?

	Fréquence	
Affaires	12	10%
Économie sociale	7	6%
Socio-communautaire	40	33%
Culturel	14	12%
Politique	3	2%
Religieux	3	2%
Environnement	4	3%
Autres	38	31%
Total	121	100%

Promotion 2007-2008

Lors de la réunion du 17 novembre dernier, le Conseil d'administration de l'UQTR a dévoilé les noms des professeurs et professeures promus pour l'année 2007-2008.

Rappelons que les promotions sont accordées au mérite par un comité paritaire composé de deux professeurs et des deux vice-recteurs reliés à l'enseignement et à la recherche. Deux autres personnes sont sélectionnées par la Commission des études à partir d'une liste de candidatures soumise par la Syndicat et la Direction de l'UQTR.

En mars dernier, le Syndicat avait rencontré les professeurs qui souhaitaient faire une demande de promotion. Cette rencontre avait pour but de discuter avec eux des clauses de la convention collective

traitant de la question, ainsi que des critères, de la méthode et des modalités d'évaluation 2007-2008 pour le passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs, de la façon de préparer leur dossier et des modes de fonctionnement du comité de promotion. Plus d'une vingtaine de professeurs avaient participé au dîner-rencontre.

Le comité de promotion a étudié les dossiers de neuf (9) professeurs et tous ont été acceptés.

Habituellement le comité de promotion analyse les dossiers au mois de mai. La maladie de la vice-rectrice aux études de cycles supérieurs et à la recherche a retardé le processus. Les professeurs promus seront rétroactivement classés à compter de juin 2008.

Catégorie	2002-2003		2003-2004		2004-2005		2005-2006		2006-2007		2007-2008	
	D	A	D	A	D	A	D*	A**	D*	A**	D*	A**
II à III	6	4		1		1		0	5	5	2	2
III à IV	14	12		8		5		9	11	11	7	7
Total	20	16	12	9	11	6	15	9	16	16	9	9
		80 %		75 %		55 %		60 %		100 %		100 %

D = Nombre de promotions demandées
A = Nombre de promotions accordées

Délégation syndicale au comité de promotion



Ghyslain Parent, professeur du Département des sciences de l'éducation. M. Parent a été élu en septembre 2004 pour un mandat de trois ans se terminant en septembre 2007.



Ismaïl Biskri, professeur au Département de mathématiques et informatique et vice-président aux affaires universitaires du Syndicat. M. Biskri a été élu par le conseil syndical comme substitut du professeur Claude Genest.



Yvon Bigras, Ph.D, professeur au Département de management et technologie de l'École de gestion de l'UQAM. M. Bigras a été professeur à l'UQTR au Département des sciences de la gestion de 1983 à 2001.

Liste des professeurs et professeures promus en 2008

De la catégorie II à III :

Nicolas Boivin, professeur au Département des sciences comptables ;
Mohammed Lamine Kherfi, professeur au Département de mathématiques et d'informatique ;

De la catégorie III à IV :

Jean-Claude Bernatchez, professeur au Département des sciences de la gestion ;
Pierre-Yves Bonin, professeur au Département de philosophie ;
Ahmed Chériti, professeur au Département de génie électrique et génie informatique ;
Stéphane Courtois, professeur au Département de philosophie ;
Jacques Goyette, professeur au Département de physique ;
Line Massé, professeure au Département de psychoéducation ;
Chantal Royer, professeure au Département d'études en loisir, culture et tourisme.

Les officiers du Comité exécutif du SPPUQTR félicitent les collègues promus.

Nouvelles de la FQPPU

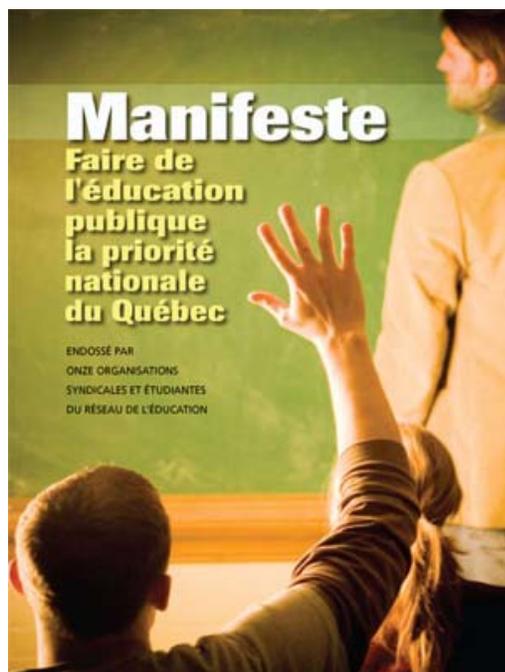
Fédération québécoise
des professeures
et des professeurs
d'université

Prix Guy Rocher de la FQPPU



Montréal, 6 novembre 2008 – À l'occasion de son colloque *Faut-il reconstruire l'université québécoise ?*, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) décerne pour la première fois un Prix pour la promotion et la défense de l'université québécoise.

Le premier lauréat, le professeur Guy Rocher de l'Université de Montréal, donnera son nom à ce Prix que la FQPPU remettra ensuite tous les deux ans à une personne qui se sera distinguée par sa contribution exceptionnelle à la promotion de l'université québécoise.

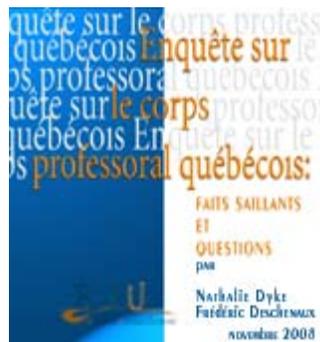


http://fqppu.org/assets/files/babillard/parutions/manifeste_education.PDF

ENQUÊTE SUR LE CORPS PROFESSORAL QUÉBÉCOIS

La FQPPU a rendu publics les premiers résultats de l'enquête sur le corps professoral québécois effectuée au printemps 2008, sous la direction du professeur Frédéric Deschenaux de l'Université du Québec à Rimouski.

Ce premier rapport trace les grandes lignes des résultats : portrait d'ensemble, satisfaction globale, réalité des femmes et enjeux exprimés par les professeures et professeurs. L'enquête confirme que l'emploi de professeur d'université est très prenant et que les exigences à l'embauche et à chacune des étapes de la carrière universitaire sont en croissance.



Tout en exprimant un niveau global de satisfaction élevé, les répondants à l'enquête n'ont pas manqué de faire ressortir les principales difficultés reliées à leur travail. On ne s'étonne pas du fait qu'ils aient

mentionné le financement des universités et de la recherche comme enjeux majeurs pour le milieu universitaire. Au nombre des autres préoccupations qui ont fait l'objet de commentaires, mentionnons l'équilibre entre les volets de la tâche, la gouvernance universitaire, le renouvellement du corps professoral de même que la reconnaissance du rôle de l'université et de la profession académique. Afin de remédier aux problèmes et d'améliorer la situation dans les universités, les répondants ont ensuite formulé des demandes et proposé des pistes qui sont présentées dans le rapport

Ce premier rapport, disponible sur le site de la FQPPU, sera suivi par la publication d'analyses complémentaires au cours des prochains mois.

http://fqppu.org/assets/files/themes/corps_professoral/rapport_ccp_dyke_deschenaux_novembre_2008.pdf

