

# Le point d'ancre

VOLUME 14 / NO 7 / FÉVRIER 2012

## DANS CE NUMÉRO :

BIENVENUE MME GHAZZALI

page 1

UN RÉGIME DE RETRAITE CHROMÉ...

page 2

GOUVERNER LES UNIVERSITÉS COMME  
UNE ENTREPRISE...

page 4

RAPPORT FINANCIER 2010-2011 DE  
L'UQTR...

page 6

PRIX D'ENGAGEMENT SYNDICAL...

page 9

CONTRE L'ÉVALUATION EN LIGNE...

page 10

GROUPE DE DISCUSSION SUR LA  
NÉGO...

page 11

## MME NADIA GHAZZALI, NOUVELLE RECTRICE DE L'UQTR

*Le Syndicat lui souhaite la bienvenue*

*Pierre Baillargeon*

Professeur au Département de  
psychoéducation  
Président  
SPPUQTR



L'UQTR connaît maintenant celle qui présidera à sa destinée au cours des prochaines années.

Le Syndicat se rejouit de la décision du comité de sélection, entérinée par la commission des études, le conseil d'administration, l'Assemblée des gouverneurs et le Conseil des ministres du gouvernement du Québec, de recommander la candidature de Mme Ghazzali.

Rappelons que la consultation menée par le Syndicat sur les deux candidatures de qualité soumises par le comité de sélection avait démontré que les professeurs étaient partagés sur le choix à faire même si Mme Ghazzali était beaucoup moins connue.

Le Syndicat est convaincu que Mme Ghazzali possède les qualités nécessaires pour accomplir son nouveau mandat. Son cheminement de carrière lui a bien fait connaître la réalité, les contraintes, les obligations et les responsabilités de la carrière de professeure-chercheuse en milieu universitaire. Cette dernière a même su inclure dans son parcours universitaire un engagement pour ses collègues en

œuvrant au Syndicat des professeurs de l'Université Laval. Espérons que chaque jour de son nouveau mandat elle se souviendra que l'université c'est d'abord et avant tout une relation harmonieuse et enrichissante entre des étudiants et des professeurs.

La nouvelle rectrice possède aussi, ce qui a trop souvent manqué à ses prédécesseurs, un réseau de contacts québécois, canadiens et internationaux qui permettra, souhaitons le, à l'UQTR de rayonner davantage au-delà de la région.

Mme Ghazzali connaît toutefois peu la région et l'UQTR. Elle pourra profiter de l'expérience de l'équipe de cadres supérieurs mise en place par l'ex-recteur Bourque. On se souviendra toutefois que le mandat de ce dernier a été marqué par la deuxième grève des professeurs à l'UQTR depuis la fondation de l'institution en 1969. Espérons que Mme Ghazzali saura mieux faire et contribuer positivement au renouvellement de la convention collective des professeurs qui vient à échéance en septembre prochain.

Le 2 février, Mme Ghazzali a rencontré la communauté universitaire. L'atrium était plein et plusieurs professeurs ont commenté au Syndicat l'intérêt du discours d'accueil de cette dernière.

Mme Ghazzali s'est engagée à rencontrer l'ensemble des départements et des services de l'UQTR.

Un bel engagement.



Mme Nadia Ghazzali

# PROGRAMME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE POUR LES CADRES SUPÉRIEURS

*Un régime chromé...*

*Yvan Leroux*

Professeur au Département de  
psychologie  
Vice-président aux affaires syndicales  
SPPUQTR



Les spécialistes s'entendent pour dire que nous devrions en 2012 assister à une charge en règle contre les régimes de retraite à prestation déterminée (peu importe les rendements du marché, l'employeur vous assure de verser votre rente de retraite jusqu'à votre décès). Déjà plusieurs employeurs privés comme la Banque Royale ont transformé, pour les nouveaux employés, leur régime de retraite à prestation déterminée en régime de retraite à cotisation déterminée (employeur et employé versent le même montant dans une caisse de retraite et la rente versée est en fonction des rendements du marché). L'attaque semble d'autant plus justifiée, aux yeux des critiques les plus virulents, que l'on retrouve les régimes de retraite à prestation déterminée surtout chez les gouvernements (fédéral, provincial et municipal) et les organismes parapublics.

Le régime de retraite de l'UQ (RRUQ) est un régime à prestation déterminée et paritaire. L'employeur et les employés versent les mêmes montants de cotisation pour financer le régime et la gestion est commune. Les deux parties sont responsables des surplus et des déficits.

Pour chaque année de service reconnu, le RRUQ verse en rente de retraite l'équivalent de 2 % de votre salaire moyen des cinq meilleures années (généralement les dernières). Après 35 ans de service, par exemple, si vous gagnez 100 000 \$ au moment de la retraite, vous recevrez, jusqu'à la fin de vos jours, une rente indexée (sous certaines conditions) de 70 000 \$ ( $35 \times 2 \% \times 100\,000 \$$ ).

Le RRUQ qui regroupe l'ensemble des employés (employés de soutien, professionnels, professeurs et cadres) ne répond pas très bien aux besoins spécifiques des professeurs. Ces derniers entreprennent leur carrière plus tardivement (l'âge moyen à l'embauche à l'UQTR est d'environ 38 ans) et réussissent difficilement à atteindre les 35 ans de service sans atteindre un âge avancé..., trop avancé.

De plus, même si certains professeurs souhaitent poursuivre leur carrière au-delà de 65 ans afin d'accroître le nombre d'années de service, ils sont également pénalisés puisque le RRUQ prévoit la fin des contributions à l'âge de 65 ans. À cet âge, il n'est plus possible de contribuer au régime et d'ajouter des années de service.

Depuis plusieurs années, les syndicats de professeurs du réseau tentent de convaincre, sans succès, les employeurs d'introduire un régime complémentaire, un REER collectif, permettant aux professeurs de poursuivre leur carrière après 65 ans tout en continuant à contribuer à leur retraite. À l'hiver 2011, il y avait une vingtaine de professeurs de l'UQTR âgés de plus de 65 ans.

## PROGRAMME SUPPLÉMENTAIRE DE RETRAITE (PSR)

Les cadres supérieurs de l'UQ, qui cotisent au même régime que l'ensemble des employés, éprouvaient aussi quelques difficultés avec le RRUQ. Ils ont toutefois trouvé, beaucoup plus facilement, une façon simple et peu coûteuse, pour eux, de les régler.

En 1992, l'Agence de revenu du Canada (ARC) a plafonné le niveau des salaires pouvant générer une rente de retraite. En 2011, le maximum est d'environ 145 000 \$. Les cadres supérieurs de l'UQ se considéraient pénalisés puisque la moyenne leurs salaires dépassait largement ce maximum.

En 2006, les dirigeants du réseau ont donc convaincu l'Assemblée des gouverneurs de l'UQ (où la moitié des participants qui ont voté le programme étaient financièrement intéressés par la décision) d'implanter, pour les cadres supérieurs à l'emploi de l'UQ à ce moment-là, un **programme supplémentaire de retraite (PSR)**. Il s'agissait... d'offrir à ses employés admissibles des prestations additionnelles pour compenser l'effet de l'application des limites fiscales aux prestations prévues à leur régime de retraite agréé.

Le Siège social a instauré une caisse de retraite spéciale financée exclusivement par les constituantes du réseau et permettant de verser aux cadres supérieurs une rente de retraite supplémentaire allant au-delà des limites que la loi impose aux autres employés. Le cadre supérieur reçoit la rente maximale prévue au RRUQ et le PSR ajoute une rente supplémentaire.



Prenons l'exemple d'une personne qui prend sa retraite après 35 ans de service comme employé de l'UQ. Les dix dernières années, cette personne occupe un poste de recteur dans l'une des constituantes du réseau avec un salaire, à la fin de sa carrière, de 190 000 \$. Cette personne recevra d'abord la rente maximale prévue au RRUQ, 101 000 \$ (70 % de 145 000 \$), et le PSR ajoutera une rente supplémentaire de 37 500 \$ pour un total de 138 500 \$. Un surplus de 37 000 \$ par année financé entièrement par les constituantes jusqu'à la fin des jours de la personne et, pour une partie, de sa conjointe ou de son conjoint.

À l'époque (mars 2006), les cadres supérieurs de l'UQ invoquaient leurs conditions de travail non compétitives et l'existence d'un tel régime pour les sous-ministres du gouvernement du Québec et les vice-présidents des organismes gouvernementaux. Il s'agit du régime de retraite de l'administration supérieure (RRAS). Les cadres supérieurs de l'UQ se sont toutefois montrés un peu plus gourmands en demandant aux constituantes du réseau, leur employeur, de payer 100 % de la facture contrairement au RRAS qui est financé pour la moitié par l'employeur et l'autre moitié par l'employé.

Le PSR revient dans l'actualité « uquiste » à la suite du dépôt, le 14 décembre dernier, quelques jours avant Noël et au moment où les gens ont beaucoup d'autres préoccupations, du [rapport d'évaluation actuarielle de capitalisation du régime au 31 décembre 2010](#). Voyons ce qu'il en est des coûts du PSR.

À cette date (31 décembre 2010), il y a peu d'adhérents au PSR : 82. Un peu plus de la moitié sont encore au travail (48) avec un salaire moyen de 165 000 \$, seize ont accumulé des droits et dix-huit sont déjà retraités.

Les engagements financiers envers ces personnes nécessitent une cotisation annuelle de plus d'un million \$ déboursés par l'ensemble des constituantes selon le nombre de cadres supérieurs qui a été à son emploi. Pour l'UQTR, cela représenta une dépense annuelle de 103 000 \$.

Ce qui est plus inquiétant ce sont les obligations à long terme du PSR. Au 31 décembre 2010, il y avait 3,1 M\$ dans la caisse du PSR. Les engagements pris auprès des adhérents s'élèvent toutefois à 9,4 M\$. Le PSR enregistre donc à ce moment un déficit actuariel de 6,3 M\$. Le 30 avril 2011, considérant la crise des marchés financiers, le déficit actuariel totalisait près de 11 M\$. Il s'agit d'une somme énorme financée, rappelons-le, exclusivement par les constituantes à partir des subventions versées par le gouvernement du Québec pour le fonctionnement régulier des universités. Les engagements à long terme de l'UQTR uniquement vis-à-vis ses cadres supérieurs s'élèvent déjà à plus d'un million \$.

## CONCLUSION

Est-ce raisonnable de maintenir un régime supplémentaire aussi généreux pour les cadres supérieurs de l'UQ alors que tous les

régimes de retraite, plus particulièrement les régimes à prestation déterminée, affichent des pertes abyssales?

Pourquoi le gouvernement du Québec a-t-il permis au Siège social de l'UQ d'utiliser des fonds publics, dédiés en principe à l'enseignement et à la recherche, à des fins de bonification des conditions de travail des cadres supérieurs?

Est-ce que les hausses de frais de scolarité décrétées par le gouvernement du Québec étaient destinées à bonifier les conditions de retraite d'un petit groupe de gestionnaires?

Voilà le genre de questions légitimes que suscite le programme supplémentaire de retraite des cadres supérieurs de l'UQ. Considérant la situation financière du régime de retraite de l'UQ (RRUQ), déficit actuariel de 558 M\$ au 30 avril 2011, l'Assemblée des gouverneurs ne devrait-elle pas mettre fin immédiatement au PSR comme lui permet

TABLEAU 1  
EXEMPLE DE RENTE DE RETRAITE VERSÉE À UN  
RECTEUR DU RÉSEAU SELON LE PSR

	35 ans	
	Sans PSR	Avec PSR
Salaire	190 000 \$	
Prise de retraite 1 janvier 2012		
35 ans de service dont 10 ans au rectorat		
15 ans avec plafond salarial		43 500 \$
20 ans sans plafond salarial		76 000 \$
10 ans à 1 % par année de plus pour le recteur		19 000 \$
<b>Rente totale</b>	101 500 \$	138 500 \$
<b>Écart</b>		37 000 \$

Source : Programme supplémentaire de retraite pour les cadres supérieurs de l'UQ, version octobre 2010.

les règles du régime?

Nul doute que les professeurs de l'UQTR et de l'ensemble du réseau auront en tête les avantages des cadres supérieurs lorsque s'amorceront les négociations pour le renouvellement de leurs conditions de travail.

Le 26 janvier dernier, le conseil syndical a pris connaissance du PSR des cadres et a convenu de demander à la présidente de l'UQ, Mme Sylvie Beauchamp, de mettre fin aux caractéristiques actuelles du PSR et d'envisager un programme dont les coûts seront partagés plus équitablement entre les employeurs et les bénéficiaires.

En collaboration avec  
Alain Gamelin  
Conseiller aux affaires universitaires



# Gouvernance universitaire

## L'UNIVERSITÉ GOUVERNÉE À LA MANIÈRE D'UNE ENTREPRISE?



*Thomas De Koninck et Luc Langlois  
Faculté de philosophie, Université Laval*

L'Université Laval s'apprête à transformer sa gouvernance en y réduisant drastiquement la représentation des corps professoral et étudiant, pour y augmenter le nombre d'administrateurs externes peu familiers avec la communauté universitaire, et leur donner ainsi un pouvoir décisionnel accru. On voit mal les constructeurs d'un pont ou d'un barrage en confier la responsabilité à des personnes n'ayant pas la compétence requise. C'est pourtant l'équivalent qui est proposé, comme le fait remarquer, en citant d'autres exemples, le Mémoire du Syndicat des professeurs et professeures sur la gouvernance de l'Université Laval. Le projet de loi 38 sur la gouvernance des universités étant mort au feuillet et n'étant même plus «dans les cartons» du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, on est aussi en droit de se demander d'où viendrait l'urgence de modifier cette gouvernance à la veille d'une nouvelle course au rectorat, le 20 février prochain, et de s'étonner, comme le fait le Syndicat, de l'absence de données pertinentes et d'arguments à l'appui de ce projet.

Il faut savoir que le bilan de réformes similaires est désastreux, comme le rapportent huit ouvrages parus en 2011. Il suffit de lire le texte *Our Universities : Why Are they Failing?* qu'y consacre Anthony Grafton dans le *New York Review of Books* du 24 novembre 2011, p. 38-42. Ce sont le virus de la performance à courte vue et le mirage du financement privé qui motivent de telles orientations (cf. Vincent de Gaulejac, *La société malade de la gestion. Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2009). Même de prestigieuses universités américaines comme Harvard, Princeton, Yale, Chicago en ont été victimes. La conséquence est un déséquilibre croissant, au détriment de la mission de l'université, défavorisant notamment les humanités et les sciences pures au profit de domaines plus «payants» (cf. David J. Frank et Jay Gabler, *Reconstructing the University : Worldwide Shifts in Academia in the 20th Century*, Stanford University, CA, 2006; voir en outre Patricia



J. Gumpport, *Academic restructuring : Organizational change and institutional imperative*, in *Higher Education* 39: 57-91, 2000).

Il en résulte la marginalisation progressive d'immenses champs de l'expérience et de tous les discours en lesquels ceux-ci tentent de se dire, de s'explicitier et de se comprendre. Les humanités, par exemple, demeurent des domaines de controverses, leur référent ultime étant la condition humaine elle-même, leur raison d'être l'épanouissement de la pensée, de l'imagination et de l'affectivité dont dépend la liberté. La littérature, l'histoire, la philosophie, la théologie, les sciences politiques - pour ne citer qu'elles - engagent en profondeur les forces de l'imagination et du raisonnement; les étudiants y sont appelés à argumenter, de sorte qu'on y voit à quel degré la marque des autres est vitale dans l'éducation.

On ne saurait non plus ignorer la place considérable revenant aux sciences pures. Elles suivent des voies de plus en plus spécialisées, si bien que la science devient davantage encore aujourd'hui une oeuvre collective, l'affaire d'une communauté. Il faut la dimension d'une université ou de son équivalent, et le type de relations humaines qui la définit en principe, pour que, sous les apparences d'une diversité insurmontable, puisse émerger la vie universelle du sens se construisant dans une approximation permanente.

Le mépris de ces exigences menace la démocratie, comme l'a mis en lumière Martha Nussbaum dans *Not for Profit : Why Democracy Needs the Humanities* (Princeton University Press, 2010). Un étudiant diplômé grâce à des habiletés techniques uniquement, sans avoir formé son jugement, n'a pas été éduqué et risque d'être un piètre citoyen. L'idéologie marchande fait accroire que le système démocratique est un produit secondaire du système de libre-échange, ce que démentent assez les lourdes crises économiques et politiques actuelles.

L'évolution des sociétés est déterminée par la culture avant tout, ainsi qu'en témoigne la restructuration de la vie sociale qu'opèrent les nouveaux pouvoirs de communication au niveau de l'action politique et des domaines scientifiques et commerciaux. Toute société dépend du bon jugement de ses membres que seule une culture responsable peut assurer. L'université est une communauté de partage entre penseurs, artistes, savants, réunissant jeunes et aînés dans la considération imaginative du savoir. Dans l'organisme social complexe du monde moderne, l'aventure de la vie et l'aventure intellectuelle vont de pair. C'est ce que la gouvernance de l'université doit refléter et respecter.

L'université est la «centrale d'énergie de la liberté» (Northrop Frye, *By Liberal Things*, Toronto, 1989, p. 18-19). Partout où l'on accepte la vision de l'artiste, le désintéressement, la distance du savant, la patience de l'enseignant, le questionnement des jeunes, l'université est à l'oeuvre dans le monde.

Or le projet soumis par l'actuelle administration de l'Université Laval va tout à fait à l'encontre de ces principes. Il contribuera à affaiblir le débat universitaire, tel qu'il a lieu dans les échanges entre les chercheurs, les professeurs, les administrateurs et les étudiants, dont le premier forum est le Conseil universitaire. Le modèle de gouvernance de l'Université Laval, on ne le sait peut-être pas, est l'un des plus démocratiques de toutes les

universités en Amérique du Nord. Il repose sur les principes du bicaméralisme (un Conseil universitaire, de composition plurielle, à qui revient l'examen des principales questions académiques, et un Conseil d'administration, première instance de la reddition de comptes), de l'élection, par un large collège électoral, du recteur (alors que dans plusieurs autres universités québécoises et canadiennes, le recteur est nommé par le Conseil d'administration). C'est ce modèle de la communauté des chercheurs, des professeurs, des étudiants, des chargés de cours et des administrateurs, définissant ensemble le bien commun hors de tout a priori corporatiste et idéologique, qu'il faut préserver pour que l'université demeure, au-delà de toutes les fausses façades de l'efficacité managériale, un authentique espace de liberté.

En un mot, une gouvernance réduisant l'université au statut d'une entreprise ne saurait être à la hauteur de ses responsabilités. L'université une fois minée de l'intérieur, qui pourra encore assumer cette mission?

**LE SOLEIL, 11 JANVIER, 2012.**

# RAPPORT FINANCIER 2010-2011 DE L'UQTR

*Sylvain Beaudry*

Professeur au Département des sciences comptables  
Trésorier  
SPPUQTR



Le 24 octobre dernier, la Direction de l'UQTR déposait au conseil d'administration de l'UQTR le rapport financier de l'année 2010-2011 et le budget révisé pour l'année 2011-2012. Ces documents font le point sur la situation financière de l'UQTR.

Le 13 décembre l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR) a d'ailleurs rencontré le vice-recteur à l'administration, aux finances et à la vie étudiante, M. Claude Arbour, afin d'échanger sur la question.

## SITUATION FINANCIÈRE DE L'UQTR AU 30 AVRIL 2011

L'UQTR a terminé l'année 2010-2011 (au 30 avril) avec un surplus de 4,6 M\$, enregistrant des revenus de 123 M\$ et des dépenses de fonctionnement de 118 M\$. Ce surplus s'ajoute au surplus accumulé qui, le 31 mai 2010, s'élevait à plus de 3,8 M\$ (à l'exclusion des modifications reliées aux nouvelles normes comptables). En retranchant de ce surplus des virements inter-fonds de 2,8 M\$, le surplus accumulé de

l'UQTR s'élève donc à 5,6 M\$ au 30 avril 2011, ce qui place l'UQTR, toute proportion gardée, dans l'une des meilleures situations financières du réseau.

Pour l'année 2011-2012, la Direction de l'UQTR prévoit un déficit de fonctionnement de 4,9 M\$. Les nombreuses expériences antérieures ont toutefois souvent démontré que les vice-recteurs aux finances de l'UQTR, comme les ministres des Finances des gouvernements, ont plutôt tendance à maximiser les dépenses et minimiser les revenus pour faire en sorte que les déficits prévus se transforment en



## LES ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT

Aux prises avec une situation financière difficile au début des années 2000, la Direction de l'UQTR avait invité les départements à réduire le nombre d'activités d'enseignement, à augmenter les moyennes cibles et à accroître le nombre d'étudiants par cours.

De 1999-2000 à 2002-2003, le nombre d'activités est réduit de plus de 300. L'accroissement du nombre d'étudiants et étudiantes équivalent temps plein (EETP) oblige toutefois l'UQTR à ajouter des activités qui s'élevaient à 2 600 à la fin de l'année 2010-2011. Pour l'année 2011-2012, on prévoit l'ajout de 200 activités supplémentaires. La Direction invoque toutefois que l'augmentation du nombre d'activités d'enseignement a réduit la moyenne cible de l'institution, qui est passée de 33,3 à 31,7, et est la principale cause de l'augmentation du déficit appréhendé.



# L'UQTR AFFICHE L'UNE DES MEILLEURES SITUATIONS FINANCIÈRES DU RÉSEAU DE L'UQ

surplus à la fin de l'année financière. Le budget révisé de l'année 2010-2011 ne prévoyait-il pas un déficit de 4 M\$?

## SECTEUR ENSEIGNEMENT ET RECHERCHE

Les principaux indicateurs liés à l'enseignement et à la recherche sont en hausse.

Le nombre d'étudiants est en progression constante depuis le début des années 2000. Le nombre d'étudiants équivalent temps plein est passé d'un peu moins de 6 000 en 2000-2001 à une prévision de 8 580 pour l'année 2011-2012.

Il ne faut donc pas s'étonner que la subvention de fonctionnement du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport s'élève à 96 M\$ pour l'année 2010-2011 alors qu'elle n'était que de 44 M\$ au début de l'an 2000.

Les revenus liés aux frais de scolarité, aux frais généraux, aux frais technologiques ont connu une croissance similaire.

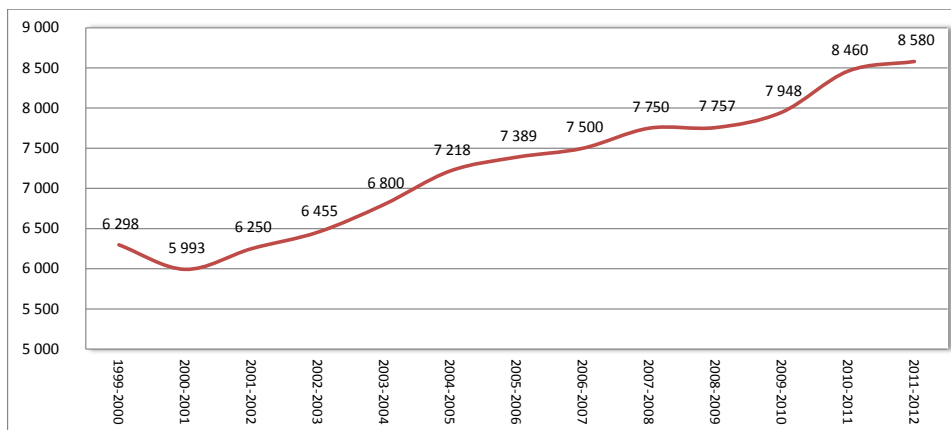
Aux prises avec une situation financière difficile au début des années 2000, la Direction de l'UQTR avait invité les départements à réduire le nombre d'activités d'enseignement, à augmenter les moyennes cibles et à accroître le nombre d'étudiants par cours.

De 1999-2000 à 2002-2003, le nombre d'activités est réduit de plus de 300. L'accroissement du nombre d'EETP oblige toutefois l'UQTR à ajouter des activités qui s'élevaient à 2 600 à la fin de l'année 2010-2011. Pour l'année 2011-2012, on prévoit l'ajout de 200 activités supplémentaires. La Direction invoque toutefois que l'augmentation du nombre d'activités d'enseignement a réduit la moyenne cible de l'institution, qui est passée de 33,3 à 31,7, et est la principale cause de l'augmentation du déficit appréhendé.

## SECTEUR DES IMMOBILISATIONS

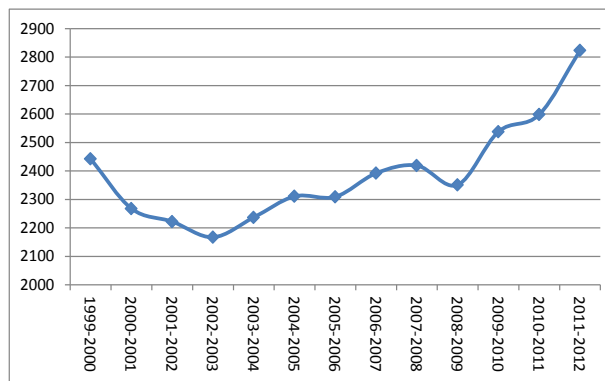
La Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU) a mené une vaste étude sur l'utilisation des budgets de fonctionnement au financement des projets immobiliers. La délocalisation massive des campus universitaires au cours des dernières années et le sous-financement du ministère de l'Éducation,

FIGURE 1  
CROISSANCE DU NOMBRE D'EETP À L'UQTR



Source : Source : Budget révisé pour les années concernées

FIGURE 2  
CROISSANCE DU NOMBRE D'ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT À L'UQTR



Source : Projet de répartition des postes pour les années concernées

du Loisir et du Sport pour ces projets a amené les gestionnaires universitaires à utiliser la comptabilité créative pour financer leurs projets. Le gouffre financier de l'îlot

voyageur à l'UQAM restera pendant plusieurs décennies le meilleur exemple de cette dérive.

L'évolution du budget d'immobilisation de l'UQTR au cours des dernières années aurait pu donner l'impression d'un détournement de fonds du même type considérant la construction du pavillon de la santé, le projet de construction du pavillon étudiant et le projet de délocalisation vers Drummondville. D'ailleurs en 2006-2007, la Direction de l'UQTR avait utilisé 4,5 M\$ provenant du surplus du budget de fonctionnement de l'année pour financer une partie du pavillon de la santé.

La rencontre avec le vice-recteur Arbour a permis d'établir qu'il n'en était rien et que les transferts du budget de fonctionnement vers le budget d'immobilisation concernent surtout l'achat de volumes pour la bibliothèque, l'achat des équipements informatiques, le fonctionnement du CAPS, etc. Restons tout de même vigilants.

En collaboration avec  
Alain Gamelin  
Conseiller aux affaires universitaires

**TABLEAU 1**  
**ÉVOLUTION DU BUDGET D'IMMOBILISATION**

	<b>2006-2007</b>	<b>2007-2008</b>	<b>2008-2009</b>	<b>2009-2010</b>	<b>2010-2011</b>
	<b>(12 mois)</b>	<b>(12 mois)</b>	<b>(12 mois)</b>	<b>(12 mois)</b>	<b>(11 mois)</b>
		redressé	redressé		
Soldes de fonds (déficit) au début	97 289 745 \$	103 584 166 \$	88 259 641 \$	95 617 821 \$	22 795 998 \$
Modification de convention comptable		(17 243 995) \$	(67 292 387) \$	(73 259 631) \$	- \$
Excédent (insuffisance) des produits sur les charges	1 794 421 \$	1 919 470 \$	(3 335 074) \$	(4 279 824) \$	(3 733 995) \$
Apports reçus pour le financement d'actifs non amortissables		- \$	4 345 \$	84 780 \$	- \$
Virement interfonds	4 500 000 \$		4 721 665 \$	4 632 852 \$	3 232 548 \$
Soldes de fonds (négatifs) à la fin	103 584 166 \$	88 259 641 \$	22 358 190 \$	22 795 998 \$	22 294 551 \$

Source : Rapports financiers annuels pour les années concernées.

## LES PRIORITÉS BUDGÉTAIRES 2012-2013

### LA DIRECTION PROPOSE :

- DE PARAMÉTRER LES BUDGETS DÉPARTEMENTAUX;
- D'ÉTABLIR UNE MOYENNE CIBLE POUR LES COURS AUX CYCLES SUPÉRIEURS;
- DE FAIRE LES COMPRESSIONS NÉCESSAIRES POUR AMENER LA MOYENNE CIBLE AU PREMIER CYCLE DE 31 À 33 ÉTUDIANTS.

LE 3 FÉVRIER DERNIER, LORS D'UNE RÉUNION EXTRAORDINAIRE, LA COMMISSION DES ÉTUDES A ÉMIS UN AVIS NÉGATIF SUR CES RECOMMANDATIONS.



# PRIX D'ENGAGEMENT SYNDICAL DU SPPUQTR

Le 15 décembre dernier, le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR dévoilait, dans le cadre de son 40e anniversaire d'accréditation syndicale, le nom du deuxième récipiendaire de son Prix d'engagement syndical.

Le prix a été remis au professeur retraité du Département de philosophie, M. Paul Gagné.

Le professeur Gagné a été embauché à l'UQTR en 1969. Dès son arrivée, il s'implique à l'Association des professeurs de l'UQTR et en devient le président en 1974. Il dirigeait le Syndicat au moment de la première grève des professeurs en 1975-1976. Pendant sa carrière de 28 ans à l'UQTR (1969-1997), M. Gagné a été :

- 1976-1977 2e vice-président du SPPUQTR
- 1976-1978 Vice-président du conseil central de la CSN de Trois-Rivières
- 1977-1981 Directeur du Département de philosophie
- 1985-1988 Vice-président aux affaires syndicales
- 1991-1995 Vice-président aux affaires universitaires
- 1992-1998 Vice-doyen de la famille des arts et des sciences humaines
- 1995-1997 Vice-président aux affaires syndicales

Après sa retraite le professeur Gagné s'est impliqué comme conseiller municipal à Saint-Étienne-des-Grès et comme président de l'Association des professeurs retraités de l'UQTR (2002-2008). Le prix d'engagement syndical du SPPUQTR est accompagné d'une bourse de 1 000 \$ et le récipiendaire voit son nom attribué à l'une des bourses d'étude offerte par le Syndicat aux étudiants de l'UQTR.

Pour le président du SPPUQTR, le professeur Pierre Baillargeon, l'implication syndicale fait partie de la vie universitaire et il est important de le reconnaître concrètement : « M. Gagné est un bel exemple de professeur qui a su concilier son

travail d'enseignant, de chercheur et de responsable pédagogique, tout en travaillant à l'amélioration des conditions de travail et de vie de ses collègues ».



Photo : Alain Gamelin

Le président du Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR, M. Pierre Baillargeon (à gauche) et le vice-président aux services à la collectivité, M. Michel Volle (à droite) encadrent le récipiendaire du prix.



Trois collègues du Département de mathématiques et informatique : André Paradis, recteur intérimaire de l'UQTR, Ky-Toan Nguyen et Raymond Leblanc, deux retraités.

## 40<sup>e</sup>...

**LE 15 DÉCEMBRE DERNIER LE SPPUQTR A SOULIGNÉ SON 40<sup>e</sup> ANNIVERSAIRE D'ACCREDITATION.**



Une centaine de professeurs ont participé à l'activité.



Photos : Alain Gamelin

Le Syndicat a profité de l'occasion pour souligner de façon particulière le travail des anciens présidents du SPPUQTR. On remarque (de gauche à droite) Pierre Baillargeon, président actuel, Paul Langlois qui a été président de 1984 à 1988, Paul Gagné de 1974 à 1976, Raymond Leblanc de 1992 à 1994, Marc-André Gilbert de 1988 à 1991, Ginette Plessis-Bélair de 2002 à 2005 et Michel Volle, actuel vice-président aux services à la collectivité et président de 2005 à 2011.



Max Roy, président de la Fédération québécoise des professeurs et des professeures d'université et le recteur par intérim de l'UQTR M. André Paradis, ont également participé à la cérémonie en compagnie de Pierre Baillargeon, président du SPPUQTR.

Au cours des dernières années le SPPUQTR s'est beaucoup intéressé à l'évaluation des enseignements à l'UQTR.

La formation d'un comité, regroupant des représentants des professeurs, des chargés de cours et des étudiants, et l'adoption d'une nouvelle *Politique institutionnelle d'appréciation de la qualité des activités d'enseignement* en 2009 a considérablement amélioré le processus à l'UQTR.

Le Syndicat a toutefois toujours eu des réserves sur l'utilisation d'un formulaire électronique pour faire l'évaluation des enseignements (surtout qu'à l'UQTR les étudiants sont obligés de l'utiliser) et de l'utilisation que fait la Direction des résultats (promotion, évaluation, etc.).

À l'UQAM, le débat semble faire rage présentement.

Nous reproduisons ici un des textes parus dans un numéro spécial du **SPUQ-Info** traitant de la question.

## CONTRE L'ÉVALUATION EN LIGNE

*FRANÇOIS BERGERON*

*Département de mathématiques*

*UQAM*

Contrairement aux conclusions du « comité sur l'actualisation de la Politique no 23 », nous considérons que l'évaluation en ligne est une erreur fondamentale, et qu'elle ne peut que mener à des conclusions qui n'ont pas de sens. Cela est scientifiquement démontrable...

Ainsi, il paraît évident que la plupart des étudiantes et des étudiants qui vont spontanément répondre de façon électronique ont forcément des opinions plus tranchées que la moyenne. En conséquence, cela donne un biais inévitable au résultat obtenu. Ce résultat n'a alors plus de sens, et tout le processus d'évaluation devient tout simplement une perte de temps (et d'argent), et ce, nonobstant les caveas soulevés par le comité. Une information aussi biaisée n'est d'aucune aide pour l'amélioration des enseignements.

D'autre part, rien ne nous « force » à suivre « les tendances observées en matière d'évaluation des enseignements au Québec et en Amérique du Nord ». Ce n'est pas parce que d'autres ont tort qu'il faille forcément suivre leurs traces.

Pour une faculté qui a des programmes assez petits comme la nôtre (Faculté des sciences), une approche directe est toujours réalisable. Le « comité » n'a peut-être considéré que le point de vue de très grands programmes pour lesquels une solution en ligne est « peut-être » la seule possible (et encore), mais il n'y a aucune raison pour imposer un modèle universel et indépendant des spécificités des programmes.

Dans le cas de notre département (Mathématiques), sinon pour toute la faculté des sciences, nous suggérerons de revenir aux bonnes vieilles méthodes et que des étudiantes,

étudiants soient chargés de faire fonctionner un processus d'évaluation sur papier, avec une évaluation effectuée en classe. Rappelons que pendant longtemps l'UQAM payait des étudiantes, étudiants (plutôt que l'entreprise privée) pour mener à terme le processus d'évaluation (jusqu'à la compilation finale). Non seulement cela contribuait à aider (un tout petit peu) financièrement les étudiantes, étudiants, mais cela contribuait aussi indirectement à créer un esprit de corps chez eux.

Il y a une dizaine d'années, on a cru bon de remplacer tout cela, d'abord par un formulaire à choix multiple, compilé par l'entreprise privée (!), puis récemment par un processus électronique.

Ces dernières années, cet esprit de corps chez les étudiantes, étudiants a tendance à disparaître (pour toutes sortes de raisons), pour être remplacé par une approche de consommateur (on ne vient à l'université que pour assister aux cours, et le but principal est l'obtention d'un diplôme dont la fonction première est d'ouvrir la porte à de meilleurs emplois). Il ne faut pas encourager cette tendance. Selon moi, l'un des facteurs qui contribuent d'ailleurs à ancrer cette tendance est le fait qu'on a remplacé plusieurs contacts humains par des interfaces électroniques (pour l'admission, l'inscription, l'évaluation, etc.). Cela peut sembler efficace et moderne, mais on y perd beaucoup.

Il est clair que chaque rencontre directe avec des étudiantes, étudiants contribue à donner un sens plus profond à l'expérience universitaire. Par opposition, les processus électroniques contribuent à diminuer le nombre de possibilités de telles rencontres. Nous croyons essentiel

de combattre la perception ambiante de l'université comme étant une usine à diplômés, et ce à chaque opportunité qui nous est donnée (comme celle-ci).

C'est pour cela qu'il ne faut pas laisser se perpétuer cette approche inefficace et délétère de l'évaluation en ligne. Sinon, encore une fois, c'est la mission même de l'université qui en prendra un coup.

## SPUQ-INFO

BULLETIN DE LIAISON DU SYNDICAT DES PROFESSEURS ET PROFESSEURES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

Numéro 286, janvier 2012.

# RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Le comité de négociation pour le renouvellement de la convention collective a amorcé le travail depuis plusieurs mois déjà.

Le comité formé du président, Pierre Baillargeon, du vice-président aux relations de travail, Alain Chalifour, du vice-président aux affaires syndicales, Yvan Leroux et de la conseillère en relations de travail, Diane Beauchemin, a oeuvré à :

- L'analyse de l'actuelle convention collective.
- Identifier les nouvelles problématiques (cours en ligne, etc.).
- L'étude comparative des autres conventions afin d'en extraire des conditions dont le SPPUQTR

ne bénéficie pas et comparer certains éléments (salaire, dérogations, etc.).

- Préparer la documentation nécessaire pour les groupes de discussion.
- Préparer un sondage sur les conditions de travail des professeurs.
- L'analyse des demandes de 2007.
- Identifier les comités de support à la négociation (ex: communication, etc.).
- Préparer la stratégie de base.

Le travail se poursuit.

## *Calendrier des rencontres des groupes de discussion*

1. Conciliation travail famille	15 février 12 h	Salon rouge
2. Direction pédagogique	21 février 12 h	1002 Ringuet
3. Appui à la recherche et au perfectionnement	22 février 12 h	Restaurant UQTR
4. Tâche d'enseignement	13 mars 12 h	1002 Ringuet
5. Évaluation et promotion	14 mars 12 h	Restaurant UQTR
6. Professeurs cliniciens	20 mars 12 h	1002 Ringuet
7. Cours à distance	21 mars 12 h	Salon rouge
8. Conditions début de carrière	22 mars 12 h	1002 Ringuet
9. Conditions fin de carrière	27 mars 8 h	Salon rouge
10. Libre .....	28 mars 12 h	Restaurant UQTR

Inscrivez-vous...

Il s'agit de vos conditions de travail. Vous devez dire votre mot!





### LE PERSONNEL DU SPPUQTR

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

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

**SANDRA THIFFAULT**  
Secrétaire administrative.  
Bureau 1115, pavillon Ringuet. Poste interne 2388

### *Officiers du Syndicat* DES PROFESSEURS ET DES PROFESSEURES POUR 2011-2012

M. Pierre Baillargeon, président; M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail; M. Yvan Leroux, deuxième vice-président aux affaires syndicales; M. Ismaïl Biskri, vice-président aux affaires universitaires; M. Michel Volle, vice-président aux services à la collectivité; M. Ghyslain Parent, secrétaire; M. Sylvain Beaudry, trésorier.



est publié par  
le comité exécutif du SPPUQTR

### SPPUQTR

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



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

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