

Le point d'ancre

VOLUME 17 / NO 3 / NOVEMBRE 2014

HOMMAGE À MON PRÉSIDENT ET COLLÈGUE

Alain Chalifour

Professeur au Département de mathématiques et informatique, premier vice-président aux relations de travail et président intérimaire du SPPUQTR



Notre collègue Pierre Baillargeon a démissionné il y a quelques semaines de son poste de président. Les raisons évoquées sont celles qui ont été transmises et dans le respect de Pierre, ce sont des raisons personnelles et aucunement en lien avec le climat universitaire.

J'ai eu le privilège de travailler avec Pierre depuis son entrée en fonction au Syndicat. En très peu de temps, dès la négociation de 2007-2008, nous avons établi un lien de collaboration basé sur la confiance et le respect mutuel. Clairement, mes fonctions m'ont amené à développer certaines aptitudes, même des réflexes, en relations de travail tandis que Pierre se devait de développer son « leadership » présidentiel. Ce qu'il a largement fait, et tous conviendront de ses qualités humaines et de sa détermination.

Au fil des années, la présence du président a permis un travail d'équipe au sein du comité des relations de travail, mais aussi au comité exécutif, qui était empreint de transparence et d'efficacité, sur la base d'une bonne connaissance du milieu universitaire, lequel nous a permis de cheminer dans l'ensemble des dossiers qui nous incombaient. Nous avons pu, et le rôle du président a été, ici, important, conclure la négociation de 2012-2013 de façon harmonieuse et satisfaisante malgré un climat organisationnel perturbé

par des événements indépendants de nous à ce moment. Durant toute la période de la présidence de Pierre, une attitude éclairée nous a permis de maintenir des liens de confiance dans la résolution de problèmes avec nos vis-à-vis administratifs, cela avec fermeté et transparence, et non sur la base de gratuites connivences. Pierre et ses proches collaborateurs savaient au moment voulu, et avec des argumentaires appuyés et démontrables, protéger les intérêts de l'ensemble des professeures et professeurs.

Il faut reconnaître que la fonction de président du Syndicat est propice à la critique, qui sait parfois être bien fondée et constructive, parfois être gratuite et destructive. Cette responsabilité présidentielle est immense et demande un don de soi au-delà de mots enjôleurs et d'apparence de bien paraître sur le plan politique, parfois loin de la théorie dite de gouvernance lorsque le président est en action sur le terrain.

Pierre a été un président exemplaire. Il a été, et demeure, le défenseur des principes fondamentaux mêmes de la mission universitaire qu'il soutenait par ses propres activités en enseignement, par son engagement dans la diffusion de ses connaissances dans les Centres Jeunesse, car régulièrement invité à présenter des communications, par la publication d'articles scientifiques et bien entendu l'ensemble des services à la collectivité qu'il a réalisés, principalement au sein du Syndicat. Pierre reste un universitaire soucieux et ardent défenseur de notre culture collective universitaire pour le mieux-être de l'université et de son rôle au sein de la société.

C'est avec émotion que je souhaitais vous partager, en mon nom personnel et au nom de mes collègues du comité exécutif, le privilège que nous avons eu à côtoyer et à travailler avec Pierre.

La décision de Pierre lui appartient et les suites nous incombent maintenant.

DÉMISSION DU PROFESSEUR PIERRE BAILLARGEON À LA PRÉSIDENTENCE DU SYNDICAT

Le 30 octobre dernier, le professeur Pierre Baillargeon du Département de psychoéducation annonçait sa démission inattendue à titre de président du Syndicat des professeurs et des professeurs de l'UQTR (SPPUQTR).

Le professeur Baillargeon oeuvrait au Syndicat depuis sept ans. Il a d'abord occupé le poste de secrétaire de 2007 à 2009, ensuite celui de vice-président aux affaires syndicales de 2009 à 2011 et enfin celui de président depuis mars 2011. Son mandat se terminait en mars 2015.

Pendant ses années d'engagement, le professeur Baillargeon fut très actif à l'UQTR, dans le mouvement syndical des professeurs du réseau et à la Fédération québécoise des professeurs et des professeurs d'université (FQPPU).

Le président faisant partie d'office de tous les comités syndicaux, il participa plus particulièrement au comité des relations de travail. À titre de président, il animait les réunions du comité exécutif, du conseil syndical et des assemblées générales. Le professeur Baillargeon fut responsable du comité d'action syndicale pendant la grève de 2008. Il s'impliqua énormément au Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives de l'UQ (CIRRAC) et à la Table réseau de négociation sur la restructuration du régime de retraite de l'UQ (RRUQ), ce qu'il continuera de faire en tant que représentant du Syndicat. Il contribua à la réforme des règles de fonctionnement du comité de liaison

intersyndicale de l'UQ (CLIUQ) qui regroupe les présidents des syndicats de professeurs de l'UQ. En 2014, il fut élu représentant des professeurs à l'Assemblée des gouverneurs de l'UQ, fonction qu'il assume à titre de professeur.



Nous rappelons le processus prévu aux articles 69 et 70 des statuts du Syndicat pour pourvoir le poste à la présidence.

Le conseil syndical du jeudi 27 novembre prochain doit constater la vacance à la présidence et établir le processus d'élection. Le conseil doit choisir entre afficher immédiatement le poste et inviter les délégués syndicaux à élire le président ou la présidente parmi les candidatures à recevoir dans les suites de l'appel auprès des professeurs ou convenir de faire l'élection, par l'ensemble des professeurs, lors de l'assemblée générale de mars 2015.

Jusqu'au conseil syndical du 27 novembre, le vice-président aux relations de travail assume par intérim, comme le prévoient également les statuts, les responsabilités attribuées à la présidence du Syndicat.

La période de mise en candidatures et la date d'élection ne sont donc pas encore officiellement déterminées.



Articles 69 et 70 des statuts du Syndicat

69. Si un poste d'officier n'est pas comblé lors de l'assemblée générale de mars ou se libère par la suite, le conseil syndical comble cette vacance.

70. Le conseil syndical détermine la date de l'élection et la procédure à suivre lors de sa première réunion régulière qui suit la date de la vacance. L'élection a lieu lors d'une réunion du conseil syndical ou lors de l'assemblée générale statutaire de mars.

COMPRESSIONS BUDGÉTAIRES

CHACUN NE DOIT-IL PAS FAIRE SA PART?

Alain Chalifour

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



Les universités québécoises sont largement mises à contribution afin de satisfaire aux exigences du gouvernement du Québec qui a comme objectif d'atteindre l'équilibre budgétaire en 2015-2016.

Après avoir maintenu et rendu récurrente la compression de 172 M\$ imposée par le gouvernement Marois, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS) ajoute, en cours d'exercice, deux compressions supplémentaires approximativement de 50 M\$ à l'ensemble des universités.

Pour l'UQTR, il s'agit d'une compression d'environ 7,8 M\$.

Rappelons que le budget 2014-2015 de l'Université prévoyait, pour en arriver à un budget déficitaire autorisé de 1,8 M\$, la nécessité de faire des compressions de dépenses de 4,6 M\$ ainsi que l'ajout de nouvelles sources de revenus de 2 M\$. Ces prévisions ne tenaient pas compte de la compression supplémentaire annoncée en septembre.

Tous les groupes d'employés se sont sentis interpellés lorsque la Rectrice et la Vice-rectrice à l'administration et aux finances (VRAF) de l'UQTR ont évoqué dans les médias la possibilité de réviser les masses salariales prévues aux conventions collectives signées.

Des représentants du Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQTR (SPPUQTR) ont rencontré à quelques reprises la Direction de l'UQTR afin de discuter de la situation financière de l'institution. Le Syndicat a consenti à poursuivre les échanges sur la base du principe de transparence et d'effort proportionnel de l'ensemble des groupes d'employés, incluant les cadres. Le comité exécutif a donc demandé à la Direction de lui fournir, entre autres, les informations suivantes :

- Le détail des compressions de 2,2 M\$ proposées par le rectorat et les vices-rectorats dans le tableau présenté en divers lieux afin de mieux apprécier dans ses détails quels postes et quels budgets devraient être effectivement affectés;
- Le coût réel des sommes assumées par l'UQTR en frais juridiques et en consultation relié au conflit

entre Mme Ghazzali et les cadres de l'UQTR au cours des années 2013-2014 et 2014-2015;

- Les coûts ponctuels et récurrents reliés à la réorganisation au vice-rectorat aux ressources humaines, au secrétariat général, à la direction du service des communications et à la direction du service de l'équipement;
- Les dégagelements d'enseignement discrétionnaires attribués par la Direction aux professeurs durant les années 2013-2014 et 2014-2015.

Le Syndicat n'a malheureusement pas reçu de réponses satisfaisantes à plusieurs de ces questions dont le détail des compressions financières faites par le rectorat et les vices-rectorats et sur la croissance des coûts administratifs.

Le comité exécutif n'a pas non plus apprécié que la Direction décrète un moratoire, pour une deuxième année, sur le remplacement des ordinateurs des professeurs sans en discuter avec le Syndicat puisqu'il s'agit d'une obligation apparaissant à la convention collective. Un grief a d'ailleurs été déposé sur ce sujet.

Il n'est pas de notre intention d'adhérer à une ouverture de notre convention afin de concéder sur les conditions de travail des professeurs alors que le nombre d'étudiants est en croissance constante et que la Direction ne cesse de répéter qu'elle souhaite construire un aréna de 5 000 places sur le campus. Dans ce contexte, aucun sacrifice ne pourrait être consenti sachant que la masse salariale de la Direction (cadres supérieurs et intermédiaires) a augmenté de 22 % en une seule année, que les honoraires professionnels ont augmenté de 45 % en deux ans, que la masse salariale des cadres supérieurs a augmenté de 38 % en une année et que l'Université verse près de 100 000 \$ (destinés à l'enseignement et à la recherche) par année dans un programme de retraite supplémentaire réservé aux recteurs et aux cadres supérieurs, lesquels bénéficient déjà du RRUQ. (Rappelons que la Direction de l'UQTR est solidaire de la position du Siège social pour refuser l'indexation au coût de la vie du régime de retraite de l'ensemble des employés.) Les services administratifs de l'UQTR ont enregistré la plus forte croissance au cours de la dernière année, soit de 10,7 %, laquelle est suivie d'une croissance de 7,2 % des services du soutien pédagogique et technologique, alors que le volet enseignement augmentait de seulement 6,6 %.

Les compressions mises en place par la Direction affecteront l'enseignement et la recherche par la réduction des budgets départementaux de 5 % (135 000 \$), la rationalisation (réduction) du nombre de cours offerts (économie inconnue), l'abolition de certains postes d'employés de soutien et de professionnels dédiés à l'enseignement

et à la recherche, le moratoire sur le remplacement des ordinateurs (400 000 \$), la réduction de 476 à 452 du nombre de postes de professeurs autorisés pour l'année 2015-2016 (2,4 M\$), une ponction plus importante dans les frais indirects de recherche des professeurs (250 000 \$), la réduction du nombre de dégagelements non conventionnés pour les professeurs (économie inconnue), le moratoire sur les fonds départementaux pour les cours en ligne (240 000 \$), etc. Comme la Direction refuse de dévoiler le détail des compressions qu'elle s'apprête à faire au rectorat et aux vices-rectorats, il est difficile de se convaincre que les compressions en cours affecteront de façon équitable et justifiée l'ensemble de la communauté universitaire.

Pourtant, les *Orientations budgétaires 2014-2015 des universités* du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS) axent ces compressions davantage vers une réduction des dépenses administratives que celles reliées à la mission première des institutions d'enseignement supérieur, soit l'enseignement et à la recherche :

Le gouvernement a annoncé qu'il mettrait en place en 2014-2015 des mesures afin d'assurer un contrôle des dépenses des ministères, des organismes et des réseaux. Dans cette perspective, il a décidé de demander des gains de productivité représentant 2 % de leur masse salariale de nature administrative et 3 % de leurs dépenses de fonctionnement de nature administrative. (p.2)

Considérant le refus de la Direction de fournir les données essentielles pour prendre une décision éclairée, le comité exécutif a convenu que le Syndicat ne pouvait poursuivre plus longtemps les échanges sur les compressions budgétaires et que l'Université n'avait d'autre choix que de respecter la convention collective signée.

COMMENT DE TELLES AUGMENTATIONS SONT-ELLES POSSIBLES?

Il est toujours intéressant, chaque année, de suivre l'évolution des masses salariales dans les universités québécoises. Cette donnée aide à illustrer et à dénoncer la bureaucratisation massive du réseau universitaire. Le comité sur le financement des universités de la Fédération québécoise des professeurs et des professeuses d'université (FQPPU) a démontré que la masse salariale des gestionnaires universitaires (cadres, gérants et postes s de Direction) de l'ensemble des universités québécoises a augmenté de 111,3 % entre 1997-1998 et 2008-2009.

Le Syndicat a toujours fait ce genre d'analyse pour mieux connaître la situation à l'UQTR. De là, l'importance d'obtenir le tableau illustrant les charges (les dépenses) par fonction à l'Université, car seulement ce tableau donne les masses salariales par catégorie d'emploi : direction, professeurs, chargés de cours, professionnels, employés de soutien.

Comme le Syndicat n'a pu utiliser le tableau en question, remis trop tard, il ne fut pas possible de faire des comparaisons entre les catégories d'emploi. Ce sera pour une prochaine fois.

Le Syndicat dispose toutefois des données pour établir la croissance des masses salariales des cadres supérieurs et des cadres intermédiaires. Il s'agit d'un comparatif entre les années 2012-2013 et 2013-2014. Cela reste intéressant, mais incomplet.

Les cadres supérieurs

La masse salariale des cadres supérieurs de l'UQTR inclut le salaire de la rectrice et des vice-recteurs en poste. Il s'agit du salaire de base, des autres éléments de la rémunération et des frais remboursés par l'institution. Les salaires des doyens sont comptabilisés dans la masse salariale des cadres intermédiaires.

C'est la loi sur les établissements d'enseignement de niveau universitaire qui oblige les universités à dévoiler les salaires et les avantages pécuniaires des cadres supérieurs.

L'augmentation de salaire des cadres supérieurs de l'UQTR respecte le programme salarial du gouvernement (PSG) du Québec qui avait octroyé une hausse de 2 % pour l'année 2013-2014. Il faut dire qu'il était assez difficile d'éviter la règle puisque le salaire du recteur est fixé par le gouvernement et les vice-recteurs obtiennent 90 % de ce dernier.

Il faut toutefois signaler que la hausse globale de la masse salariale des cadres supérieurs s'élève à près de 38 % entre 2012-2013 et 2013-2014. Car à la hausse des salaires des cadres en poste, il faut ajouter les salaires versés à un cadre-conseil (Cléo Marchand), aux cadres en ressourcement (Lucie Guillemette et Martin Gélinas) et à un cadre suppléant (Gilles Charland). Ce qui fait que la masse salariale des cadres supérieurs est passée de 872 631 \$ pour l'année 2012-2013 à 1 201 442 \$ pour l'année 2013-2014, une hausse de 328 811 \$ ou 37,7 %.

Les cadres intermédiaires

La dynamique n'est pas la même pour la croissance de la masse salariale des cadres intermédiaires (direction de services et doyens). Il s'agit des salaires versés au 30 avril 2014 pour l'année 2013-2014.

La masse salariale des cadres intermédiaires est passée de 3,7 M\$ pour 31 personnes à 4,3 M\$ pour 35 cadres, incluant le directeur de la fondation de l'UQTR (salaire moyen) qui, en 2012-2013, était rémunéré par l'Université et qui, en 2013-2014, reçoit son salaire de la fondation. Il s'agit d'une hausse de 16,2 % pour l'année. Rappelons que l'année dernière, les universités du Québec étaient toujours assujetties à la loi 100 (juin 2010) qui visait, en principe, la réduction des dépenses de fonctionnement de nature administrative et de réduction de ses effectifs.

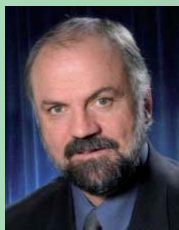
Il est donc difficile de comprendre comment la Direction de l'UQTR a pu verser des augmentations moyennes de 7,4 % (en excluant les hausses reliées à des promotions) et que 11 cadres sur 35 aient pu profiter d'une hausse de 10,3 % durant la même période alors que les employés syndiqués de l'université n'ont profité que d'une hausse de 2 % en avril 2014. Le salaire moyen des cadres intermédiaires de l'UQTR s'élevait, en 2013-2014, à 123 177 \$ alors que celui des professeurs plafonnait à 104 000 \$ pour la même période.

Il faut espérer que pour l'année en cours, avec les compressions budgétaires qui affectent tout le monde et plus particulièrement les étudiants, nous n'assisterons pas à des hausses de rémunération aussi spectaculaires.

BONNE GOUVERNANCE = GRANDE TRANSPARENCE

Ghyslain Parent

Professeur au Département au Département des sciences de l'éducation et secrétaire du SPPUQTR



Récemment, le Syndicat a dû rappeler à la Vice-rectrice à l'administration et aux finances de l'UQTR son obligation de transmettre une série de documents financiers spécifiquement mentionnés à la convention collective.

Faute de transmettre les documents, la Vice-rectrice à l'administration et aux finances (VRAF) devait considérer la demande comme un grief à préciser ultérieurement. Il est à préciser que ces informations ont toujours été transmises les années antérieures. Il est arrivé cependant à plusieurs reprises que le Syndicat doive interpeller la Commission d'accès à l'information du Québec afin d'obtenir des documents, en l'occurrence, ceux remis aux administrateurs de l'Université.

Le 22 septembre dernier, le conseil d'administration de l'UQTR a adopté l'état des résultats prévisionnels et le bail de location avec la ville de Drummondville pour le nouveau campus. Comme le document n'avait pas été transmis aux administrateurs avant la rencontre, le Syndicat a demandé

au secrétariat général de lui en expédier une copie. Le secrétariat général a répondu (25 septembre) qu'il était pour étudier la demande du Syndicat en regard de la loi d'accès à l'information et qu'il disposait d'un délai pour ce faire. Le 28 octobre, le secrétariat général a fait parvenir les états prévisionnels au Syndicat, mais a signalé que pour le bail, il devait effectuer des vérifications additionnelles.

Pourtant, le 22 septembre, l'Assemblée des gouverneurs de l'UQ adopte à son tour le bail en question. Le Syndicat s'est donc tourné vers le secrétariat général de l'UQ pour en obtenir une copie. En moins de 24 heures suivant la demande, le Syndicat recevait le document.

Comment expliquer cette différence d'attitude? Est-ce une faille dans le processus de prise de décisions à l'UQTR. Est-ce par un souci de réserve exagéré basé sur une crainte inavouée des analyses que le Syndicat pourrait en faire? Chose certaine, le souci de transparence et de confiance face à la communauté doit primer et nous ne pouvons que souhaiter que cette situation inutilement irritante soit corrigée avec la venue d'un nouveau secrétaire général et la présence d'un nouveau VRRH.

Un autre exemple est encore plus révélateur.

Le Syndicat a toujours accordé une très grande importance à la maîtrise des questions financières, à l'évolution des finances de l'UQTR et au financement de l'ensemble du réseau universitaire québécois. Le Syndicat siège d'ailleurs, depuis plusieurs années, au comité sur le financement des

universités de la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU) qui a développé une très grande expertise en la matière.

Conscient, depuis toujours, des difficultés à obtenir les documents financiers de l'UQTR, le Syndicat a convenu, en 2003, d'inclure dans la convention collective un article qui stipule très précisément les documents budgétaires que doit fournir la Direction au Syndicat :

3.18 Après l'adoption de son budget annuel par le Conseil d'administration, l'Université s'engage à transmettre au Syndicat une version pdf du cahier budgétaire ainsi qu'un document comprenant les informations suivantes :

- a) *Les variations entre le budget révisé et le budget initial pour :*
 - i) *le solde de fonds;*
 - ii) *le sommaire des revenus;*
 - iii) *les charges;*
 - iv) *les postes comblés et autorisés au fonds de fonctionnement;*
 - v) *l'effectif étudiant;*
 - vi) *les activités d'enseignement;*
 - vii) *la création de postes.*
- b) *Les charges par fonction;*
- c) *Le recomptage de l'effectif étudiant;*
- d) *La conciliation de la subvention de fonctionnement du Gouvernement du Québec;*
- e) *Les notes explicatives des variations au budget révisé.*

Quelques semaines après le dépôt du budget de l'année 2014-2015 de l'UQTR, le Syndicat demande (le 20 août) à Mme Johanne Giguère, vice-rectrice à l'administration et aux finances (VRAF), de lui expédier les documents mentionnés à la convention collective. N'ayant aucune réponse de cette dernière, le Syndicat adresse la demande (25 septembre) au secrétaire général responsable de l'application à l'UQTR de la loi d'accès à l'information du Québec. Le 21 octobre, le secrétariat général expédie au Syndicat le budget 2014-2015, document que le Syndicat possédait déjà, en précisant que le document répondait aux exigences de la clause 3.18 de la convention collective. Mme Thibault, directrice du service des finances, indique que l'UQTR ne produit plus une partie des documents budgétaires demandés et énumérés à la clause 3.18.

Pour le Syndicat, la question n'est pas de savoir si le service des finances produit ou non les documents. La convention collective, que la Direction a cosignée, prévoit que l'Université **doit** fournir les informations contenues dans ces documents. Quelles sont ces informations, présentées sous forme de tableaux, que le service des finances ne produit plus en s'appuyant sur la décision du Siège social de ne plus les exiger? Essentiellement des informations permettant d'obtenir une connaissance plus approfondie des coûts de gestion de l'UQTR : les masses salariales, les coûts administratifs, les frais de représentation, les sommes affectées à l'enseignement et à la recherche, etc.

Le 16 octobre, le Syndicat a donc dû rappeler à la Direction la demande du Syndicat par l'entremise d'un courriel à la VRAF, lequel courriel avertissait que ce courriel constituait le dépôt d'un grief si l'article 3.18 n'était pas respecté à notre convenance. Prenant conscience de ses obligations conventionnelles, le vice-rectorat à l'administration et aux finances a promis de produire les documents. Quelques jours avant l'expédition du courriel, la Direction a acheminé au Syndicat les documents demandés depuis le mois d'août. Après vérification, il s'est avéré que les documents fournis n'étaient pas encore conformes aux exigences de la convention. Le VRRH en fût informé et nous sommes en attente des informations complémentaires. Si la Direction ne fournit pas ces données d'ici peu, le grief sera actif et le Syndicat demandera l'arbitrage.

Ces exemples précis sont fort révélateurs d'une pratique installée depuis plusieurs années, sans mentionner les nombreux documents déposés sur place lors des réunions de la commission des études et du conseil d'administration, lors des nombreuses discussions à huis clos de ces instances et des nombreux autres refus essayés par le Syndicat dans le cadre d'autres demandes.

Le Syndicat déplore que la Direction de l'UQTR ne fait pas, malgré les discours et les déclarations, ce qu'il faut pour associer la communauté universitaire à sa vision du développement. Une saine gouvernance ne peut s'exprimer que par une grande transparence, un partage des informations pour maintenir un plus lien de confiance avec sa communauté.

Le Syndicat est toujours en attente des documents suivants :

- le bail avec la Ville de Drummondville pour le nouveau campus;
- le contrat d'exclusivité avec Coca-Cola pour la vente de boissons gazeuses sur le campus;
- le rapport de la firme Raymond Chabot Grant Thornton sur la construction du pavillon de la santé;
- le diagnostic sur la performance en projet de l'UQTR;
- l'analyse préliminaire sur le projet du centre d'excellence régional académique et sportif;
- le rapport de Raymond Chabot Grant Thornton sur le rectorat;
- l'avis juridique de Me Myriam Lavallée sur le non-renouvellement de mandat du vice-recteur aux ressources humaines de l'UQTR (VRRH).

Dernière heure

Le Syndicat a reçu une nouvelle version des documents budgétaires liés à la clause 3.18 de la convention.

Il reste à en vérifier la conformité.

UN COURS EN TUTORAT OU UN COURS ATYPIQUE À L'ÉTUDIANT... UNE MISE À L'ORDRE

Alain Chalifour

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



Yvan Leroux

Professeur au Département de psychologie et vice-président aux affaires syndicales du SPPUQTR



Si nous allons consulter notre convention collective applicable depuis le 1^{er} juin 2014, nous trouvons en annexe de celle-ci la lettre d'entente no 3. On y lit principalement ce qui suit, avec nos soulignements :

- 2. Un comité paritaire formé, pour le Syndicat, du vice-président aux relations de travail, du vice-président aux affaires syndicales et de la conseillère aux relations de travail du SPPUQTR et, pour l'Université, du directeur du Service des relations de travail, du directeur du Service des ressources humaines et du Doyen de la gestion académique et des affaires professorales est institué, pour l'Université, du directeur du service des relations de travail, du directeur du service des ressources humaines et du Doyen de la gestion académique et des affaires professorales est institué;*
- 3. Le comité paritaire aura pour mandat de négocier la reconnaissance de tâche pour les cours dits atypiques;*
- 4. L'entente conclue suite aux travaux de ce comité paritaire sera incluse à la convention collective;*
- 5. La pratique actuelle de reconnaissance de tâche des cours dits atypiques est maintenue jusqu'à la conclusion d'une entente par les Parties. (p.140)*

La première question qu'il est légitime de se poser est si le comité paritaire s'est réuni et si ses travaux ont débuté. La réponse est non. Il n'en demeure pas moins que des discussions en comité paritaire de relations de travail ont eu lieu, mais strictement pour s'assurer que la Direction nous déposerait des données et un projet.

Ce délai, que l'on considère trop long, pourrait s'expliquer par la nomination d'un intérim et l'arrivée de madame Parissier au poste de DGAAP. Nous pourrions comprendre qu'un temps d'adaptation s'avérait nécessaire pour qu'elle puisse s'initier aux pratiques de notre université et notre mode de fonctionnement.

Au mois de mai 2014, il nous apparaissait plausible de recevoir un dépôt de la Direction sur le sujet des cours dits atypiques, lesquels n'ont jamais été définis par les Parties, ici le Syndicat et la Direction. Pour nous, les cours atypiques ont toujours été et demeurent les cours qui n'ont jamais été considérés comme des cours à trois crédits (traditionnellement) et reconnus comme une unité de tâche d'enseignement, ici une sur quatre (4) d'une tâche normale d'enseignement, ou sur six (6) pour les professeurs cliniciens, tel que prévu à la convention. Mais qu'est-ce qu'un cours ou une activité atypique en lien avec l'enseignement? Nous pourrions en énumérer quelques-uns : les encadrements ou supervision de stages, de projets de fin d'études, de projets de synthèse, la dispense de cours pléthoriques (les chargés de cours ayant obtenu une bonification), etc. Il faut noter que les cours en ligne ont été incorporés dans la reconnaissance de la tâche lors de la dernière négociation entérinée par l'Assemblée générale des professeurs et professeuses.

À titre d'exemple, en regard des pressions vécues actuellement, est-ce qu'un cours aux cycles supérieurs est atypique parce qu'il s'adresse à une plus faible clientèle dans un programme dûment offert par l'Université? Est-ce qu'un cours obligatoire au baccalauréat dans un programme à plus faible clientèle est atypique?

Qu'en est-il du fameux cours en tutorat?

La consultation de l'article 1.4 du *Règlement sur le cheminement des étudiants de premier cycle* définit ainsi le cours en tutorat : « Tutorat (cours en) Cours dispensé de façon individuelle à un étudiant par un enseignant à l'extérieur de l'offre régulière de cours de l'Université. » (c'est nous qui soulignons).

- Est-ce qu'un cours offert à 5 étudiants dans l'offre régulière de cours peut être donné en tutorat?
La réponse est **NON**.
- Est-ce qu'un cours de 3 crédits offert à une session (à titre d'exemple d'un cours normal) peut être donné à 5 étudiants avec une reconnaissance de 1/10 de tâche par étudiant prétextant qu'il est donné en tutorat pour chacun dans la même classe?

La réponse est **NON**.

- Le Syndicat peut-il actuellement déposer un grief s'il apprenait qu'une telle situation existe?
La réponse est **OUI**.

Sinon, l'article 4.19 du règlement dicte clairement la procédure à suivre, et les conditions exceptionnelles, afin qu'un étudiant puisse demander et bénéficier d'un cours en tutorat. L'étudiant peut demander un tel cours, pas la Direction de l'université pour un groupe d'étudiants sous le vocable de "*cours à l'unité*".

Depuis plusieurs années, et de mémoire, plus de dix ans pour certains programmes, des efforts ont été faits pour rationaliser les programmes étant donné la pression exercée par les moyennes cibles. Il apparaît que la vague de compressions, dont la responsabilité incombe au gouvernement du Québec, incite la Direction à ajouter une pression sur la tâche professorale. Nous devons collectivement réagir à ces tentatives de modification de nos conditions de travail et non y participer aveuglément.

Or, depuis plusieurs mois, des collègues nous interpellent directement ou par l'entremise de leurs délégués syndicaux sur les pressions exercées par le Décanat de la gestion des affaires académiques professorales, soit lors de la conférence des directeurs de département ou via les assemblées départementales. Pourrions-nous considérer cette approche comme une tentative d'établir des conditions de travail hors la négociation dont le comité paritaire est responsable et tel que prévu à la convention collective ou tout simplement sous l'angle d'un libre sondage que souhaitait faire la DGAAP? Il n'en demeure pas moins qu'une confusion et un inconfort s'installent.

Il y a plusieurs semaines, à titre de VPRT, j'ai dû intervenir auprès de la doyenne afin d'exiger un moratoire sur toutes discussions sur les cours atypiques avec des personnes non dûment mandatées à cet effet. Pourtant, plusieurs collègues m'ont informé que des départements s'étaient récemment prononcés sur le sujet ou s'apprêtaient à le faire. Cela, malgré la bonne volonté des professeures et des professeurs, ne peut se faire au sens de la loi et de la convention collective.

Le cheminement de l'application de la lettre d'entente no.3.

Finalement la Direction a déposé, le 19 novembre dernier, un projet de règlement pour la lettre d'entente no 3. Le comité des relations de travail du Syndicat prendra le temps d'analyser la proposition devant baliser l'offre de cours atypiques.

Suite à ce dépôt, nous nous assurerons de consulter nos instances syndicales et l'ensemble des professeurs. Aucune modification à la convention collective ne sera exécutoire tant et aussi longtemps que l'Assemblée générale des professeures et des professeurs ne se sera pas prononcée.

LE PROJET DE LOI 15

Le gouvernement Couillard a déposé un projet de loi (15) visant à contrôler la croissance du nombre d'employés dans la fonction publique et parapublique du Québec.

Au grand étonnant de tous, le gouvernement a assujéti le réseau de l'UQ au projet de loi en omettant de contraindre les autres universités à charte du Québec. On comprend rapidement qu'il s'agit d'une attitude discriminatoire qui risque de pénaliser le développement des constituantes du réseau incluant l'UQTR.

Tous les intervenants entendus à la commission parlementaire sur les finances publiques ont dénoncé ce traitement réservé au réseau UQ. Tant le Siège social de l'UQ, la CSN, la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU), l'UQAM, la FEUQ ont demandé au gouvernement d'exclure l'UQ des contraintes du projet de loi.

Le gouvernement a toutefois récemment annoncé une fin de non-recevoir aux prétentions de l'UQ et le projet de loi 15 s'appliquera au réseau de l'UQ. Est-ce que le gouvernement Couillard voudrait ainsi affaiblir le développement du réseau universitaire public au profit des universités à charte? Cela ne surprendrait personne...

Voir le mémoire déposé par la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU) à la commission parlementaire.

Voir le projet de loi 15 sur Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État.

LES QUATRE QUESTIONS DE L'ÉQUILIBRE BUDGÉTAIRE

Jean-Claude Bernatchez

Professeur au Département des sciences de la gestion, relations industrielles UQTR



L'université traverse une période de restrictions budgétaires majeures. Néanmoins, la problématique n'est pas nouvelle. Les plus âgés d'entre nous se souviennent certainement de la baisse salariale de 20 % dans toute la fonction publique et parapublique du Québec en 1982. Toute la fonction publique fut affectée... enfin, pas tout à fait : les salaires des cadres n'ont pas été touchés. Oui, tout le monde sauf les cadres. Et le syndicalisme de l'époque, curieusement, a tout laissé passer.

Nous voilà face au projet de loi 15, libellé ainsi : « Loi sur la gestion et le contrôle des effectifs des ministères, des organismes et des réseaux du secteur public ainsi que des sociétés d'État ». La loi vise les organismes publics et mentionne explicitement le réseau de l'Université du Québec quoique muette sur les universités à charte. Les mesures conséquentes devraient tomber d'ici la fin de l'année 2014 à la suite des travaux d'un groupe de réflexion présidé par l'ex-ministre Lucienne Robillard.

Tout cela nous invite à « penser restrictions budgétaires ». En fait, non seulement y penser, mais passer à l'action. À l'endroit des organismes publics récalcitrants, le gouvernement du Québec sera face à quelques choix :

- **Option no 1 : l'expansion de l'endettement institutionnel en garantissant, par exemple, l'élévation de la marge de crédit;**
- **Option no 2 : l'effacement partiel ou total du déficit cumulé;**
- **Option no 3 : la mise en tutelle.**

Historiquement, il faut savoir que le gouvernement du Québec a pratiqué abondamment l'option no 1, à l'occasion l'option no 2, et très exceptionnellement l'option no 3. De cela, une leçon glaciale se dégage : au Québec, lorsqu'on gère une organisation publique, il y a un intérêt stratégique, à « pelleter » le déficit vers l'avant. C'est contre éthique de le dire comme cela, mais c'est l'histoire financière des organismes publics québécois.

Voilà que le contexte cette fois-ci est différent. Enfin, on peut le penser tenant compte des restrictions budgétaires déjà actualisées en des lieux comparables au nôtre, dont le

gouvernement fédéral et les autres provinces canadiennes. Dire que l'est du Canada est victime de la surchauffe économique de l'Ouest, dont l'appréciation de la monnaie canadienne, fruit des pétro dollars albertains, contraint les provinces exportatrices de l'Est dont le Québec et l'Ontario, est certes exact. À priori, il faudrait donc augmenter le transfert de la richesse de l'ouest du Canada vers l'est. Mais comme cela ne se fera vraisemblablement pas, outre notre formule de péréquation historique, autant réduire nos dépenses pour éviter le drame de la décote financière du Québec.

Revenons à notre respectable institution. Dans notre situation, il s'impose de protéger au maximum le service client; sous-entendu la quantité et la qualité de l'enseignement et des services offerts aux étudiants. Car ce sont les étudiants qui justifient notre existence. Notre financement y trouve racine. Tout employé, qu'il soit cadre, professeur, professionnel, technicien, ou qu'il exerce un autre rôle, peu importe son poste dans l'institution, devrait répondre aux quatre questions suivantes dans l'ordre :

1. Première question : Que dois-je faire?

Cette première phase invite à décrire les dix activités principales de sa fonction allant du plus important vers le moins important.

2. Seconde question : Comment je le fais?

Cette seconde phase permet d'aborder la question du mode de réalisation de son mandat. Ce sont les opérations « clés » liées au descriptif de sa fonction. C'est déjà beau de savoir quoi faire, mais la façon de le faire n'est pas toujours évidente. On peut connaître ce qu'on doit faire sans savoir comment s'y prendre d'une manière optimale pour le faire.

3. Troisième question : Pourquoi je le fais?

Cette étape n'est guère facile et plusieurs échouent le test pour diverses raisons. D'abord, les organisations publiques fonctionnent abondamment en silos. L'idéal de service de ses membres, la spécialisation naturelle des tâches et le corporatisme les confinent parfois dans des corridors fermés au nom du service public et d'une certaine conception de l'excellence. Puis, à force de se limiter à voir sa proximité, on en vient souvent à oublier les objectifs fondamentaux de l'institution. Bienheureux celui qui traverse cette étape aisément.

4. Quatrième question : Qu'est-ce qui se produirait, au niveau du service à la clientèle, si je cessais de faire ce que je fais?

C'est vraiment la question qui peut « tuer ». Nonobstant cela, le recueil des informations est susceptible de constituer une base de données d'une puissance étonnante. Cela étant fait, le plus complexe est à venir : passer à l'acte!

L'action transite alors par l'actualisation de deux plans : Le plan de redéploiement des effectifs qu'il faudra juxtaposer au plan de développement des ressources humaines. Le premier indique les postes qu'il faut éliminer ou ajouter selon le cas. Le second détermine la formation requise pour faciliter les transferts de ressources entre les postes précités. Tenant compte d'un phénomène naturel de rotation interne et externe des effectifs, celui qui voit fermer son poste ne quitte pas l'institution, il obtient logiquement un autre poste. Entre les deux, une formation s'impose.

Voilà pour le processus. Il invite les acteurs sociaux, spécialement les représentants syndicaux et de l'employeur, à un échéancier partagé. Il exige surtout une synergie et une confiance mutuelle extraordinaires spécialement s'il y a lieu de modifier les conditions formelles de travail sans remettre en cause le principe de la négociation de bonne foi.

LE PAVILLON DES PÂTES ET PAPIERS APPARTIENT À L'UQTR, MAIS À QUEL PRIX?

Ismail Biskri

Professeur au Département de mathématiques et informatique et vice-président aux affaires universitaires du SPPUQTR



Le Centre intégré en pâtes et papiers inc. (CIPP) est un organisme à but non lucratif (OBNL) né de la mise en commun des ressources de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et du CÉGEP de Trois-Rivières. En 2007, le CIPP a obtenu une importante subvention (80 M\$) des gouvernements provincial et fédéral pour la construction d'un pavillon sur le campus de l'UQTR. L'Université a d'ailleurs consenti un bail emphytéotique pour ce faire.

Le CÉGEP et l'Université se partageaient les coûts de fonctionnement et les subventions.

Les déboires économiques de l'industrie des pâtes et papiers ont rapidement eu raison de l'organisme qui n'a jamais pu équilibrer son budget de fonctionnement. L'UQTR a dû à plusieurs reprises faire des avances de fonds au CIPP lequel devait plus de 8 M\$ en taxes à la Ville de Trois-Rivières.

À la fin de l'année financière 2009-2010, le CIPP affiche un déficit accumulé important. Il est alors condamné à rembourser une somme de 2 576 262 \$ à la firme HMI qui avait construit le pavillon. Le CIPP contracte une marge de crédit de 3,5 M\$ pour rembourser l'entrepreneur. Le 1^{er} juin 2011, le C. A. de l'UQTR autorise le remboursement de cette marge de crédit.

En 2011, un comité de relance sur l'avenir du CIPP recommandait la dissolution de l'organisme, le transfert du bâtiment à l'UQTR et le partage des actifs avec le CÉGEP.

Après avoir jonglé avec l'hypothèse de mettre en faillite le CIPP, le ministre de l'Enseignement supérieur, de la

Recherche, de la Science et de la Technologie (MERST) précisait, en février 2014, l'aide accordée à l'UQTR pour l'acquisition du pavillon. Le gouvernement autorise l'UQTR à emprunter 8,8 M\$ (selon le décret 174-2014-26-02-2014) sur une période de 10 ans à compter de 2014-2015 : 6,5 M\$ pour rembourser les taxes municipales, 600 000 \$ pour les taxes scolaires et 1,4 M\$ pour les taxes de mutation immobilière. Au 30 avril 2013, les résultats financiers de l'UQTR pour l'année 2012-2013 précisait que le CIPP devait à l'UQTR un montant de 1,9 M\$. Le CIPP avait aussi profité d'une avance de fonds sans intérêt de 3,6 M\$ (Rapport financier 2012-2013 p. 21). Le 2 mai 2011, la résolution 2011-CA556-03-R5917 du conseil d'administration évaluait à environ 2 M\$ la dette du CIPP envers l'UQTR en excluant la marge de crédit de 3,5 M\$ qui avait déjà été remboursée par l'Institution et qui, pour l'instant, n'a pas été incluse dans les tractations.

Le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MERST) versera toutefois à l'UQTR une subvention de seulement 7,2 M\$ puisque la Ville de Trois-Rivières donnera une somme de 1,3 M\$ à la Fondation de l'UQTR. La Ville recevra un montant annuel de 600 000 \$ comme compensation en lieu de taxe, ce qui n'était pas le cas antérieurement, car le pavillon appartenait à un organisme à but non lucratif.

Le ministère ajoute une subvention récurrente de 1,2 M\$ par année pour l'entretien des nouveaux espaces occupés à des fins d'enseignement et Le ministère des Ressources naturelles du Québec continuera d'assumer l'hypothèque de 14,8 M\$ prise sur l'immeuble.

Le rapport financier de l'année 2013-2014 de l'UQTR illustre bien les pertes financières assumées par l'UQTR dans le dossier du CIPP. En plus d'assumer un manque à gagner de 1,3 M\$ (qui sera remboursé par la Ville de Trois-Rivières à la Fondation) dans le paiement des taxes foncières, l'UQTR reconnaît des pertes de 5,6 M\$ supplémentaires dans le transfert de propriété.

Le Rapport financier 2013-2014 de l'UQ est encore plus précis sur les pertes de l'UQTR dans la restitution du CIPP :

Ce décret (174-2014) a permis d'amorcer le processus de dissolution du CIPP inc., un organisme apparenté à l'UQTR auprès duquel, au 30 avril 2013, l'UQTR avait des sommes à recevoir de 2 184 954 \$ et de 3 500 000 \$. (p. 33)

Certains pourraient dire que cela est payé peu cher un bâtiment valant plusieurs dizaines de millions de dollars. Il faut toutefois souligner que généralement quand

une université achète ou fait construire un pavillon, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de la Science (MESRS) finance une partie des coûts de construction. Pour le CIPP, les sommes provenaient toujours du budget de fonctionnement. Donc autant d'argent qui, durant ces années, n'a pas été affecté à l'enseignement et à la recherche.



COMMUNIQUÉ
Pour diffusion immédiate

Le gouvernement réduit les services universitaires à la population et prépare une autre crise.

Montréal, le 18 novembre 2014 – Le gouvernement nuit au Québec et à sa population par de nouvelles compressions de 31,6M\$ dans l'enseignement universitaire. Telle est la pénible conclusion qu'est forcée de faire la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) devant toute une série de décisions irréflechies et irresponsables.

« La décision d'imposer aveuglément de nouvelles compressions aux universités est tout à fait aberrante » affirme Max Roy, président de la FQPPU. « Les universités sont sous-financées depuis longtemps et cela était auparavant reconnu par l'ensemble des acteurs, le Parti libéral y compris ».

Les compressions annoncées auront un effet nocif sur la viabilité, la qualité des programmes universitaires et la valeur des diplômes. Pour boucler leurs budgets, les administrations universitaires devront inévitablement et malheureusement abolir des cours, réduire l'encadrement pédagogique et les services aux étudiants, ce qui à terme privera le Québec d'une main-d'œuvre qualifiée et aura des conséquences sérieuses sur notre capacité d'innovation en tant que collectivité.

Depuis de nombreux mois, la FQPPU s'affaire à proposer au ministre Bolduc et son équipe des solutions documentées et réalistes fondées sur des données crédibles, vérifiées et vérifiables, que le gouvernement préfère ignorer. En effet, si nous voulons faire des économies, nous soutenons qu'un contrôle plus serré de la bureaucratisation des universités et le colmatage de la brèche qui leur permet de financer les immobilisations à même les fonds de fonctionnement dégageraient les sommes nécessaires pour financer adéquatement l'enseignement et la recherche.

En outre, les dispositions centralisatrices du projet de loi 15 déposé récemment et l'imposition d'une reddition de comptes exagérée auront pour effet d'alourdir la bureaucratie universitaire, qui consacre déjà trop de ressources à ces activités qui n'améliorent en rien son efficience, comme l'a démontré le Rapport Bissonnette-Porter.

Force est donc de constater que le plan d'action du gouvernement à l'égard de l'enseignement supérieur est mal pensé, improvisé et qu'il rendra nos institutions publiques inefficaces. Devant son indifférence ainsi que son manque de vision et de conscience, c'est encore à une crise annoncée que nous convie le gouvernement. Il doit être tenu responsable des pertes sociales et économiques résultant des décisions mal avisées qu'il prend actuellement.

— 30 —

Source : FQPPU
514-843-5953 / 1-888-843-5953
www.fqppu.org
facebook.com/fqppu
federation@fqppu.org



Officiers du Syndicat des professeurs et des professeures pour 2014-2015

Poste libre, président

M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail et président intérimaire

M. Yvan Leroux, deuxième vice-président aux affaires syndicales

M. Ismaïl Biskri, vice-président aux affaires universitaires

Mme Diane Saint-Laurent, vice-présidente aux services à la collectivité

M. Ghyslain Parent, secrétaire

M. Sylvain Beaudry, trésorier

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

SPPUQTR

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

Téléphone 819.376.5041 • Télécopieur 819.376.5209

Courriel : syndicat.proesseurs@uqtr.ca

www.sppuqtr.ca

Le *point d'ancre*
est publié par le comité exécutif
du SPPUQTR



**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.