

# Le point d'ancre

VOLUME 19 / NO 1 / JUIN 2016

## RÉDUCTION TEMPORAIRE DES COÛTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE : les professeurs acceptent l'entente

*René Lesage*

Professeur au Département de chimie,  
biochimie et physique  
Vice-président aux relations de travail



Le mur financier que vient de frapper l'UQTR est connu depuis longtemps. Seuls ceux et celles qui ne voulaient pas le voir ont fait comme s'il n'existait pas. Après un ou deux budgets fictions (2013-2014 et 2014-2015), la réalité rattrape tout le monde et les gestionnaires se sont mis en mode action..., un peu tardivement toutefois.

Les discussions sur la réduction temporaire des coûts de la convention collective des professeurs ont débuté en décembre 2015.

Le comité exécutif du Syndicat a toujours soutenu que deux éléments l'ont incité à amorcer et à poursuivre les discussions sur la réduction temporaire des coûts de la convention collective des professeurs : la situation financière difficile de l'UQTR et la réouverture prévue de la convention collective (2013-2017) le 1<sup>er</sup> juin 2016 sur les salaires et le plancher d'emploi. Deux contraintes difficilement conciliables.

L'amorce des discussions a suscité beaucoup de commentaires de la part des professeurs. Certains soulignant l'ouverture du Syndicat à vouloir contribuer

à la réduction du déficit et d'autres s'interrogeant sur la pertinence de faire des concessions quand les difficultés financières de l'Université provenaient surtout des compressions financières du gouvernement du Québec et de mauvaises décisions des gestionnaires locaux. D'autres enfin croyant simplement que stratégiquement la période de juin 2016 n'était certainement pas le meilleur moment pour rediscuter de salaire et de plancher d'emploi.

Comme dans toute négociation, les propositions et les contrepropositions ont changé la teneur des discussions au fil du temps. Deux principes ont guidé nos actions et réactions : la transparence et l'écoute des professeurs. Il faut d'ailleurs souligner le travail remarquable des délégués syndicaux qui ont toujours su proposer les changements nécessaires pour relancer les échanges afin d'en arriver à une entente acceptable pour les deux parties.

Le 2 juin dernier, les professeurs ont adopté lors d'une assemblée générale extraordinaire, à une très forte majorité, l'entente intervenue le 26 mai sur la base de la contreproposition du conseil syndical adoptée le 28 avril.

Voici les grandes lignes de l'entente :

1. Convenir du déplaçonnement des cours en supplément de tâche régulière pour les années 2016-2017 et 2017-2018. Le calcul des économies est établi sur la moyenne des deux dernières années (2014-2015/2015-2016) : 337 cours en supplément de tâche.
2. Convenir que les économies reliées au déplaçonnement seront versées à 60 % au déficit de l'UQTR et à 40 % au développement de la recherche dans les programmes suivants : fonds institutionnel de recherche (FIR), attribution de dégagements de recherche et fonds de recherche clinique.  
Pour chaque cours en supplément de tâche de plus que la moyenne de 337, une somme représentant l'écart entre le cours en supplément de tâche (5 600 \$) et le cours donné par un chargé de cours (11 275 \$) sera investie dans ces programmes (5 675 \$).
3. Convenir que la Direction déposera le bilan des sommes investies dans ces programmes en 2015-2016, que la sous-commission de la recherche approuvera l'affectation des sommes et fera la reddition des comptes à la fin de la période.
4. Convenir que le nombre de postes de professeur soit fixé temporairement pour les années 2016-2017 et 2017-2018 au nombre prévu selon les critères actuels de la convention collective moins quinze (15) postes pour l'année 2016-2017 et moins dix-sept (17) postes pour l'année 2017-2018. Le nombre de postes sera calculé sur le nombre de postes réellement pourvus d'un titulaire et non sur les postes affichés.
  - 445 postes pour l'année 2016-2017
  - 444 postes pour l'année 2017-2018 (prévision)
5. Convenir que les économies reliées à la réduction temporaire du nombre de postes seront versées à 55 % au déficit de l'UQTR et à 45 % dans les fonds départementaux de recherche.
6. Les économies réelles versées dans les fonds départementaux de recherche sont basées sur le salaire moyen des professeurs à l'embauche : 90 000 \$ par poste.  
Les économies seront versées dans l'annexe C de chacun des professeurs.  
Une partie des versements est conditionnelle

à la décision arbitrale à intervenir dans le grief 2015-01 déposé par le Syndicat et concernant l'embauche des professeurs au 1<sup>er</sup> décembre.

7. Convenir de l'annulation de la réouverture de la convention collective sur les salaires et le plancher d'emploi prévue au 1<sup>er</sup> juin 2016.
8. Convenir de la suspension des clauses de la convention collective touchées par l'entente jusqu'à la fin de l'année 2017-2018 (31 mai 2018).
9. Convenir d'intégrer les paramètres salariaux du gouvernement (PSG) pour l'année 2016-2017 (1,75 % au 1<sup>er</sup> avril 2017). Notez qu'en vertu du même programme une augmentation de 1,5 % est due aux professeurs depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016.

Le Syndicat reste convaincu qu'il s'agit de la meilleure entente possible dans les circonstances. L'entente génère, selon les hypothèses retenues, plus de 4 M\$ en réduction des coûts de la convention collective pour les années 2016-2017 et 2017-2018. Les professeurs permettent à l'UQTR de faire environ 2,2 M\$ d'économies directes qu'elle pourra affecter à son déficit appréhendé, tout en générant 1,7 M\$ de nouveaux investissements dans le développement de la recherche.

Le comité des relations de travail a été désigné pour assurer le suivi de l'entente.



**Prenez-note que le secrétariat syndical sera fermé durant la période estivale du lundi 19 juin au vendredi 12 août inclusivement. Vous pouvez communiquer avec les officiers par courriel.**

### *Volumes à donner...*

Les professeurs qui possèdent des volumes et qui souhaitent s'en départir, peuvent communiquer avec le professeur Christian Linard du Département de chiropratique (poste 3993) qui veillera à les acheminer dans les pays en développement.

# BUDGET 2016-2017 DE L'UQTR

**A**u 30 avril 2016, la direction appréhende pour l'année 2015-2016, un déficit de fonctionnement d'environ 12 M\$. Initialement, la direction prévoyait un déficit de seulement 1,8 M\$. Pour la prochaine année, le déficit prévu est de l'ordre de 20,4 M\$, auquel il faut soustraire des mesures de compressions supplémentaires de 3,2 M\$ imposées par le comité d'audit et des revenus, non encore confirmés, de 1,3 M\$. Le déficit devrait donc être d'environ 15,9 M\$. Précisons toutefois que ce déficit a été évalué avec un plancher d'emploi comptant 460 postes de professeur. La lettre d'entente sur la réduction temporaire du plancher d'emploi fixe à 445 le nombre de postes pour l'année 2016-2017. Une économie de 1,3 M\$.

Rappelons-nous que l'année dernière la Direction avait présenté un budget déficitaire de 1,8 M\$ en annonçant des compressions de 6,9 M\$. On peut donc constater que les mesures de compressions n'ont pas eu les effets escomptés puisque l'année 2015-2016 se terminera avec un déficit de 12 M\$. En sera-t-il de même pour l'année 2016-2017?

Lorsque l'on fait l'analyse de l'évolution financière de l'UQTR, il faut garder à l'esprit que les exercices budgétaires annuels se font toujours sur des prévisions. La Direction prévoit des produits de 156,4 M\$ pour la prochaine année, ce qui représente une diminution de 2,6 % sur les prévisions de l'année précédente. Au moment de l'adoption du budget, les administrateurs ne connaissent donc pas la situation financière réelle. Espérons que les gestionnaires eux la connaissent!

Il faudrait que l'UQTR s'inspire de l'UQAR qui, au moment de l'adoption de son budget 2016-2017 le 19 avril dernier, les administrateurs disposaient bien sûr des prévisions de l'année 2015-2016, mais aussi des résultats financiers des années 2013-2014 et 2014-2015.

L'UQAR donne aussi à ses administrateurs et à la communauté universitaire une série d'informations pédagogiques qui leur permettent de mieux connaître les règles de fonctionnement : les différents fonds de fonctionnement, les liens entre les fonds, les règles de financement du ministère, etc. Une pratique qu'avait l'UQTR à l'époque où le recteur actuel était vice-recteur à l'administration et aux finances, mais qu'elle a délaissée au cours des dernières années.

## Les produits et les charges

### Les produits

L'UQTR prévoit des revenus (produits) de 156,4 M\$ en baisse de 4,1 M\$ (2,6 %).

Les principaux écarts à la hausse comme à la baisse sont :

### Hausse

- 2,5 M\$ provenant de la Fondation de l'UQTR pour le

campus de Drummondville

- 3,2 M\$ provenant du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) pour le fonctionnement
- 190 000 \$ de plus provenant des droits de scolarité

### Baisse

- 7 M\$ de moins pour le financement des étudiants équivalents temps plein (EETP). L'UQTR prévoit une baisse de 601 étudiants équivalents temps plein (EETP) comparativement aux 10 545 prévus au budget initial 2015-2016. Il s'agit toutefois d'une baisse théorique, car ce n'est qu'à la fin de l'année financière que l'on connaîtra la baisse exacte. Une baisse de 1 % du nombre de EETP représente 1 M\$.
- 1,2 M\$ de moins pour le recouvrement des frais indirects de recherche (FIR). Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2014, les nouvelles règles de versement des FIR aux universités font en sorte que les sommes que doivent verser les organismes agréés auprès du gouvernement ne sont plus versées directement par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES), mais directement aux universités. Les ministères et les organismes agréés ne verseraient pas les sommes dues. Les produits reliés au FIR passent de 1,9 M\$ en 2015-2016 à 645 000 \$ en 2016-2017.

## Les charges

L'UQTR prévoit des dépenses (charges) de 175,5 M\$ en 2016-2017. Une hausse de 14,9 M\$ qui représentent une croissance de 9,3 %.

### Hausse

- 6,6 M\$ supplémentaires en salaire (7 % de plus)
- 2,5 M\$ supplémentaires en avantages sociaux (11,3 % de plus). La méthode de calcul serait maintenant plus précise...
- 1,9 M\$ supplémentaires en location de locaux (campus de Drummondville) (424 % de plus)
- 1,1 M\$ supplémentaires en acquisitions d'immobilisation (210 % de plus)
- 700 000 \$ supplémentaires en frais légaux, de vérification et en honoraires professionnels (16,7 % de plus)
- 458 000 \$ supplémentaires pour les frais d'intérêt (117 % de plus)
- 1,3 M\$ supplémentaires pour des éléments non distribués et conventionnés (175 % de plus) : direction des travaux de recherche (annexe C) 600 000 \$; fonds institutionnel de soutien au développement 445 300 \$; fonds pour la moyenne cible 300 000 \$; fonds départementaux de recherche (annexe C) 800 000 \$. Effet, sans doute, du nouveau traitement comptable qu'a choisi la Direction pour les fonds départementaux de la recherche!

## L'importance de la masse salariale

Dans toutes les universités du monde, le principal poste de dépenses est relié à la masse salariale. Pourrait-il en être autrement?

À L'UQTR, au cours de la dernière décennie, la masse salariale représentait en moyenne 81 % (incluant les avantages sociaux) des dépenses de l'UQTR. Un pourcentage légèrement plus élevé que celui des autres constituantes du réseau de l'UQ.

Cette importance de la masse salariale a été soulignée à plusieurs reprises par le nouveau recteur McMahan (ancien PDG de l'Ordre des comptables professionnels agréés du Québec). M. McMahan a mentionné que le pourcentage de la masse salariale de l'UQTR était beaucoup trop élevé, que l'on devrait le limiter à 80 % et qu'il atteignait actuelle 87 à 89 % des revenus : 89,8 % pour l'année 2016-2017 (prévision).

Pour en arriver à de tels pourcentages, le recteur utilise le ratio masse salariale/revenus, ce qui est une approche un peu particulière et qui laisse entendre que la masse salariale devrait être suffisamment flexible pour s'ajuster automatiquement aux fluctuations des revenus. Exercice difficilement réalisable avec des conventions de travail s'étalant sur plusieurs années.

Avec cette même logique (masse salariale sur les revenus), il faudrait dire que pour certaines années la masse salariale de l'UQTR représentait 75 % des revenus en 2013-2014 et moins de 80 % pour les années antérieures à 2010-2011.

Les salaires versés à l'ensemble des employés de l'UQTR et celle de chacune des catégories sont demeurés relativement stables au cours de la dernière décennie (Voir tableau 1).

L'évolution de la masse salariale des professeurs sur les dépenses totales de l'UQTR a même diminué au cours de la dernière décennie passant à 31 % en 2006-2007 à 30,3 % en 2016-2017.

Le pourcentage de la masse salariale de l'UQTR sur les dépenses totales est passé de 71,3 % en 1997-1998 à 80,1 % en 2016-2017 (prévision).

## Évolution des effectifs

Pour l'année 2016-2017, l'UQTR prévoit des effectifs de 1052 employés, en hausse de 25 postes comparativement à l'année précédente. Cette hausse de postes aura nécessairement un impact sur la progression de la masse salariale que l'on considère déjà comme trop élevée.

Le nombre de postes de professeur passe de 452 à 445 (selon l'entente sur la réduction temporaire des coûts de la convention collective des professeurs) une baisse de 1,5 %. Le nombre total de postes, toutes catégories confondues, pour la prochaine année augmente de 2,4 % et celui des autres employés, à l'exception des professeurs, est en hausse de 2,9 %.

Au cours de la dernière décennie (2006-2007/2016-2017), le nombre d'employés de l'UQTR a augmenté de 33,7 % avec l'ajout de 265,5 postes.

Considérant l'augmentation importante du nombre d'étudiants équivalent temps plein (EETP) (31 % entre 2006-2007 (7 646) et 2015-2016 (10 012), il n'aurait pas été surprenant de constater une croissance plus marquée du nombre de postes de professeurs. Pourtant, il n'en est rien comme le démontre le tableau 2.

**Tableau 1**  
**Répartition de la masse salariale de l'UQTR par catégories d'employés**  
**pour la période 2006-2007/2016-2017 (sans les avantages sociaux)**

Catégories	2006-2007	2016-2017 (prévision)	Écart	Moyenne annuelle
Employés de soutien	21%	19%	-2%	20%
Professeurs	46%	45%	-1%	45%
Cadres et cadres supérieurs	6%	5%	-1%	4%
Professionnels	13%	15%	2%	11%
Auxiliaires	2%	1%	-1%	1%
Chargés de cours	12%	15%	3%	14%

Source : Rapports financiers ou budgets de l'UQTR pour les années concernées.

**Tableau 2**  
**Croissance du nombre de postes à l'UQTR au cours de la dernière décennie**

	2006-2007	2016-2017 Prévisions	Écart 10 ans
Cadres supérieurs	5	5	0%
Cadres	25	36	44%
Professeurs	341	445	30%
Professionnels	118	201	71%
Techniciens	96	138	44%
Soutiens	163	179	10%
Métiers	40	34	-16%
Total	787	1038	32%
Total moins les professeurs	446	593	33%
Total	787	1038	32%

**Pour consulter le budget 2016-2017 de l'UQTR**

## UN CODE D'ÉTHIQUE IRRESPECTUEUX DE LA RÉALITÉ PROFESSIONNELLE ET DU DEVOIR DES PROFESSEURS

*Ghyslain Parent*

Professeur au Département des sciences de l'éducation  
Secrétaire



Il y a environ un an, je critiquais ouvertement la politique de gestion des relations de presse de l'UQTR qui devait baliser les relations entre les médias et, entre autres, les professeurs de l'UQTR. Il s'agissait d'une politique qui s'attaquait ouvertement à la liberté académique, à l'autonomie professionnelle et à la liberté d'expression des professeurs. Cette horreur avait même trouvé écho à l'Assemblée nationale du Québec et elle fut hautement dénoncée par des membres de cette noble Assemblée. Les gestionnaires ont heureusement fait volte-face et amendé les articles les plus litigieux.

Un an plus tard, les membres du comité des ressources humaines du conseil d'administration de l'UQTR récidivent et présentent un projet qui baigne dans les mêmes eaux : Code d'éthique des membres du personnel de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

L'ajout de 25 postes supplémentaires pour l'année 2016-2017 reste surprenant puisque le comité d'audit du conseil d'administration suggérait de ne remplacer qu'un poste vacant sur deux et que le vice-recteur aux ressources humaines de l'UQTR (VRRH) y a déclaré :

*Monsieur Malo explique la variation des effectifs autre qu'enseignant et présente les mécanismes de contrôle du plan des effectifs. Le gel d'embauche n'était que partiel en 2015-2016 et non récurrent. En 2016-2017, une quarantaine de postes seront coupés dès maintenant qui sont identifiés selon une grille de décision. Monsieur Malo rassure les membres quant à sa capacité de compléter cette grille. Monsieur Malo quitte la rencontre. (Compte-rendu du comité d'audit, 15 avril 2016)*

À la lecture du budget 2016-2017, nous avons une vague impression de déjà-vu. À l'époque du vice-recteur René Garneau, il y avait une nette tendance au dépôt du budget à sous-estimer les revenus et à surévaluer les dépenses afin d'afficher un déficit important. À la fin de l'année financière, le vice-recteur à l'administration et aux finances était toujours fier, en comptable conservateur qu'il était, d'afficher un important surplus de fonctionnement. Cette méthode avait le net avantage de limiter les attentes et de répéter durant toute l'année que la situation était difficile et qu'il fallait faire des concessions.

J'ai pu discuter de ce projet avec plusieurs professeurs de mon entourage et ils n'y voient qu'un copier-coller des mêmes principes et des mêmes fausses valeurs qui se cachaient dans la politique antérieure. Les professeurs avec qui j'ai échangé veulent que le Syndicat dénonce avec force ce document de travail et exigent que la Direction de l'UQTR comprenne une fois pour toutes que les professeurs ont un statut et un rôle particuliers à jouer dans notre société. Ils doivent conserver cette précieuse liberté d'expression qui leur permettra, si nécessaire, de critiquer les politiciens, les autorités religieuses, les élites locales et même les gestionnaires universitaires, incluant ceux ou celles de leur université. Avant d'être subordonnés à une direction ou à un conseil d'administration, les professeurs ont le devoir d'être au service de la connaissance, de la science, de la vérité et de la société.

### Code civil du Québec

*"Article 2088 : Le salarié, outre qu'il est tenu d'exécuter son travail avec prudence et diligence, doit agir avec loyauté et ne pas faire usage de l'information à caractère confidentiel qu'il obtient dans l'exécution ou à l'occasion de son travail."*

Les professeurs, comme tout autre salarié du Québec, doivent, en vertu du Code civil du Québec, agir avec loyauté envers son employeur. Les professeurs n'ont toutefois pas été embauchés pour "agir avec loyauté en défendant les intérêts de l'UQTR et en évitant de lui causer du tort que ce soit par leurs paroles ou leurs actions [...], de porter atteinte à sa crédibilité ou de ternir son image [...]". Un tel libellé oblige les professeurs à défendre les décisions de la Direction ou du conseil d'administration de l'UQTR. Pourtant la convention collective reste très claire sur la liberté d'expression dont bénéficient les professeurs :

### **Convention collective des professeurs**

*5.01 Tout professeur a le droit d'exercer ses libertés politiques [ainsi devenir membre ou officier de son Syndicat ou de toute autre association] et académiques. En aucun temps, y compris lors d'une tutelle, ses droits prévus ou non à la convention ne pourront être affectés à cause du libre exercice de ces libertés.*

*5.02 Tout professeur est libre d'exprimer ses opinions personnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'Université sans préjudice aux droits et obligations rattachés à son statut.*

La convention reconnaît expressément qu'un professeur a des opinions personnelles et qu'il a le droit de les exprimer.

Il n'appartient pas à l'UQTR, encore moins au recteur qui est désigné comme étant le responsable de l'application du code d'éthique, de restreindre, de quelque façon que ce soit, cette liberté durement acquise.

Si un professeur tient des propos controversés sur la place publique, il en assumera les conséquences selon les lois en vigueur.

Je rappelle que les professeurs sont suffisamment encadrés par leur Assemblée départementale, les comités d'évaluation des subventions, les arbitres qui évaluent leur production scientifique, les clients qui achètent leurs livres et même par les étudiants. Lorsqu'un professeur professe, il n'a pas à se préoccuper de savoir qu'il doit veiller à faire valoir une bonne image de son université.

Un tel code d'éthique obligera tout le personnel, incluant les professeurs, à signer formellement un formulaire de déclaration de conflit d'intérêts potentiel et un formulaire où ils s'engagent à respecter le code. Chaque fois que ce dernier voudra formuler une critique relative aux gestionnaires, aux décisions du conseil d'administration ou aux directives des dirigeants, il s'inquiétera toujours à savoir s'il respecte ou non le code et son engagement signé. Ce qui amènera un réflexe d'autocensure qui est inacceptable en milieu universitaire.

Toute opposition ou toute critique d'un professeur pourrait lui apporter des représailles. Je rappellerai l'article 35 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1793 : "*Quand le gouvernement viole les droits du peuple, l'insurrection est pour le peuple, et pour chaque portion du peuple, le plus sacré des droits et le plus indispensable*

*des devoirs*". Ce principe devrait être enchâssé dans tout code d'éthique qui se respecte. Je n'encourage pas les professeurs à porter des actions violentes, mais je crois que les paroles de Jean-Pierre Ferland prennent ici tous leurs sens : "*Au prix d'une salive et non à celui de l'épée*".

Un professeur n'a pas à craindre de s'exprimer. S'il est fautif, les individus pourront porter plainte contre lui devant les tribunaux pour diffamation.

Ce document de travail, s'il était adopté, créerait un climat de travail malsain de délation et d'espionnage ingérable qui nuirait à la vie universitaire, au climat de travail et à la collégialité. Par ailleurs, avec un tel code, comble du ridicule, les membres de la famille du professeur ou les personnes demeurant sous son toit y seront également assujetties. Le régime soviétique ou la Staatssicherheit de la République démocratique allemande (La Stasi) n'auraient pu faire mieux! Comment des personnes le moins au fait de la réalité universitaire ont-elles pu rédiger un tel document? Il faut mentionner que le projet émane du comité des ressources humaines du conseil d'administration où ne siège aucun administrateur provenant de l'UQTR (professeurs, chargés de cours ou étudiants). Les membres socio-économiques de ce comité ont bien souvent une connaissance très parcellaire de la réalité universitaire. L'UQTR ne peut être comparée à Hydro-Québec, ou à toute autre entreprise, où les employés sont subordonnés hiérarchiquement à son PDG. Il faut par contre s'étonner que les cadres supérieurs siégeant à ce même comité, le recteur et le vice-recteur aux ressources humaines de l'UQTR (VRRH), n'aient pas su orienter les administrateurs ou les convaincre de l'inopportunité de la démarche.

Ce projet de code d'éthique est totalement inutile et tout à fait ingérable! L'UQTR possède déjà une douzaine de règles, de procédures et de politiques qui balisent les interventions des membres du conseil d'administration, des membres de la commission des études, des gestionnaires du service de l'approvisionnement, du personnel du service des finances, etc. De plus, l'ensemble du personnel de l'UQTR est régi par des conventions collectives ou des protocoles de travail qui balisent aussi ce qu'ils peuvent ou ne peuvent pas faire.

Est-il vraiment nécessaire d'en ajouter?

Notre recteur nous a dit à plusieurs reprises qu'il n'y avait pas de problèmes à l'UQTR. Il n'y a que des solutions. S'il n'y en a pas et qu'il n'en veut pas, qu'il jette rapidement à la poubelle ce projet de code d'éthique! Le remède proposé par la Direction est pire que le problème [?] que l'on souhaite endiguer. La meilleure façon de s'assurer de la loyauté des personnels de l'UQTR c'est de s'assurer que les dirigeants et les administrateurs ont un comportement dont ils pourront être fiers.

**Le 26 mai dernier, le conseil syndical du Syndicat a rejeté à l'unanimité le projet de code d'éthique des membres du personnel de l'UQTR.**

# LA CONFÉRENCE DES DIRECTEURS ET DES DIRECTRICES DE DÉPARTEMENT DE L'UQTR

*Ismail Biskri*

Professeur au Département de mathématiques et d'informatique  
Président



Lors de la création du réseau de l'Université du Québec en 1969, le législateur a voulu en faire un réseau universitaire différent, accessible, contribuant au développement scientifique du Québec et favorisant le développement des régions. Le gouvernement a aussi voulu en faire un lieu de concertation, de collégialité, de cogestion où tous les intervenants, professeurs, étudiants, administrateurs, représentants de la société civile apporteraient leur contribution à la gestion universitaire.

Ces principes de base du réseau UQ perdurent encore de nos jours à travers un processus décisionnel qui implique un grand nombre de personnes. Il faut toutefois reconnaître qu'au fil des années les gestionnaires professionnels ont pris de plus en plus de place dans l'administration des universités et que la cogestion s'effrite de plus en plus. De 1997-1998 à 2011-2012, la masse salariale du personnel de direction et de gérance des universités québécoises est passée de 125 M\$ à 256 M\$, une croissance de plus de 100 %. L'influence des lieux de collégialité s'est graduellement effritée au profit du droit de gérance patronal. Pensons à la disparition des familles et des conseils de modules, au fonctionnement chaotique des comités de programme, au rôle effacé des sous-commissions et même à la commission des études qui traite de moins en moins de dossiers académiques.

En parallèle à ces lieux formels de concertation, l'UQTR et les autres constituantes du réseau se sont dotées de comités informels. À l'UQTR, nous retrouvons le comité de régie de l'Université (CRU) où siègent le recteur et les vice-recteurs qui se réunit chaque semaine pour décider de la gestion des dossiers, la conférence des directions de premier cycle (conférence des directions de programme [CDPC]), la table d'échange des unités de recherche (TEUR), le comité de coordination des études de cycles supérieurs (COCO), la conférence des directeurs et des directrices de département, etc.

C'est au début des années 1990 que le Syndicat dépose un grief sur les rencontres informelles des directions de département avec le doyen de la gestion des ressources de l'époque. Le Syndicat abandonne toutefois le grief quand la Direction annonce son intention d'institutionnaliser la

conférence des directeurs. La commission des études du 15 septembre 1992 discute effectivement de la question :

*...le vice-recteur à l'enseignement et à la recherche présente un document décrivant la nature, le rôle, la composition et le fonctionnement de la Conférence des directeurs de département.*

Les discussions n'aboutissent toutefois pas et il n'y a jamais eu de reconnaissance formelle de la conférence. Le problème lui reste toutefois entier.

Depuis quelques années, la Direction de l'UQTR a réactualisé le mandat de la conférence des directeurs et des directrices de département en accentuant son rôle et en multipliant les rencontres. La conférence des directeurs est passée d'un lieu de concertation informelle se réunissant une ou deux fois par session à une rencontre mensuelle d'une demi-journée accompagnée d'un ordre du jour et de comptes rendus. La conférence des directeurs se réunit plus souvent que la commission des études.

Comment la conférence et ces participants peuvent-ils se réunir aussi fréquemment et discuter d'une multitude de dossiers sans risquer d'usurper les prérogatives et les pouvoirs de la commission des études lorsqu'il s'agit d'enseignement et de recherche ou d'enfreindre le Code du travail du Québec lorsqu'il est question des conditions de travail des professeurs?

Il faut toujours garder en mémoire que dans le réseau de l'Université du Québec, les directions de département sont des professeurs syndiqués. Ils sont, comme le dit si bien leur convention collective : « *les représentants de l'Assemblée départementale vis-à-vis de l'Université et l'interlocuteur officiel du département auprès des vice-recteurs académiques.* »

Il peut parfois être embêtant pour les directions de département de se prononcer, formellement ou informellement, sur un point abordé lors de la conférence s'ils n'ont pas, au préalable, soumis la problématique à leurs collègues.

La conférence ne devrait être qu'un lieu d'échanges permettant à la Direction de l'UQTR d'informer l'ensemble des directeurs d'une décision prise par la commission des études ou par le conseil d'administration de l'UQTR. Cela permettrait, à titre d'exemple, d'expliquer aux directions de département les modalités d'application de cette nouvelle politique.

# FÉLICITATIONS AUX PROFESSEURS PROMUS EN 2016

## Nouvelle professeure agrégée

- Noémie Carbonneau, Département de psychologie

## Nouveaux professeurs titulaires

- Denis Auger                      Département d'études en loisir, culture et tourisme
- Marc Bachand                  Département des sciences comptables
- Detlev Grabs                    Département d'anatomie
- Julie Houle                      Département de sciences infirmières
- Julie Marcotte                 Département de psychoéducation
- Cynthia Mathieu               Département de gestion des ressources humaines
- Thierry Nootens                Département des sciences humaines
- Lise-Anne St-Vincent        Département des sciences de l'éducation
- Philippe Boissonnet         Département de philosophie et des arts
- Loïc Boulon                     Département de génie électrique et de génie informatique
- Hélène Carbonneau         Département d'études en loisir, culture et tourisme
- Johana Monthuy-Blanc      Département des sciences de l'éducation
- Lotfi Toubal                     Département de génie mécanique

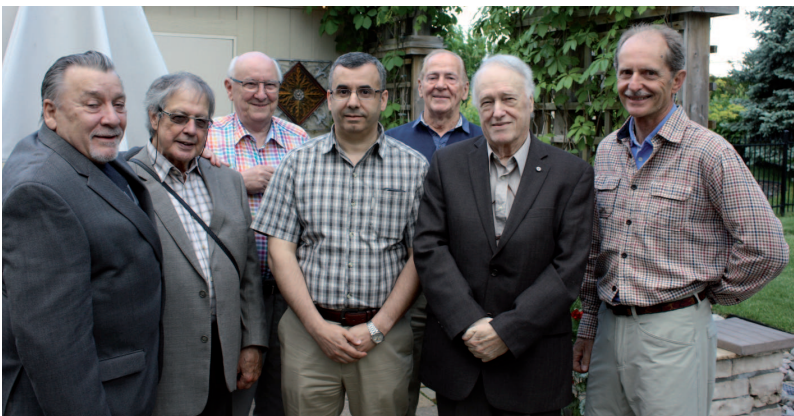


# JOURNÉE BILAN ET PLAN D'ACTION 2016

Le comité exécutif a profité de la journée bilan et plan d'action pour souligner le départ des professeurs **Adel Omar Dahmane** du Département de génie électrique et de génie informatique et **Jocelyn Perreault** du Département de marketing et système d'information qui ont respectivement occupé, au cours de la dernière année, les postes de vice-président aux affaires universitaires et secrétaire du Syndicat.



René Lesage, vice-président aux relations de travail, Diane Saint-Laurent, vice-présidente aux services à la collectivité, Jocelyn Perreault, Monique Cadrin, vice-présidente aux affaires syndicales, Adel Omar Dahmane, Ismaïl Biskri, président, Ghyslain Parent secrétaire et Sylvain Beaudry, trésorier.



Le comité exécutif profite de l'occasion pour inviter les anciens présidents du Syndicat.

On retrouve sur la photo (de gauche à droite) : Paul Gagné (1974-1976), Michel Poisson (1994-1997), Raymond Leblanc (1992-1994), Ismaïl Biskri (Depuis 2015), Jean-Bernard Carrière (1998-2001), Paul Langlois (1984-1988) et Marc-André Gilbert (1988-1992).



# PLAN DE REDRESSEMENT FINANCIER DE L'UQTR 2016-2021

## Les produits

1. L'objectif est d'augmenter de 10% les EEETP en 5 ans. Ils passent de 9 980 en 2016-2017 à 10 978 en 2020-2021.
2. Droits de scolarité et frais institutionnels obligatoires. L'indexation sera de 1,5 % par année pendant la durée du plan de redressement. Ce taux est basé sur la dernière variation annuelle du revenu disponible des ménages par habitant au Québec. Comme celui-ci n'est pas disponible de 2017-2018 à 2020-2021, l'hypothèse est une progression stable de 1,5 % basée sur les orientations budgétaires des universités pour l'année 2016-2017.
3. Un taux d'indexation de 1,25 % de l'étalon de la subvention de base est prévu. Pour 2016-2017, le taux annoncé aux orientations budgétaires est de 1,14 %.
4. Le facteur de pondération du code CLARDER est de 1,93 pendant toute la durée du plan de redressement.
5. La subvention pour la philanthropie est indexée de 1 % à partir de 2017-2018. Toutefois, la cible annuelle du volet 2 de cette subvention d'augmentation des dons de 8 % doit être atteinte. Il s'agit d'un montant de 1 034 000 \$ pour 2016-2017. Cette cible est optimiste.
6. Les revenus d'imprimerie sont en diminution depuis quelques années. Une diminution de 1 % par année est prévue à partir de 2017-2018.

## La masse salariale

1. Les augmentations d'échelon sont considérées, de même que les taux d'augmentations salariales, en fonction de la politique gouvernementale (PSG) selon les taux suivants :  
Taux prévus d'augmentation salariale en fonction de la politique salariale gouvernementale (PSG)
  - 1,50 % 1<sup>er</sup> avril 2016
  - 1,75 % 1<sup>er</sup> avril 2017
  - 2,00 % 1<sup>er</sup> avril 2018
  - 0% 1<sup>er</sup> avril 2019
  - 1,50 % 1<sup>er</sup> avril 2019 (non confirmé)
  - 1,50 % 1<sup>er</sup> avril 2020 (non confirmé)
2. Les avantages sociaux ont été établis en fonction du même pourcentage que celui du budget 2016-2017.
3. Les activités d'enseignement (ACTB) varient en fonction de l'effectif étudiant.

## Autres charges

1. Une indexation des charges variant principalement entre 1 % et 2 % a été considérée pour tenir compte des coûts de système.

2. Le coût du financement du déficit cumulé est intégré dans les frais financiers, mais son remboursement n'est pas prévu dans la durée du plan de retour à l'équilibre.
3. Un budget annuel récurrent de 250 000 \$ est prévu pour actualiser le plan de redressement à partir de l'an 1.

## Les produits

1. Les frais de retard des comptes étudiants sont passés de 25,23 \$ à 28,00 \$ après le dépôt du budget : le revenu supplémentaire annuel récurrent est d'environ 20 000 \$.
2. Une hypothèse de subvention de réinvestissement est considérée à partir de 2017-2018 à raison de 6 000 000 \$ récurrent.
3. Une subvention particulière pour la location du bâtiment du campus de Drummondville est demandée au ministère. La subvention est basée sur le coût du loyer incluant certains frais d'exploitation ainsi que l'entretien et les réparations. Cette subvention est indexée de 2 % par année comme le loyer.
4. Une augmentation des frais institutionnels obligatoires est prévue à partir de 2017-2018, suite à la signature d'une entente avec les associations.

## La masse salariale

1. La mesure de redressement immédiate du budget 2016-2017 reconduite pendant toute la durée du plan de redressement : postes vacants abolis et postes contractuels non renouvelés (minimum 1 sur 2) : 2 236 960 \$.
2. La mesure de redressement immédiate du budget 2016-2017 reconduite pendant toute la durée du plan de redressement : autres charges 1 000 000 \$.
3. La mesure de redressement du budget 2016-2017 – salaires des cadres supérieurs : 2016-2017 seulement : 34 000 \$ (incluant les charges sociales).
4. La mesure de redressement du budget 2016-2017 – salaires des cadres intermédiaires : 2016-2017 seulement : 154 000 \$ (incluant les charges sociales).
5. La mesure de redressement du budget 2016-2017 – salaires des professionnels : pas inclus dans le plan de redressement.
6. Une optimisation de 10 % des activités d'enseignement (ACTB) sera matérialisée à la fin du plan de redressement. La mise en place d'activités et de contrôles régissant l'offre de cours sera progressive tout au long du plan.
7. Une économie des coûts de convention collective est prévue dans les 3 dernières années du plan de redressement.

**Pour consulter le plan de redressement financier de l'UQTR**

*LE PROGRAMME DE MAÎTRISE  
EN ORTHOPHONIE DE L'UQTR  
FÊTE SES 5 ANS*



Jessica Lesage, professeure au Département d'orthophonie et Marie-Pierre Caouette, présidente de l'Ordre des orthophonistes et audiologistes du Québec. Derrière: Caroline Charest, coordonnatrice de stage au Département d'orthophonie et Bernard Michallet, directeur du Département d'orthophonie.



*MARIE-JOSÉE MARTEL OBTIENT UN PRIX FLORENCE  
DE L'ORDRE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU  
QUÉBEC*



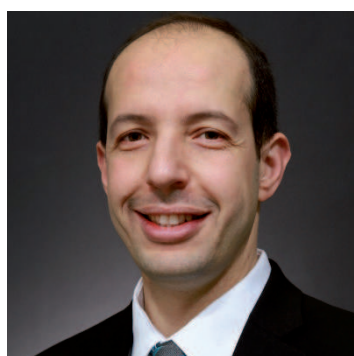
Marie-Josée Martel, lauréate, Éric Marion, directeur principal, développement des affaires, Marché de l'affinité, TD Assurance Meloche Monnex, et Lucie Tremblay, présidente de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. (Photo Elizabeth Delage)

*LOÏC BOULON OBTIENT SA CHAIRE  
DE RECHERCHE DU CANADA SUR  
LES SOURCES D'ÉNERGIE POUR LES  
VÉHICULES DU FUTUR*



Loïc Boulon, professeur au Département de génie électrique et informatique, est titulaire de la Chaire du Canada sur les sources d'énergie pour les véhicules du futur. (Photo Daniel Jalbert)

*NOMINATION DE LYNE DOUVILLE,  
PROFESSEURE DU DÉPARTEMENT  
DE PSYCHOÉDUCATION, NOMMÉE  
AU CONSEIL CONSULTATIF  
INTERDISCIPLINAIRE SUR L'EXERCICE DE  
LA PSYCHOTHÉRAPIE*



*ADEL OMAR DAHMANE  
NOMMÉ DOYEN AU  
DÉCANAT DES ÉTUDES  
DE L'UQTR*

M. Dahmane est professeur au Département de génie électrique et génie informatique. Il a occupé le poste de vice-président aux affaires universitaires du Syndicat des professeurs et des professeurs au cours de la dernière année.



MIREILLE DUBÉ,  
PROFESSEURE AU  
DÉPARTEMENT DES  
SCIENCES COMPTABLES,  
NOMMÉE CONSEILLÈRE AU  
COMITÉ EXÉCUTIF DE LA  
FÉDÉRATION QUÉBÉCOISE  
DES PROFESSEURES ET DES  
PROFESSEURS D'UNIVERSITÉ

(Source : En Tête)



Le comité exécutif invite les professeurs à publier des textes dans le bulletin *Le point d'ancre*.  
Les commentaires publiés ne reflètent toutefois que l'opinion des auteurs et n'engagent en rien le comité exécutif du Syndicat.

Le Syndicat s'est doté d'une règle lui permettant de souligner de façon particulière les événements ponctuant la vie professorale (naissance ou adoption d'un enfant, mariage, décès, hospitalisation, etc). Nous apprécierions que les professeurs en informe le secrétaire syndical.

La règle d'intervention est disponible sur le site internet du Syndicat.

## *Officiers du Syndicat des professeurs et des professeures pour 2016-2017*

M. Ismaïl Biskri, président  
M. René Lesage, premier vice-président aux relations de travail  
Mme Monique Cadrin, deuxième vice-présidente aux affaires syndicales  
Vice-présidence aux affaires universitaires (vacant)  
Mme Diane Saint-Laurent, vice-présidente aux services à la collectivité  
M. Ghyslain Parent, secrétaire  
M. Sylvain Beaudry, trésorier

## *Le personnel du SPPU27R*

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.professeurs@uqtr.ca](mailto:syndicat.professeurs@uqtr.ca)  
[www.sppuqtr.ca](http://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.