

Quand l'abus de langage nous guette la confusion est proche!



**MME GINETTE PLESSIS-
BÉLAÏR**
professeure au Département des sciences de
l'éducation
**Présidente et Vice-présidente
intérimaire aux relations de travail**

Le lendemain de l'Assemblée générale extraordinaire que nous avons tenue le 12 février dernier, un collègue, furieux des résultats du vote en faveur de la non-réouverture de notre convention collective, m'apostrophe dans un corridor pour me dire que –« le Syndicat a «paqueté» l'Assemblée générale »! Quand je lui fais remarquer que la tenue de cette assemblée a été exigée par le Conseil syndical, il me déclare que –« le Conseil syndical a aussi été «paqueté» par le Syndicat »!

Rappelons simplement que le Syndicat : c'est nous tous...! Outre l'insinuation diffamante à l'effet que les membres du Comité exécutif seraient, au mieux, des manipulateurs, le commentaire n'est pas plus élogieux pour les délégués en Conseil et les membres présents lors de l'Assemblée générale. Tous ces collègues ne sauraient ni pourquoi, ni comment voter et se laisseraient bernier par un soi-disant «paquetage»! La réalité est plus complexe, le cheminement, plus élaboré et le respect

des personnes, pensons-nous, mieux protégé. Certains aiment à dire que l'organigramme de l'organisation syndicale ressemble à une pyramide inversée : la pointe de cette dernière, le Comité exécutif, étant à la base, alors que la partie la plus large, l'assemblée des professeurs et professeures, se situe au sommet. Il est vrai qu'il faut prendre le temps de passer par nos instances, mais au moins cela évite de fonctionner en autocratie.

Lorsque la Direction a déposé son offre d'obtention de l'échelle salariale de l'UQAM en échange de la baisse du plancher d'emploi, de 200 000\$ pour des primes discrétionnaires à l'embauche et du report d'une année pour la fin de la convention collective, la réaction du Comité des relations de travail de la partie syndicale a été et demeure celle d'avoir la certitude que l'actuelle convention collective exige le respect du plancher d'emploi (c'est-à-dire l'affichage de 46 postes et non pas 16!) et permet l'intégration de l'échelle salariale de l'UQAM. J'ai présenté et maintenu cette position dans les deux derniers éditoriaux de ce journal et, outre la négociation, les moyens de pression pour obtenir le salaire qui nous est dû, sont nombreux.

Cependant, sur un enjeu aussi important qu'une hausse de l'échelle salariale et compte tenu de ce qui est expliqué ci-dessus au sujet de l'organigramme de l'organisation syndicale, il nous a semblé qu'une consultation était de mise. D'abord, faire un sondage éclair auprès des membres afin de dégager une tendance

quant à la volonté d'entrer ou non en négociation. Le sondage éclair a montré une tendance majoritaire d'entrer en négociation. Face à ces résultats, les officiers du comité exécutif ont choisi de déposer une proposition au Conseil syndical à l'effet d'ouvrir les négociations et de demander l'avis de chacun sur les quatre points proposés par la Direction. Après de longs échanges et parfaitement informés des résultats du sondage, les délégués en Conseil ont décidé d'une part d'exiger la tenue d'une Assemblée générale extraordinaire, afin que tous puissent se prononcer sur un sujet aussi important et d'autre part, de présenter lors de cette assemblée une proposition de non-réouverture de la convention collective. Le Conseil demandait également aux officiers de garder sa proposition sous la main dans la perspective où l'assemblée rejeterait la proposition du Conseil. C'est ce qui expliquait le point 5 de l'ordre du jour de l'Assemblée générale extraordinaire.

Entre temps, la rumeur courrait les corridors à l'effet que la Direction, qui se congratule pourtant quant à l'atteinte de l'équilibre budgétaire avant la date prescrite, poursuit néanmoins son discours misérabiliste quant à son manque d'argent chronique. Selon cette rumeur, il serait impossible de respecter l'actuelle convention collective en poursuivant l'affichage des postes pour cette année et d'offrir également la parité avec l'échelle de salaire obtenue par l'UQAM.

Rappelons encore ici que la Direction sait qu'elle est actuellement dans l'illégalité la plus complète en se permettant de ne pas respecter une convention collective qu'elle a signée il n'y a même pas un an et que le SPPUQTR a déposé un grief, qu'il gagnera, à cet effet (il semble que cette administration ait, par ailleurs, beaucoup de temps et d'argent à perdre en arbitrage...).

Néanmoins, la rumeur se faisant persistante et fort des chiffres avancés par la Direction, le Comité exécutif et plus précisément son conseiller en relations de travail a étudié les chiffres avancés et fait un certain nombre de vérifications. Les résultats montrent que la Direction dispose des montants nécessaires pour assumer ses engagements quant à l'affichage des postes et quant à la parité des salaires avec ceux des collègues de l'UQAM. Le Comité exécutif a donc choisi de présenter aux membres de l'Assemblée générale l'ensemble de l'information, l'historique que je viens de décrire et les données disponibles sur les calculs de la Direction, afin que chacun parvienne à apprécier la situation dans son

contexte le plus complet et puisse voter en son âme et conscience de la manière la plus éclairée possible. Est-ce là ce que certains appellent sérieusement «paqueter une assemblée»? Ce qui personnellement me semble suspect, c'est plutôt le manque d'information, voire la désinformation, l'absence de transparence ou l'imposition sans discussion de certaines manières de voir les choses. L'organisation de notre Syndicat favorise le contexte de l'assemblée délibérante et il me semble qu'à titre d'universitaires nous devrions nous en réjouir plutôt que de voir dans les discussions et les débats de la manipulation, de la perte de temps ou des desseins machiavéliques!

Certains sont mécontents de la position de l'Assemblée générale de ne pas rouvrir la convention collective et ont lancé une pétition à l'effet d'obliger le Comité exécutif à mener un référendum reprenant l'essentiel de la proposition patronale. Nos statuts et règlements le permettent. Ils permettent également que le Conseil syndical ajoute un autre référendum tenu en parallèle. Le référendum demandé par les pétitionnaires est incomplet et empêche les répondants de nuancer leurs réponses (voir la nomenclature des deux référendums sur le site web du SPPUQTR <http://www.spuqtr.ca/default.lasso>). Ainsi, dans le référendum des pétitionnaires, il est impossible de répondre que l'on souhaite obtenir l'échelle salariale de l'UQAM, sans pour autant laisser tomber le plancher d'emploi. C'est la raison pour laquelle le Comité exécutif a soumis une autre proposition de référendum aux délégués syndicaux. Ces derniers ont adopté la proposition tout en la modifiant quelque peu et, surtout, avec la conviction de permettre cette fois-ci à chacun de s'exprimer sur l'ensemble des enjeux. Chacun sera appelé à se prononcer sur les deux référendums. Le bulletin référendaire sera expédié à chacun, à son adresse personnelle. Les professeurs et professeures auront cinq jours ouvrables pour réexpédier leurs réponses dans une enveloppe prévue à cet effet.

Afin de ne pas considérer cette stratégie référendaire comme une nouvelle possibilité d'abus..., il nous reste sans doute à délibérer ensemble sur l'à-propos d'user de la structure référendaire pour contrecarrer une prise de position légitime de l'Assemblée générale... ça viendra sûrement!

Bulletin référendaire

Le Référendum des pétitionnaires (20 février)

Le Référendum du Conseil syndical (26 février)

Nous mandatons le Comité des relations de travail du SPPUQTR à négocier l'obtention de la parité avec l'échelle salariale de IUQAM à compter du 1^{er} juin 2004 (sans effet rétroactif) en échange de concessions relatives à une réduction substantielle du plancher d'emploi et à une prolongation possible de la durée de notre convention collective.

Dans le cadre d'une assemblée générale du SPPUQTR tenue au plus tard le 14 mai 2004, l'entente découlant de cette négociation ou à défaut, la dernière proposition de la direction de IUQTR, devra être soumise à un vote des membres réparti sur un minimum de deux jours ouvrables.

Pour Contre

Calendrier référendaire

- ✓ 15 mars expédition des bulletins référendaires aux domiciles des professeurs ;
- ✓ 18 mars réception des bulletins ;
- ✓ 18 mars, 12h, rencontre d'information sur les référendums ;
- ✓ 19 au 25 mars période de réponse aux référendums ;
- ✓ 26 au 29 mars compilation et dévoilement des résultats ;

La demande de référendum soumise par les pétitionnaires remet en question le résultat de l'Assemblée générale du 12 février, il est donc nécessaire que vous vous pronociez à nouveau sur la question suivante.

J'accepte Je refuse

Acceptez-vous de rouvrir la convention collective sur les salaires, le plancher d'emploi, les primes à l'embauche et la durée de la convention collective?

Dans l'hypothèse où le résultat de l'Assemblée générale du 12 février est reconduit le résultat aux questions référendaires tombe. Mais, dans l'hypothèse où le résultat du vote du 12 février serait annulé, on vous demande dès maintenant de répondre aux quatre (4) questions suivantes.

Nous mandatons le Comité des relations de travail du SPPUQTR à négocier à partir des bases suivantes:

L'obtention de l'échelle salariale de l'UQAM :

Pour Contre

Le maintien du plancher d'emploi (8.01 actuel)

Pour Contre

L'introduction d'une possible prime à l'embauche

Pour Contre

La prolongation (1 an) de la durée de la convention

Pour Contre

Statuts et règlements

CHAPITRE XIII RÉFÉRENDUM

Article 63 : tenue d'un référendum

A la demande écrite de 15% des membres du Syndicat ou à la demande du Conseil syndical, le Comité exécutif doit organiser un référendum et en informer immédiatement tous les membres du Syndicat.

Article 64 : procédure

La consultation des membres doit être faite par courrier. Les bulletins sont expédiés au domicile de chaque membre du Syndicat entre les 15^e et 20^e jours ouvrables suivant la réception de la demande. Dans les cinq (5) jours ouvrables suivant l'expédition des bulletins, ceux-ci devraient être retournés à un huissier de justice ou à une autre personne assermentée et désignée par le Syndicat. Le résultat du référendum ne lie le Syndicat que si le nombre de voix exprimées est supérieur à 30% des membres en règle.

Proposition de l'Employeur sur les salaires et inutilité d'une nouvelle réduction du plancher d'emploi



M. PIERRE-SIMON DOYON
professeur au Département des arts

Vice-président aux affaires syndicales

En collaboration avec **Alain Ledoux**
conseiller en relations de travail

Mise en situation

Il semble qu'une certaine confusion règne sur la nature et le contexte de la proposition de l'Employeur concernant les salaires des professeurs et professeures. Certains doutent même qu'il soit légalement possible que cette proposition puisse comporter une demande de modification de la convention collective sur des sujets tels le plancher d'emploi, les primes à l'embauche et la durée de la convention. Nous allons constater que, non seulement cette situation est possible, mais que le Syndicat se doit de réagir.

Contexte légal de la transmission de la proposition par l'Employeur

C'est sur la base de notre convention collective qu'a été créé le forum d'où émane cette possibilité de modifications. En effet, la convention collective stipule que :

3.17 *Les représentants de l'Université et du Syndicat doivent se rencontrer dans les dix (10) jours à la demande de l'une ou l'autre des parties aux fins de discuter de toute question.*

Dans le contexte de l'application de la convention collective, nous parlons familièrement de ces rencontres comme étant celles du CRT (Employeur/Syndicat). De nombreux sujets relatifs à l'application de la convention sont abordés lors de ces rencontres afin d'ajuster notre lecture respective de l'impact de la convention collective sur certaines situations nouvelles ou ambiguës.

Par ailleurs, la convention collective stipule aussi que :

2.02 *L'Université et le Syndicat, d'un commun accord, peuvent à n'importe quel moment amender la présente convention ou en remplacer, radier ou autrement corriger, en tout ou en partie, quelque article que ce soit, ou en ajouter.*

Cette disposition de la convention collective n'est pas fréquemment utilisée car l'Assemblée générale des professeurs doit être saisie de tous projets d'amendement et qu'elle doit y consentir par vote secret.

On se doit donc de constater la possibilité légale que, lors de rencontres convoquées par le Syndicat ou l'Université en application de la clause 3.17, l'une ou l'autre partie puisse faire une proposition d'amendement de la convention collective en application de la clause 2.02 et tenter de vérifier la possibilité d'avoir l'accord de l'autre partie sur ce sujet.

Dans la mesure où les sujets abordés par ces projets d'amendement ne sont pas susceptibles de soulever la polémique et qu'ils sont également dans l'intérêt des deux parties, cette discussion peut se faire sans qu'une véritable négociation, au sens du Code du travail, ne soit formellement lancée. La conséquence de cette pratique informelle est que les parties renoncent alors implicitement aux droits et obligations qui découlent du Code du travail, quant à la possibilité d'exercer des moyens de pressions et, surtout, quant à l'obligation de négocier jusqu'à la conclusion d'une entente les sujets mis sur la table.

Le moment de la proposition le 15 janvier 2004

C'est le Syndicat qui a introduit la question des échelles de salaires dans les discussions du CRT (Employeur/Syndicat) le 7 octobre 2003 et ce, dans le contexte de la clause 22.12e) qui stipule:

22.12e) *Dans l'éventualité de la constitution d'une table réseau sur les conditions salariales des professeurs dans les constituantes de l'Université du Québec, les parties conviennent de ne pas s'y opposer et d'y participer.*

La question soulevée était essentiellement interrogative et s'inscrivait dans le contexte où l'UQAM avait obtenu des échelles distinctes de la nôtre. Une première depuis la création du réseau de l'Université du Québec.

Entre le 7 octobre 2003 et le 25 novembre 2003, le CRT ne fût pas interpellé par la partie patronale en regard de la hausse obtenue à l'UQAM. Or, le 25 novembre 2003, la Rectrice, lors d'une rencontre publique convoquée par elle, suite à une question d'un professeur sur l'ouverture des postes de professeurs, répond que les professeurs devraient choisir entre les salaires et le plancher

d'emploi... Le même jour, Me Hamelin convoque un CRT pour le 11 décembre 2003 en annonçant que la Direction aurait une proposition à soumettre concernant les salaires. Cette rencontre n'a pu avoir lieu, ni son report, pour des raisons justifiées hors de notre contrôle.

Après ces deux rencontres ratées de décembre 2003, c'est finalement le 15 janvier 2004 que les représentants de la Direction nous ont officiellement déposé une proposition.

La proposition de l'Employeur

Lors de la rencontre du 15 janvier 2004, les représentants de la Direction, Me Éric Hamelin et Me Johanne Panneton, nous ont formellement transmis la proposition de rouvrir la convention collective pour y introduire les modifications concordantes à la proposition suivante:

À compter du 1^{er} juin 2004 (sans effet rétroactif), la Direction offre l'échelle salariale de l'UQAM aux professeurs de l'UQTR. Cette échelle comportant des échelons additionnels aux catégories 3 et 4, le forfaitaire de 1 000 \$ est retranché de l'article 22.

Pour obtenir cette échelle, il faudra que le Syndicat accepte :

de réduire substantiellement le plancher d'emploi en amendant la clause 8.01 pour récupérer l'équivalent de la valeur de l'échelle salariale (1,2M\$),

d'introduire un fond discrétionnaire de 200 000 \$ afin de pouvoir bonifier les offres faites à certains candidats lors de l'embauche (Formule de type UQAM avec comité, etc.)

de prolonger la durée de la convention collective d'un (1) an.

Éléments contextuels

Lors de cette même rencontre du 15 janvier 2004, le Syndicat a reçu un document comportant les calculs du VRAF démontrant, selon lui, que les revenus découlant de l'augmentation de la clientèle n'étaient pas suffisants pour couvrir les coûts de 16 professeurs additionnels et les salaires découlant de l'échelle de l'UQAM.

Les données de base utilisées **par la Direction** sont indiquées au tableau 1.

Lors de cette rencontre, nous avons fait valoir aux représentants de l'Employeur que leurs calculs comportaient de grossières erreurs factuelles. Contrairement à leur prétention, nous soutenons que les revenus découlant de l'augmentation des EEETP sont suffisants pour couvrir les coûts associés à l'échelle de l'UQAM et au respect du plancher d'emploi (+ 16 postes, si 6800 EEETP).

Tableau 1

Données de base	Déboursés additionnels	Revenus ou économies additionnels
Échelle UQAM	1 200 000 \$	
Le plancher d'emploi lié à l'hypothèse de croissance d'EEETP s'établit à 346 pour 2004-2005 (+ 16 profs) à 92 000 \$ par poste	1 472 000 \$	
La non-décroissance des autres personnels liée à l'augmentation du nombre de professeurs (par équité)		Économie négative (918 326 \$)
Croissance des EEETP. Hypothèse conservatrice de 6800 (+ 300 EEETP) à 6206,44\$ par EEETP		1 861 932 \$
Total	2 672 000 \$	943 656 \$
Surplus / (déficit)		(1 728 344 \$)

Les données de base utilisées **par le Syndicat** sont indiquées au tableau 2.

Vous constatez que les **deux principales corrections apportées** au calcul de la Direction portent sur la **réduction des dépenses liées aux chargés de cours** et le fait que **le maintien du nombre de personnels autres n'est pas une dépense additionnelle**, mais bien une économie (à venir) non réalisée.

La situation liée aux chargés de cours est une erreur plutôt évidente, tandis que celle liée aux autres personnels est franchement douteuse. À l'intérieur de l'actuelle année budgétaire, on a pratiquement réussi à équilibrer le budget et le nombre des autres personnels n'a pas été diminué des 7,04% réellement imposés aux professeurs. Si la réduction de 7,04 % des autres personnels avait été réalisée cette année, le budget aurait été en surplus de près d'un 1 million \$ en 2003-2004. (<http://www.uqtr.ca/sg/Instances/CA/2003/CA485/2003-CA485-07.01-R4737.pdf>). Il devient donc évident que cette réduction ne s'avérerait pas nécessaire pour atteindre l'équilibre

budgétaire, contrairement à ce que le VRAF affirmait lors de la

dernière négociation. Donc, les professeurs ont été les seuls à vraiment contribuer au retour de l'équilibre budgétaire.

De plus, l'argument sur les autres personnels est franchement tendancieux, puisque **la mobilité du plancher d'emploi n'est pas une hausse de ce plancher**. La concession de 25 postes (7.04%) est toujours actualisée dans la fluctuation liée à la hausse des EEETP. **Avant l'actuelle convention, le plancher était établi à 355 postes pour 6500 EEETP**. Selon la fluctuation de ces EEETP, le nombre de professeurs inclus dans ce plancher d'emploi pourrait revenir, **par attrition**, à 330 si le nombre de 6800 EEETP fluctuait à la baisse et revenait à 6500 EEETP.

Par ailleurs, nos estimés portent uniquement sur 69,26% des droits de scolarités découlant de la fluctuation de clientèle. Ils ne tiennent pas compte du fait que la situation financière de l'Université s'est nettement améliorée depuis la dernière négociation en raison du maintien par le gouvernement fédéral du financement annuel des frais indirects de la recherche (+/- 2,5 M \$) et du financement ponctuel des nouveaux programmes (podiatrie = 4,5 M \$).

L'Université a donc les revenus suffisants pour financer la hausse (clause ascenseur) du nombre de postes et l'augmentation de l'échelle salariale.

Tableau 2

Données de base	Déboursés additionnels	Revenus additionnels
Échelle UQAM	1 200 000 \$	
Le plancher d'emploi lié à l'hypothèse de croissance d'EEETP s'établit à 346 pour 2004-2005 (+ 16 profs) à 76 961 \$ ¹ par poste (avec av. sociaux à 18,5%)	1 231 316 \$	
La non-décroissance des autres personnels liée à l'augmentation du nombre de professeurs	0 \$	La réduction des autres personnels n'a pas été réalisée et est déjà incluse dans les dépenses budgétaires actuelles
Croissance des EEETP. Hypothèse conservatrice de 6800 (+ 316 EEETP)* à 6206,44\$ par EEETP**;		1 961 235\$
Effet de l'augmentation des professeurs sur la masse salariale des chargés de cours (30 000 \$ X 16)	(480 000 \$)	
Total	1 951 376 \$	1 961 235 \$
Surplus/(déficit)		9 859 \$
* le nombre officiel de EEETP pour 2002-2003 est de 6484 EEETP (6800 – 6484 = 316)		
** Seulement 69% des frais de scolarités payés sont comptabilisés dans ce montant		

1) Cette moyenne est fondée sur une hypothèse d'intégration moyenne à la catégorie 2, échelon 9. Elle tient aussi compte du dégageant octroyé, la première année seulement, aux nouveaux professeurs réguliers (excluant les suppléants). Comme il s'agit d'un avantage ponctuel, il a été étalé sur la période de projection (10 ans, 750\$ par an).

**Assemblée générale statutaire
jeudi 25 mars 2004 à 11h30
local 4020 Ringuet**

Petit déjeuner des nouveaux professeurs



M. CLAUDE GENEST
professeur au Département des
sciences humaines (section
géographie)

**Vice-président aux services à la
collectivité du SPPUQTR**

Le 3 février dernier, nous avons eu l'honneur de rencontrer huit nouveaux professeurs qui ont fait part au Comité exécutif de leur intégration au corps professoral, alors qu'ils se sont attardés tout particulièrement aux grandeurs et aux difficultés émanant de leur tâche.

Les remarques qui ont émergé des échanges sont les suivantes:

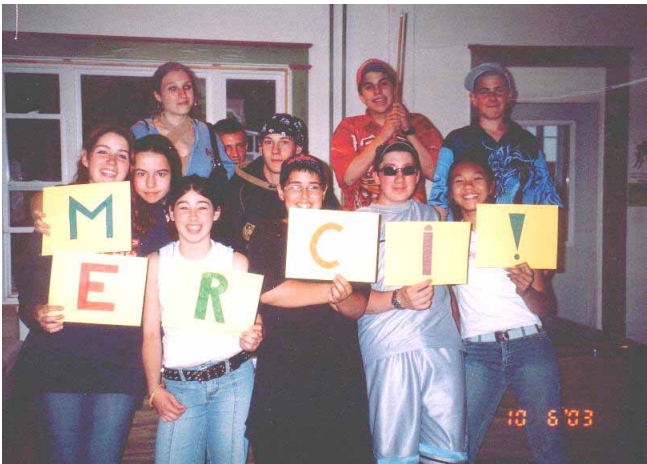
- trois cours, la première année, constitue une tâche d'enseignement largement suffisante compte tenu des attentes de la part du département quant aux demandes de financement de leurs projets de recherche;

- le peu de ressources en matière de soutien technologique et bureaucratique afin de leur donner les rudiments et les trucs pour leur faciliter la tâche;

- le peu d'aide disponible pour qu'ils puissent mener à terme les demandes de subvention, dans la mesure où il n'y a qu'une seule personne ressource au sein de l'institution, ce qui est bien peu pour le nombre de postulants;

- la menace à peine voilée qui plane sur leur carrière à propos de l'obtention de leur permanence, compte tenu des non-renouvellements de contrats que l'on connaît depuis quelques mois;

Fleurs de la Saint-Valentin



Depuis plusieurs années, le Comité des services à la collectivité du Syndicat fait distribuer, lors de la Saint-Valentin, des fleurs à l'ensemble des secrétaires de l'Université. Petit geste de remerciement pour le dévouement et le travail accompli au niveau de l'enseignement et de la recherche.

Les fleurs sont achetées de la maison de jeunes Alternative-Jeunesse qui en fait une activité de financement. Une pierre. Deux coups!

Les jeunes ont fait parvenir, à leur manière, leurs remerciements pour l'encouragement.

- la lourdeur des formulaires administratifs concernant les demandes liées aux projets de recherche;

- l'absence d'étudiants des cycles supérieurs dans certains secteurs, pour les aider à démarrer leur projet de recherche;

- l'absence de reconnaissance pour le temps et l'énergie déployés pour les stages, dont certains professeurs assument une large responsabilité;

- les demandes de subventions aux organismes subventionnaires sont longues et ardues à compléter, sans pourtant que les professeurs aient l'assurance d'obtenir une réponse positive;

- la charge de travail demeure lourde : des cours nouveaux (préparer les notes de cours, les examens, les travaux pratiques, etc.), la production scientifique à assumer et la participation à des comités qui gruge parfois beaucoup de temps;

- de fait, il est difficile d'apprendre à dire non à des demandes de services à la collectivité qui, durant les premières années, peuvent hypothéquer la recherche et l'enseignement;

- le sentiment d'être laissé à soi-même, puisque l'on ne trouve pas de guide de l'institution, surtout quand le nouveau professeur vient de l'extérieur de la région;

- certains domaines exigent une formation pratique, comme les ordres professionnels des infirmières qui demandent 1095 heures, mais l'encadrement n'est pas reconnu alors que le nouveau professeur y met beaucoup de temps;

- acheter un ordinateur avec l'argent mis en fiducie semble leur poser problème; car la convention collective des professeurs et des professeurs stipule que l'on peut se procurer: « ... des fournitures informatiques d'une valeur unitaire d'au plus 1000\$. « Les achats doivent donc concerner des fournitures informatiques et ne pas excéder 1000\$. Par conséquent, il n'est pas possible d'acheter un micro-ordinateur complet. Pour les subventions de recherche, les contrats et les commandites, un mémo a été envoyé à tous les professeurs le 3 octobre dernier. Il est disponible auprès du VRAF.

- la présence de professeurs cliniciens est importante aux yeux des professeurs évoluant en sciences infirmières car il leur faut des infirmiers de terrain qui puissent s'impliquer dans les activités d'enseignement.

Heureusement, l'avenir sourit à ces nouveaux professeurs. Après une période de cinq ans, ils espèrent avoir pris le contrôle de leur enseignement et avoir démarré une recherche, en plus d'encadrer des étudiants aux cycles supérieurs et d'affermir leur intégration dans un réseau de chercheurs.

Tout compte fait, ce fut un plaisir d'accueillir ces nouveaux professeurs, notre relève d'aujourd'hui et nos futures notoriétés. Nous leur souhaitons le meilleur de tous les succès dans leur nouvelle carrière, et comptons sur l'indulgence des collègues plus anciens pour leur prêter main-forte. Ceux-ci se souviendront sans doute d'avoir connu des débuts tout aussi difficiles.

INFORMATIONS RELATIVES AU RÉFÉRENDUM DES PÉTITIONNAIRES

André BOUGAÏEFF, professeur au Département de français
Marie-Claude DENIS, professeur au Département de psychologie
Richard PÉPIN, professeur au Département des sciences de la gestion
Jean ROY, professeur au Département des sciences humaines

Le 2 mars dernier, durant la semaine de relâche et sept (7) jours ouvrables après la réception de notre pétition, notre Syndicat nous envoyait un courriel nous informant de la tenue de deux référendums concomitants pour lesquels nous recevons un bulletin de vote officiel à nos domiciles le 18 mars 2004, et ce, conformément à l'article 63 des statuts et règlements de notre Syndicat. Les deux référendums sont identifiés comme étant ceux du « Conseil syndical (26 février) » et « des pétitionnaires (20 février) ». Concernant ce dernier, la seule information diffusée réside dans la question que nous souhaitons soumettre à l'ensemble de nos collègues du SPPUQTR.

Par souci d'honnêteté et de transparence, il convient de vous transmettre certaines informations ainsi que certaines considérations nous ayant amenés à déclencher le processus référendaire en cours. Précisons d'abord que quatre-vingt-quinze (95) membres en règle du SPPUQTR (« les pétitionnaires ») ont signé la pétition dont nous vous livrons le contenu intégral dans les lignes qui suivent; douze (12) de ces signatures sont arrivées quelques minutes après l'heure du dépôt au bureau du SPPUQTR, soit environ 14h le 20 février 2004. Le nombre imposant de signatures, qui double presque le seuil requis de 15% des membres du Syndicat, a été obtenu dans le cadre d'une diffusion informelle de la pétition qui s'est tenue sur une période d'environ une journée et demie. Un tel mouvement spontané des membres de la base du SPPUQTR confirme, encore une fois, une volonté ferme des collègues de se prononcer clairement et honnêtement sur cette question cruciale. C'est dans cette perspective d'information transparente que nous vous présentons la version intégrale de la pétition signée par ces quatre-vingt-quinze (95) collègues.

Pétition relative à la tenue d'un référendum concernant la réouverture de la convention collective en vue du rehaussement de l'échelle salariale des professeurs

Considérant que l'échelle salariale des professeurs de l'UQTR se situe actuellement au dernier rang de l'ensemble des universités québécoises, incluant les constituantes de notre propre réseau de l'UQ;

Considérant l'importance stratégique de l'échelle salariale à titre de facteur d'attraction et de rétention des professeurs de qualité;

Considérant l'impact non négligeable que l'augmentation salariale proposée aurait sur la bonification du revenu de retraite des professeurs songeant à prendre celle-ci dans les prochaines années;

Considérant les résultats très majoritairement favorables obtenus dans le cadre de la consultation antérieure auprès des membres du SPPUQTR par voie de sondage (98 en faveur (59,7%) et 62 contre (37,8%) une réouverture de notre convention collective visant un rehaussement de l'échelle salariale au niveau des autres constituantes du réseau de l'UQ);

Considérant le faible nombre de professeurs (116) ayant eu l'occasion de se prononcer sur une question aussi fondamentale dans le cadre d'une assemblée générale extraordinaire convoquée à la hâte et le résultat extrêmement serré (57 en faveur et 59 contre la réouverture de la convention collective);

Considérant que l'importance stratégique du sujet en cause justifie la nécessité d'une consultation transparente permettant à tous les professeurs, s'ils le désirent, d'exprimer leur choix en disposant de délais raisonnables comme ceux prévus à l'article 64 des statuts et règlements du SPPUQTR;

Considérant que la Direction de l'UQTR a déjà déposé la proposition suivante :

À compter du 1^{er} juin 2004 (sans effet rétroactif), la Direction offre l'échelle salariale de l'UQAM aux professeurs de l'UQTR (voir échelles salariales en annexe). Cette échelle comportant des échelons additionnels aux catégories 3 et 4, le forfaitaire de 1 000 \$ est retranché de l'article 22.

Pour obtenir cette échelle, il faudra que le Syndicat accepte:

- 1. de réduire substantiellement le plancher d'emploi en amendant la clause 8.02 pour récupérer l'équivalent de la valeur de l'échelle salariale (1,2 M \$),*
- 2. d'introduire un fonds discrétionnaire de 200 000 \$ afin de pouvoir bonifier les offres faites à certains candidats lors de l'embauche (Formule de type UQAM avec comité, etc.),*
- 3. de prolonger la durée de la convention collective d'un (1) an.*

En vertu de l'article 63 de nos statuts et règlements, nous soussignés, membres en règle du SPPUQTR, demandons la tenue d'un référendum portant sur la proposition suivante :

Nous mandatons le Comité des relations de travail du SPPUQTR à négocier l'obtention de la parité avec l'échelle salariale des professeurs de l'UQAM à compter du 1^{er} juin 2004 (sans effet rétroactif) en échange de

concessions relatives à une réduction substantielle du plancher d'emploi et à une prolongation possible de la durée de notre convention collective.

Dans le cadre d'une assemblée générale du SPPUQTR tenue au plus tard le 14 mai 2004, l'entente découlant de cette négociation ou à défaut, la dernière proposition de la Direction de l'UQTR, devra être soumise à un vote des membres réparti sur un minimum de deux jours ouvrables.

La question posée est fondée sur les principes suivants. D'abord, celui du réalisme financier qui veut qu'une organisation comme l'UQTR ayant une dette accumulée d'environ 24 millions \$, financée à un coût annuel supérieur à 1 million \$, ne puisse consentir un rehaussement de notre échelle salariale (équivalant à environ 1,2 million \$) sans que nous acceptions un compromis équivalent au niveau de notre plancher d'emploi. Laisser entendre que nous pourrions obtenir un tel rehaussement salarial sans compromis, nous expose au maintien de cet écart salarial (par rapport à nos collègues de l'UQAM) pour une période indéterminée et vraisemblablement importante, ce qui ne contribuerait qu'à augmenter les pertes financières irrécupérables que nous avons déjà encourues pour la période allant du 1^{er} juin 2003 au 1^{er} juin 2004. Rappelons que l'offre de la Direction de l'UQTR implique un rehaussement de notre échelle salariale au niveau de celle de l'UQAM à compter du 1^{er} juin 2004 et cela, sans effet rétroactif.

Un deuxième principe sous-jacent à notre question référendaire semble avoir été oublié dans tous les débats jusqu'à maintenant : nous, membres du SPPUQTR, croyons qu'il serait normal que notre

Syndicat se préoccupe prioritairement de rétablir des conditions salariales décentes de ses membres actuels avant de se préoccuper de ses membres futurs qui viendront éventuellement rejoindre nos rangs. Selon une grille d'analyse syndicale contemporaine, il nous semble assez invraisemblable que notre Syndicat ne soit pas davantage préoccupé par ce rattrapage salarial urgent, non pas par rapport aux universités québécoises et canadiennes plus riches, mais par rapport aux échelles salariales de nos propres collègues du réseau aquiniste...

La question référendaire posée intègre d'ailleurs cette notion d'urgence et d'obligation de résultats en mettant une échéance (14 mai 2004) à nos représentants syndicaux qui devraient nous soumettre à l'intérieur de ces délais, une proposition d'entente avec la Direction de l'UQTR ou à défaut, leur dernière proposition déjà présentée dans le Point d'ancre du 9 février 2004 (vol. 6, no 8) dans le cadre d'un sondage tenu par notre Syndicat sur une possible réouverture de la négociation. À cet égard, il convient de rappeler que 98 collègues (59,7% des 164 répondants) s'étaient montrés favorables à une telle réouverture de notre convention collective, 62 collègues (27,8%) ayant réagi négativement à une telle perspective.

En définitive, l'objectif fondamental du déclenchement du présent processus référendaire s'avère simple et clair : nous souhaitons la tenue d'une consultation honnête et transparente permettant à tous les collègues du SPPUQTR qui le désirent, d'exprimer leur choix en disposant de délais raisonnables comme ceux prévus à l'article 64 de nos statuts et règlements.

Collégalement et syndicalement vôtres.

UNE ANALYSE FINANCIÈRE DE L'ÉCART ENTRE L'ÉCHELLE SALARIALE DE L'UQAM ET CELLE DE L'UQTR

Hélène Bergeron, professeure de comptabilité de management

Denis Morissette, professeur de finance

Wilson O'Shaughnessy, professeur de finance

Marc Papillon, professeur de fiscalité

Josée St-Pierre, professeure de finance

Roger Savoie, professeur de comptabilité financière

Le présent texte ne vise pas à indiquer le choix à privilégier dans le cadre du référendum annoncé par notre SPPUQTR. Notre intention consiste plutôt à fournir des informations financières crédibles, valides et reposant sur des hypothèses raisonnables et reconnues dans nos domaines d'expertise. Ce genre d'information constitue à nos yeux un intrant majeur dans le processus décisionnel puisque de telles estimations permettront de quantifier les véritables enjeux financiers inhérents au choix que nous aurons à faire dans le cadre du référendum.

Considérant qu'il s'avère évidemment impossible de publier des simulations adaptées à chaque individu, nous avons retenu quatre scénarios s'adressant à des collègues à divers stades de leur carrière

universitaire. Ainsi, chacun et chacune pourra évaluer son propre impact financier en se référant au scénario se rapprochant le plus de sa situation particulière.

Par souci de concision et de clarté, nous nous limiterons à une brève énumération des principales hypothèses sous-jacentes aux évaluations financières et au résultat du calcul des scénarios présentés :

- **Taux d'inflation annuel moyen de 2 % (selon la Banque du Canada le taux moyen des trois dernières années est de 2,22 %)**
- **Taux d'actualisation (basé sur le rendement actuel des obligations fédérales à long terme) de 5%**
- **Non-fumeur**
- **Rente annuelle à la retraite égale à 70% du salaire moyen des cinq meilleures années**

Scénario 1

Collègues en début de carrière universitaire (classe II-1)

- Âge 30 ans
- Retraite dans 32 ans
- Sexe masculin (calcul selon l'hypothèse la plus conservatrice : pour une personne de sexe féminin, on doit ajouter 4 années à l'espérance de vie)
- Espérance de vie restante (selon Institut Canadien des Actuaires 1992) de 49,5 ans
- Par souci de conservatisme on suppose que le ou la collègue n'accèdera pas à la catégorie IV. On suppose également que le passage à la catégorie III sera automatique et non pas grâce à la promotion.

· **Manque à gagner de 82 000\$**

Il s'agit de la valeur actualisée de l'écart entre l'échelle salariale de l'UQAM et de l'UQTR (y compris l'impact sur la rente de retraite)

Scénario 2

Collègues en milieu de carrière universitaire (classe III-10)

- Âge 40 ans
- Retraite dans 20 ans
- Sexe masculin (calcul selon l'hypothèse la plus conservatrice : pour une personne de sexe féminin, on doit ajouter 3,80 années à l'espérance de vie)
- Espérance de vie restante (selon ICA 1992) de 40 ans
- Par souci de conservatisme on suppose que le ou la collègue n'accèdera pas à la catégorie IV.

· **Manque à gagner 56 000\$**

Il s'agit de la valeur actualisée de l'écart entre l'échelle salariale de l'UQAM et de l'UQTR (y compris l'impact sur la rente de retraite)

Scénario 3

Collègues en fin de carrière universitaire (classe III-19)

- Âge 50 ans
- Retraite dans 10 ans
- Sexe masculin (calcul selon l'hypothèse la plus conservatrice : pour une personne de sexe féminin, on doit ajouter 3,50 années à l'espérance de vie)
- Espérance de vie restante (selon ICA 1992) de 30,9 ans
- Par souci de conservatisme on suppose que le ou la collègue n'accèdera pas à la catégorie IV.

· **Manque à gagner 45 000\$**

Il s'agit de la valeur actualisée de l'écart entre l'échelle salariale de l'UQAM et de l'UQTR (y compris l'impact sur la rente de retraite)

Scénario 4

Collègues en fin de carrière universitaire (classe IV-15)

- Âge 55 ans
- Retraite dans 5 ans
- Sexe masculin (calcul selon l'hypothèse la plus conservatrice : pour une personne de sexe féminin, on doit ajouter 3,20 années à l'espérance de vie)
- Espérance de vie restante (selon IAC 1992) de 26,6 ans
- **Manque à gagner 74 000\$**

Il s'agit de la valeur actualisée de l'écart entre l'échelle salariale de l'UQAM et de l'UQTR (y compris l'impact sur la rente de retraite)

En guise de conclusion, nous formulons les commentaires suivants. Un premier constat incontournable se dégage de toutes nos simulations financières : l'obtention de l'échelle salariale de l'UQAM représente un gain financier substantiel pour tous les professeurs et professeures de l'UQTR, nonobstant leur stade de carrière universitaire. Un deuxième constat découle du premier : l'obtention de l'échelle salariale de l'UQAM constituerait un levier important pour le recrutement et pour la rétention de nos collègues; en fait, les difficultés croissantes de recrutement et de rétention que nous avons connues au cours des dernières années à l'UQTR nous rappellent cruellement que cet ajustement salarial ne constituerait qu'une condition nécessaire, et pas nécessairement suffisante, pour endiguer cette triste érosion de notre corps professoral. Un dernier constat, d'ordre davantage stratégique, s'impose suite à nos analyses financières et à notre réflexion collective : que ce soit d'un point de vue individuel ou institutionnel, il nous semblerait urgent que le SPPUQTR et la Direction de l'UQTR consentent toutes les énergies nécessaires afin de corriger la situation actuelle qui place l'échelle salariale des professeurs de l'UQTR au dernier rang de toutes les universités québécoises, incluant les constituantes de notre propre réseau uquiste. La vulnérabilité stratégique irresponsable d'une telle situation impose aux acteurs organisationnels en présence une attitude de compromis raisonnable qui transcende les blocages idéologiques et qui permet de positionner correctement notre institution sur l'échiquier universitaire québécois.

Assemblée générale extraordinaire

12 février 2004



Parlons salaire...

Est-ce que les professeurs de l'UQTR doivent encore payer pour obtenir la parité avec les professeurs de l'UQAM?



M. CLAUDE GENEST
professeur au Département

des sciences humaines, section géographie

Vice-président aux services à la collectivité du
SPPUQTR

En collaboration avec **Alain Gamelin**
agent de recherche aux affaires universitaires

En offrant l'échelle de salaire de l'UQAM, la Direction a enfin reconnu que les professeurs de l'UQTR étaient sous-payés et qu'il fallait absolument effectuer le rattrapage nécessaire afin d'assurer son développement et de se maintenir dans la course aux candidats qu'il faudra recruter. La CRÉPUQ (Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec), après le Conseil supérieur de l'éducation, confirme que, au cours des prochaines d'années (2004-2012), les universités québécoises devront embaucher annuellement 1 000 nouveaux professeurs afin de maintenir le ratio professeur/étudiant enregistré en... 1994-1995. Le Président de la CRÉPUQ et Recteur de l'Université de Montréal mentionne même que «*toutes les universités sont à la recherche de candidats ayant complété des*

des professeurs qu'il finance le tout en réduisant, encore une fois, le nombre de postes. Il faut rappeler que, au cours des dernières années, les professeurs ont largement contribué, à la réduction des coûts de fonctionnement de l'Université. Ils ont réduit de vingt-cinq (25) le nombre de postes (de 355 à 330). Et ils en ont assumé les répercussions par un alourdissement de la tâche et la réduction de plus de 400 activités d'enseignement. Ils ont accepté l'obligation d'atteindre les moyennes cibles départementales et ont compensé la réduction du personnel de soutien dans les départements. Malgré cela, la Direction revient encore à la charge en exigeant des professeurs qu'ils autofinancent leur hausse de salaire. Est-ce que l'on a formulé les mêmes exigences quand il fut question de bonifier les salaires des autres catégories d'employés de l'UQTR, y compris ceux des cadres supérieurs? La question se pose et voici des éléments de réponse.

Évolution des effectifs de 1999 à 2003

Le 28 avril 2003, un mois après la signature de la convention collective des professeurs, le Conseil d'administration de l'UQTR adopte une résolution (2003-CA478-05-02) concernant l'implantation d'un plan de réduction des effectifs 2002-2006 permettant d'atteindre l'équilibre budgétaire et de répondre aux exigences du «*Contrat de performance*» signé avec le ministère de l'Éducation du Québec. Le tableau suivant illustre les objectifs

Plan de réduction des effectifs à l'UQTR

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005	2005-2006	%
Professeurs	355	340	330	330	330	-7,0%
Autres employés	435,2	435,2	425,9	413,2	406,8	-6,5%
Total	790,2	775,2	755,9	743,2	736,8	-6,8%

Source : (2003-CA478-05-02)

études post-doctorales. Or, ces personnes sont mobiles et elles sont recherchées aussi bien par les plus grandes universités à travers le monde que par le secteur privé. Dans ce marché hautement concurrentiel et dans l'état de sous-financement dans lequel se trouvent nos universités québécoises, le recrutement de ces candidats s'avère très difficile.» Si cela est vrai pour les grandes universités, imaginez la situation pour l'UQTR.

Le problème n'est toutefois pas encore assez criant pour que la Direction utilise les nouveaux revenus générés par l'augmentation du nombre d'étudiants pour simplement bonifier la rémunération des professeurs. Elle exige plutôt du Syndicat des professeurs et

poursuivis. Les professeurs et l'ensemble des autres catégories d'employés devaient faire une concession d'environ 7% de leurs postes et réduire ainsi les dépenses récurrentes au niveau des masses salariales.

La signature de la nouvelle convention collective des professeurs, en mars 2003, a confirmé la concession de vingt-cinq (25) postes afin de répondre au plan de réduction des effectifs. On constate toutefois que les autres employés n'ont pas contribué au même niveau. Le 30 novembre 2003, le budget révisé 2003-2004 indiquait encore 433,7 postes occupés au niveau des autres employés, alors que le plan de réduction des effectifs prévoyait seulement 425,9 postes.

Plus précisément, on constate que, entre le 31 mai 2000 et le 31 mai 2003, le nombre de postes de professionnel est passé de 93 à 105, une augmentation de 12,1%, et celui des techniciens de 85 à 98, soit 22,7% de plus. Durant la même période, le nombre

Évolution des salaires de 1999-2000 à 2002-2003

Le plan de réduction des effectifs visait à réduire de façon récurrente le budget de fonctionnement de l'UQTR, plus

Évolution des effectifs à l'UQTR

Budget	1999-2000 Révisé	2000-2001 Révisé	2001-2002 Révisé	2000-2001 Révisé	2002-2003 Révisé	2003-2004 Révisé	Écart année	Écart période
Cadres supérieurs	4	4	5	4	5	5	0,0%	25,0%
Cadres	31	30	30	35	28	29	7,4%	-6,5%
Professeurs	355	355	355	355	355	330	0,0%	-7,0%
Professionnels	93,7	95,7	101	95,7	101,9	105	-0,5%	12,1%
Techniciens	80,5	84,2	88	84,2	97,2	98,8	3,1%	22,7%
Soutiens	173	176,9	179	176,9	167,3	160,5	-0,6%	-7,2%
Métiers	32,9	33,9	37	33,9	35	35,4	0,9%	7,6%
Total	770,1	779,7	795	784,7	789,4	763,7	0,5%	-0,8%

Source : Budgets de fonctionnement révisés pour les années concernées. Postes autorisés pour l'année.

de postes de professeur a été réduit de 355 à 330 et celui des employés de soutien (Bureau) a chuté de treize (13) postes, passant de 173 à 160 (une baisse de 7,2%). Le nombre de postes de cadre supérieur (un de plus) et de cadre intermédiaire restait à peu près le même.

On sait maintenant que le déficit de fonctionnement prévu pour 2003-2004, à peine 100 000 \$, a amené le VRAF (vice-recteur à l'administration et aux finances) à déclarer, avant son départ pour d'autres lieux, qu'il n'était plus nécessaire pour les autres catégories d'employés de contribuer au plan de réduction des effectifs. Non seulement les professeurs sont-ils les seuls à avoir sacrifié des postes, mais ils doivent constater également que le VRER (vice-recteur à l'enseignement et à la recherche) refuse d'afficher les vingt-six (26) postes de professeur attribués par le Conseil d'administration et qui permettraient à tout le moins de respecter le plancher d'emploi.

particulièrement au plan des masses salariales. Quelle fut la contribution de chacun des groupes d'employés?

La Rectrice terminant un premier mandat de cinq ans et sollicitant un renouvellement, voyons comment ont évolué les salaires des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et des professeurs durant son quinquennat.

Les masses salariales

En excluant les avantages sociaux, de 1999-2000 à 2002-2003, la masse salariale totale de l'UQTR est passée de 49,1 M\$ à 57,6M\$. Il s'agit d'une augmentation de 8,3%, pour une moyenne annuelle de 2,07%. Rien de vraiment répréhensible. À première vue, cela n'a pas permis à quiconque de s'enrichir, compte tenu de l'inflation. Cela paraît même très raisonnable. Lorsque l'on pousse un peu l'analyse, on constate toutefois que tous les groupes

d'employés n'ont pas bénéficié de façon identique de cette... modeste croissance.

On comprendra que la masse salariale des professionnels et des techniciens a connu une croissance reliée directement à l'accroissement du nombre de postes. Leurs masses salariales ont augmenté respectivement de 23,2% et de 24,1% durant cette période. Comme nous ne disposons pas de données plus détaillées, il n'est pas

Évolution des masses salariales à l'UQTR

Masses salariales	1999-2000 Réel	2000-2001 Réel	2001-2002 Réel	2002-2003 Réel	Croissance 1999-2000 2002-2003
Direction	3 415 530 \$	3 786 892 \$	3 676 083 \$	3 589 613 \$	5,10%
Professeur	26 410 697 \$	27 185 214 \$	27 471 544 \$	28 518 368 \$	7,98%
Chargés de cours	5 596 675 \$	5 497 834 \$	6 054 806 \$	6 150 319 \$	9,89%
Auxiliaire	1 048 772 \$	1 019 144 \$	899 492 \$	874 688 \$	-16,60%
Professionnel	5 534 064 \$	5 439 851 \$	6 424 970 \$	6 818 864 \$	23,22%
Technique	3 741 143 \$	3 683 772 \$	3 980 615 \$	4 642 742 \$	24,10%
Bureau	5 871 332 \$	6 204 689 \$	6 133 606 \$	5 540 822 \$	-5,63%
Métier et ouvrier	1 569 837 \$	1 439 870 \$	1 587 161 \$	1 494 166 \$	-4,82%
Soutien	11 182 312 \$	11 328 331 \$	11 701 382 \$	11 677 730 \$	4,43%
Total masses salariales	53 188 050 \$	54 257 266 \$	56 228 277 \$	57 629 582 \$	8,35%

(1) Source : Rapports financiers abrégés pour chaque année

possible de connaître le pourcentage d'augmentation lié à l'ajout de postes et celui lié aux augmentations salariales.

Cependant, nous disposons des données nominales pour les cadres supérieurs, les cadres intermédiaires et les professeurs. Il est donc possible d'approfondir l'analyse et de faire une distinction entre la croissance de leur masse salariale et l'évolution des salaires moyens. On note en effet que, pour les cadres supérieurs, la masse salariale a augmenté de 45% en quatre ans (11,25% par année), passant de 563 131 \$ à 817 699 \$ avec les augmentations de salaire et l'ajout des postes de vice-recteur aux ressources humaines et de vice-recteur associé aux services académiques et aux technologies.

Durant la même période, la masse salariale des cadres intermédiaires (directeurs de service, doyens, directeurs adjoints) est passée de 2,4 M \$ à 2,7 M \$, une croissance de 14%. Il convient toutefois de souligner qu'en date du 31 mai 2003 les postes de directeur du développement organisationnel (M. François Héroux, antérieurement vice-recteur aux ressources humaines) et de directeur du Bureau de soutien au développement universitaire (Mme Marianne Méthot) prévus à l'organigramme n'étaient pas comblés et que le nouveau poste de directeur aux dossiers spéciaux à la Direction générale des services académiques et technologiques

salariale des professeurs prévue au budget 2003-2004 ne s'élève qu'à 26,8M\$, à peu de chose près de celle identifiée en 1999-2000 (Voir tableau).

La masse salariale des chargés de cours a augmenté de 9,8%. Une telle augmentation s'explique notamment par les bonifications découlant de la signature de la nouvelle convention collective, puisque le nombre d'activités d'enseignement attribué aux chargés de cours a considérablement diminué durant la période, passant de 1183 à 1004.

Les salaires moyens

Au-delà de l'évolution des masses salariales, il peut aussi être intéressant de vérifier comment chaque groupe d'employés a pu en bénéficier au niveau du salaire moyen.

Le salaire moyen (de base) des cadres supérieurs (recteur et vice-recteurs) est passé de 112 626 \$ à 136 283 \$ entre 1999-2000 et 2002-2003. Une croissance de 21%, soit 5,25% par année.

Durant la même période, le salaire moyen des cadres intermédiaires est passé de 86 391 \$ à 102 327\$, une croissance de 18% ou 4,5% par année.

Évolution des salaires des cadres supérieurs de l'UQTR

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	% année	% Période 99-00/02-03 ou nominaion
Salaire de base seulement						
Recteurs et Vice-recteurs						
Jacques Plamondon (1)	123 237 \$	123 237 \$				
Claire De La Durantaye	111 157 \$	141 475 \$	145 012 \$	157 896 \$	9%	42,0%
Cléo Marchand	110 148 \$	122 114 \$				
François Héroux	108 589 \$	120 215 \$	128 150 \$	134 635 \$	5%	24,0%
Raymond Leblanc	110 000 \$	113 417 \$	117 954 \$			
André Paradis		110 000 \$	128 125 \$	134 608 \$	5%	22,4%
Daniel McMahon		102 000 \$	115 825 \$	130 560 \$	13%	28,0%
René-Paul Fournier			130 000 \$	137 600 \$	6%	
André G. Roy				122 400 \$		
Salaire moyen	109 974 \$	117 421 \$	129 422 \$	136 613 \$	6%	24,2%
Masse salariale des cadres supérieurs	563 131 \$	832 458 \$	765 066 \$	817 699 \$	7%	45,2%

Source : UQ, État des traitements du personnel de direction
(1) M. Plamondon a été rémunéré en prêt de service pendant deux ans.

(M. Gary Myles) a été récemment ajouté. Si l'on ajoute les sommes correspondantes au salaire moyen des cadres intermédiaires, 102237 \$, il faudrait donc ajouter 306 711 \$ à la masse salariale. Cet ajout ferait passer le taux de croissance de la masse salariale des cadres intermédiaires entre 1999 et 2003 de 14 à 27 % (9% par année).

Durant la même période (de 1999-2000 à 2002-2003), la masse salariale des professeurs n'a augmenté que de 7,9% (2,6% par année) pour se chiffrer à 28,5M\$. Si on retranche de ce montant les 25 postes concédés (avec une moyenne de 68 900 \$ par poste) on n'enregistre qu'une hausse de 0,5% en quatre ans. La masse

Le salaire moyen des professeurs est passé de 69 160 \$ à 78 916 \$. Une croissance de 14%, ou 3,5% par année.

En résumé, durant les quatre dernières années (1999-2000 à 2002-2003), le salaire moyen des cadres supérieurs (salaire de base) a augmenté de 5,25% par année, celui des cadres intermédiaires de 4,5% par année et celui des professeurs de 3,5%.

Conclusion

On constate, qu'au cours des quatre dernières années (1999-2000/2002-2003), l'ensemble des groupes d'employés a connu une

croissance de leur masse salariale reliée à des augmentations de salaires et/ou à des embauches.

Force est de reconnaître que les professeurs et le personnel de secrétariat furent les seuls à voir leur nombre de postes réduit de façon significative, à la suite de la signature de la convention

- de faire passer le salaire moyen des cadres intermédiaires de 86 391\$ à 102 327 \$ (18,4 %). (Vingt-quatre des vingt-sept cadres intermédiaires gagnaient en 2002-2003 plus de 90 000 \$ par année et la moitié de ceux-ci gagnent au-delà de 100 000 \$)
- de faire passer le salaire moyen des professeurs de 69 169 \$ à 78 916 \$ (14,1 %).

Évolution des salaires des cadres intermédiaires de l'UQTR

	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	Écart
Nombre de personnes	28	32	28	27	
Masse salariale totale	2 418 957 \$	2 880 566 \$	2 742 556 \$	2 762 820 \$	14,2%
Salaire moyen	86 391 \$	90 018 \$	97 948 \$	102 327 \$	18,4%

Source : Listes nominales des salaires versés pour les années concernées

Le dernier mandat de la Rectrice a été dévastateur pour l'enseignement et la recherche à l'UQTR : fermetures de programmes, réduction des activités d'enseignement, non renouvellement de contrat, lock-out des chargés de

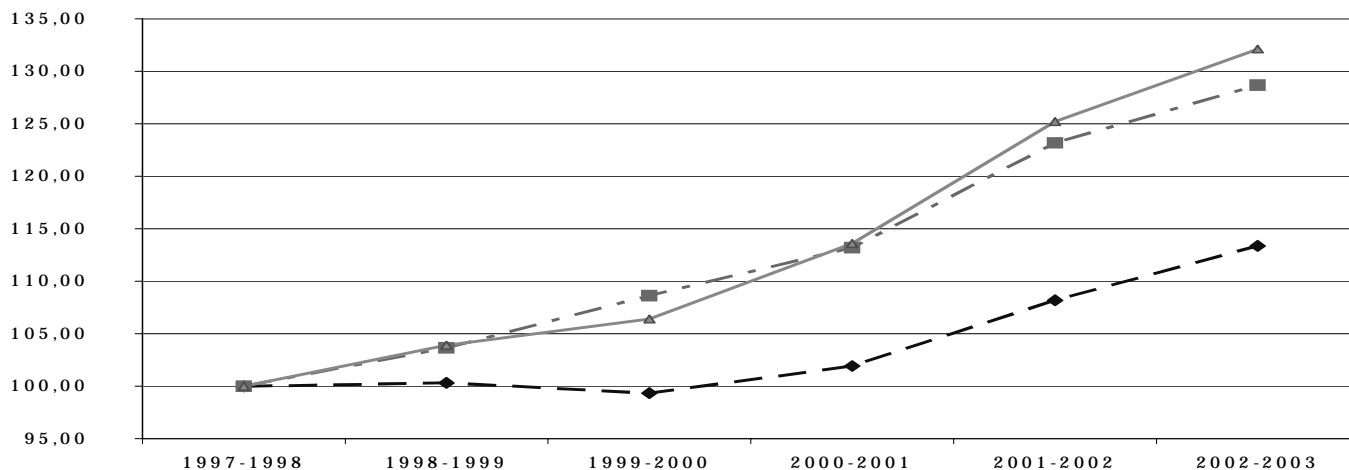
collective pour les premiers et de l'intégration des modules dans les départements pour le second groupe.

Les marges financières dégagées par la Direction de l'UQTR durant la période ont permis, au niveau des masses salariales :

- la création de postes de professionnel (11,3) et de technicien (18,3) ;
- la création de deux postes de vice-recteur ;
- une augmentation de 45,2 % la masse salariale des cadres supérieurs;
- une augmentation de 14 % de la masse salariale des cadres intermédiaires;
- une augmentation de 7,9% de la masse salariale des professeurs ;
- de faire passer le salaire moyen des cadres supérieurs de 110 000 \$ à 136 383 \$ (24,2%);

cours, imposition de moyennes cibles dans les départements, réduction du nombre de postes de professeur, etc. Les professeurs n'ont pas non plus vraiment bénéficié de la réduction des coûts de fonctionnement que leurs sacrifices ont générée. Pourtant, la Direction leur demande de concéder encore plus de postes pour financer une augmentation de salaire tout à fait justifiée et qui ferait en sorte que les professeurs de l'UQTR seraient traités sur le même pied que l'ensemble de leurs collègues du réseau. La question ne doit guère se poser en termes d'augmentation de salaire en échange de postes de professeur mais bien d'augmentation salariale avec l'obtention de nouveaux postes. Les professeurs ont assez donné! La masse salariale prévue pour les professeurs en 2003-2004 est moindre (en dollars constants) que celle de 1994-1995. Quel progrès pour le groupe d'employés qui forme les étudiants et assure le développement de la recherche au sein de l'Université ! Rien de moins ...

Évolution du salaire moyen des cadres supérieurs, des cadres intermédiaires et des professeurs de l'UQTR (1997-1998 = 100)



Source : VRAF, UQTR, Listes nominales des salaires versés pour les années concernées
Analyse : Comité du suivi budgétaire, SPPUQTR

◆ Professeurs ■ Cadres intermédiaires ▲ Cadres supérieurs

Les sources

Les cadres supérieurs

La loi 95 oblige les gestionnaires universitaires à dévoiler annuellement le salaire de base, les autres traitements assujettis à l'impôt et les allocations remboursées versées aux cadres supérieurs de l'UQTR (Recteur et vice-recteurs). Il s'agit donc de données nominatives.

Les cadres intermédiaires

La Commission d'accès à l'information a décrété, il y a quelques années, que les salaires des cadres intermédiaires (directeurs de services, adjoints et doyens) étaient du domaine public. Il s'agit donc de données nominatives.

Les professeurs

Le Syndicat des professeurs et des professeures dispose d'une banque de données qui mentionne le salaire nominal de chacun. Il s'agit donc de données nominatives.

L'ensemble des personnels

Il s'agit des données concernant les masses salariales et le nombre de postes. On retrouve ces données dans les rapports financiers annuels. Il s'agit de données agglomérées par groupes d'employés : direction, professeur, chargé de cours, professionnel, technicien, bureau, etc.

salaire de rectrice et qu'il a été versé pour une prestation de douze mois. Que voulons-nous de plus?

Dans sa missive visant une correction des faits, madame la Rectrice nous fait part d'une augmentation de son salaire de base, évalué seulement à 11.6% entre les années **2000-2001 et 2002-2003**. Il y a quiproquo évident puisque les chiffres publiés dans le *Point d'Ancre* portent sur les années 1999-2000 à 2002-2003 et sur les revenus imposables. Il n'en demeure pas moins que le poste occupé propose des avantages fiscaux qui, dans leur totalité, produisent ce qu'on appellera toujours des **revenus imposables**. A moins qu'on annonce que l'an prochain, il n'y aura qu'un salaire de base comme revenu imposable.

Si on prenait, comme nous le suggère la Rectrice, uniquement son salaire de base pour les années utilisées par le Syndicat, 1999-2000 à 2002-2003, l'augmentation ne serait pas de 11,6% mais bien de 42%. C'est moins que 55%, mais il s'agit tout de même d'une bonne augmentation en quatre ans.

Les chiffres étant ce qu'ils sont, que dire de plus, que les revenus imposables au-delà du salaire de base ne sont pas versés à la personne qui les déclare comme revenus imposables. Ce serait d'une générosité trop grande et inattendue envers les ministères du Revenu.

Précision sur le salaire de la Rectrice

Les résultats d'une consultation à partager

Pour le bien et pour le pire !



M. ALAIN CHALIFOUR
professeur au Département de mathématiques et
d'informatique
Secrétaire du SPPUQTR

La Rectrice par la voix du Service des relations publiques de notre institution a fait parvenir aux professeures et professeurs de l'UQTR, en date du 2 mars 2004, ses commentaires à la suite de la publication des salaires des cadres supérieurs dans le *Point d'Ancre* du 9 février dernier. La publication de ces chiffres se situait bien entendu dans le contexte de notre propre demande salariale, soit la parité avec les collègues professeurs des autres universités québécoises. Comme le stipule madame la Rectrice, un réajustement des salaires des cadres supérieurs eut lieu et bien entendu les professeures et professeurs désirent aussi un tel ajustement.

Madame la Rectrice, en renouvellement de mandat, semble vouloir discréditer le *Point d'Ancre* et les membres du Comité exécutif du Syndicat. Mais il est dit : tu ne mentiras point. Les chiffres publiés par le Syndicat sont les chiffres officiels transmis par la Direction de l'UQTR au ministère de l'Éducation. Pour chacune des années utilisées, les documents mentionnent bien qu'il s'agit du salaire de madame De La Durantaye, qu'il s'agit de son

quel est le résultat de la consultation, laquelle se terminait le 24 février dernier, portant sur le renouvellement du mandat de madame la Rectrice ? Voici une des questions d'actualité soulevée par nombre de collègues professeures et professeurs de notre Institution en cette période où les questions fusent de toutes parts; que ce soit nos propres référendums, le sondage sur les facultés lancé promptement par le VRER, la question de la parité salariale, le rapport du comité expert, l'équité de la tâche et les conséquences de tous ces aboutissements sur notre convention collective, mais surtout sur notre fonction de professeur et du devenir de notre université. Puisque le processus n'est a priori que consultatif et que madame De La Durantaye a dit qu'elle tiendrait compte des résultats de cette consultation, nous ne pouvons qu'espérer être informés du résultat. Non pas pour nous réjouir de nos choix respectifs en regard de ce poste clé à la Direction de notre Université mais afin que règne une confiance envers ceux qui assumeront un mandat de leadership au sein de notre communauté universitaire. Certains premiers ministres héritent temporairement d'un pouvoir acquis, mais le vote démocratique peut vite en changer le cours. Et, comme le disait si franchement un collègue, *je veux savoir le résultat de mon vote et non recevoir par l'entremise d'une proclamation, qui étonnera peut-être, le nom de l'élu sans vraiment être certain d'y avoir réellement participé en toute légitimité*. On s'entend sur le fait que la présidence d'une entreprise est nommée ou achetée à l'occasion, mais la présidence (ou le rectorat) d'une université n'est-elle pas un bien public au service de la communauté ! (Alain Chalifour)

LA GRENOUILLE ET LE BŒUF¹

(ou le projet de «restructuration»)



Blaise Balmer

professeur au Département des sciences de l'éducation
Faculté «C», sans titre, évidemment!

Disons d'emblée que je ne suis pas malheureux d'avoir bien plus d'années derrière moi que devant moi au sein de l'institution, car le projet de réorganisation institutionnelle m'a littéralement sidéré...

Les membres du Comité sont sympathiques... et je sympathise avec eux, plongés dans une mission impossible : les lettres dites «d'entente», signées à la hâte pour régler une «concoll», génèrent le plus souvent un lot de discordes différées!

De prime abord, le bilan des travaux du Comité me paraît, au bas mot, friser le délire...

Je n'avais pas, il est vrai, la moindre sympathie face au projet de «facultarisation» qui me paraissait rétrograde (et je n'ai pas changé d'avis!). Quelques pavés soutirés des rues de Paris en 1968 (je ne vous dirai pas le mois!) avaient connu un écho retentissant dans le cadre de la fondation du réseau «uquiste» en intégrant une double structure, misant sur la nécessité de dissocier des intérêts divergents : ceux de la formation des étudiants et ceux des départements!

Foin de nostalgie! Attaquons le vif du sujet : **l'organigramme** projeté place les doyens sous le vice-recteur, ce qui n'est pas une hérésie, et, modèle désiré oblige, au-dessus des départements... Là, la rupture en regard du modèle actuel mérite quelque considération : les doyens, aujourd'hui voués à la qualité de la formation des étudiants sont promus désormais «maîtres et valets» (des départements et du VRER)!

L'organigramme fascine aussi par sa teneur : le VRER trônant, quatre doyens, huit vices et des regroupements de départements... Pas la moindre allusion, comme il se doit, aux modules, ...pardon, ce ne sont que des nodules aujourd'hui!

Bref, des cadres, des cadres et encore des cadres (voire des «sous-cadres»), tous, bien sûr, placés suffisamment haut dans la hiérarchie boulimique du projet pour ne jamais œuvrer en première ligne face, par exemple, à ces bizarreries que d'aucuns nomment des étudiants, alors que d'autres se contentent de les comptabiliser!

Des cadres, disais-je, mais bien peu de tableaux! Les onéreux experts n'avaient-ils pas souligné la nécessité de jouer de fresques, plutôt que de frasques de forme?

Avant de nager dans les délices des regroupements proposés, plongeons un brin dans le délire (relatif, soyons poli!) des **modalités de nomination**... Là, ma vieille Helvétie me colle à la peau! Une loi fédérale commandait une double majorité (celle des votants et

celle des «cantons», comprenez «provinces»), ce qui nous a valu, en revers, des retards plus que gênants, par exemple, au chapitre du droit de vote des femmes (en 71.. je n'ose pas écrire le siècle, mais ce n'est ni celui de J.-J. Rousseau, ni celui de K. Marx)!

Pourtant, la nomination des doyens commande assurément la double majorité : celle des départements évoquée dans le projet, mais aussi celle de l'ensemble des professeurs concernés! Ne pas l'intégrer (cette double majorité serait pervers et entraînerait des collusions tout aussi perverses... Imaginez cinq très petits départements damer le pion, systématiquement, au cinquième, monstrueux de taille!

Un doyen nommé sans l'appui majoritaire des professeurs de sa faculté ne serait-il pas en piètre posture (et le projet présenté l'autorise!)?

Les regroupements : là, je sais que le Comité a été condamné à considérer de multiples facteurs, dont la taille... question de forme encore!

La faculté première («A») évoque la santé mentale et physique... avec, cependant un département voué, à ma connaissance, exclusivement à la formation des enseignants!

La faculté «B» présente un ton de sciences, fondamentales ou appliquées, avec l'ajout du sens aigu de l'orientation d'anciens membres des sciences humaines...

La faculté «C» est une copie presque conforme de la feu FASH, mais sans le moindre soupçon de sa vocation d'alors...

La dernière, mais non la moindre, affublée de la cote «D» réjouira, sans conteste les comptables qui ont consacré des énergies notables à se dégager de leur indigestion des sciences de la gestion! Touche d'humour fort prisée : un brin de loisir pour assurer «la grande séduction»!

Ce sont des regroupements, je le sais... et il fallait en faire! Les projets viendront plus tard, je suppose... Mais de grâce, que le ridicule ne tue point, sinon...!

La cerise sur le gâteau désormais : **les coûts et la cible pour les couvrir!**

Là, je ne laisserai poindre que le dixième de la pointe de l'iceberg, ...ce qui est fort peu!

Le demi million annuel requis sera puisé dans les goussets grassouillets des primes et des dégagements des directeurs de département et de module qui, comme on le sait tous, sont fondamentalement inutiles, nuisibles et, bien sûr, n'ont pas grand chose à faire... (bien qu'ils osent prétendre qu'ils s'occupent de nos ouailles favorites, les étudiants)!

Fondamentalement, le processus de restructuration visait la **simplification** des procédures et la **réduction des iniquités** insupportables... Le projet présenté favorisera la réparation à tout jamais : tous seront équitablement coupés, au bénéfice de la constitution de deux nouveaux cadres, en dépit de l'absence (toute provisoire, comme il se doit) de tableaux!

Pourtant, si je ne m'abuse, le journal «Point d'ancre» jappait, piaffait, mugissait contre la prolifération des cadres (sans oublier leurs envies poussives d'augmentations toujours démesurées), non?

Sinistre revers, un Comité paritaire UQTR-SPPUQTR nous propose aujourd'hui, de gonfler encore le volume des cadres, en les finançant à partir des deniers dévolus aux services de première ligne assurés par des professeurs!

La belle affaire!

La bonne affaire!

Bulletin de liaison du SPUQ, février 2004, numéro 235

La (re)configuration facultaire : le débat est lancé!

Jacques Pelletier

Président

Syndicat des professeurs et professeures de l'UQAM

Un peu d'histoire...

Plusieurs objectifs sous-tendaient la création des facultés lorsqu'elles furent mises sur pied à la fin du mandat de Paule Leduc. Le premier objectif avoué était de rapprocher « de la base » les décisions en matière académique et pédagogique. On estimait alors qu'elles étaient trop centralisées dans le cadre des sous-commissions (du 1^{er} cycle, des études avancées et de la recherche) et des comités qui leur étaient associés, dont notamment le comité d'étude des programmes du 1^{er} cycle – le CEPREC. Le cadre facultaire offrait l'avantage d'être plus près des unités académiques de première ligne. Le second objectif avoué était de rendre le processus de prise de décision plus efficace et plus rapide par la suppression des instances intermédiaires que constituaient les sous-commissions. Celles-ci exerçaient un rôle de filtre – ou de médiation si l'on préfère – entre la Commission des études, lieu ultime de législation académique, et les comités de programmes répartis dans les départements et les anciens « secteurs » de l'université.

Le troisième objectif, beaucoup moins avoué mais néanmoins décisif dans cette opération, était de réaliser des économies dans un contexte marqué par de dures compressions budgétaires. Pour atteindre ce dernier objectif, il fallait donc faire vite. Les facultés furent ainsi créées dans un climat de précipitation et d'improvisation sur la base des anciens « secteurs » sans qu'une réflexion épistémologique conséquente ne précède leur établissement.

Un développement inégal

Elles se sont depuis lors développées de manière inégale, dans le bonheur et la réussite, à tout le moins apparente, pour certaines, dans les difficultés et les malaises pour d'autres. La demande de retrait du Département d'études littéraires de la Faculté des lettres, langues et communications au début de l'automne dernier, celle, plus récente, de l'École supérieure de théâtre de la Faculté des arts, sont des révélateurs crus d'une situation inconfortable qui appelle une réflexion approfondie, dépassant la simple étude de cas et le règlement opérationnel de problèmes qu'on pourrait estimer, à tort, purement localisés et ponctuels.

Une suggestion, peut-être : que les doyens et leurs vices s'installent dans les pavillons fréquentés par les étudiants et nous en reparlerons dans cinq ans!

P.S. : Si la fierté avait une ville, je crains bien que la grenouille de La Fontaine ne se soit trouvé une université... et la gueuse a choisi la nôtre! Je me sens bien «uqutriste»!

Dans cette optique, les événements récents représentent une « chance historique » qu'on ne doit pas laisser passer, une occasion dont on doit se saisir. Le Conseil syndical du SPUQ a donc proposé, lors de sa dernière réunion en décembre, que soit constitué un comité de travail sur cet enjeu majeur, déterminant pour l'avenir de l'UQAM.

L'urgence de réfléchir

Ce Comité – dont on trouvera la composition dans l'encadré ci-joint – a pour mandat d'étudier la problématique de la facultarisation dans son ensemble et d'entreprendre une réflexion de fond autour, notamment, des enjeux suivants :

- la mission de l'Université, et en particulier de l'UQAM;
- les principes de constitution des facultés : affinités disciplinaires et arrangements opérationnels;
- les rapports internes dans les conseils académiques entre départements, instituts, centres de recherche, chaires, etc.;
- les rapports entre les facultés et la Commission des études : la question des « médiations »;
- les « ponts » à établir entre les facultés;
- la formule d'une Faculté des études supérieures;
- le statut des doyens : cadres ou syndiqués?;
- les seuils minimum et maximum à envisager concernant la taille des facultés;
- l'interdisciplinarité et les moyens institutionnels de sa mise en œuvre effective;
- la place et le statut des instituts dans l'Université.

Le Comité s'est réuni une première fois le 22 janvier dernier et tiendra une deuxième réunion durant le mois de février. Il souhaite pouvoir progresser de manière substantielle dans sa réflexion au cours de l'hiver et du printemps. Il souhaite, comme la direction du SPUQ, que cette question devienne un enjeu majeur pour l'ensemble de la communauté professorale et pour la collectivité globale que constitue l'UQAM. Celles et ceux qui voudraient faire part de leurs réflexions sont invités à s'adresser directement au responsable du Comité ou à faire parvenir leurs contributions écrites pour publication dans le *SPUQ-Info* qui, dans ses prochains numéros, fera état largement de cette problématique et des questions spécifiques qui la traversent.

Dîner-conférence

Comment vivre avec des personnes difficiles...



Conférencier : Richard Hould

Docteur en psychologie, spécialiste de la psychothérapie behaviorale et cognitive et professeur au Département de psychologie de l'UQTR

Mercredi 10 mars 2004 à 12h au local 1088 Ringuet

Un léger dîner sera servi. Il est donc obligatoire de s'inscrire en téléphonant au poste 2388

L'IPUQTR discute de développement universitaire

L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR) a récemment rencontré la députée Pauline Marois, porte-parole du Parti Québécois au niveau de l'éducation et Mme Noëlla Champagne, députée de Champlain et membre de la Commission parlementaire sur l'éducation.

En discussion avec Mme Marois, on reconnaît Mme Denise Béland, présidente du Syndicat des employés de soutien, Mme Ginette Plessis-Bélair, présidente du Syndicat des professeurs et professeures, Mme Carole Neill, présidente du Syndicat des chargés de cours et M. Bernard Gaucher, président du Syndicat du personnel professionnel.



Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2003-2004

Mme Ginette Plessis-Bélair, présidente, M. Pierre-Léon Trempe, vice-président aux relations de travail, M. Pierre-Simon Doyon, vice-président aux affaires syndicales, Mme Lucie Guillemette, vice-présidente aux affaires universitaires, M. Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, M. Alain Chalifour, secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.