

# Comité paritaire sur l'équité

## La délégation syndicale au comité paritaire poursuit ses travaux Volet recherche

**JOCELYNE GOSSELIN**

professeure au Département des sciences comptables

**GINETTE PLESSIS-BÉLAIR**

professeure au Département des sciences de l'éducation

**LOUIS MARCHILDON**

professeur au Département de physique

**L**e 19 avril dernier dans Le Point d'ancre (vol 7, no 1), la représentation syndicale du comité paritaire sur l'équité avait publié ses travaux quant à l'identification de paramètres susceptibles d'être retenus pour l'appréciation du fardeau de la tâche d'enseignement dans les départements. Tel que demandé alors, l'équipe a obtenu plusieurs réactions dont certaines étaient teintées d'inquiétude, pour ne pas dire tout à fait virulentes quant à la perspective de voir notre profession réduite à un certain nombre de paramètres quantifiables, fort imparfaits, en regard de la réalité et de l'ampleur des travaux très diversifiés menés par les professeurs et les professeures des différents départements. Peut-on sérieusement paramétrer le travail intellectuel?

Pourtant, souvenons-nous que, sans autre paramètre que l'idée que s'en font certains qui n'enseignent pas eux-mêmes, la Direction a tenté, lors des négociations qui ont mené à la signature de la convention collective,

en mars 2003, d'obtenir que la tâche d'enseignement s'enfle d'un cinquième cours..., ce qui a été rejeté lors de l'assemblée générale extraordinaire du 18 juin 2002 où le corps professoral a voté massivement contre la proposition de la Direction.

Dans l'article du 19 avril, nous rappelions l'historique de la mise sur pied du comité paritaire sur l'équité et les enjeux intra et inter départementaux. Qu'il suffise de rappeler ici, que la volonté de la délégation syndicale est de trouver un moyen de reconnaître l'ampleur de la tâche professorale, que chaque assemblée départementale adapterait à sa spécificité. Nous ne souhaitons pas un modèle qui se transformerait en un outil de contrôle supplémentaire. Néanmoins, il faut reconnaître que, sans outil, il est bien embêtant de faire valoir la lourdeur de certaines tâches par rapport à d'autres. Il est dans notre intérêt commun de nous doter de paramètres d'appréciation des différents volets de notre tâche, afin de faire cesser les rumeurs d'iniquité basées sur de simples perceptions, combien souvent tronquées, et de corriger le tir, s'il y a lieu! Souhaiter le statu quo, à ce moment-ci, n'est-ce pas convenir de se fermer les yeux et de laisser faire? Pourtant, plusieurs demeurent insatisfaits et se font entendre de plus en plus

fort. Nous pensons ici aux professeurs largement impliqués en recherche et qui déplorent les piètres conditions dans lesquelles ils poursuivent leurs travaux. Une plus grande équité viendrait sans nul doute bonifier leurs conditions.

La représentation syndicale a donc poursuivi ses travaux et vous présente aujourd'hui ses réflexions et son tableau, qualitatif cette fois-ci, sur les aspects de la recherche. Soulignons, par ailleurs, que la partie

patronale a annulé la dernière rencontre du comité, où nous avions justement prévu d'amorcer la discussion sur la tâche de recherche. Le vice-recteur aux ressources humaines, M. André G. Roy, a laissé entendre que lui et ses collègues préparaient un document plus global. Vos représentants souhaitent reprendre la discussion le plus tôt possible.

## **Quantification de la tâche de recherche**

### **Réflexions et outils**

**(Proposition syndicale au comité paritaire sur l'équité)**

La mesure du fardeau de la tâche de recherche est complexe, et la valeur ou la pondération assignée à chaque élément peut varier d'une discipline à une autre de façon significative. Le présent document constitue un outil général à partir duquel les départements ou sections pourront développer des systèmes de mesure adaptés à leur réalité.

L'outil proposé consiste principalement en un tableau indiquant comment différents facteurs ou types de ressources facilitent ou alourdissent différents aspects de la tâche de recherche. Aux fins de la présente discussion, la tâche générale de recherche est divisée en six aspects:

1. La conception d'un projet de recherche. Elle consiste en un travail de réflexion et de planification approfondi, et se traduit habituellement par une présentation écrite détaillée.

2. La réalisation de travaux de recherche. Elle comprend les travaux de laboratoire, de terrain, d'enquête, d'analyse et de création.

3. La diffusion des résultats. Elle se réalise typiquement dans des livres, des articles, des communications, des rapports, des brevets, des logiciels et des oeuvres artistiques.

4. Le ressourcement. C'est le travail nécessaire pour suivre l'évolution d'un champ disciplinaire, avant même d'y contribuer soi-même.

5. La supervision d'étudiants de cycles supérieurs.

6. La gestion de la recherche. Elle comprend la supervision du personnel de recherche (autre que les étudiants de cycles supérieurs) et la gestion financière.

La tâche de recherche d'un professeur spécifique, à un moment donné, pourra bien sûr se caractériser davantage par certains aspects plutôt que par d'autres, et elle ne touchera pas nécessairement aux six.

Les ressources et les facteurs suivants affectent dans un sens ou dans l'autre l'importance du fardeau de chacun des aspects:

a) Le personnel de recherche. (Les professionnels, les stagiaires postdoctoraux, les techniciens et le personnel de bureau)

b) Les étudiants de cycles supérieurs supervisés.

c) Les programmes de cycles supérieurs dans le champ disciplinaire.

d) Les moyens techniques. (Les appareils de laboratoire, les appareils informatiques et leur entretien)

e) Les équipes de recherche. (Les regroupements reconnus ou les équipes informelles)

f) Le soutien institutionnel. (Les dégagements, les fonds de démarrage, les catalogues de sources de fonds, l'appui financier général)

Le tableau s'interprète de la façon suivante. Dans chacune des 36 cases où un facteur et un aspect se rencontrent, + et ++ indiquent que le facteur facilite l'aspect, 0 indique que le facteur a peu d'influence sur l'aspect, tandis que - et -- indiquent que le facteur alourdit l'aspect. Ainsi, le personnel de recherche facilite la réalisation et alourdit la gestion, tandis que les étudiants de cycles supérieurs facilitent la réalisation et alourdissent la supervision.

Si, par exemple, les moyens techniques dont deux professeurs disposent sont différents, le même effort de recherche pourra justifier différents niveaux de réalisation. Le travail de recherche pourra aussi se diriger, selon les étapes de la carrière, vers des aspects différents. On peut penser, par exemple, qu'un nouveau professeur consacrera beaucoup d'effort, entre autres, à la conception, tandis qu'un professeur expérimenté qui aura rassemblé une équipe de recherche verra croître son travail de gestion.

## Les six aspects associés au fardeau de la tâche de recherche et l'influence des ressources sur ceux-ci<sup>1</sup>

	Personnel de recherche	Étudiants de cycles supérieurs	Programmes de cycles supérieurs	Moyens techniques	Équipes de recherche	Soutien institutionnel
<b>Conception</b>	0	0	0	0	++	+
<b>Réalisation</b>	++	+ ou ++ (selon le type d'encadrement)	++	++	++	++
<b>Diffusion</b>	+ (professionnels et stagiaires postdoctoraux)	+	0	+	++	+
<b>Ressourcement</b>	+ (professionnels et stagiaires postdoctoraux)	0	+	0	+	0
<b>Supervision d'étudiants</b>	+ (professionnels et stagiaires postdoctoraux)	- ou -- (selon le type d'encadrement)	+	+	0	0
<b>Gestion</b>	-	0	0	-	-	+

<sup>1</sup> Les signes + et ++ indiquent qu'un facteur de la ligne supérieure facilite un aspect de la colonne de gauche; le signe 0 indique que le facteur a peu d'influence sur l'aspect, tandis que les signes - et — indiquent que le facteur alourdit l'aspect.

### Les formulaires électroniques où je cherche une personne de bon sens

Si, comme le dit Graham J. Rall, la désintégration d'un système humain s'observe par l'opacité de ses structures et ses modes de fonctionnement, notre Université fait encore un pas en avant avec le « joyeux » formulaire d'embauche de personnel. Lorsque vous avez tout sous la main, écrit à la main sur papier et que cela fait à peine une demi-page, il semble que ce sera simple de remplir le formulaire électronique. Détrompez-vous! Il vous faudra une demi-heure de persévérance, une heure à décoller et une visite au bureau du personnel où on vous dira que les gens sont en réunion d'information à propos de ce formulaire et qu'il serait bon de s'inscrire au cours pour apprendre à remplir le formulaire.

Avez-vous estimé les nombreuses heures perdues par le personnel, c'est de l'argent perdu et de la frustration bien sentie. Or, même les Forces armées canadiennes, qui comptent plus de 68 000 personnes, emploient encore des formulaires papier. Nous ne sommes que 767,6 personnes à l'UQTR. Peut-on faire simple sans faire simpliste. J'en suis sûr. Je cherche une personne de bon sens. (CG)

# Politique contre le harcèlement psychologique à l'UQTR

La convention collective des professeurs prévoit la création d'un comité paritaire regroupant l'ensemble des associations et des syndicats et ayant comme mandat l'élaboration d'une politique contre le harcèlement psychologique au travail.

Le Comité paritaire s'est réuni à plusieurs reprises durant la dernière année. L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR a également eu l'occasion de discuter des différentes versions de la politique élaborée par le Comité paritaire.

La professeure Jacqueline Dionne-Proulx représentait le Syndicat des professeurs et des professeures au Comité paritaire.

Dans le dernier numéro du *Point d'Ancre*, Mme Dionne-Proulx exprimait des réserves face à la version de la Politique expédiée par le Vice-recteur aux ressources humaines. Mme Dionne-Proulx a eu l'occasion, le 22 avril dernier, de partager ses craintes avec les membres du Comité exécutif du Syndicat. Les membres du Comité exécutif se sont déclarés solidaires des positions de Mme Dionne-Proulx.

On se rappelle que la *Loi sur le harcèlement psychologique* oblige les employeurs à se doter d'une politique pour le 1<sup>er</sup> juin 2004.

Le projet de politique déposé au Conseil d'administration du 25 mai répond, en partie, aux dernières réserves exprimées par la professeure Dionne-Proulx :

**1) Retirer l'obligation pour les syndicats d'appuyer la politique;**

o À l'article 10.5, on parle maintenant de la nécessité d'informer et de sensibiliser les membres.

**2) Ajouter la nécessité de former un comité de sensibilisation;**

o À l'article 13, on prévoit la formation d'un tel comité.

**3) Assurer la confidentialité entre le premier et le deuxième niveau;**

Les professeurs du CA ont suggéré l'amendement suivant pour atteindre cet objectif :

o À l'article 7.1.8 ...la personne-ressource doit alors informer, avec l'accord de la personne qui croit subir du harcèlement, (ajout) de manière confidentielle, le vice-recteur aux ressources humaines des éléments majeurs relatifs au dossier.

**4) Retirer l'obligation pour le Syndicat de référer un de ses membres à la personne-ressource;**

Les professeurs du CA ont suggéré l'amendement suivant pour atteindre cet objectif :

o À l'article 7.1.2 ...celui-ci verra à l'informer de la procédure à suivre et l'invitera à consulter une personne-ressource de niveau I.

**5) Retirer l'allusion à la plainte de mauvaise foi.**

o Toujours présent dans le projet de politique.

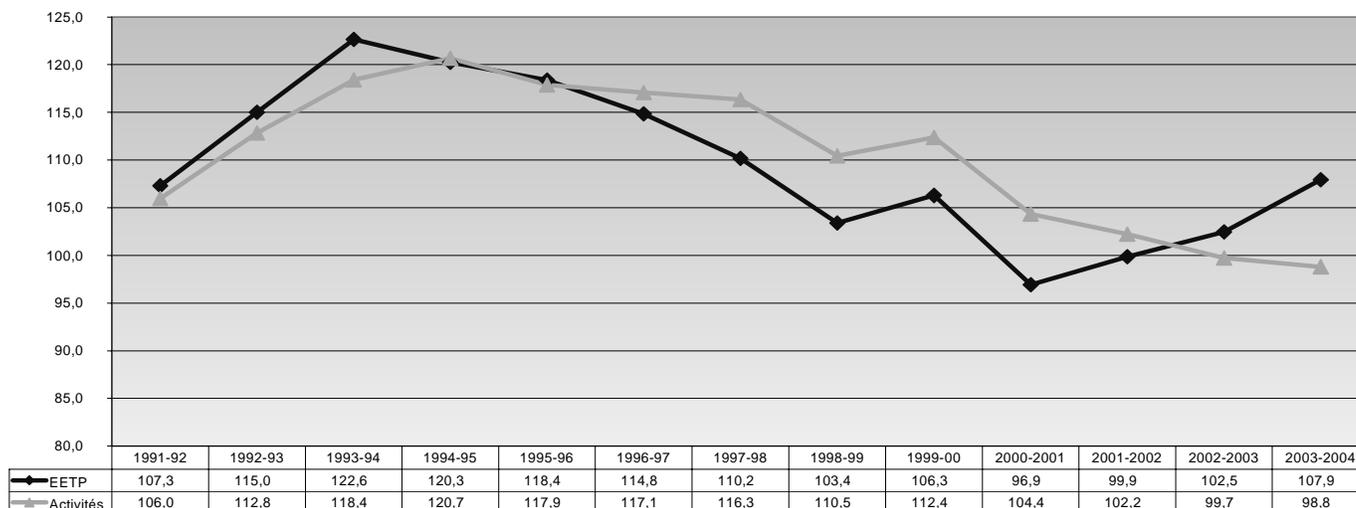
**6) Consulter sur la désignation des membres du Comité des plaintes**

Les professeurs du CA ont suggéré l'amendement suivant pour atteindre cet objectif :

o À l'article 12 ...Les personnes de l'interne sont nommées par le vice-recteur aux ressources après consultation entente avec les syndicats et associations d'employés.

(AG)

Évolutions du nb d'activités d'enseignement et du nb d'EETC à l'UQTR (1989-1990=100)



# Votre classe est-elle rentable

## selon les règles du financement universitaire !



### Jean-Claude Bernatchez

professeur au Département des sciences de la gestion

Représentant des professeurs au conseil d'administration de l'UQTR

Membre du Comité exécutif et du comité du budget de l'UQTR

universités de Montréal, Laval et McGill. La vocation générale de ces dernières visait à couvrir l'ensemble du champ de la connaissance. Le réseau « uquiste » s'est développé subséquemment, à la fin des années soixante, avec la mise en exergue de valeurs liées aux concepts d'universalité et d'accessibilité de l'État.

Par la force des choses, les universités « uquistes » se sont initialement développées, surtout dans les humanités considérées au sens large, en mettant l'emphase sur le premier cycle, avec une clientèle souvent distribuée en groupes-classes de taille limitée. En effet, les villes de province ne pouvaient pas produire les grands groupes d'étudiants de premier cycle en humanités comme le pratiquaient les grandes universités urbaines précitées. À cet égard, dans le réseau « uquiste », seul l'UQAM fait exception. C'était là un départ qui insérait implicitement les universités « uquistes » dans une voie tronquée, leur financement, réitérons le, ayant été planifié, dans un contexte de groupes élargis selon la tradition observée à Montréal et Québec.

L'arrivée récente au pouvoir de politiciens valorisant la réduction de la présence de l'État, juxtaposée à un déficit étatique sans précédent, allait donner l'alarme au monde universitaire spécialement aux universités provinciales. Le tableau 1 suivant montre les normes de financement utilisées par l'État québécois afin d'accorder les budgets universitaires en regard de la clientèle.

Plusieurs universitaires n'ont aucune idée de la valeur financière d'un étudiant en classe. Ce n'est certes pas un défaut dans la mesure où l'Université existe dans le cadre d'une loi « habilitante » dont la finalité est de transmettre une culture. Néanmoins, une conscientisation plus formelle, des règles de financement des étudiants en classe, pourrait s'avérer pertinente. Cette prise de conscience ne vise pas uniquement les professeurs. Elle concerne également tout membre de la communauté universitaire appelé à exercer une influence sur l'avenir institutionnel.

Essentiellement, le mode de financement universitaire a été conçu avant l'émergence du réseau « uquiste », c'est-à-dire de l'Université du Québec, lorsque les universités québécoises étaient formées principalement de grandes entités urbaines, soient les

Tableau 1

### Détermination de la pondération de l'effectif étudiant pour l'année universitaire 2003-2004 selon la directive ministérielle CT 200819 du 2004-03-23.

Pondération par cycle d'études

	1 <sup>er</sup> cycle	2 <sup>er</sup> cycle	3 <sup>er</sup> cycle
01 Santé, périmédical	5.68	8.73	10.56
02 Santé, paramédical	1.77	2.86	3.51
03 Sciences pures	2.03	5.70	8.14
04 Sciences appliquées	1.77	5.05	7.24
05 Sciences humaines	1.30	3.88	5.25
06 Sciences de l'éducation	1.37	3.33	4.58
07 Administration	1.00	2.56	3.55
08 Arts	2.00	4.65	6.34
09 Lettres	1.15	3.49	4.74
10 Droit	1.14	3.48	4.73
11 Santé, médecine	2.77	4.37	5.32

Précisons que la pondération de l'effectif étudiant pour l'année universitaire 2003-2004 est la même que celle utilisée pour l'année universitaire 2002-2003. Certains facteurs additionnels méritent d'être considérés comme les primes à la diplomation qui s'expriment ainsi :

- Baccalauréat : 500.00\$
- Maîtrise : 1,000.00\$
- Doctorat : 7,000.00\$

Ces primes visent à inciter les universités à mettre en place des moyens afin que le plus grand nombre possible d'étudiants terminent leurs études et obtiennent leur grade. Voilà une valeur dont certaines facettes peuvent sembler paradoxales car elle coince les universités entre les règles de financement précitées et les exigences académiques préalables à la délivrance des diplômes.

En outre, les universités provinciales craignent grandement la baisse de clientèle au point où elles souffrent d'une forme de

syndrome de grossissement. En effet, une baisse de clientèle est toujours plus difficile à absorber lorsque les groupes-classes sont réduits que lorsqu'ils sont déjà élargis. Dans le premier cas, c'est tout le programme qui risque de disparaître.

Le financement étatique de base s'appuie sur le concept de l'étudiant équivalent à temps plein « EETP ». Pour l'année 2003-2004, chaque étudiant inscrit à plein temps, c'est-à-dire pour une fréquentation équivalente à trente crédits, a généré le versement de la subvention de base de 3,073.17\$ pour dix (10) cours de trois (3) crédits ou 307.31\$ pour un cours de 45 heures (3 crédits)<sup>1</sup>. Quant aux frais de scolarité payés directement par l'étudiant, ils représentent, pour l'année académique 2003-2004, l'équivalent de 166.83\$ pour un cours de trois (3) crédits ou 55.61\$ par crédit peu importe le niveau d'études.

Ce qui précède permet à tout universitaire d'évaluer le revenu brut généré par les étudiants visés par son programme. Ce dernier peut même évaluer le revenu brut produit par les étudiants d'un cours donné équivalent à 45 heures ou à trois (3) crédits. Illustrons simplement ce que cela signifie en administration pour une fréquentation à temps plein équivalente à trente crédits.

· Au premier cycle, le facteur de pondération est un (1). Par conséquent, la somme attribuée par l'État est de 3,073.17\$ auquel il faut ajouter l'achat par l'étudiant de trente crédits à 55.61\$ chacun soit 1,668.30\$. La somme que l'Université recevra pour trente crédits de fréquentation est de 4,741.47\$. Celle-ci représente simplement le cumul des deux montants précédents (3,073.17\$ + 1,668.30\$ = 4,741.47\$).

· S'il s'agit d'un étudiant en administration de second cycle, le montant de financement de base de 3,073.17\$ devra être multiplié par le facteur 2.56. Ce facteur sera de 3.55 pour un étudiant de doctorat. Un simple calcul générera, pour un étudiant à plein temps, en administration, pendant une année académique, 9,535.61\$ au second cycle (7,867.31\$ + 1,668.30\$) et 12,578.05\$ au troisième cycle (10,909.75\$ + 1,668.30\$). Les DESS sont financés selon les normes prévues pour les programmes de second cycle. Les montants précités ne tiennent pas compte de la prime de diplomation précitée.

Il doit être en outre pris en compte que ces revenus bruts sont affectés par de nombreuses dépenses relatives au fonctionnement de l'Université dont l'énumération serait fastidieuse. En effet, livrer l'enseignement implique un travail institutionnel de fond. Tout intervenant de notre université devrait à cet égard évoluer dans une perspective de valeur ajoutée et s'interroger constamment sur la raison d'être de son emploi. Ma prestation de travail contribue-t-elle à soutenir et développer la clientèle étudiante ?

Tous les programmes n'ont pas à être intrinsèquement rentables. Dans une institution publique, les programmes dits rentables ont intérêt, dans une mesure raisonnable, à soutenir financièrement les programmes en difficulté. Il s'agit là d'un simple principe de solidarité intra-institutionnelle.

Par ailleurs, la rentabilisation de programmes transite certainement par une meilleure définition des activités internes.

Celles vouées directement à la dispensation d'enseignement devraient toujours être priorisées. Dans les institutions publiques québécoises, la différenciation entre le noyau central et le noyau secondaire d'affaires demeure plutôt au rang des concepts vagues contrairement à l'entreprise privée dont l'intérêt de les reconnaître s'exprime plus clairement. *À priori*, les activités du noyau secondaire d'affaires doivent être optimisées de telle sorte à réduire au maximum leur poids sur les services directs à la clientèle qui représentent le noyau central d'affaires. Autrement dit, la rentabilisation de programmes interpelle l'ensemble des activités et des ressources de l'Institution et non pas uniquement les ressources affectées au programme lui-même.

Du tableau 1, il se dégage un constat un peu dérangeant pour les universités provinciales qui ont investies abondamment dans le champ des humanités au premier cycle. Cette initiative de leur part les plaçait dans une situation de sous-financement chronique. En théorie, il aurait fallu qu'elles préfèrent nettement les cycles supérieurs qui se rentabilisent plus aisément que les premiers cycles, surtout lorsque le programme en question comprend la rédaction d'une thèse dont la valeur en crédits n'a pas à être dispensée sous la forme de cours.

Il faut admettre, à la défense des universités provinciales, que leur potentiel de recrutement au second cycle était limité, compte tenu de leur insertion en milieu semi-urbain. Dans les années soixante et dix, les zones rurales et semi-urbaines étaient insuffisamment scolarisées. Peu de citoyens étaient prêts pour les études supérieures. Par surcroît, les universités « uquistes » n'étaient pas autorisées à se lancer dans des disciplines financièrement rentables selon les règles du jeu étatique.

La fréquentation de premier cycle, en groupes de taille réduite, peut-être financièrement acceptable spécialement en santé, en sciences et en arts dépendamment des coûts de formation par étudiant. Les autres disciplines de premier cycle doivent compter implacablement sur l'effet de taille. Financièrement, la pire option serait une université spécialisée en humanités avec une clientèle de premier cycle distribuée par groupes-classes de taille réduite.

Par conséquent, le développement universitaire doit mettre l'emphase sur les seconds et les troisièmes cycles comme bouée de sauvetage dans ce climat de resserrement financier de l'État. Quant aux groupes-classes de grande taille propres au financement des disciplines universitaires relatives aux humanités, faut-il pouvoir les constituer en province ! Les universités provinciales sont alors en quelque sorte condamnées à vivre leur expérience universitaire en contexte financier plus contraint que les universités des grandes cités.

**<sup>1</sup> La pondération figurant au tableau 1 s'applique au financement de base et exclut les frais de scolarité payés par l'étudiant.**

# À part *Le Nouvelliste*, qui dit que les professeurs ne veulent pas de changement ?



**M. CLAUDE GENEST**  
professeur au Département des  
sciences humaines (section  
géographie)  
Vice-président aux services à la  
collectivité du SPPUQTR

**L**es professeurs sont en constant changement. C'est même leur rôle que de provoquer le changement et de s'y adapter. Toutes les disciplines évoluent et changent. Par exemple, on enseigne la médecine à l'université depuis le Moyen-Age. À l'intérieur de la discipline, les modes et techniques de formation n'ont cessé d'évoluer et de s'améliorer constamment en réponse à la recherche continue des scientifiques, des savants et intellectuels qui sont l'âme de l'université. La discipline est le siège du mouvement universitaire, de l'ajustement au concret et à la vie actuelle. Par exemple, la géographie, ma discipline d'intervention, a longtemps baigné dans le développement régional et l'aménagement du territoire. Aujourd'hui, la géographie est davantage axée vers la protection de l'environnement et, grâce à la géomatique, cela permet une meilleure intervention en protection de l'environnement. Aussi cette discipline s'est ajustée depuis 1994 à la nouvelle réalité du marché et de la culture scientifique actuelle. Il en est pareillement de la philosophie avec l'éthique, des mathématiques avec les fractales, etc.

## Les attentes des gestionnaires

Les scientifiques, savants et intellectuels qui habitent l'université, la font être et en sont l'âme. Ils ne peuvent toutefois eux-mêmes suffire à la gestion de l'institution. Il leur faut des aides: les gestionnaires. Ils ont besoin d'eux pour s'assurer du libre accès aux locaux de classe et des laboratoires, pour le bon entretien de ceux-ci, de la propreté des lieux, de la gestion du personnel qui soutient l'action académique d'enseignement et de recherche. Ils s'attendent à ce que les factures soient payées, les salaires, l'électricité, etc. Ils attendent des gestionnaires qu'ils soutiennent leurs actions en fournissant le personnel adéquat des différents services (bibliothèque, audiovisuel, etc.), qu'ils s'assurent d'une bonne qualité de l'air, etc. Ils s'attendent à ce qu'ils appliquent les décisions que le parlement universitaire, aussi appelé la Commission des études, met en oeuvre pour que se développe la vie académique légitime d'une université qui consiste à poursuivre la formation de la relève de demain et la recherche pour le développement actuel et futur de la connaissance et de la société.

## Le problème

Le grave problème de nos gestionnaires, qui devraient être en soutien à l'action académique, c'est qu'ils se sont mis à rêver et à gérer l'université comme une entreprise, une PME. Ils essaient de transformer la culture académique en une culture industrielle. C'est là que ça accroche. L'image qui me revient le plus à l'esprit, c'est la célèbre chaîne de montage d'Henry Ford.

La métaphore de la chaîne appliquée à l'université est la suivante : l'étudiant qui entre à un bout par le registrariat et qui, assis sur la courroie, avance et rencontre à tour de rôle 30 professeurs et chargés de cours (30 cours : 90 crédits : 1 bac) de part et d'autre de la courroie, à la fin saute de la courroie et reçoit son diplôme. En soi, ce n'est pas si mal si nous avons, dans chaque programme, les ressources pour assumer la formation de part et d'autre de la courroie. L'ennuyant c'est que, lorsqu'on lève le regard vers le haut, il y a une passerelle qui circonscrit la courroie et qui est pleine de contremaîtres. L'UQTR compte à son service 29 cadres intermédiaires, 5 cadres supérieurs et une kyrielle de professionnels qui surveillent les opérations, de services à ces services, sans ajouter une plus-value à la courroie de production. Or, une analyse réalisée en 1995 montrait clairement que 36% de notre subvention annuelle allait aux coûts administratifs. Le salaire moyen des cadres intermédiaires s'élève à plus de 100 000\$ par année. Ce que la nouvelle échelle salariale des professeurs permettra d'atteindre après plusieurs années d'expérience, un diplôme de troisième cycle et parfois des études post-doctorales.

Depuis plus de 10 ans, l'académique est de plus en plus soumis à l'administratif. Pourquoi faut-il que tous les cours soient de 3 crédits? Que tous les baccalauréats fassent 90 crédits? etc. Bien sûr. il a des micro-exceptions, mais si rares... Pourquoi faut-il que les demandes de subventions soient en octobre?...

De l'administratif ça ne s'ajuste pas. L'expérience nous a montré qu'on a beau jouer dans les structures, ce n'est pas l'administratif qui est flexible mais bien l'académique. En fait, c'est la plante dans le pot qui grandit. Pas le pot. On ne peut que le changer de taille lorsque la plante grandit. L'académique est la partie vivante de l'université, celle en constante transformation, en évolution, à la recherche de son dépassement; la gestion serait supposée être en support permettant le développement. Pourquoi s'intéresse-t-on plus à la treille qu'à la plante?

Nos gestionnaires se sont mis à mettre plus d'importance sur les apparences, la couleur des pots, la grandeur et l'orientation des treilles pour obliger les plantes à grimper selon la courbe de la treille. Favoriser certains programmes plutôt que d'autres, certaines recherches plutôt que d'autres. Alors que tout horticulteur

sait gérer la diversité, les éclosions se font à des temps différents durant la saison; les maturations et les floraisons sont étalées dans le temps comme le sont les individus et les disciplines dans leur développement. Les gestionnaires aimeraient bien que tout le monde chausse du 8 et demie, c'est plus facile à gérer. Et encore là, on aimerait bien que tous aient la largeur B, ce serait mieux, et si possible de couleur noir, ce serait parfait.

Une université, siège de savants, d'intellectuels et de scientifiques, c'est un bouillon de culture, un milieu en effervescence. On ne contrôle pas une université comme si on voulait remettre un bouchon sur une bouteille de champagne une fois ouverte et agitée. Une gestion sage travaillerait plutôt à soutenir toutes les « branches », celles qui se développent et celles qui, pour l'instant, sont plus basses. Un jour, elles vont « repartir ». Toutes les disciplines n'ont pas toutes la même vitesse de développement. Si actuellement la Direction cherche des « secteurs d'excellence », elle n'a qu'à mettre en lumière ceux qui se distinguent, tout en étant consciente qu'ils peuvent, eux aussi, avoir une phase de stagnation et que d'autres secteurs les dépasseront éventuellement. Alors il faudra réorienter les éclairages vers ceux-là. Surtout n'allons pas détruire les « plantes » les plus basses. Gérons la diversité. Ne cueille-t-on pas les fraises fin-juin et les bleuets en août. On ne coupe pas les mélèzes en décembre parce que les aiguilles sont

tombées. Elles vont repousser en mai, l'arbre n'est pas mort. Gérer la diversité, magnifier les points forts et soutenir les autres. La diversité n'est pas le chaos ni le désordre, c'est simplement la différence. Il en est pareillement de la carrière du professeur qui connaît des années fastes et des années creuses et souvent en alternance. Mais tout comme les fonds de placement ou le bon vin, il se bonifie avec l'âge au fur et à mesure que la carrière se développe et que sa culture savante se ramifie. La carrière est en changement continu et en constante adaptation.

Qui dit que le professeur a peur du changement ? Qui suppose qu'il privilégie son confort alors qu'il est constamment en évaluation pour ses demandes de fonds de recherche, ses publications, sa progression au sein de groupes de recherche, sa promotion, etc. Confort, dites-vous, il est constamment sur des charbons ardents sans savoir si ce qu'il a entrepris va perdurer l'an prochain, car la compétition est féroce et l'assiette au beurre de plus en plus petite.

## Services juridiques

Depuis toujours, le Syndicat des professeurs et des professeures profitait des services juridiques offerts par la FQPPU (Fédération québécoise des professeurs-professeurs d'université). Depuis quelques années, la Fédération avait même créé un service des relations de travail, le SORT (Service optionnel de relations de travail), réservé à certains syndicats membres et nécessitant une cotisation supplémentaire s'ajoutant à celle de la Fédération. En 2003, la cotisation au SORT s'est élevée à 38 000 \$.

Lors du congrès d'avril dernier, la Fédération a décidé de mettre fin au SORT et de ne plus offrir ces services juridiques. Les deux procureurs à l'emploi de la Fédération ont quitté pour d'autres emplois : Me Colette Boudreault travail actuellement pour la Grande bibliothèque du Québec et Me Richard McManus a décidé d'ouvrir son propre bureau d'avocat.

Plusieurs membres de l'ancien SORT ont toutefois décidé de signer un protocole avec Me McManus afin de continuer à profiter des ses services et de sa longue expérience du droit du travail en milieu universitaire. Ils ont donc signé un protocole de deux ans révisable à chaque année et se renouvelant automatiquement.

Après l'analyse de plusieurs scénarios pour palier au désistement de la FQPPU à ce niveau, le Comité exécutif du Syndicat a convenu que la signature d'une entente avec Me McManus était la meilleure façon d'assurer une protection professionnelle aux professeurs de l'UQTR.

La nouvelle formule implique toutefois une dépense supplémentaire d'environ 20 000 \$ au niveau des sommes affectées aux services juridiques.



On remarque sur la photo les signataires de l'entente de services professionnels M. Serge Tessier, président du Syndicat des professeurs de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue, Mme Nelly Khouzam, présidente de l'Association des professeurs de l'Université Bishop, Mme Ginette Plessis-Bélair, présidente du Syndicat des professeurs et des professeures, M. Jean-Yves Lescop, président du Syndicat des professeurs de Télé-Université et Claude Boucher, président du syndicat des professeurs de l'INRS entourant Me Richard McManus.

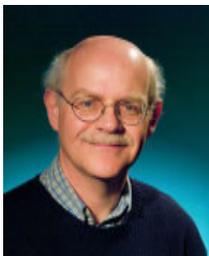
# Promotion 2003-2004

Lors de la réunion du 25 mai dernier, le Conseil d'administration de l'UQTR a dévoilé les noms des professeurs et professeures promus pour l'année 2003-2004.

Les promotions sont accordées au mérite par un comité paritaire composé de deux professeurs et de deux représentants de la Direction. Deux autres personnes sont sélectionnées par la Commission des études à partir d'une liste de candidatures soumise par la Syndicat et la Direction de l'UQTR. Le comité est présidé par le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

En mars dernier, le Syndicat avait rencontré les professeurs qui souhaitaient faire une demande de promotion. Cette rencontre avait pour but de discuter avec eux des clauses de la convention collective traitant de la question, ainsi que des critères, de la méthode et des modalités d'évaluation 2003-2004 pour le passage non automatique d'une catégorie à une autre de l'échelle de traitement des professeurs, de la façon de préparer leur dossier et des modes de fonctionnement du comité de promotion. Plus d'une vingtaine de professeurs avaient participé au dîner-rencontre.

## Délégation syndicale au Comité de promotion 2003-2004



**Pierre Tancrede**, professeur du Département de chimie-biologie représentant du regroupement 2 (Départements des Sciences de la gestion, des Sciences de l'éducation, des Sciences comptables, des Sciences du loisir et de la communication sociale, des Sciences de l'activité physique et des Sciences infirmières) pour un mandat de trois ans se terminant en septembre 2005.



**Ghyslain Parent**, professeur du Département des sciences de l'éducation représentant du regroupement 3 (Départements de Génie électrique, de Physique, de Génie mécanique, de Chimie-biologie, de Génie chimique, de Génie industriel, de Mathématiques et d'informatique et de Chiropratique) pour un mandat de trois ans se terminant en septembre 2004.

**Bélangier Daniel**, professeur au Département de chimie de l'Université du Québec à Montréal, membre désigné par la Commission des études, suite à la recommandation du Syndicat des professeurs et des professeures, pour un mandat d'une année.

Le Comité de promotion a étudié les dossiers de douze (12) professeurs : neuf demandes ont été acceptées, deux ont été rejetées et une reste à l'étude.

Le nombre de demandes est encore en diminution: de 28 en 2001-2002 à 20 en 2002-2003 à 12 en 2003-2004. Le pourcentage de demandes acceptées (75%) reste inférieur à celui de l'année dernière.

## Liste des professeurs promus en 2003

### Passage à la catégorie III

M. **Dominic Rochon**, professeur au Département de mathématiques et d'informatique

### Passage à la catégorie IV

M. **Kodjo Agbossou**, professeur au Département de génie électrique et génie informatique ;

M. **André Bougaiëff**, professeur au Département de français

M. **Raymond Corriveau**, professeur au Département du loisir et de la communication sociale ;

M. **Claude Dugas**, professeure au Département des sciences de l'activité physique ;

Mme **Michelle Dumont**, professeure au Département de psychologie ;

M. **Claude Leclerc**, professeur au Département des sciences infirmières ;

M. **Richard Purdy**, professeur au Département des arts;

M. **Richard Wilson**, professeur au Département des sciences comptables.

# Budget 2004-2005 de l'UQTR

## Les masses salariales

Plus de 80% du budget de l'UQTR est constitué des masses salariales et des avantages sociaux des employés.

Au fil des années, le Syndicat a régulièrement dénoncé la croissance importance des masses salariales des catégories d'employés non reliées à l'enseignement et à la recherche.

Le budget 2004-2005, présenté au Conseil d'administration du 25 mai dernier, confirme encore une fois cette tendance.

La masse salariale globale de l'UQTR (sans les avantages sociaux) augmente de 5,32% pour 2004-2005, alors que celle des professeurs n'augmente que de 1,8%, même en considérant l'implantation de l'échelle salariale de l'UQAM, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2004, et la nouvelle réduction du nombre de postes pour financer l'opération (une vingtaine). (ag)

## Évolution des masses salariales à l'UQTR

Masses salariales	2002-2003 Budget réel	2003-2004 Budget initial	2004-2005 Budget initial	Croissance année	Croissance 1999-2000 2004-2005
Direction	3 589 613 \$	3 964 600 \$	4 225 100 \$	6,57%	23,70%
Professeur	28 518 368 \$	26 894 100 \$	27 388 200 \$	1,84%	3,70%
Chargé de cours	6 150 319 \$	7 446 400 \$	8 363 900 \$	12,32%	49,44%
Auxiliaire	874 688 \$	737 700 \$	810 100 \$	9,81%	-22,76%
Professionnel	6 818 864 \$	7 034 800 \$	7 219 600 \$	2,63%	30,46%
Technique	4 642 742 \$	4 696 900 \$	5 531 400 \$	17,77%	47,85%
Bureau	5 540 822 \$	5 638 400 \$	5 840 900 \$	3,59%	-0,52%
Métier et ouvrier	1 494 166 \$	1 519 700 \$	1 637 300 \$	7,74%	4,30%
<b>Total masses salariales</b>	<b>57 629 582 \$</b>	<b>57 932 600 \$</b>	<b>61 016 500 \$</b>	<b>5,32%</b>	<b>14,72%</b>

(1) Source : Rapports financiers abrégés et budgets pour chaque année

## Plan de réduction des effectifs à l'UQTR

	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2003-2004 Budget révisé	2004-2005 Prévu	2004-2005 Budget initial	2005-2006 Prévu
<b>Professeurs</b>	355	340	330	<b>330</b>	330	<b>330</b>	330
<b>Autres employés</b>	435,2	435,2	425,9	<b>433,7</b>	413,2	<b>434,9</b>	406,8
<b>Total</b>	790,2	775,2	755,9	<b>763,7</b>	743,2	<b>764,9</b>	736,8
<b>Écart</b>				<b>7,8</b>		<b>21,7</b>	

Source : (2003-CA478-05-02)

Il est intéressant de constater :

Depuis 1999-2000, la masse salariale des cadres a augmenté de 23,7%, alors que celle des professeurs est négative si l'on considère l'inflation.

Depuis 1999-2000, la masse salariale des chargés de cours a augmenté de presque 50%, même si la Direction a réduit considérablement le nombre d'activités d'enseignement ; de 1994-1995 à 2004-2005 (prévisions), les départements ont rationalisé le nombre d'activités d'enseignement qui est passé de 2623 en à 2238. Une réduction de près de 385 activités.

Dans le plan de réduction des effectifs, chaque groupe d'employés devait réduire de 7% ses effectifs. On constate que seulement les professeurs et les employés de soutien (Bureau) ont vraiment atteint l'objectif

## Monsieur, vous êtes vide



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

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

Ce samedi lorsque j'ai lu, chez Tim Horton, un extrait du *The Wall Street Journal*, repris dans le *Journal de Montréal*, de la même date (20 avril 2004) en page 42 (un encart est repris ci-dessous) je n'ai pu m'empêcher de faire un parallèle avec mon climat de travail. Sorte de petit clin d'œil sociétal et de gestion organisationnelle.

Ce n'est pas unique à notre milieu de travail, mais le nôtre reflète bien l'ensemble de la société en général. Je vous fais part de mes commentaires. Je suis surpris de voir, depuis près de 15 ans, les ténèbres se répandre sur notre société avec une telle opacité. Il me semble qu'on manque de gens brillants. Je suis étonné de voir combien de gens malheureux en déchirent d'autres par ressentiment ou vengeance, comme si un mal profond les rongerait de l'intérieur et que la seule façon de s'en libérer serait de rendre le plus de gens malheureux autour d'eux. Si vous avez le moindre air content, ils vont se faire un devoir de vous rabattre. Ces personnes sombres en écorchent d'autres sur leur passage par des remarques déplaisantes, trop souvent montent en grade pour mieux tendre des collets à leurs voisins ou collègues, comme si une peine intérieure profonde les habitait dont ils n'avaient pas encore su se consoler ou faire le deuil d'une ambition improbable. Ils génèrent un vide autour d'eux, les gens préfèrent se garder à distance ou travailler chez eux, ils dégagent des ondes négatives. Ils sont prêts à la trahison de secrets confiés en toute fraternité ou au dévoilement au patron de décisions prises par leur groupe d'appartenance et ils pensent se valoriser de la sorte, comme au collègue lorsqu'ils allaient bavasser au frère directeur, mais ce n'est que le mépris qu'ils attirent de la part des deux parties impliquées.

Je décris là des gens que j'ai longtemps côtoyés et d'autres que je rencontre malheureusement trop souvent. Ils sont malheureux et le font sentir malgré un voile de prospérité, d'argent, de prestige ou d'un éclat quelconque qu'ils tentent de s'envelopper, mais cela cache le vide intérieur qui les a envahis. Ils n'ont pas de compassion pour autrui quand ça va mal, au contraire, c'est un de moins à leur faire ombrage. Ils ne transmettent pas dans leur relation avec l'autre de l'espoir, on ne sent pas d'amour envers l'autre et fort peu envers leur travail, il faut creuser pour trouver une passion autre que l'ambition de contrôler. Contrôler en écorchant, en lacérant celui qui ose passer sur leur territoire physique ou intellectuel, leur chasse gardée. Ils sont les maîtres du conservatisme, sous un voile de progressisme ou de « je m'en foutisme », il ne faut pas déranger

leurs petites habitudes ou leurs façons de faire. Les étudiants sentent la froideur à leur contact, les cours ont la même température, ils ont hâte de sortir de là, malgré les diplômes ou les honneurs dont ils sont enveloppés. La vie les a marqués d'une certaine façon, habitués peut-être d'avoir tout ce qu'ils voulaient, un jour ils ont trouvé plus forts qu'eux, depuis ils « cassent la baraque » et nous sommes pris avec. Des étouffeurs, des éteignoirs, c'est ce qu'ils sont devenus, ils mettent des bâtons dans les roues du progrès puisqu'ils décident de ne pas en faire partie, pourquoi les autres progresseraient-ils si eux ne le veulent pas.

Ils sont les premiers à faire les rapporteurs, à dessouder la solidarité humaine ou de travail, ils contournent les instances, ils dérogent à la cohésion sociale de l'établissement et ils se pensent bien bons, ils savent tout, ils ont tout vu et ils peuvent donner des leçons à quiconque sur tout. Des êtres vides, sans profondeur, qui usent et abusent, visages à deux faces imbus d'eux-mêmes, d'une culture superficielle tournée vers l'épate, loin du monde intellectuel tout en ayant les apparences. Il est donc important d'être conscient que ce type de personne existe bien dans notre écologie sociétale québécoise des 15 dernières années.

### *Portrait d'un salaud*

*Pour comprendre comment plusieurs salauds accèdent à des fonctions supérieures aux nôtres, il faut comprendre leur mode de pensée. Ils ont tendance à être narcissiques, arrogants, manipulateurs et déterminés. Ils ne font confiance à personne et refusent de coopérer. Ils ne sont pas doués pour l'empathie mais sont d'habiles tacticiens. Bien qu'ils occultent délibérément l'impact de leur attitude sur les collègues ou subalternes, ce sont des virtuoses pour enjôler les supérieurs qui, eux, n'ont pas conscience de leurs manigances déloyales. Résultat : les bons employés se lassent et démissionnent et les promotions vont aux salopards.» J'ai été témoin de la disparition de services entiers, les seuls employés restants étant le directeur et son salaud », relate John Hoover, consultant en leadership organisationnel, dont l'ouvrage le plus récent s'intitule *How to Work for an Idiot (Comment travailler pour un imbécile)*. Les salauds prospères savent exploiter leurs atouts au maximum. Grands de taille, ils usent de leur stature pour vous intimider. Gâtés par la nature, ils séduisent le patron de manière à lui rappeler que vous êtes moins beau. Si leur qualité de chou chou confère totale immunité à leur vacherie, ils s'assurent en revanche que le patron est au courant de votre moindre écart de conduite. *The Wall Street Journal* (20 avril 2004)*

**RENCONTRE SYNDICALE  
SESSION D'ANALYSE ET DE FORMATION**

**Club de golf Ki8eb, 8200 boul. des Forges  
Le mercredi 2 juin 2004, 9h**

**HORAIRE DE LA SESSION  
2 juin, avant-midi**

9h00 à 9h30	Accueil et café. Présentation du programme de la rencontre La présidente, Ginette Plessis-Bélair
9h30 à 12h	Syndicat : représentativité et existence du syndicat, rôle d'agent négociateur, membre du syndicat, cotisation et formule Rand, devoir de représentation : <b>Objectifs</b> : Camper le Syndicat dans son cadre juridique et préciser les rôles et obligations d'un syndicat, de ses membres et de ses représentants. <b>Modérateur et personne ressource</b> : Le secrétaire, Michel Volle, et Alain Ledoux
<b>12h à 13h30</b>	<b>Dîner</b>
<b>2 juin après-midi</b>	
13h30 à 15h	Le Plan de développement 2004-2007 et la réorganisation administrative de l'enseignement et de la recherche. <b>Objectifs</b> : Mieux saisir les impacts du plan de développement 2004-2007 sur le patrimoine des programmes de l'UQTR <b>Matériel</b> : Orientations stratégiques 2004-2007 : L'UQTR mise sur ses forces. <b>Modérateur et personne ressource</b> : Le vice-président aux services à la collectivité, Claude Genest et Alain Gamelin
15h à 15h30	Pause santé
15h30 à 16h30	Commentaires des directions de départements et des délégués et déléguées syndicaux concernant l'UQTR, sa structure et son plan de développement. <b>Modérateur</b> : Le vice-président aux affaires syndicales, Alain Chalifour
16h30 clôture	Mot de la Présidente

**Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2004-2005**

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