



**SITE INTERNET**  
<http://www.sppuqtr.ca>

Volume 06 / no 8 / 9 février 2004

## Salaires contre postes : bel exemple du style de gestion!



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

**A** lors que l'encre qui a servi aux signatures de notre convention collective est à peine sèche (23 mars 2003), on nous propose de reconsidérer des dimensions

fondamentales de celle-ci. De tous les syndicats et associations d'employés de cette université, nous sommes le syndicat qui a le plus contribué à l'effort d'équilibre budgétaire en abaissant notre plancher d'emploi de 25 postes (1,5 M\$ par année) et voilà qu'on nous demande de remettre à nouveau dans la balance une nouvelle baisse de ce plancher! Il semble pourtant y avoir de l'argent lorsqu'il s'agit de créer de nouveaux postes de cadre ou d'augmenter le salaire de ces derniers (Point d'ancre, vol 6, n° 5, 31 octobre 2003)

Cette administration a choisi d'essayer de nous « barguiner » des postes contre des salaires en demandant

en plus, un montant discrétionnaire de \$200,000 pour des primes d'attraction de nouveaux professeurs et le report de la fin de notre convention de 2006 à 2007. Des postes contre des salaires, comme si nos demandes répétées d'ouvrir des postes de professeur étaient injustifiées (rappelons que la Commission des études et le Conseil d'administration ont entériné l'ouverture de 42 postes de professeur pour juin 2004) et voilà que cette administration s'arroge le droit de ne pas respecter notre convention collective, ni les décisions de ses plus hautes instances comme elle le fait

### Évolution des salaires des cadres supérieurs de l'UQTR

	00-01	01-02	02-03(1)	% année	% Période
<b>Recteurs et Vice-recteurs</b>					
Jacques Plamondon	124 872 \$	7 427 \$			
Claire De La Durantaye	143 934 \$	154 062 \$	175 213 \$	14%	55% (99-03)
Cléo Marchand	124 804 \$	2 694 \$			
François Héroux	121 872 \$	130 000 \$	136 746 \$	5%	24% (99-03)
Raymond Leblanc	114 856 \$	118 380 \$			
André Paradis	111 926 \$	130 359 \$	136 667 \$	5%	22% (00-03)
Daniel McMahon	102 117 \$	134 817 \$	157 709 \$	17%	54% (00-03)
René-Paul Fournier		130 000 \$	138 932 \$	7%	
André G. Roy			123 943 \$		
<b>Moyenne</b>	<b>120 626 \$</b>	<b>132 936 \$</b>	<b>144 868 \$</b>	<b>9%</b>	<b>27% (99-03)</b>
<b>Masse salariale totale</b>	<b>844 381 \$</b>	<b>797 618 \$</b>	<b>869 210 \$</b>	<b>9%</b>	<b>52% (99-03)</b>

Source : UQ, État des traitements  
(1) Salaire de base + autres éléments de traitement : «Valeur pécuniaire des composantes du traitement assujetties à l'impôt» Rapport 2002-2003.

présentement (16 postes d'affichés plutôt que les 42 postes prévus dans notre convention et approuvés par le C.A.). D'ailleurs, le Syndicat a déposé un grief à cet effet.

Et puis, tant qu'à faire, ajoutons donc un \$200,000 discrétionnaire... nous sommes une administration qui aimons bien le discrétionnaire! Comme le dit à qui veut l'entendre l'un de nos hauts cadres « après tout, si je reçois un salaire important, c'est pour prendre des décisions »! La collégialité, quelle perte de temps, n'est-ce pas? Vive les décisions unilatérales et le discrétionnaire!

C'est sans doute ce genre d'attitudes et de comportements qui amène les employés de cette Université à remettre en question le leadership de la Rectrice, qui demeure, à ce titre, imputable des actions des cadres de cet établissement (voir, dans le présent numéro, les résultats détaillés du sondage, mené dans le cadre de l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR, au sujet du renouvellement de mandat de la Rectrice).

Pour ce qui est du report de date de la fin de notre convention collective de 2006 à 2007, nous savons que les autres conventions collectives du réseau se terminent également en 2007. Alors, tous les paris sont ouverts quant à cette demande! Le plus mesquin de la situation, me semble-t-il, est de vouloir nous enfermer dans un choix contraint : les postes ou les salaires, et le discrétionnaire, et le report de date! Et, au passage, tenter de diviser les professeurs sur des choix qui n'en sont pas. La raison en serait que nous n'aurions pas les fonds suffisants pour se payer les postes et les salaires. Nous avons déjà exposé dans un récent Point d'ancre l'erreur de ce raisonnement (Point d'ancre, vol 6, no 6, 10 décembre 2003).

Les salaires ont été rehaussés dans la plupart des grosses universités au Québec. Le Syndicat des professeurs de l'Université de Montréal, menace de grève en poche, vient d'obtenir pour ses membres une hausse de salaire de 12%. Ainsi, nous sommes à devenir la constituante la plus mal payée du réseau voire, de l'ensemble des universités au Québec! À ce rythme là, comme le disent certains collègues, pensons-nous sérieusement pouvoir embaucher de nouveaux professeurs? Donc, l'œuf ou la poule, ou l'œuf et la poule? Pas de salaires : pas de professeurs. Pas de postes : pas de professeurs. Nous disons : et les postes et les salaires! Et si cette administration souhaite la saine évolution de cette institution : ça presse!

C'est sans doute l'interprétation que l'on peut donner au récent sondage soumis aux professeurs et professeurs quant à la décision d'aller « négocier maintenant » avec l'employeur ou de n'en rien faire. Le taux de participation à ce sondage a été de 50,8%, de ce nombre de répondants, 59,7% sont en faveur de la négociation, alors que 37,8% sont contre la réouverture de la convention collective. Quatre personnes se sont abstenues, certaines en inscrivant sur le formulaire qu'elles voulaient obtenir le salaire et les postes.

Une collègue écrivait tout récemment dans un courriel : « il semble que dans notre univers administratif actuel, l'étudiant soit perçu principalement comme une source de financement et le professeur comme une dépense improductive ». Cette administration par ses agissements semble cultiver l'art de laisser un goût amer chez plusieurs! Si l'on veut vraiment aller de l'avant dans cette université, cessons ces « barguinages » de bas étages et donnons à César ce qui lui revient... Oui, oui, à César! Faut-il rappeler à certains que pas de professeur signifie pas d'université... adieu alors les salaires importants des cadres!

**Assemblée générale extraordinaire**  
**jeudi 12 février à 12h, local 4020 Ringuet**  
**Un rendez-vous à ne pas manquer!**

# Un véritable Cheval de Troie



**M. PIERRE-LÉON TREMPE**  
professeur au Département des sciences  
de l'éducation

Vice-président aux relations de travail  
SPPUQTR

**A**vant d'aller te coucher, veux-tu un verre de jus ou un verre de lait?»<sup>1</sup> Belle illustration d'un choix contraint ou, en québécois très prosaïque, d'un coup fourré... Chacun sait qu'un jeune enfant désire toujours un breuvage en soirée et aussi qu'il ne veut jamais aller tôt au lit... En lui présentant l'alternative du breuvage, le parent espère attirer suffisamment son attention sur le breuvage désiré pour faire oublier ou du moins estomper le refus du rejeton d'aller au lit. Le plus futé ne tombera cependant pas dans le panneau, il verra le subterfuge : s'il ne le voit pas au tout début, il en viendra rapidement à s'insurger et à dénoncer la fourberie... Ce geste étant manifestement destiné, reconnaissons-le pauvre parent que nous sommes!, à tromper l'adversaire.

«Voulez-vous ou non une augmentation de salaire?» Comme nous sommes tous notoirement sous-payés, et ce, depuis une bonne vingtaine d'années, il est bien tentant de sur-apprécier l'offre faite et de sous-estimer en contrepartie ce qu'on essaie maintenant de nous passer par la porte d'en arrière ce qu'on n'avait pas réussi à nous passer par la porte d'en avant lors de la dernière négociation. Regardons de plus près.

## On nous offre une augmentation de salaire...

Nous sommes notoirement sous-payés depuis plus d'une vingtaine d'années : déjà il y a quelques années notre permanent Alain Ledoux, dans le cadre d'un volumineux travail de maîtrise, démontrait chiffres de Statistiques Canada à l'appui que l'évolution salariale du professeur d'université du Québec au cours des vingt années antérieures marquait un retard de plus en plus prononcé par rapport non seulement au coût de la vie (IPC), mais également par rapport à l'évolution des salaires en général! Notre pouvoir d'achat s'est ainsi nettement détérioré et davantage que chez la majorité des autres catégories de travailleurs. Heureuse-ment, ces derniers temps, nos collègues des autres institutions ont amorcé un timide mais réel redressement salarial. Comparativement aux policiers, aux plombiers ou même aux infirmières, nous sommes cependant encore loin du compte!<sup>2</sup>

L'UQTR figure parmi les derniers établissements laissés pour compte... Et l'incurie de nos gestionnaires n'y est sans doute pas étrangère. Souvenons-nous, en effet, de cette entente de l'actuelle convention dans laquelle nous avons convenu que l'Administration

et le Syndicat allaient joindre leurs efforts pour soutenir les démarches qui seraient faites auprès des instances gouvernementales visant à bonifier l'échelle salariale. Les premières démarches entreprises par le SPPUQTR au lendemain de la signature de la convention ont été rapidement court-circuitées par la brèche, très heureuse certes, ouverte par l'UQAM : les négociateurs syndicaux de l'UQAM avaient obtenu satisfaction en démontrant que la nouvelle échelle salariale garderait pratiquement intacte la masse salariale pendant la durée entière de la nouvelle convention ; vu le nombre important de prises de retraite des toutes prochaines années, l'attrition éliminera les plus gros salaires, en contrepartie de salaires beaucoup moindres chez les nouvelles recrues<sup>3</sup>. L'entente salariale à l'UQAM a aussitôt profité à l'UQAC (clause remorque) et à l'UQAH qui arrivait alors au terme de sa propre négociation. Peu de temps après, Sherbrooke a emboîté le pas : Laval avait déjà réussi en 2002, et Concordia et McGill avaient alors suivi. Enfin, tout dernièrement, nos collègues de l'Université de Montréal ont également eu une majoration salariale, mais avec une bonification de 12% sur l'échelle UQAM!...

Revenons à la situation de l'UQTR. Dans les jours qui ont suivi le gain réseau historique de l'UQAM, donc au début de mars si je ne m'abuse, lors d'une rencontre fortuite le VRAF de l'époque me signalait que nous allions devoir nous revoir à brève échéance pour examiner les moyens de combler le plus rapidement possible l'écart que venait de créer l'entente UQAM qui, par ricochet, consolidait le handicap de l'UQTR au chapitre du recrutement. Je m'attendais à pareille réflexion de sa part, elle s'inscrivait dans le droit fil de l'entente de concertation pour revendiquer de meilleurs salaires, établie lors de la dernière négociation. Mais, par la suite, les mois s'égrainent, puis je me retrouve en convalescence, mes collègues du CRT (Comité paritaire des relations de travail) prennent la relève, et toujours aucune nouvelle d'une telle rencontre!... En octobre, mes collègues prennent l'initiative lors d'une réunion du CRT de rappeler les termes de la rencontre fortuite avec le VRAF et demandent si l'Administration voulait toujours discuter des démarches à entreprendre pour tenter de combler l'écart. Nos vis-à-vis n'en sachant trop rien ont répondu qu'ils allaient revenir rapidement sur le sujet. Deux mois s'écoulent, aucune nouvelle, jusqu'à la sortie publique de madame la Rectrice en décembre. On se souviendra, en effet, qu'elle affirmait alors, en réponse à une question d'un directeur du département, que l'Université ne pouvait répondre à la fois aux demandes salariales du Syndicat (!!!... il n'y avait eu aucune demande formelle en ce sens de la part du Syndicat...) et aux exigences du plancher d'emploi de la nouvelle convention! Notre Rectrice venait de lancer un ballon empoisonné! Inutile de dire que cette nouvelle en a ameuté plusieurs et pour cause. Le même jour nos vis-à-vis du CRT ont cherché à fixer une rencontre pour nous faire part des suites de notre demande du mois d'octobre. Le 15 janvier dernier, ils nous faisaient

part de cette proposition Machiavélique : salaires contre plancher d'emploi et autres considérations!<sup>4</sup>...

### On nous demande encore des concessions sur notre plancher d'emploi...

Lors de la dernière négociation, dans le but d'assumer notre part de responsabilité dans le redressement des finances de notre institution, nous avons effectivement fait une lourde concession au chapitre du plancher d'emploi. Nous acceptons d'abaisser de 355 postes à quelque 330 postes le seuil prescrit pour le même nombre de 6500 Étudiant-équivalent-temps-plein (EETP). Cependant, avec la perspective quasi certaine à l'époque<sup>5</sup> de l'octroi d'une subvention spéciale récurrente de 700 000\$ et avec la possibilité réelle d'augmenter le plancher d'emploi en fonction de l'accroissement anticipé des EETP au-dessus du seuil de 6500 au cours des prochaines années<sup>6</sup>, nous avons là à la fois la possibilité de faire notre contribution au redressement financier de l'institution et une perspective de réembaucher un nombre raisonnable de collègues à court terme. Cette concession majeure allait permettre à notre VRAF de satisfaire l'exigence prévue au contrat de performance de présenter un plan financier de retour à l'équilibre budgétaire pour 2006 et donc en contrepartie de recevoir les octrois promis.

Ce n'est pas tout, dans son entente de réinvestissement avec le gouvernement, notre Administration s'engageait à ramener de 21,1 à 17,9 le taux d'encadrement des étudiants<sup>7</sup>, rejoignant sensiblement ainsi la norme prévalant dans les autres institutions. Ce taux d'encadrement s'obtenant par le quotient du nombre de EETP par le nombre de professeurs, force est de constater que la nouvelle concession demandée par l'Administration marquerait un net recul par rapport à cet engagement, qui commençait du reste à être respecté dans les termes de la convention actuelle : la nouvelle concession pousserait le taux d'encadrement à quelque 20,6 (~ 6800 EETP / ~ 330 profs) !...

## Sondage sur la réouverture de la négociation

Les professeurs furent nombreux à répondre à la question du Comité des relations de travail :

Devons-nous entreprendre maintenant une négociation avec l'Employeur?

OUI	98	59,7%
NON	62	37,8%
Absentions	4	2,4%
Nombre de répondants	164	50,8%

### On nous demande un pouvoir discrétionnaire accru à l'embauche...

Chacun sait que c'est l'Assemblée départementale qui fait la sélection et l'évaluation des collègues : l'Administration doit prendre note et s'assurer que les règles ont été correctement suivies. Depuis quelque temps cependant, notre VRER tend à outrepasser sa juridiction en intervenant sans motivation légalement acceptable: il refuse sous des prétextes quasi-personnels d'entériner la recommandation de certaines Assemblées départementales...<sup>8</sup> Lors de la dernière négociation, prétextant la nécessité de renforcer le pouvoir d'attraction de l'UQTR, la partie patronale désirait introduire, à l'instar d'autres institutions, un montant forfaitaire discrétionnaire qui permettrait au VRER d'enrichir l'offre salariale présentée à un candidat. La partie syndicale, tout en reconnaissant le problème du recrutement, a proposé et finalement obtenu qu'on adopte l'approche suivante. Reconnaisant la difficulté de l'UQTR de faire la compétition aux grandes institutions concurrentes sur le plan de l'incitatif salarial, elle a misé sur l'attrait que peut constituer un milieu de travail stimulant, offrant maints supports à l'enseignement et à la recherche, et où règne un climat de travail de premier ordre - relire dans cette optique les clauses de l'actuelle convention, on y notera le souci constant du respect de la responsabilité académique du professeur, de l'équité interprofesseur et interdépartemental, et de la transparence des décisions. Sur le plan pécuniaire en particulier, ce souci - en lieu et place d'un forfait discrétionnaire occulte - a amené les deux parties à accepter, dans le cas d'une candidature jugée comme vraiment exceptionnelle par tous (y compris par les collègues de l'Assemblée départementale concernée et non pas par le VRER seul!), que soit possible le saut d'une catégorie entière de l'échelle salariale (en respectant cependant le niveau d'expérience)! En procédant de la sorte, les éventuels avantages consentis allaient l'être au grand jour, ces derniers allaient demeurer potentiellement accessibles à l'ensemble des collègues et, surtout, on allait éviter les tensions susceptibles de jaillir de la comparaison éventuelle des salaires entre collègues d'un même département ou entre collègues de départements dont les clientèles ou les coûts de formation sont nettement disproportionnés. Bref, on assurait les conditions d'une paix sociale durable.

Pourquoi alors, ces avantages étant clairement déjà intégrés à la Convention, notre Administration revient-elle une fois encore à la charge sur ce sujet, sinon pour permettre à notre valeureux VRER de retrouver le pouvoir discrétionnaire occulte qui lui avait été refusé lors de la dernière négociation?

### On nous demande de prolonger la durée de la convection...

Le tout dernier point ayant permis de sceller l'entente de principe de la dernière négociation a été celui de la date de clôture de la nouvelle convention : nous avons accepté de repousser de 2005 à 2006 la fin de la convention afin de permettre au VRAF d'avoir les coudées franches pour atteindre ses engagements vis-à-

vis la réalisation de l'équilibre budgétaire. Pour notre part, nous étions réticents à faire cette concession compte tenu de l'attitude belliciste démontrée par la très haute administration, le VRER en particulier, tout au long de la dernière année de la négociation (une négociation du reste qui en était rendue à sa troisième année!): vous vous souviendrez notamment leurs manœuvres pour empêcher le renouvellement de contrat et du coup l'accès à la permanence de la présidente du Syndicat... Bref, devant une telle Administration, nous étions réticents à prolonger d'une année notre droit d'exiger des modifications à la convention (ce que seule permet une période de négociation en bonne et due forme) au cas où cette Administration découvrirait et utiliserait des interstices de la convention pour en contourner jusqu'à son esprit.

Notre crainte demeure entièrement fondée : depuis la signature de cette convention, il se passe rarement une semaine sans que nous soyons confrontés aux manœuvres de contournement de cette Administration, notre VRER semble d'ailleurs vouloir s'assurer la suprématie en la matière... La présente manœuvre de notre chère Administration n'est que l'une des plus récentes mais, certainement, la plus spectaculaire... Et on nous demande à nouveau de reculer l'échéance de cette convention!...

### Conclusion

Est-il utile d'ajouter, en terminant, que cette offre de notre Administration constitue un véritable cheval de Troie...

#### Notes

<sup>1</sup> Cette illustration est empruntée à Alain Ledoux.

<sup>2</sup> Eh oui, malgré tout le tapage médiatique entourant leurs difficiles conditions de travail, les infirmières demeurent souvent mieux payées dans les hôpitaux qu'à l'UQTR : interrogeons nos collègues de sciences infirmières sur leurs difficultés de recrutement...

<sup>3</sup> Cet argument vaut également pour notre institution...

<sup>4</sup> Au lieu de chercher constamment à semer la zizanie, Madame et son état major, le VRER en particulier, auraient sans doute fait preuve d'un sens des responsabilités davantage à la hauteur de leurs fonctions si, comme l'exigeait l'esprit de l'entente négociée et à plus forte raison au lendemain de la brèche réalisée par l'UQAM, ils avaient de bonne foi entamé des revendications bien étayées auprès du gouvernement pour résoudre ce qu'ils percevaient alors comme un problème financier insurmontable. Comment expliquer ce peu d'empressement de leur part?

<sup>5</sup> Cette subvention a d'ailleurs été consentie comme prévue, mais sous un autre vocable que celui attendu : ce qui a suffi à notre Administration pour ne pas tenir parole!... Nous avons d'ailleurs déposé un grief sur le sujet.

<sup>6</sup> Ce qui s'est également avéré...

<sup>7</sup> Cf. Page 6, du Contrat de performance-Entente de réinvestissement, sous Documents officiels, sur le site de l'UQTR

<sup>8</sup> Il serait erroné de croire que l'actuelle convention permettrait au VRER d'accepter ou de refuser à sa guise la recommandation d'une Assemblée départementale...

## Proposition de la Direction de l'UQTR concernant la réouverture de la convention collective

Le 15 janvier 2004, les représentants de la direction Me Éric Hamelin et Me Johanne Panneton, ont formellement remis au Comité des relations de travail, la proposition de rouvrir la convention collective pour y introduire les modifications concordantes à la proposition suivante :

À compter du 1<sup>er</sup> 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 1000\$ 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 (1,2M\$),

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.

### Sondage sur la réouverture de la négociation

Les professeurs furent nombreux à répondre à la question du Comité des relations de travail :

**Devons -nous entreprendre maintenant une négociation avec l'Employeur?**

OUI	98	59,7%
NON	62	37,8%
Absentions	4	2,4%
Nombre de répondants	164	50,8%

# Comparaison «Ouverture de la convention» / «Statu quo»

## Sur les points proposés par la partie patronale: échelle salariale, plancher d'emploi, budget discrétionnaire à l'embauche, prolongation de la durée du contrat de travail

### Ouverture de la convention...

#### Avantages:

- Droit clair de négocier une bonification de l'échelle salariale à hauteur de celle existant dans d'autres constituantes du réseau universitaire. Et, comme cette échelle propose une majoration plus importante de la catégorie 4 et une prolongation de l'échelle 3, il y a de ce fait une possibilité de bonification du revenu de retraite de ceux qui songent à prendre celle-ci dans les toutes prochaines années.
- Droit de négocier «à la pièce» : permet d'accepter ou de rejeter certaines facettes de la proposition de l'employeur.

#### Inconvénients:

Dans la logique financière de *choix contraint* avancé par la Direction visant le financement de l'échelle salariale par la réduction du plancher d'emploi, il y a risque certain de réduction de ce dernier: la réduction du nombre de collègues aurait comme conséquence un net recul par rapport à l'engagement auprès du gouvernement d'améliorer le taux d'encadrement.

· Par le biais du budget discrétionnaire à l'embauche, on augmente le pouvoir discrétionnaire de la partie patronale lors de l'embauche et, aussi, on menace sérieusement la paix sociale (comparaison malsaine interprofs ou interdépartements sur la base de l'échelle salariale). Notons que l'actuelle convention permet des modifications d'échelle à l'embauche, *en autant que* ces dernières sont acceptées par l'Assemblée départementale concernée et que ce privilège reste potentiellement accessible à l'ensemble des collègues.

· Par la prolongation d'une année de la convention, on étend l'impossibilité d'exiger des modifications au contrat de travail si besoin est - apparaît déjà fort probable - de colmater des brèches par lesquelles la partie patronale actuelle transgresse l'esprit du contrat de travail, en l'occurrence d'un contrat de travail spécifique de professeur d'université, et non pas seulement d'un contrat de simple salarié d'entreprise privée.

### Statu quo

#### Avantages:

- Maintien du plancher d'emploi au niveau qu'il devait être selon la convention signée en mars 2003.
- Dégel immédiat de 26 postes répartis dans les différents départements.
- Des conditions de travail clairement balisées par la convention collective actuelle et porteuses d'une amélioration du contexte et du climat de travail.
- Des conditions de paix sociale assurées jusqu'en 2006.

· Faire comprendre à la présente Administration que nous dénonçons ce *choix contraint* à la fois factice, trompeur et fondé sur de fausses prémisses... sans pour autant renoncer à l'augmentation salariale légitime qui nous est due depuis déjà trop longtemps.

#### Inconvénients:

· Incertitude plus marquée quant au moment de la bonification de l'échelle salariale. Elle ne saurait cependant se prolonger jusqu'en 2006, compte tenu à la fois de l'attrition qui a pour effet de réduire substantiellement la masse salariale, de l'annonce par Québec d'une majoration de l'enveloppe budgétaire consentie aux régions et aussi, il ne faut pas l'oublier, de la compétitivité réduite de l'UQTR au plan salarial.

· Du même coup, incertitude quant à la bonification du revenu de retraite des collègues qui songent à la retraite dans les toutes prochaines années. Cependant, comme nous partageons le même régime de retraite que les autres professeurs du réseau, le maintien indu de l'écart actuel de la structure salariale pourrait donner lieu à des débats juridiques inutilement coûteux autant que néfastes au plan politique : conséquemment, cet écart ne saurait être maintenu encore longtemps.

# Renouvellement du mandat de la Rectrice

Il est de tradition pour le Syndicat des professeurs et des professeures de réaliser un sondage afin de connaître l'appréciation de ses membres lorsqu'il s'agit de la nomination ou du renouvellement du mandat d'un cadre supérieur de l'UQTR.

Mme De La Durantaye a annoncé, un peu avant la fin de l'année 2003, qu'elle sollicitait un renouvellement de mandat pour les cinq prochaines années. L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR), qui regroupe l'ensemble des employés syndiqués de l'UQTR, a convenu de soumettre un questionnaire à ses membres afin de connaître leur appréciation du premier mandat de la Rectrice et de son renouvellement.

La nécessité de faire un sondage parallèle vient du fait que le Comité de sélection a toujours gardé secrets les résultats officiels. L'IPUQTR a longuement discuté sur le type de sondage qu'elle devait faire parvenir à ses membres. Le sondage officiel pose généralement une seule question : Êtes-vous pour ou contre le renouvellement du mandat de Mme De La Durantaye? Cela apparaissait un peu court. L'IPUQTR a donc décidé de donner plus d'information et de faire référence aux défis que Mme De La Durantaye s'était elle-même fixés en 1999. L'IPUQTR a ajouté son propre bilan, nécessairement subjectif, du premier mandat de la Rectrice. Plusieurs répondants au questionnaire ont d'ailleurs fait des commentaires sur l'approche adoptée par l'IPUQTR. En voici quelques-uns qui résument bien l'idée générale :

- Très tendancieux. Comme questions biaisées, je n'ai pas vu mieux ailleurs !
- Mauvaise foi dans les bilans de l'Intersyndicale.
- Données apportées d'une façon un peu tendancieuse ! Intéressant quand même.
- Je refuse de remplir ce questionnaire, qui ressemble davantage à un pamphlet qu'à un outil valide pour sonder l'opinion des gens.
- Indique trop la tendance voulue, manque de points positifs réalisés.
- Poser les questions sans les commentaires. Nous ne sommes pas des tartes.
- Le rappel du plan d'action de 1999 et la liste de certaines politiques et actions du mandat 1999-2004 sont fort pertinents. Bravo !
- Il y a le danger que les syndicats soient accusés de biaiser la consultation officielle; par contre, il fallait nous informer sur les actions réalisées par la Rectrice, peut-être par une autre forme de communication !

La Rectrice a également taxé le sondage de «biaisé» et souligné le faible taux de

participation. En ce qui concerne le taux de participation, il faut tout de même rappeler que, selon les spécialistes, 28,3% de répondants est un pourcentage très valable. De plus, il faut souligner que les professeurs et les chargés de cours seront les seuls à être consultés individuellement par le Comité de sélection et que le taux de retour du sondage «biaisé» chez les professeurs s'élève à 37,2%. Un taux assez similaire à ceux obtenus par les comités de sélection du recteur en 1999 (45,5%).

Près de 300 personnes (28,3% des employés) ont complété le questionnaire de l'Intersyndicale, dont 120 professeurs (37,2% de l'ensemble). Malgré les nombreux commentaires reprochant une approche aussi partisane au niveau de la formulation des questions, 66,9% de l'ensemble des répondants et 64,2% des professeurs ont tout de même signifié qu'ils étaient «favorables» ou «très favorables» à ce type de sondage.

Voyons maintenant les réponses formulées par l'ensemble des employés en comparaison avec celles des professeurs pour chacune des intentions annoncées par madame De La Durantaye en 1999.

## Consultation parallèle

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	94	78,3%	74,9%
Très défavorables+Défavorables	7	5,8%	8,4%
Sans réponse ou indifférent	19	15,8%	16,7%
			215
			24
			48

## Appréciation du type de sondage

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	77	64,2%	66,9%
Très défavorables+Défavorables	28	23,3%	18,1%
Sans réponse ou indifférent	15	12,5%	15,0%
			192
			52
			43

## **Gestion des ressources humaines**

*Il est temps que notre université se dote d'une véritable approche structurée et professionnelle en matière de gestion des ressources humaines, et ce, de concert avec les syndicats et associations.*

**Claire De La Durantaye, février 1999**

### **Bilan de l'IPUQTR**

- Création d'un vice-rectorat à la gestion des ressources humaines ;
- Création d'un poste cadre de directeur du développement organisationnel ;
- Adoption d'un plan de développement des ressources humaines 2002-2003 ;
- N'a pas ajouté un représentant des chargés de cours au conseil d'administration de l'UQTR ;
- Refus de reconnaître les syndicats comme représentants des employés aux différents comités conjoints ;
- Toujours en attente de règles d'attribution d'équipements informatiques pour les professeurs ;
- N'a jamais répondu aux demandes des syndicats d'obtenir un local adéquat pour réunir environ 50 personnes ;
- N'a toujours pas trouvé une façon de permettre la participation des chargés de cours à la vie départementale ;
- N'a pas permis aux chargés de cours annuels de bénéficier des assurances collectives ;
- Suspension, sans salaire, de deux professeurs; poursuite devant le comité de déontologie d'un professeur pour des propos tenus envers la présidente du CA.

**Les employés évaluent sévèrement les gestes posés par la Rectrice au niveau des ressources humaines. On constate que 55,4% (159 sur 242) des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» aux gestes posés à ce niveau au cours des dernières années. Les professeurs sont encore plus critiques, puisqu'ils réproouvent le travail de la Rectrice à ce niveau à plus de 60% (72 sur 106).**

**Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :**

- *Aucun respect des idées de la communauté, aucune écoute et création abusive de postes cadres.*
- *Structure lourde : trop de cadres. Non-respect des instances syndicales. Le défunt local des employés aurait pu servir à cet usage.*
- *Qu'on coupe des postes pour sauver de l'argent, je peux comprendre, mais qu'on prenne cet argent pour remplir les poches de plus hauts fonctionnaires, ça me révolte et me démotive. Très centralisée, contrôlante, aucune place pour la participation.*

## **Une modernisation de notre gestion et de nos règles de fonctionnement**

*C'est une Université qui réclame de la transparence, du dialogue, de la simplicité dans les rapports organisationnels et de gestion.*

**Claire De La Durantaye, février 1999**

### **Bilan de l'IPUQTR**

- Création d'un comité pilote pour la réingénierie de l'UQTR ;
- Abolition des familles ;
- Intégration de la gestion des programmes dans les départements ;
- Augmentation des décisions en CX ;
- Abolition des modules ;
- Aménagement du comptoir multiservice dans le hall d'entrée du pavillon Albert-Tessier ;
- Projet de création de facultés ;
- Implantation des moyennes cibles dans les départements ;
- Mise en tutelle des départements des sciences de l'éducation, de chiropratique et des sciences de la santé.

**41,1% (118-287) de l'ensemble des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» aux gestes posés par la Direction au niveau de la modernisation de notre gestion et de nos règles de fonctionnement. Les professeurs condamnent aussi les interventions à la hauteur de 49.2% (59-120).**

**Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :**

*Aucun respect des idées de la communauté, aucune écoute et création abusive de*

## **Transformation de nos processus budgétaires et de nos modes de contrôle afférents**

*Par ailleurs, la centralisation budgétaire ainsi que l'information qu'elle contient, ne permet pas aux unités de prendre des décisions éclairées. Celles-ci sont donc incapables d'évaluer les conséquences budgétaires de leurs engagements et de leurs décisions. J'ai donc, depuis quelques mois, étudié la pertinence d'adopter la budgétisation par fonction.*

**Claire De La Durantaye, février 1999**

### **Bilan de l'IPUQTR**

- N'a pas implanté la budgétisation par fonction ;
- Amélioration de la transparence dans la préparation des données budgétaires ;
- Implantation de paramètres financiers pour attribuer les budgets de fonctionnement départementaux ;
- Implantation de nouvelles méthodes comptables pénalisant les petits départements ;
- Coupure des budgets de fonctionnement des départements et des services ;

- Augmentation des tâches sans ajuster les ressources ;
- Centralisation de la gestion du parc informatique.

**51,9% (149-287) de l'ensemble des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» aux gestes posés par la Direction au niveau de la transformation de nos processus budgétaires et de nos modes de contrôle afférents. Les professeurs condamnent aussi les interventions à la hauteur de 56,7% (68-120).**

**Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :**

- *Le gouvernement ne l'a pas aidée.*
- *Les départements, particulièrement les petits, ont payé et paient encore la note d'une mauvaise gestion de la direction de l'UQTR.*
- *A bien garni le Pierre-Boucher tout en restreignant les départements. Il y a de l'argent pour le contrôle !*

### ***Redéploiement de notre programmation d'enseignement et de recherche***

*...l'UQTR aura à faire des choix au niveau de sa programmation d'enseignement et elle devra également soutenir ses secteurs porteurs de développement.*

**Claire De La Durantaye, février 1999**

#### **Bilan de l'IPUQTR**

- Fermeture du Département de théologie ;
- Fermeture des programmes de musique ;
- Série de mesures afin de réduire de plus de 400 le nombre d'activités d'enseignement ;
- Mise en tutelle des départements des sciences de l'éducation, de chiropratique et des sciences de la santé ;
- Implantation d'une nouvelle politique d'évaluation institutionnelle de l'enseignement ;
- Implantation d'une nouvelle politique relative au développement pédagogique des enseignements des chargés de cours ;
- Implantation des cours d'enrichissement institutionnels ;
- N'a jamais respecté le plancher d'emploi prévu à la convention collective des professeurs ;
- Réduction du nombre de postes de professeur ;
- Démissions et départs d'environ 44 professeurs depuis 1995 ;
- Amendement du règlement des études de 1er cycle afin de permettre à la Direction de modifier le plan de cours et la note attribuée sans le consentement du professeur concerné ;
- Introduction d'une prime de 2000 \$ pour chaque activité d'enseignement coupée par les départements ;
- N'a pas atteint l'objectif fixé dans le contrat de performance d'offrir 55% des activités par des professeurs réguliers.

**55,4% (159-287) de l'ensemble des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» aux gestes posés par la Direction au niveau du redéploiement de notre programmation d'enseignement et de recherche. Les professeurs condamnent aussi les interventions à la hauteur de 64,2% (77-120).**

**Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :**

- *La réduction des activités d'enseignement provoque une augmentation de la taille des groupes et nous perdons un avantage important pour le recrutement des clientèles : un enseignement individualisé.*
- *Coup de barre adéquat... mais une approche d'économie de marché désastreuse quant au déroutage de programmes ou de personnes non rentables.*
- *Aucun esprit universitaire. Aucune vision; gestion à la petite semaine. Ne tient pas sa parole.*
- *Absence de démocratie et absence de leadership pédagogique au détriment d'un leadership administratif centralisateur.*
- *Des choix ont été faits : nous ne pouvions continuer avec autant de laxisme. Il faut que l'UQTR se modernise et s'ajuste selon l'argent dont elle dispose*

### ***Transformation de nos manières de faire en matière de relations de travail***

*Je conçois mes relations avec nos différents syndicats et associations comme des relations avec des partenaires essentiels et indispensables. Les relations de la Direction de l'Université avec tous les syndicats et associations sont très importantes, voire même cruciales pour le bon fonctionnement de l'Université.*

**Claire De La Durantaye, février 1999**

#### **Bilan de l'IPUQTR**

- Lock-out des chargés de cours ;
- Coup de force auprès de professeurs pour leur faire accepter une convention collective qui n'avait pas été négociée avec le Syndicat ;
- Multiplication des griefs chez les employés de soutien ;
- Non-résolution de la question de l'équité salariale ;
- Menace de congédiement de la présidente du Syndicat des professeurs et des professeures ;
- Ne pas prendre les mesures nécessaires dans la gestion de l'évaluation d'un professeur en période de négociation de convention dans un département en tutelle.

**64,1% (184-287) de l'ensemble des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» aux gestes posés par la Direction au niveau de la transformation de nos manières de faire en matière de relations de travail. Les professeurs condamnent aussi les interventions à la hauteur de 69,2% (83-120).**

Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :

- *Gestion par opportunisme et dans une absence de vision organisationnelle... navigation entre complaisance et mépris, au gré d'alliances ponctuelles...*
- *Le climat de travail n'a jamais été plus morose de toute l'histoire de l'UQTR que durant le présent mandat de la Rectrice. C'est à se demander si c'est vraiment elle qui avait rédigé ses pistes d'actions en 1999.*
- *Une vraie farce. Très mal conseillée en relations de travail, coup de force raté contre les professeurs et manque de respect envers les syndicats.*
- *Une gestion basée sur la confrontation et la dissimulation. A réussi à miner un climat de confiance qui était déjà amoché sous l'administration précédente.*

### **Rétablissement de la viabilité financière de l'UQTR**

*Deuxièmement, qu'elle procède à un allègement des tâches administratives, particulièrement celles que l'on demande au corps professoral, afin d'utiliser d'une manière plus efficiente ses ressources. L'Université devra revoir ses modes d'organisation. Il nous faut donc apprendre à trouver un équilibre budgétaire basé sur l'imputabilité et la responsabilisation de nos unités...*

**Claire De La Durantaye, février 1999**

### **Bilan de l'IPUQTR**

- Signature d'un contrat de performance avec le MEQ qu'il sera impossible de respecter ;
- Perte de plus de 750 000 \$ dans l'implantation d'un système informatique de gestion qu'il faudra abandonner ;
- Déficit d'opération de près de 1,4 M\$ en 2002-2003 ;
- Déficit accumulé de plus de 25M\$ en 2002-2003 ;
- Réduction du nombre de postes d'employés ;
- Augmentation de 45% de la masse salariale des cadres supérieurs depuis 1999 ;
- Augmentation de 10% de la masse salariale des cadres intermédiaires entre 1999 et 2002 ;
- Création d'un poste de cadre supérieur (vice-recteur associé) ;
- Signature d'un contrat d'exclusivité avec coca-cola et engagement de faire boire 166 000 caisses de 24 canettes en dix ans ;
- Augmentation des sommes versées pour le siège social de l'UQ ;
- L'UQTR a perdu 3,5M\$ dans le programme d'attribution de subventions pour les allocations finançant les prises de retraite ;
- Amélioration du recrutement de nouveaux étudiants.

**60,3% (173-287) de l'ensemble des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» aux gestes posés par la Direction au niveau du rétablissement de la viabilité financière de l'UQTR. Les professeurs condamnent aussi les interventions à la hauteur de 63,3% (76-120).**

Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :

- *Je ne suis pas bien informée pour la viabilité financière, mais pour le contrat de coca-cola voilà la raison de ma non-appréciation.*
- *Trop de cadres pour la structure. Le vice-recteur associé s'autofinance-t-il toujours ? Coupures aux mauvais endroits.*
- *Grosses augmentations salariales pour les cadres, mais pas d'argent pour embaucher des professeurs et du personnel non-enseignant.*
- *Les hausses du nombre d'étudiants aidant, j'ai sur le cœur les hausses de salaires et la réduction des employés et prof.*

### **Établissement d'une véritable stratégie institutionnelle de communication et de promotion**

*C'est au Recteur que revient la responsabilité d'établir et de faire connaître son Université, son potentiel, ses valeurs auprès des ministères, des organismes nationaux de gestion universitaire et auprès des milieux régionaux et nationaux.*

**Claire De La Durantaye, février 1999**

### **Bilan de l'IPUQTR**

- Augmentation de 51% du budget du service des communications et de la Direction des partenariats depuis 1999 ;
- Rencontre de la Rectrice avec les personnels suite aux réunions du conseil d'administration ;
- Nombreuses tournées départementales ;
- Abandon de l'impression papier du journal En Tête ;
- Adoption d'une politique de communication ;
- Interdiction aux syndicats, par résolution, de rencontrer les membres socio-économiques du conseil d'administration de l'UQTR ;
- Poursuite devant le comité de déontologie d'un professeur du CA pour des propos anodins tenus sur la présidente du CA.

**48,4% (139-287) de l'ensemble des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» aux gestes posés par la Direction au niveau de l'établissement d'une véritable stratégie institutionnelle de communication et de promotion. Les professeurs condamnent aussi les interventions à la hauteur de 53,3% (64-120).**

Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :

- *Excellente idée de rencontrer le personnel.*
- *Abandon de l'impression de l'En Tête : erreur catastrophique pour la communauté et le tissu social.*
- *51 % d'augmentation pour le partenariat mais l'augmentation des inscriptions n'est pas très forte. Beaucoup trop de déménagements très coûteux.*

## Quel est le recteur idéal pour l'UQTR?

La personne qui occupe ce poste, dans la structure actuelle des universités et selon les lois et règlements en vigueur, porte sur elle toute la responsabilité de l'ensemble du bon fonctionnement de son université. C'est elle qui est imputable et responsable devant la population et le gouvernement, du bon état financier de l'établissement, de la qualité et de la motivation de ses ressources humaines, de l'efficacité des ressources matérielles, ainsi que de la performance de son institution en fonction de sa mission universitaire, à savoir l'enseignement, la recherche et les services à la collectivité.

Claire De La Durantaye, février 1999

### Bilan de l'IPUQTR

- La Direction ne semble pas avoir une vision claire de ce que devrait être le développement de l'UQTR ;
- Le récent processus de consultation pour l'adoption du Plan de développement 2004-2007 démontre que la Direction a de la difficulté à trouver les moyens d'impliquer les personnels et leurs représentants ;
- La fermeture de programmes et de départements menace le rôle de l'UQTR d'être une université en région à vocation générale ;
- Le refus systématique de travailler avec les représentants des employés symbolise la difficulté de vouloir travailler en partenariat;
- N'a pas réussi à informer les employés par des données fiables et à jour ;
- N'a pas réussi à créer une bonne ambiance de travail.

**59,9% (172-287) de l'ensemble des répondants sont «défavorable» et «très défavorable» au travail accompli par la Rectrice. Les professeurs condamnent aussi les interventions à la hauteur de 66,7% (80-120).**

Voici d'ailleurs quelques commentaires formulés par les répondants :

- *L'UQTR s'en trouve améliorée, on pourrait avoir bien pire ! Pour maintenant, c'est la meilleure en ces années de transition.*
- *Les 3 forums de l'Intersyndicale ont montré clairement que l'Université n'est pas en lien de manière satisfaisante et concluante avec les milieux régionaux et sectoriels*

## Renouvellement du mandat

**Est-ce que les employés sont favorables au renouvellement du mandat de Mme De La Durantaye?**

**Le sondage indique clairement que les employés ne souhaitent pas le renouvellement du mandat de la Rectrice. 56,4% (162-246) de l'ensemble des répondants y sont «défavorable» et «très défavorable» et ce pourcentage grimpe à 65% (78-109) lorsque l'on adresse la question uniquement aux professeurs.**

### Appréciation globale du travail de la Rectrice

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	29 24,2%	25,8%	74
Très défavorables+Défavorables	80 66,7%	59,9%	172
Sans réponse ou indifférent	11 9,2%	14,3%	41

### Appréciation sur le renouvellement du mandat

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	31 25,8%	29,3%	84
Très défavorables+Défavorables	78 65,0%	56,4%	162
Sans réponse ou indifférent	11 9,2%	14,3%	41

**Gestion des ressources humaines**

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	34	28,3%	28,9% 83
Très défavorables+Défavorables	72	60,0%	55,4% 159
Sans réponse ou indifférent	14	11,7%	15,3% 44

**Gestion et règles de fonctionnement**

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	39	32,5%	37,6% 108
Très défavorables+Défavorables	59	49,2%	41,1% 118
Sans réponse ou indifférent	22	18,3%	21,3% 61

**Transformation du processus budgétaire**

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	31	25,8%	26,8% 77
Très défavorables+Défavorables	68	56,7%	51,9% 149
Sans réponse ou indifférent	21	17,5%	21,3% 61

**Redéploiement des programmes**

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	28	23,3%	29,6% 85
Très défavorables+Défavorables	77	64,2%	55,4% 159
Sans réponse ou indifférent	15	12,5%	15,0% 43

**Gestion des relations de travail**

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	22	18,3%	19,5% 56
Très défavorables+Défavorables	83	69,2%	64,1% 184
Sans réponse ou indifférent	15	12,5%	16,4% 47

**Viabilité financière**

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	27	22,5%	24,4% 70
Très défavorables+Défavorables	76	63,3%	60,3% 173
Sans réponse ou indifférent	17	14,2%	15,3% 44

**Nouvelle stratégie de communication**

	Professeurs	Ensemble	
Très favorables+Favorables	38	31,7%	33,1% 95
Très défavorables+Défavorables	64	53,3%	48,4% 139
Sans réponse ou indifférent	18	15,0%	18,5% 53

**Conclusion**

Sondage «biaisé» qui ne reflète pas la perception des employés face au travail de la Rectrice depuis cinq ans... Voilà ce que proclament très fort la Direction de l'UQTR et plusieurs employés dont certains... auront répondu au sondage.

L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR n'a jamais prétendu faire un sondage scientifique. Il s'agissait d'un geste engagé qui, d'une certaine façon, constituait déjà une évaluation du travail de la Rectrice depuis 1999.

Les syndicats de l'IPUQTR ont simplement voulu savoir si cette vision «orientée» était partagée par leurs membres.

Plus de 37% des professeurs ont répondu au sondage et 64,2% ont répondu être favorable ou très favorable à cette approche «partisane». Cela est significatif et ne devrait pas être rejeté du revers de la main.

Comme nous le disions au début, le sondage officiel posera une seule question aux professeurs, aux chargés de cours et aux cadres: **Êtes-vous favorable au renouvellement du mandat de Mme Claire De La Durantaye?**

Nous sommes assurés que les professeurs qui ont pris le temps de lire le sondage de l'Intersyndicale seront plus en mesure de répondre à la question ayant en tête bien plus que les derniers mois au cours desquels on a multiplié les bonnes nouvelles pour l'UQTR.

**CONSULTATION DU COMITÉ DE SÉLECTION AU POSTE DE RECTEUR À L'UQTR**

Les professeurs ont reçu, en date du 3 février 2004, une invitation à donner leur opinion sur le renouvellement du mandat de la rectrice madame Claire V. De La Durantaye. Cette invitation vous est faite par le secrétaire du comité de sélection. Cette consultation est très importante afin de transmettre votre opinion sur ce renouvellement. Madame la Rectrice a d'ailleurs précisé qu'elle tiendrait compte de ce «sondage» (consultation) dans la prise de décision.

La date limite du retour de l'enveloppe-réponse jointe est le 26 février 2004.

Prévoyez acheminer votre réponse au moins deux jours avant la date limite, soit le 24 février.

# Le rapport des «experts internationaux»

## Un bilan sans surprise



**M. ALAIN CHALIFOUR**  
professeur au Département de mathématiques  
et d'informatique

**Secrétaire du SPPUQTR**

C'est avec une grande attention, mais qui demanderait une lecture plus analytique, que j'ai entrepris de lire le rapport du Comité international d'experts en date de décembre 2003. Rappelons à toutes fins utiles que le dépôt de ce document était prévu en novembre 2003 et que nous y avons eu accès à la mi-janvier 2004. Le synchronisme est certes de hasard, puisque qu'en janvier vint l'annonce d'une demande d'un second mandat de madame la rectrice, le dépôt d'une politique d'acquisition d'ordinateurs attendue depuis une année et qui fait des vagues aux dires de certains, d'un plan d'action 2004-2007 sur les défis institutionnels qui furent lancés avant le rapport des experts internationaux et dont on s'attend sans doute à des ajustements en regard dudit rapport, question de mieux recentrer, repenser et relancer des politiques encore incertaines ou trop certaines. Certaines épices sont venues effleurer notre moral et notre productivité en cet hiver soufflant de toutes parts, soit le refus d'affichage de postes malgré des prévisions de hausse de clientèle et malgré une clause ascenseur sur le plancher d'emploi, sans oublier un don temporaire et constructif de l'ensemble des professeur(e)s sur notre plancher d'emploi lors de la signature de notre dernière convention.

Pour ajouter aux ingrédients, subsistent les longueurs dans les pourparlers sur l'équité et la restructuration, ce qui peut se comprendre, et le lancer tous azimuts d'une politique sur les commandites de recherche, laquelle aura comme conséquence la perte de petites commandites qui permettent à des chercheurs d'offrir soutien et expérience à leurs étudiants gradués et comme réaction certaine la multiplication de compagnies à numéro, sans plus ni moins, donc une perte évidente à bien des niveaux. Un plat divin se devant d'être arrosé d'une sauce plantureuse, nous aurons à discuter, en toute connaissance et conscience, de notre réalité, lors de notre prochaine assemblée générale, sur le lancer d'un pavé qui éclabousse le menu du jour, soit notre salaire mis en balance (a priori) avec le développement académique et intellectuel de notre université et qui sait, de façon non apparente, son devenir financier.

Un vieux slogan disait que nous vivions un vent de changement, et on constate qu'une tornade a aboli les modules sous prétexte de les rapprocher des départements et des intervenants. Les vice-doyens ne sont plus, les familles ne sont plus, nous avons un doyen des études de premier cycle par intérim et une assemblée de directeurs qui constitue une structure floue et légalement

inconfortable sous couvert d'une officialité entendue. Je passe sous silence les nombreux départs de toute sorte dont les raisons officielles ne sont pas nécessairement une question d'attraits extérieurs. Imaginons les experts écoutant les propos de collègues exilés. L'âme universitaire de mon université est-elle en péril ? Mais je m'éloigne ! Une université qui se cherche et dont le côté gestionnaire devient obsessionnel ! D'où vient ce virage directionnel qui démotive et n'organise pas dans la bonne direction les ressources actives ?

Je passerai sous silence les analyses du comité sur ce que doit être ou pas une université, une grande ou une petite, son caractère régional et international, les tendances aux Etats-Unis ou en France, la description de tâche tout compte fait normale dans notre convention, les difficultés consécutives du manque de financement des gouvernements, le jeu de la clientèle (budget en fonction de la production au bout de la chaîne de montage), les statistiques sur les classements, la recherche financée, et j'en passe. Tout cela fut très bien dit et est très bien documenté. Des choses que nous savions. Fort heureusement, nous y constatons que le corps professoral est la hauteur de toutes les attentes.

Certains constats sont par ailleurs très appropriés, principalement en ce qui a trait aux relations de travail. Quoi de plus vrai lorsque la défense est le seul outil pour faire respecter une convention ou répondre à certains gestes disgracieux de partenaires. Cela étonnera toujours, car un contrat est un contrat et normalement venu à échéance, on corrige les erreurs pour éviter les mésententes éventuelles (je vous vois sourire et je vous comprends). Mais encore là, nous le savions. Mais comment changer cet état de chose ? En construisant avec toutes et tous, en discutant de bonne foi avec consistance et transparence. L'idée de pouvoir masquer notre paysage académique et nous nous éloignons des buts premiers, soit le développement et non la gestion à court terme, le temps d'un mandat ou d'une apparence de développement. Gérer une université n'est certes pas facile, il faut la confiance de toutes et tous.

Les auteurs du rapport discutent sur la stratégie de recrutement. Bon. Recrutons. N'avons-nous pas dévolu cette tâche à des gens compétents ? Les stratégies sont connues et applicables. Les experts n'ont malheureusement pas souligné les multiples efforts déployés par les responsables de programmes et l'implication des professeurs dans les activités de recrutement. Notre université est attrayante et aura de toute évidence un développement spectaculaire lorsque les grands centres s'embourberont et que les gouvernements se décideront à miser sur une décentralisation. On doit conclure que notre avenir est de développer et non de restreindre, de limiter.

En ce qui a trait au volet international, le comité des experts note la présence importante de professeurs d'origines diverses ainsi qu'une présence notable d'étudiants étrangers. Pour qui a mis le pied en divers endroits de la planète, on s'en réjouit. Le comité indique des pistes où notre internationalisation peut se réaliser, soit l'ACDI et autres organismes. Je m'interroge, car ce fut déjà fait avec brio. C'est une question d'opportunités et de motivation et surtout d'orchestration des ressources.

Le constat sur le cloisonnement de nos programmes est amer mais vrai. Certaines traditions, du type ne jouez pas dans ma taille de bleuets, est un vieux réflexe de nos départements, le partage n'était pas de rigueur à l'époque (je me rappelle de nobles sous-commissions houleuses) car la logique des postes s'appuyaient sur les cours à récupérer ou ne pas perdre, rarement sur le développement d'interactions multilatérales, la rentabilité départementale oblige encore avec tous ces paramètres de calculs savants, modifiés au gré du résultat convenant. Mais qui n'a pas fait le ménage dans ses programmes et ne ressent pas actuellement le manque de ressources professorales régulières pour faire émerger de nouvelles idées et de nouvelles jonctions gagnantes avec les autres départements ? Ce n'est qu'une question de temps avec les nouvelles attitudes (les nouveaux professeurs). Le comité reproche d'ailleurs le nombre prolifique de programmes à l'UQTR. Mais aucune analyse n'est présentée sur le coût réel de ces programmes, j'entends les programmes courts ou inclus dans des programmes existants, une simple application de la théorie des ensembles. A moins que l'on ne veuille donner prétexte à couper la tige de la fleur que l'on n'arrose plus.

Le manque de présence de notre université dans le milieu a été souligné dans le rapport des experts. Une tour d'ivoire se doit d'être plus qu'un symbole d'exception éloigné de ses réalités régionales, elle doit demeurer en équilibre avec ses objectifs de formation de haut niveau et destinés à la fois à la formation générale, appliquée et la recherche pour l'évolution de sa société, même en région. En ce qui a trait à l'évolution de cette université, le comité note des forces reconnues. Une question se pose alors, celles des créneaux. La facilité nous conduirait certes à limiter, pour des raisons de gestion à court terme, les engagements futurs de nouvelles ressources ou de moyens, qu'en regard de cibles spécifiques. De toute évidence, les acquis occupent une place importante mais ne doivent pas être privilégiés au profit d'un devenir en évolution. La monoculture appauvri un sol fertile en nouvelles idées et le prive de synergies latentes qui existent au sein de la collectivité universitaire et qui ne demanderaient qu'à s'exprimer.

Il est toutefois déplorable que le mandat du comité n'ait pas été élargi à l'analyse de l'administration de notre institution. Certes, il aurait fallu beaucoup de courage pour oser commander une telle étude. Le confesseur doit se confesser et le juge peut être jugé s'il se doit d'en être ainsi.

## **Position de l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR sur le rapport des «experts internationaux» et les résultats du sondage sur le renouvellement du mandat de madame De La Durantay comme rectrice de l'UQTR.**

# Où va l'UQTR?

## **Le passé est-il garant de l'avenir?**

L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR) a tenu à la fin de 2003 une série de trois forums d'échanges sur l'implication de l'Université du Québec à Trois-Rivières dans le développement social, culturel et économique de sa région d'appartenance. Cette initiative voulait faire écho à la démarche de consultation de la Direction de l'UQTR dans le cadre de l'adoption du Plan de développement 2004-2007. Les invités furent unanimes à souligner le peu d'implication dans la collectivité, après près de 35 ans d'existence de l'Université, en tant qu'institution d'enseignement supérieur. Le récent rapport des «experts internationaux» a d'ailleurs corroboré ce triste diagnostic et confirmé la piètre opinion des intervenants régionaux sur l'UQTR.

C'est en décembre 2002 que la Direction de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) amorce le processus d'élaboration d'un Plan de développement pour les années 2004-2007. Signalant que depuis plusieurs années la communauté universitaire avait eu l'occasion de s'exprimer sur différents sujets, le Comité institutionnel du plan de développement, présidé par la Rectrice, madame Claire De La Durantaye, avait alors opté pour une formule de consultation allégée...*sans qu'il soit nécessaire de reprendre à zéro une évaluation approfondie des défis, des attentes et des environnements de l'Université, aussi bien avec la communauté universitaire qu'avec nos partenaires externes.* (Commission des études, 12 novembre 2002).

La Direction se ravise toutefois rapidement et propose, à la suite des différentes représentations dont celles de l'Intersyndicale des

personnels de l'UQTR (IPUQTR), des ateliers et des rencontres visant à mieux connaître les attentes de la communauté universitaire relatives au développement de l'institution. Le recours à une «expertise internationale» s'ajoute par la suite par le biais du plan d'action 2002-2003 du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche.

Le 15 janvier dernier, la Direction dévoile le rapport d'«experts internationaux» dont le titre est **REPENSER, RECENTRER, RELANCER L'UQTR DE LA PROCHAINE DÉCENNIE**. La Direction semble, par ce dévoilement officiel, vouloir accorder une grande place aux recommandations des auteurs. Madame De La Durantaye mentionne même que «*le rapport était suffisamment sérieux et crédible pour guider nos actions et nous positionner pour les 20 prochaines années*» (*Le Nouvelliste*, 16 janvier 2004).

L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR) voudrait revoir le contexte de production de ce rapport afin d'en mesurer la réelle importance.

La Direction de l'UQTR a, au cours de la dernière décennie, mené une multitude d'opérations de consultation afin d'orienter un processus de réingénierie qui n'en finissait plus et de guider les décisions des gestionnaires. Faut-il le rappeler, il y a eu : le Rapport du Comité de bilan et prospective créé dans le cadre de la démarche de planification pour les années 1993-1998; la formation du Comité directeur de réingénierie; les Rapports du Comité pilote sur la réorganisation structurelle portant sur les communications, sur la gestion des ressources humaines; l'énoncé institutionnel sur le changement (janvier 2000); la consultation de la communauté universitaire sur l'Énoncé institutionnel du changement et l'implantation du changement; le Comité du plan de développement 2004-2007, etc. Tout bien considéré, le sujet n'est pas neuf.

Les «experts internationaux», qui ont multiplié les lectures et les consultations pendant moins d'une année pour mieux connaître la situation de l'UQTR sur l'échiquier universitaire québécois et canadien, ajoutent donc leurs remarques au discours des précédents «experts». Mais, comme le disent eux-mêmes les auteurs, «...ce rapport n'est pas un rapport d'évaluation des activités académiques, non plus qu'un audit des processus administratifs et de gestion de l'établissement.» (5) Il faut donc considérer ce rapport pour ce qu'il est : à certains commentaires pertinents quant au développement de l'UQTR au cours des dernières années se conjugue une vision personnelle et empirique de ce que devrait être l'institution.

**Ce qui apparaît le plus inquiétant pour l'IPUQTR, c'est de constater comment, après plus d'une décennie de questionnements, de consultations et de remises en question, nous en sommes encore à faire les mêmes constats.** La Rectrice le mentionnait d'ailleurs elle-même, alors qu'elle soulignait que les «experts» viennent confirmer des diagnostics déjà identifiés.

Les syndicats, les associations, les professeurs, les chargés de cours, l'ensemble des employés reconnaissent une part de responsabilités dans les nombreux constats formulés. Il n'en reste pas moins que les gestionnaires universitaires, qui se sont succédé à la Direction de l'UQTR depuis plus de dix ans, ont également à assumer une part de cette responsabilité. Les «experts internationaux» semblent avoir complètement évacué cet aspect, sous prétexte qu'ils n'avaient pas, comme par hasard, le mandat d'analyser le rôle et l'impact des décisions de l'administration de l'institution : il importe d'ailleurs de préciser que le mandat du Comité des experts internationaux a été tracé par le VRER (Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche) de l'UQTR et que ce dernier les a accompagné dans leur cheminement et leurs réflexions ici et à l'étranger.

Si le recrutement des étudiants n'a pas donné les résultats escomptés, si des lacunes majeures dans les communications de l'institution ont été décelées, si l'Université a été peu impliquée dans le développement de sa région, si les pourcentages de rétention des étudiants restent faibles, si les chargés de cours n'occupent toujours pas la place qu'ils devraient en enseignement, si l'UQTR n'a pas entretenu de relations suivies avec les collègues, si la structure organisationnelle ne correspond plus aux attentes, si la formation continue reste un échec, s'il y a eu prolifération de programmes, etc, il doit bien y avoir un gestionnaire ou deux, des administrateurs du Conseil d'administration ou des membres de la Commission des études, qui ont pris part aux décisions ou à l'absence de décision ayant une incidence sur ces différents aspects.

Une fois que l'on s'interroge sur le rôle de nos gestionnaires universitaires dans le passé, il importe également de s'interroger quant à la capacité, de ceux actuellement en poste, de mener à bien le plan de développement 2004-2007 dans la perspective des recommandations du «Comité d'experts internationaux».

L'IPUQTR a récemment réalisé, dans le cadre du renouvellement du mandat de la Rectrice, madame Claire De La Durantaye, un sondage, non-scientifique mais combien révélateur, auprès de ses mille membres pour connaître leur niveau d'appréciation du premier mandat de cette dernière. À la lecture des résultats, on constate qu'une majorité des employés de l'UQTR se questionne sur le leadership de madame De La Durantaye pour assurer le développement de l'UQTR. De fait, **60 % des répondants** évaluent de façon «très défavorable» ou «défavorable» le bilan de la Rectrice au cours des cinq dernières années. Considérant cette évaluation du travail accompli, il ne faut pas s'étonner que 56,4% des répondants ne souhaitent pas que son mandat soit renouvelé.

L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR) reconnaît l'apport significatif du «Rapport Limoges» aux discussions qui animeront la communauté universitaire au cours des prochains mois. Toutefois, nous espérons que les gestionnaires de l'UQTR n'y puiseront pas seulement les justifications nécessaires à l'imposition d'une vision restreinte de l'Université. Les auteurs confirment une fois encore que la Direction ne pourra conduire l'UQTR nulle part si elle ne réussit pas à mobiliser l'ensemble des intervenants et des partenaires pour atteindre les objectifs visés. Madame De La Durantaye n'a su, à titre de vice-rectrice à l'enseignement et à la recherche pendant quatre (4) ans et comme rectrice pendant cinq (5) ans, mobiliser la communauté universitaire afin de permettre à l'UQTR, à l'exemple d'autres universités québécoises, de se développer face aux nouvelles réalités.

# AVIS DE CONVOCATION

108<sup>e</sup> assemblée générale extraordinaire  
JEUDI, 12 février 2004, 12h

Local 4020 Pavillon Ringuet

## ORDRE DU JOUR

1. Vérification du quorum.
2. Acceptation de la légalité de la convocation (délais).
3. Mise en situation et précision des enjeux.
  - 3.1 Exposé sur la situation et les enjeux.
  - 3.2 Période de questions sur la situation et enjeux.
4. Position de l'Assemblée générale sur l'ouverture de la négociation ou le maintien du statu quo.
  - 4.1 Débat sur la proposition du Conseil syndical préconisant le maintien du statu quo.
  - 4.2 Vote sur la proposition du Conseil syndical.
5. Si la proposition du Conseil syndical est battue, mandat de la négociation.
  - 5.1 Propositions du Comité exécutif.

## Un léger goûter sera servi!

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

Mme Ginette Plessis-Bélaïr, 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.

#### Le Point d'ancre est publié par le Comité exécutif

Pour correspondance :  
SPPUQTR  
3351, boul. des Forges  
Trois-Rivières (Québec) G9A 5H7  
Téléphone 819.376.5041  
Télécopieur 819.379.2341  
Courriel : Syndicat\_Professeurs@uqtr.ca  
Internet : www.spuqtr.ca



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

Le logo du Syndicat des professeurs et des professeures  
regroupe trois niveaux de signification :

*le livre ouvert*  
*l'arbre en croissance*  
*les mains ouvertes vers les étudiants et la société*