

Faut-il encore une restructuration à l'UQTR?

Michel Volle

professeur au Département de
psychologie et président du
SPUQTR



Le Recteur mène actuellement une consultation informelle, auprès de la communauté universitaire, afin de connaître son avis sur un projet de restructuration visant, principalement, à scinder le poste de Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER). Un premier vice-rectorat serait destiné à la formation initiale et au soutien académique et un second aux études avancées et à la recherche. Le Recteur souhaite déposer le nouvel organigramme au conseil d'administration de l'UQTR de juin prochain. Déjà, l'échéancier très court et la période d'été apparaissent inappropriés pour qui veut mener à bien et établir un consensus sur un projet aussi important.

Les raisons évoquées pour justifier un tel changement sont la nécessité de rééquilibrer les vice-rectorats actuels, la volonté ferme d'accentuer la recherche à l'UQTR et l'amélioration de l'efficacité entre les différents services.

Ceux et celles qui travaillent à l'UQTR depuis plusieurs années, pourront dire, avec un brin de lassitude dans la voix, «pas encore une réorganisation». Il est remarquable de constater comment l'arrivée d'un nouveau chef d'établissement suscite une réflexion sur la structure en place et des velléités d'y apporter des modifications.

Le Rectorat Plamondon

Dès sa nomination, en 1994, le recteur Jacques Plamondon, amorce une vaste consultation sur un projet de réorganisation administrative visant aussi l'allègement des tâches du Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) et la création d'un vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH). Cette première procédure est abandonnée et M. Plamondon conclut que, *au terme de cette démarche de consultation, il faut bien convenir que la résistance au changement est profonde* (Rapport du recteur au conseil d'administration sur la consultation concernant une réorganisation administrative de l'UQTR).

Quelques années plus tard, en 1996, la Direction revient à la charge et met sur pied cinq chantiers de travail sur les différents aspects de la vie universitaire. Elle forme aussi un comité directeur de réingénierie, présidé par M. Jean-Marie Archambault, ancien VRER. Le Comité avait comme objectif de :

- Orienter la démarche pour la révision des processus et des modes d'organisation à l'UQTR ;
- Encadrer la réflexion des cinq chantiers;
- Faire la synthèse des travaux des groupes de travail;
- Assurer le respect des échéanciers des groupes de travail;
- Formuler des recommandations quant aux modifications dans le processus de travail et quant à la distribution des responsabilités dans l'économie générale de l'Université;

- Faire rapport aux instances concernées.

La démarche conduisit au dépôt, en février 1998, d'un nouvel organigramme soumis au conseil d'administration modifiant radicalement la structure de gestion de l'UQTR. Ce dernier en a pris acte sans plus. Plus de deux ans de travail, de consultation, de discussion, de mobilisation pour retourner à la case départ.

Le Rectorat De La Durantaye

À l'arrivée de Mme De la Durantaye comme rectrice, en 1999, le conseil d'administration adopte le *Projet d'énoncé institutionnel sur le changement* et forme un *comité pilote* qui doit se pencher principalement sur la gestion des ressources humaines, des communications, le rôle des départements, etc. Cette deuxième vague conduit, après avoir à nouveau mobilisé la communauté universitaire pendant plusieurs mois, à la création d'un Vice-rectorat aux ressources humaines (VRRH), à la réorganisation du Secrétariat général, à la restructuration du Vice-rectorat à l'enseignement et à la recherche (VRER) (un projet de décanat à la formation initiale et un projet de décanat à la recherche n'ont pas été retenus), à l'abolition du Décanat de la gestion des ressources, à la création d'un Vice-rectorat associé aux services académiques et aux technologies de l'information et des communications (VRASAT) et au rattachement des modules dans les départements. Ces restructurations sont loin d'avoir obtenu l'assentiment de la communauté et ont largement complexifié la gestion des ressources humaines, en particulier pour les professeurs.

Le Rectorat Bourque

À l'arrivée de M. Bourque, il y a eu, assez rapidement, quelques changements apportés à la structure administrative de l'UQTR : abolition du poste de directeur du Service du développement organisationnel, abolition du poste de secrétaire général (fonction aujourd'hui assumée par le Vice-recteur aux ressources humaines (VRRH) et du poste de directeur des affaires juridiques, abolition de la Direction des communications et des partenariats, abolition de la Direction de la valorisation de la recherche et création d'un Vice-rectorat au soutien académique et technologique. Pour ceux et celles qui trouvaient la structure administrative trop lourde, ces changements ont été bien accueillis par la communauté universitaire.

Un organigramme personnalisé

La nouvelle proposition d'organigramme du Recteur n'est pas sans intérêt, loin de là. Le Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures a d'ailleurs eu l'occasion de lui en faire part lors d'un petit-déjeuner sur le sujet. Le Conseil syndical a aussi eu l'occasion de souligner que, considérant les relations actuelles entre les différents vice-rectorats, la scission pouvait apparaître comme un moindre mal. C'est d'ailleurs une remarque faite à la Direction de l'UQTR que d'avoir trop souvent élaboré des structures organisationnelles ou d'avoir créé ou aboli des postes de cadre en fonction des individus en place et non en fonction d'objectifs clairs et partagés par la communauté. Le Vice-recteur à

l'enseignement et à la recherche (VRER) actuel termine un premier mandat de cinq ans dans moins d'une année (mai 2007). Le Vice-recteur au soutien académique et technologique qui a été nommé à ce poste sans consultation des professeurs, pourrait-il prendre les responsabilités de la formation initiale sans l'assentiment du corps professoral? Ne serait-il pas souhaitable d'attendre quelques mois avant d'amorcer un tel changement? Quels seraient les mandats et le plan d'action de ce dernier en regard de la gestion de la tâche d'enseignement des professeurs et de la gestion des départements? Quels seraient les impacts sur la convention collective des professeurs?

Prématuré

Le plan de développement stratégique 2004-2007 a été adopté le 20 septembre 2004. Le conseil d'administration retenait alors six orientations particulières : *miser sur des projets rassembleurs, mieux préparer les étudiants à la vie professionnelle, développer et renouveler le personnel, renforcer le «plan de réussite» de l'étudiant, mieux cibler les collaborations extérieures et revoir la stratégie de recrutement étudiant.* Rien de particulier sur la recherche et surtout rien annonçant un tel bouleversement dans la haute direction. De plus, nous attendons toujours le dépôt du rapport de la CSM (Commission spéciale multipartite) sur les meilleures façons de susciter, d'animer et d'accompagner les départements et les professeurs dans le développement de projets rassembleurs. C'est dans les travaux de la CSM que nous devrions retrouver le «projet intellectuel» qui apparaissait essentiel aux experts internationaux. Le rapport de ces derniers, intitulé **REPENSER, RECENTRER, RELANCER L'UQTR DE LA PROCHAINE DÉCENNIE**, mentionnait avec pertinence que *...les configurations organisationnelles de l'université doivent sans nul doute prendre en compte de façon réaliste les règles de bonne gestion, mais elles doivent avant tout appuyer le projet intellectuel de l'université.* Et, encore plus clairement, la conclusion du rapport signalait que *les réformes administratives et de structure devaient coïncider avec la mise en œuvre de ce projet intellectuel : elles ne peuvent précéder sa formulation et son explicitation.* Les experts internationaux, qui ont porté un regard critique sur l'UQTR, ont insisté sur l'importance de concilier l'enseignement et la recherche : *...on doit s'abstenir de créer des programmes de formation quand une solide base de recherche n'existe pas encore dans l'établissement et ...là où des programmes existants devraient reposer sur une base de recherche forte qui n'existe pas dans l'établissement, ces programmes doivent être fermés...* Il doit toujours y avoir un lien étroit entre l'enseignement et la recherche. La scission des responsabilités accentuerait la perception qu'il y a deux types de professeurs, ceux qui enseignent, surtout au premier cycle, et ceux qui font de la recherche.

La convention collective

Les membres du Comité exécutif ont aussi fait part au Recteur d'un certain nombre de réserves importantes relativement à la gestion de la convention collective. Ils regrettent que le Recteur

n'ait pas profité de l'occasion pour créer un véritable décanat à la gestion académique qui serait devenu le guichet unique pour traiter des affaires professorales. Ce décanat, qui existait il y a quelques années, aurait pu être sous l'autorité des vice-rectorats à la recherche et à la formation initiale et devenir l'interlocuteur unique pour la gestion de la convention collective. Le Vice-recteur à l'enseignement et à la recherche (VRER) a été pendant longtemps l'unique interlocuteur pour l'interprétation et le respect de la convention collective des professeurs. À la création du Vice-recteur aux ressources humaines (VRRH), des amendements ont été apportés à la convention afin d'intégrer les responsabilités qui lui étaient dévolues. L'ajout de ce deuxième intervenant dans la gestion des conditions de travail des professeurs n'a pas toujours été facile et a souvent permis de constater le lien ténu entre le VRRH et le VRER. L'ajout de ce deuxième intervenant dans la gestion de la convention collective des professeurs n'a pas nécessairement facilité ou accéléré le processus des relations de travail. L'ajout d'un troisième intervenant, le Vice-rectorat à la formation initiale, dans la convention peut effectivement soulever certaines inquiétudes. En effet, ce dernier devra intervenir dans la convention, ne serait-ce qu'au niveau des aspects de la tâche reliés à la recherche et au volet de l'enseignement aux cycles supérieurs, en plus de la gestion des départements.

Recherche de l'équilibre

Le Recteur souhaiterait rééquilibrer les responsabilités des vice-rectorats actuels en invoquant la tâche trop lourde du VRER. Il faut rappeler que la formation du Vice-rectorat aux ressources humaines et du Vice-rectorat au soutien académique et technologique visait justement à réduire les responsabilités du VRER. De plus, si l'organigramme actuel semble déséquilibré au niveau des responsabilités de chacun des vice-rectorats, c'est qu'il n'était peut-être pas nécessaire, comme l'avait signalé le Syndicat il y a à peine quelques mois, de créer un poste de vice-recteur au soutien académique et technologique. De toute façon, le nouveau vice-rectorat à la formation initiale devient nettement plus important que celui à la recherche. L'objectif de rééquilibrage n'est donc pas tout à fait atteint.

La recherche ailleurs

On invoque aussi le fait que les universités très actives en recherche ont depuis longtemps créé des vice-rectorats qui se consacrent strictement à la recherche. Cela reste effectivement vrai pour les grandes universités (UdM, Laval, McGill) qui affichent plus de 250M\$ de budgets de recherche. L'Université de Sherbrooke a procédé ainsi avec près de 100M\$ de recherche. L'UQTR affiche un budget de recherche de 15M\$. Est-ce suffisant pour suivre l'exemple des autres? L'UQAC, que connaît bien le Recteur, n'a pas cru bon de scinder le poste de vice-recteur à l'enseignement et à la recherche avec plus de 25M\$ de subventions de recherche et de commandites. Certains pourraient prétendre qu'avec cette approche il sera plus facile pour l'UQTR d'augmenter les subventions de recherche. Peut-être. Mais est-ce vraiment un vice-recteur à la recherche qui trouve le financement pour la recherche universitaire? N'est-ce pas plutôt les professeurs qui sont les véritables générateurs de subventions de recherche. Nous

ne nions pas le rôle important d'un VRER dans l'organisation de la recherche, il doit assumer un leadership efficace afin de faciliter la réalisation de certains de ces projets à différents niveaux.

Il est aussi curieux de constater que l'on souhaite mettre l'emphase sur la recherche à l'UQTR, l'année où le Ministère de l'éducation décide de modifier les bases de financement de la recherche.

Depuis 2002, le MEQ retranche graduellement les espaces dédiés à la recherche de la subvention terrains et bâtiments, rénovation et réaménagement. Durant la phase de transition, le MEQ compense les pertes de certaines universités. Le financement des mètres carrés reliés à la recherche permettait aux universités de recevoir un montant récurrent, peu importe le volume de recherche effectué.

Cela oblige les universités à accroître leurs revenus provenant des frais indirects de recherche (FIR) pour compenser cette perte.

C'est probablement pour cette raison que le VRAF mentionne dans les priorités budgétaires 2006-2007 qu'il devra compenser ces pertes par un accroissement des FIR au niveau des projets de recherche. Ce qui l'amène à déclarer que *«La performance de nos chercheurs auprès des organismes subventionnaires et des organisations qui offrent commandites et contrats devient encore plus cruciale non seulement pour notre renommée et notre pouvoir d'attraction aux études supérieures, mais aussi pour le financement même de nos infrastructures de recherche.»*

Coût

L'ajout d'un vice-recteur à la formation initiale devrait se faire à coût zéro selon le Recteur – puisqu'aucun poste supplémentaire de cadre n'est créé à cette fin. Toutefois, il sera sans doute nécessaire de bonifier les ressources et les finances de ce nouveau Vice-rectorat à la recherche si l'on souhaite l'augmentation des subventions de recherche. Déjà, on semble vouloir réintégrer dans la structure les postes de direction du développement organisationnel et de la valorisation de la recherche qui avaient été abolis en avril et mai 2005. Y aura-t-il des coûts supplémentaires? En sera-t-il ainsi pour le nouveau Vice-rectorat à la formation initiale?

Finalement, notons que certains départements (chimie-biologie et français) se sont déjà formellement prononcés en défaveur de la structure proposée et que, au fil des consultations du Recteur, on ne perçoit pas actuellement la volonté de modifier le projet initial afin de tenir compte des commentaires recueillis lors de cette consultation. Pourtant, le Comité exécutif du Syndicat fait preuve de beaucoup d'ouverture pour améliorer les conditions de travail de l'Université. À cet égard, il rencontre régulièrement la Direction et les autres syndicats pour des échanges qui se veulent préventifs afin de favoriser un développement harmonieux de l'UQTR. Malgré notre volonté de faciliter les changements nécessaires, notre analyse porte à croire qu'il sera difficile de participer à une bonification de l'actuel projet de restructuration. Nous ne pouvons qu'espérer qu'une éventuelle restructuration administrative de l'Université puisse s'appuyer sur un argumentaire permettant de relier une structure à un projet intellectuel discuté au préalable et de la démonstration de la nécessité d'un nouvel organigramme en regard des objectifs à atteindre en comparaison avec l'actuelle structure.

Régime de retraite supplémentaire pour les cadres supérieurs de l'UQ

« On est jamais si bien servi que par soi-même »

Claude Genest

professeur au Département des sciences humaines, section géographie et vice-président aux services à la collectivité du SPUQTR



En collaboration avec
Alain Gamelin
Conseiller aux affaires universitaires

Le régime de retraite de l'UQ (RRUQ) est un régime à prestation déterminée (vous savez la rente que vous recevrez à la retraite, peu importe les rendements du régime) et paritaire (l'employeur et l'employé versent les mêmes montants de cotisation pour financer le régime).

Pour chaque année de service reconnu, le RRUQ versera en rente de retraite l'équivalent de 2% de votre salaire moyen des cinq meilleures années (généralement les dernières). Après 35 ans de service, par exemple, si vous gagnez 50 000 \$ au moment de la retraite, vous recevrez, jusqu'à la fin de vos jours, une rente indexée de 35 000 \$ ($35 \times 2\% \times 50\,000$ \$). En 1992, les normes fiscales fédérales fixent un plafond de rente maximale qui, à l'UQ, correspond à un salaire d'environ 100 000 \$. À l'UQTR, le salaire moyen des cadres supérieurs s'élève à environ 145 000 \$ et celui des cadres intermédiaires à 106 000 \$, ce qui implique donc qu'ils ne cotisent au RRUQ que sur les premiers 100,000 \$ de salaire et le calcul de la rente est plafonné à ce niveau de rémunération.

En 2004, Revenu Canada décide de relever ces plafonds salariaux. Le salaire maximal que l'on peut cotiser passe donc à 114 385 \$ en 2005 et à 120 290 \$ en 2006 et sera indexé par la suite. C'est à ce moment que les représentants de l'UQ (eux-mêmes cadres supérieurs) acceptent d'étudier sérieusement les recommandations du Comité intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC) visant à assurer un meilleur financement à long terme, à supprimer la clause qui aurait permis à l'Employeur de réduire unilatéralement les prestations du régime dans certaines circonstances et à confirmer les obligations paritaires de chacun. Les représentants de l'Employeur avaient toujours refusé d'étudier ces modifications jusqu'alors.

Les professeurs, les cadres intermédiaires et les cadres supérieurs gagnant plus que le salaire maximal voient donc leur rente de retraite plafonnée aux niveaux suivants :

Rente de retraite versée par le RRUQ				
	Salaire cotisable	Service	%	Rente retraite maximale
2005	114 385 \$	35 ans	2	80 070 \$
2006	120 385 \$	35 ans	2	84 270 \$

Invoquant la non-concurrence des conditions de travail offertes, le Siège social propose à l'Assemblée des gouverneurs, lors de la réunion spéciale du 15 mars dernier, l'implantation d'un programme supplémentaire de retraite (PSR) destiné aux seuls chefs d'établissement et cadres supérieurs du Réseau de l'UQ.

Le Siège social constituera donc une caisse spéciale permettant de verser aux cadres supérieurs une rente supplémentaire allant au-delà des limites de la loi (nous prenons le RRUQ comme exemple, mais le PSR s'applique également aux autres régimes de retraite : RRE, RREGOP, RRF, RRPE) imposées à tous les autres employés. Le PSR prévoit que, au moment de sa retraite, le cadre supérieur reçoit la rente maximale prévue au RRUQ et le Siège social ajoute un supplément. Si le salaire moyen d'un cadre supérieur de l'UQ s'élève à 145 000 \$ par année, le RRUQ lui versera donc (en 2005), après 35 ans de service, à titre d'exemple, une rente de retraite maximale de 80 070 \$. Le PSR bonifiera cette rente en ajoutant 21 431 \$ afin de lui verser 70% du salaire (145 000 \$) et constituer ainsi une rente totale de 101 500 \$.

Rente de retraite d'un cadre supérieur de l'UQ avec le PSR					
Salaire	Service	%	Rente régulière	Rente spéciale	Rente totale
145 000 \$	35 ans	2	80 070 \$	21 431 \$	101 500 \$

De plus, si ce même cadre supérieur a eu la chance et le talent d'occuper un poste de chef d'établissement ou de recteur durant sa carrière, ces années seront comptabilisées à 3 % plutôt que 2% comme prévu au RRUQ. Cela viendra encore bonifier la rente versée. Prenons la même hypothèse que précédemment et convenons que pendant ses trente-cinq années de service à l'UQ, ce cadre supérieur assumera les responsabilités de chef d'établissement pendant deux mandats de cinq ans (ce qui est habituellement le mandat d'un chef d'établissement à moins que la personne n'ait été recteur d'une constituante avant de devenir président de l'UQ) à 160 000 \$ par année. À ce moment, la rente de base qui lui sera versée par le RRUQ reste toujours à 80 070 \$ et le PSR versera un montant supplémentaire de 42 930 \$ afin de constituer une rente totale de 123 000 \$.

Rente de retraite d'un chef d'établissement de l'UQ avec le PSR				
	Salaire	Service	%	Rente
Cadre supérieur 25 ans	150 000 \$	25	2	75 000 \$
Recteur 10 ans	160 000 \$	10	3	48 000 \$
Rente régulière RRUQ (maximum)				80 070 \$
Rente spéciale du PSR				42 930 \$
Rente totale				123 000 \$

Le PSR s'applique aux cadres supérieurs en poste le 1^{er} janvier 2006 et pour les années de service reconnues depuis le 1^{er} janvier 1992 (première année où le salaire fut plafonné). Contrairement au RRUQ, le financement du PSR n'est pas paritaire. Les sommes nécessaires pour verser **les bonifications de retraite aux cadres supérieurs proviennent exclusivement de l'UQ, du Siège social ou des constituantes (76 000 \$ pour l'UQTR seulement en 2006-2007) à même son budget d'opération régulier.** Ces déboursés supplémentaires viendront augmenter d'autant le passif de l'UQ et donc le niveau global des déficits accumulés. Les cadres ne cotisant pas dans le PSR, la loi est ainsi contournée de plusieurs façons : en cotisant un salaire plus élevé que le plafond autorisé par les normes fiscales, en versant une rente pour les chefs d'établissement (3% moins la coordination à 65 ans) plus élevée que le plafond de 2% autorisé par les normes fiscales, et en versant à leur place une cotisation qu'ils ne pourraient plus verser et déduire de toute façon compte tenu des plafonds fiscaux. De plus, selon le règlement, la partie de la rente provenant du PSR n'est pas partageable (lors d'un divorce) contrairement à la rente régulière du RRUQ.

Au 30 novembre 2005, il y avait 37 personnes occupant un poste de cadre supérieur à l'UQ. Une douzaine d'entre elles occupent des postes de chef d'établissement ou de recteur. Pour verser une rente supplémentaire à chacune de ces personnes, il

faudra que l'UQ constitue un fonds de retraite supplémentaire de plusieurs millions de dollars.

La Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CRÉPUQ), la Fédération québécoise des professeures et des professeurs d'université (FQPPU), les universités, les étudiants, etc. clament et réclament partout un meilleur financement pour les universités québécoises. Ils exigent plus de 375M \$ du gouvernement du Canada afin d'améliorer la situation. Les prévisions budgétaires du réseau de l'UQ pour l'année 2005-2006 indiquent que le déficit accumulé de l'ensemble des établissements passera, en une seule année, de 59M \$ à 83M \$. Cette décision de créer une caisse spéciale de retraite viendra nécessairement accroître ce déficit appréhendé puisque l'UQ sera la seule à y verser les sommes nécessaires. Ce qu'il faut espérer, c'est que l'UQ puise les sommes nécessaires dans le budget du Siège social et que les constituantes et les établissements du réseau ne soient pas mis à contribution pour alimenter un tel fonds. Ce qui serait très surprenant, puisque les cadres supérieurs des constituantes profiteront également du PSR. L'UQTR prévoit faire un déficit de 3,7 M\$ en 2005-2006.

Plus inique encore, c'est que l'Assemblée des gouverneurs a aussi adopté une résolution demandant au gouvernement du Québec de déréglementer le salaire versé aux chefs d'établissement du réseau de l'UQ. Actuellement, le salaire des recteurs est décrété par le conseil des ministres et celui des cadres supérieurs établi en conséquence (90% du salaire du recteur). Les gouverneurs de l'UQ souhaiteraient que le salaire des chefs d'établissement et des recteurs soit fixé par le conseil d'administration de chaque constituante. Cela ne présage rien de bon...

S'il y avait encore des professeurs de l'UQTR ou d'autres constituantes qui s'interrogeaient sur le sens des nombreuses compressions et des sacrifices consentis depuis plusieurs années (réduction du nombre de postes de professeurs, réduction du nombre d'activités d'enseignement, décontingement des cours, augmentation des moyennes cibles, etc.), ils ont peut-être là une réponse à leur questionnement.

Salaire des chefs d'établissement

Assemblée des Gouverneurs de l'UQ
RÉSOLUTION 2006-3-AG-R-17

Rémunération des chefs d'établissement

adoptée par l'Assemblée des gouverneurs de l'Université du Québec lors

de la réunion (2006-3-AG) tenue à l'Université le 15 mars 2006.

VU le mandat confié au Comité des ressources humaines composé de M. Carroll L'Italien, M. Jacques Dignard, M. Christian Goulet et M. Paul Lafleur, lors de l'Assemblée des gouverneurs (2006-1-AG) en date du 1^{er} février 2006, d'effectuer des représentations auprès du gouvernement du Québec afin que soit modifiée la structure salariale des chefs d'établissement du réseau de l'Université du Québec et ce, en collaboration avec les présidents des conseils d'administration des établissements, ceux-ci pouvant être consultés par ledit comité;

(...)

VU le décalage entre la rémunération des chefs d'établissement du réseau

de l'Université du Québec et les autres chefs d'établissement du réseau universitaire québécois;

VU que la structure actuelle de rémunération du réseau de l'Université du Québec ne permet pas à l'École de technologie supérieure de concurrencer adéquatement les autres institutions d'enseignement œuvrant dans le même domaine et que cette situation nuit au développement de l'École de technologie supérieure;

Sur la proposition de M. Hubert Wallot, appuyée par M. Pierre Martin,

IL EST RÉSOLU :

D'inclure dans la démarche du Comité des ressources humaines de l'Université du Québec une argumentation, à être présentée auprès du gouvernement du Québec, illustrant par des exemples concrets, dont celui de l'École de technologie supérieure, l'urgence d'agir sur la rémunération des chefs d'établissement du réseau de l'Université du Québec.

Rapports financiers annuels de l'UQ

Lors du conseil d'administration de l'UQTR, le 20 mars dernier, la Direction a déposé le rapport annuel de l'Université du Québec pour l'année 2004-2005. Chaque recteur ou chef d'établissement du réseau y résume les événements marquants de la dernière année et fait part des bons coups. On y retrouve également diverses données intéressantes concernant les étudiants, les personnels, l'enseignement, la recherche et la gestion financière de chacune des constituantes.

Au fil des années, les rapports ont toujours conservé une présentation relativement uniforme. Ce qui en fait un outil intéressant permettant de comparer le développement du Siège social ou des différents établissements. L'analyse est d'autant plus rassurante, méthodologiquement, que les gestionnaires du Siège social uniformisent les données.

Le Syndicat des professeurs et des professeures a souvent utilisé ces rapports annuels afin de comparer la situation de l'UQTR avec les autres constituantes de même profil. Cette fois, l'analyse va un peu plus loin, car nous avons voulu connaître l'évolution de certains indicateurs au cours de la dernière décennie (1994-1995/2004-2005).

Il peut être intéressant de constater comment chacune des constituantes du réseau a utilisé sa marge de manoeuvre financière et son autonomie de gestion dans un contexte de sous-financement chronique.

La source

Les rapports annuels contiennent deux types d'information pour chacun des établissements du réseau :

- des données concernant le nombre d'employés par catégorie, le nombre d'inscriptions et de diplômés par type de diplôme et de champ d'études;
- des données financières sur la recherche, les dépenses et les revenus par secteur.

Les données financières sont tirées des rapports annuels de chacun des établissements et sont uniformes et comparables.

Les grands regroupements budgétaires (ex.: enseignement et recherche ou soutien à l'enseignement) se rapprochent de ceux utilisés par le MEQ pour le versement des subventions de fonctionnement :

- **Enseignement recherche** = dépenses reliés à la diffusion, la conception et à la planification des programmes et aux activités de recherche
- **Soutien aux fonctions de base** (soutien à l'enseignement) = bibliothèque, audio-visuel, informatique et animalerie
- **Soutien institutionnel (administration)** = Rectorat, secrétariat général, registrariat, finance, personnel, approvisionnement, relations publiques, sécurité et communication
- **Services aux étudiants** = direction, sport, activités culturelles, activités sociales, santé et aide financière.

- **Entreprises auxiliaires** = direction, services alimentaires, résidences, imprimerie et stationnement.

Curieusement, les rapports annuels ne font pas mention du nombre de EETP (étudiant, étudiante équivalent temps plein) et utilisent plutôt le nombre d'inscriptions et de diplômés ce qui est nettement moins intéressant puisqu'ils n'ont aucune incidence sur le financement.

Il faut tenir compte qu'une analyse échelonnée sur une période aussi longue doit tenir compte de l'indice des prix à la consommation qui permet de relativiser les pourcentages de croissance ou de décroissance. Statistique Canada considère que, de janvier 1995 à janvier 2005, l'indice d'inflation est passé de 105,2 à 125,1. Concrètement, cela signifie que, durant la décennie, une croissance des revenus ou des dépenses de 20% représente le statu quo, puisque l'augmentation a été grugée par l'inflation. Cela peut être encore plus dramatique puisque certains secteurs, comme le prix des livres, connaissent des taux d'inflation beaucoup plus élevés que l'indice général.

Constats et commentaires

Revenus

Les revenus des universités proviennent à 52% du Gouvernement du Québec, à 14% du Fédéral, à 13% des étudiants et à 21% de différentes autres sources. Le financement du MEQ est basé essentiellement sur le nombre de EETP (étudiante, étudiant équivalent temps plein). À chaque année, le MEQ fixe le niveau de subvention qu'il accordera pour chaque étudiant selon la discipline et le niveau d'étude (grille de financement). En 2005-2006, un étudiant de premier cycle en administration était classé 1 et la subvention fixée à 3 226 \$. Un étudiant en sciences pures de 2^e cycle était classé 5,70 et valait donc 18 958\$.

Les frais de scolarités, les frais afférents, les frais indirects de recherche, les dons constituent les autres sources de revenus des universités.

Pour l'UQ, la subvention du MEQ est versée au Siège social (à l'exception de l'UQAM) qui la redistribue aux établissements en effectuant un certain nombre de retenues pour les services communs (PUQ, informatique, comptabilités, etc.).

Au cours de la dernière décennie, les revenus totaux du réseau UQ ont augmenté de 33,9%. L'UQO (43,3%) et l'UQAR (42,2%) ont connu des taux de croissance nettement supérieurs aux autres constituantes.

L'UQTR est l'établissement du réseau qui a connu le plus faible taux de croissance de ces revenus. À peine 1% au dessus de l'inflation. C'est dire que l'UQTR disposait en 2004 des mêmes revenus qu'en 1994.

Tableau 1
Évolution de certains indicateurs des constituantes du réseau UQ entre 1994-1995 et 2004-2005

	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQAO	UQ
Croissance des revenus (1)	25,7%	21,2%	32,0%	42,2%	43,3%	33,9%
Croissance des droits de scolarités	19,1%	7,4%	-1,9%	12,7%	38,2%	20,4%
Croissance de la subvention de fonctionnement du MEQ	18,9%	22,2%	32,2%	45,9%	37,3%	29,5%
Croissance des dépenses (1)	27,8%	20,2%	31,8%	44,4%	46,9%	35,1%
Croissance des dépenses d'enseignement	38,3%	23,4%	27,7%	56,8%	69,9%	40,7%
Croissance des dépenses d'administration	49,2%	45,8%	27,2%	29,0%	45,1%	35,4%
Croissance des dépenses de soutien (3)	20,9%	18,8%	39,7%	38,6%	-2,2%	26,8%
Terrains et Bâtiments	-29,6%	15,1%	26,5%	22,0%	-25,3%	-5,1%
Services aux étudiants	118,5%	67,4%	65,6%	52,1%	102,2%	83,8%
Bibliothèque	5,0%	15,7%	15,8%	8,8%	32,6%	16,2%
Croissance du nombre de professeurs	3,1%	-7,0%	-1,8%	11,8%	26,7%	3,8%
Croissance du personnel de direction	-21,1%	-28,3%	10,5%	-13,0%	-25,0%	-19,5%
Croissance des chargés de cours	7,2%	-12,6%	53,2%	18,1%	43,8%	13,9%
Croissance du personnel non-enseignant (2)	-4,0%	2,6%	2,5%	16,8%	5,2%	2,1%
Croissance du nombre de diplômés	6,0%	-18,5%	12,4%	-29,1%	5,3%	2,8%
Croissance des inscriptions à l'automne	4,3%	-9,1%	-9,9%	-0,7%	1,4%	6,0%

(1) ensemble des revenus et des dépenses

(2) professionnels, techniciens, soutiens et métiers

(3) Bibliothèque, audi-visuel et informatique

Source : Rapports annuels de l'UQ pour les années concernées

Tableau 2
Évolution des masses salariales de l'UQTR entre 1994-1995 et 2004-2005

Masses salariales	1994-1995	2004-2005	2005-2006	Croissance 1994-1995 2004-2005
	Réel	Réel	Budget Initial	
Direction	3 744 731 \$	4 057 088 \$	4 471 900 \$	8,34%
Professeur	24 902 393 \$	28 688 063 \$	28 879 600 \$	15,20%
Chargés de cours	6 735 643 \$	7 929 433 \$	9 416 300 \$	17,72%
Auxiliaire	647 854 \$	1 118 907 \$	962 700 \$	72,71%
Professionnel	4 846 620 \$	7 479 767 \$	8 000 000 \$	54,33%
Technique	3 854 199 \$	5 153 800 \$	5 095 800 \$	33,72%
Bureau	5 624 947 \$	6 082 784 \$	5 855 800 \$	8,14%
Métier et ouvrier	1 631 073 \$	1 695 371 \$	1 771 900 \$	3,94%
Total masses salariales	52 264 393 \$	62 205 658 \$	64 454 100 \$	19,02%

Source : Rapports financiers pour les années concernées
Budget initial pour 2005-2006

Frais de scolarité

On remarque une grande disparité entre les taux de croissance des revenus provenant des frais de scolarité. L'UQAC a même connu une baisse de ses revenus à ce niveau.

C'est l'UQO qui affiche la meilleure performance avec un accroissement de 38,2%.

L'UQTR a connu une faible hausse de 7,4%.

Comme les frais de scolarité sont similaires d'une constituante à l'autre, cette situation reflète sans doute l'accroissement du nombre d'étudiants.

Entre 1994-1995 et 2004-2005, l'UQTR a connu une baisse de 10% du nombre de EETP.

Subventions

Les revenus provenant de la subvention de fonctionnement du MEQ devraient connaître des taux de croissance similaires à ceux des frais de scolarité, puisque le financement est basé en grande partie sur le nombre de EETP (étudiante, étudiant équivalent temps plein).

Pourtant, on constate que, à l'UQAC, les revenus de frais de scolarité ont diminué de 1,9% alors que la subvention du MEQ a augmentée de 32,2%.

Cela s'explique peut-être par le fait que, au fil des années, le MEQ a ajouté une série de subventions spéciales à différentes fins. Certaines constituantes semblent en avoir profité plus que d'autres: 1,6M\$ à l'UQAR pour compenser les coûts des activités de l'Institut national de la recherche scientifique-océanologie, 700 000 \$ à l'UQAC comme soutien à la formation au Centre d'études amérindiennes, 700 000 \$ à l'UQO pour soutenir la consolidation de l'offre de formation; 1,2M\$ à l'UQTR pour les programmes de sage-femme et de chiropratique, etc.

L'UQAM et l'UQTR sont les constituantes qui ont le moins profité des subventions du MEQ.

Dépenses

Une fois que le MEQ a versé les subventions aux universités, celles-ci disposent d'une grande marge d'autonomie pour l'utilisation des fonds.

L'UQTR et l'UQAC sont les deux seules constituantes qui ont maintenu la croissance des dépenses en déca de la croissance des revenus.

À l'UQTR, la croissance des dépenses a suivi le niveau de l'inflation (20,2%). Dans l'ensemble du réseau, on enregistre une croissance de 35,1% avec une pointe de 46,9% pour l'UQO.

Enseignement

Dans l'ensemble du réseau, les dépenses d'enseignement et de recherche enregistrent un taux de croissance de 40,7% avec un maximum de 69,9% pour l'UQO. La masse salariale des professeurs et des chargés de cours constitue la principale dépense d'enseignement.

L'UQTR est l'établissement qui a connu la plus faible hausse des dépenses à ce niveau avec seulement 23,4%.

Au cours des dernières années, l'UQTR a réduit considérablement le nombre de postes de professeurs et le nombre

d'activités d'enseignement (près de 400 au premier cycle, entre 1994 et 2004).

Administration

Les dépenses de gestion des établissements du réseau ont augmentées de 35,4%.

À l'UQAM, la fonction administration enregistre la plus forte hausse avec 49,2%. L'UQTR suit de près avec 45,8%.

Il est assez étonnant de constater une hausse générale des dépenses d'administration dans le réseau, alors que l'on enregistre une baisse systématique du nombre d'employés cadre (à l'exception de l'UQAC).

L'ajout de personnel professionnel dans les services reliés à l'administration pourrait peut-être expliquer une telle hausse des coûts de gestion.

La croissance est encore plus faible au niveau du soutien à l'enseignement et à la recherche. L'UQO réussit même à réduire ses dépenses de 2,2% à ce niveau.

SAE

Les services aux étudiants (SAE) sont sûrement ceux qui ont le plus bénéficié de la croissance des dépenses.

Le réseau a augmenté de 83,8% les dépenses reliées aux SAE.

L'UQAM et l'UQAO ont même doublé les budgets des SAE.

L'UQTR enregistre une augmentation de 67,4%.

Nombre d'employés

La faible croissance des dépenses reliées à l'enseignement et à la recherche est proportionnelle à l'augmentation du nombre de postes de professeur dans le réseau qui n'a augmenté que de 3,8% en dix ans.

L'UQTR est la constituante qui a le plus réduit le nombre de professeurs (-7%).

L'UQO remporte la palme avec une croissance de 26,7%. Le nombre de professeurs est passé de 135 à 171.

Le personnel de direction a diminué partout, à l'exception de l'UQAC. Moins 19,5% pour le réseau et moins 28,3% à l'UQTR.

Le nombre de chargés de cours a augmenté partout à l'exception de l'UQTR où on enregistre une baisse de 12,6%. Le nombre de chargés de cours n'est toutefois pas un très bon indice pour évaluer leur rôle dans une constituante.

Le pourcentage des activités d'enseignement assumé par les chargés de cours ou la croissance de leur masse salariale serait sans doute un meilleur indice. Les rapports annuels de l'UQ ne donnent pas ce type de données.

Le tableau 2 indique comment les masses salariales ont évoluées durant la décennie.

Le personnel non-enseignant a augmenté d'à peine 2,8% dans le réseau. Création de moins de 70 postes.

Comme le nombre de professionnels a connu une croissance de 11% (inclus dans le personnel non-enseignant), on s'imagine facilement que la croissance n'a pas été très significative chez les techniciens et les employés de bureau. Cette dernière catégorie a perdu 179 postes durant la décennie.

Déficits et surplus accumulés

En dix ans, la situation financière des constituantes du réseau s'est complètement détériorée.

Le réseau est passé d'un surplus accumulé de 2,4M\$ en 1994-1995 à un déficit de 59 M\$ en 2004-2005.

Il y a toutefois des constituantes qui s'en tirent mieux que d'autres. L'UQAM affichait encore des surplus à la fin de 2004-2005.

Il faut souligner que des déficits aussi importants obligent les constituantes à puiser dans la subvention de fonctionnement pour financer les emprunts qui lui permettent de fonctionner. À l'UQTR, les intérêts sur la dette représentent 1M\$ annuellement.

L'UQTR affiche la pire situation financière du réseau. Le déficit accumulé représentait, en 2004-2005, 19,6% de l'ensemble de ses revenus.

2005-2006

L'année financière actuelle se termine le 31 mai 2006.

Toutes les constituantes du réseau ont prévu faire des déficits importants.

Toutefois, il arrive qu'il y ait des écarts importants entre les prévisions et les résultats réels.

En 2004-2005, l'UQTR prévoyait un déficit de 1,4M\$ alors que, à la fin de l'année, elle enregistrait un surplus de 800 000 \$. Un écart de 2,2M\$.

Il faut aussi mentionner que l'ensemble du réseau universitaire québécois revendique, auprès des gouvernements provincial et fédéral, l'ajout de 375M\$ dans le financement des universités. Le Gouvernement du Québec a présenté son budget pour la prochaine année et il n'y a rien de plus pour les universités. Il reste le Fédéral...

Selon les prévisions, le déficit accumulé du réseau passerait de 59M\$ en 2004-2005 à 83M\$ en une seule année.

L'UQTR a prévu un déficit de 3,7M\$ au 31 mai 2006. Lors de la récente réunion du conseil d'administration le Vice-recteur à l'administration et aux finances (VRAF) a mentionné la possibilité d'un déficit de 1,5M\$.

(Alain Gamelin, conseiller aux affaires universitaires)

Tableau 3 Surplus et déficits accumulés entre 1994-1995 et 2004-2005

(en milliers \$)

Surplus ou (déficit) accumulé	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQO	UQ
2004-2005	8 \$	(17 761) \$	(7 421) \$	(6 079) \$	(7 992) \$	(59 138) \$
1994-1995	600 \$	2 938 \$	(524) \$	827 \$	1 378 \$	2 440 \$
Déficit accumulé sur produits	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQO	UQ
2004-2005	0,0%	-19,6%	-11,8%	-12,5%	-17,5%	-7,9%
1994-1995	0,3%	3,9%	-1,1%	2,4%	4,3%	0,4%

Source : Rapports annuels

Tableau 4 Prévisions de revenus et de dépenses pour 2005-2006

(en milliers \$)

Budget 2005-2006	UQAM	UQTR	UQAC	UQAR	UQO	UQ
Surplus (déficit) accumulé 31 mai 2005	1 512 \$	(20 002) \$	(8 263) \$	(6 319) \$	(8 040) \$	(58 486) \$
Produits	295 559 \$	90 325 \$	61 409 \$	48 726 \$	45 187 \$	749 428 \$
Charges	304 940 \$	94 110 \$	63 828 \$	49 512 \$	47 922 \$	772 319 \$
Excédents (insuffisance)	(9 381) \$	(3 785) \$	(2 419) \$	(786) \$	(2 735) \$	(22 891) \$
Surplus ou (déficit) accumulé 31 mai 2006	(7 869) \$	(23 787) \$	(10 682) \$	(7 105) \$	(10 775) \$	(83 342) \$
% des produits	-2,7%	-26,3%	-17,4%	-14,6%	-23,8%	-11,1%

Source : Prévisions budgétaires pour les années concernées.

Nouveau règlement des études et d'organisation des cycles supérieurs

La Commission des études du 4 avril dernier a adopté un nouveau règlement des études de cycles supérieurs. Voici quelques changements sur lesquels le Comité des affaires universitaires avait attiré l'attention des membres :

17.16 Directeur de comité de programme

Personnes qui ont été nommées pour assurer la direction de comités de programme constitués par le conseil d'administration et la gestion de programme de deuxième et de troisième cycles.

Commentaire

Antérieurement, on parlait du directeur de comité d'études de cycles supérieurs.

La nouvelle convention collective des professeurs parle effectivement de directeur de comité de programme de cycles supérieurs.

Dans tout le document, on propose de laisser tomber la formulation comité de programme de cycles supérieurs au profit de *directeur de comité et du responsable de programmes*.

Cette nouvelle appellation laisse croire qu'il pourrait être possible pour un comité de programme ou un directeur de comité de programme d'être responsable des cours de premier cycle et de cycles supérieurs.

Cela n'est sûrement pas l'intention de la Direction de l'UQTR. Mais...

Il serait donc souhaitable de maintenir l'appellation **comité de programme de cycles supérieurs** dans tout le texte et ainsi prendre le risque d'allonger de quelques lignes le règlement...

Article 27.2 Date limite

Il sera possible maintenant de s'inscrire à tout moment

Article 67.2 Prolongation de délais

Commentaire

On ajoute un article permettant le prolongement des délais pour compléter un programme.

On propose que le doyen accorde cette prolongation.

Est-ce que le directeur de programme ne serait pas plus en mesure d'évaluer adéquatement la situation?

Article 93.2 Recours de l'étudiant

Commentaire

On ajoute un article qui précise que le professeur qui refuse le dépôt du travail de recherche de son étudiant peut se voir retirer cette responsabilité si le Comité de programme décide d'autoriser le dépôt.

Article 96 Préparation du plan de cours

Commentaire

On indique que l'enseignant prépare le plan de cours en collaboration avec le département.

Le directeur de département n'est plus tenu d'autoriser le plan de cours.

Article 99 Approbation du plan de cours

Commentaire

Le libellé proposé ne fait pas suffisamment référence aux problèmes qui pourraient survenir lorsqu'il y a conflit entre le directeur de département, le directeur du comité de programme et l'enseignant.

Le libellé du règlement des études de premier cycle est plus explicite et on devrait peut-être s'en inspirer pour les cycles supérieurs :

ARTICLE 11.3

Les plans des cours faisant partie d'un même programme sont étudiés par le directeur du département et par le directeur du comité de programme concerné, afin d'en assurer la conformité avec les objectifs du programme et d'en vérifier la similitude dans le cas des cours répétés.

À la demande du directeur du département, l'enseignant procède aux ajustements dans les matières énumérées au paragraphe précédent qui lui sont recommandés par le directeur du département et par le directeur du comité de programme concerné. Il remet au directeur du département le plan de cours modifié. En cas de conflit entre d'une part, l'enseignant et d'autre part, le directeur de comité de programme et le directeur du département, le doyen en est saisi. Il peut imposer un plan de cours pour la session concernée. Sa décision est finale et sans appel. Le doyen doit soumettre sa décision au comité de programme qui devra lui faire une recommandation pour l'offre ultérieure du cours.

Article 105 Remise des résultats

Commentaire

Le nouveau libellé donne au directeur de département la responsabilité d'évaluer si les résultats attribués par l'enseignant sont conformes aux modalités d'évaluation prévues dans le plan de cours.

117.2 Composition du Comité de révision de note

Commentaire

On propose de confier au doyen, plutôt qu'à la Commission des études, la formation du comité de révision de note.

Comme le doyen est directement concerné dans la demande de révision de note, ne serait-il pas perçu comme ayant un parti pris si ce dernier s'adresse à un comité qu'il a lui-même composé?

Article 179.1 Jury d'évaluation de mémoire

Commentaire

On ne fait plus mention de la possibilité d'un membre du jury provenant des milieux socio-économiques.

Le règlement sur l'organisation des études de cycles supérieurs propose de transformer les programmes disciplinaires et multidisciplinaires en programmes départementaux et pluridépensementaux. Cette proposition n'est pas conforme à la convention collective.

3.14.2 Quorum des collèges électoraux

Commentaire

On propose que le quorum des collèges électoraux soit composé des personnes présentes.

Le nouveau règlement des études de cycles supérieurs a toutefois été adopté intégralement sans tenir compte des commentaires formulés.

Le rapport du Comité paritaire sur l'équité de la tâche

Louis Marchildon
professeur au Département de physique
Représentant du Syndicat au Comité paritaire sur l'équité de la tâche



Le vice-président aux relations de travail du SPPUQTR faisait, dans la dernière livraison du Point d'ancre, une analyse détaillée du rapport du Comité paritaire sur l'équité de la tâche. Le bilan que trace notre collègue Chalifour me paraît globalement négatif, et je respecte son

opinion. Je voudrais toutefois réagir à quelques-uns des points qu'il a soulevés.

Le Comité a proposé de définir, à chacun des trois cycles, un cours type qui, dans tous les départements, représenterait 10 % de la tâche annuelle d'un professeur. Étant donné que, dans un cours spécifique, ce pourcentage doit être modulé par le nombre d'étudiants, il est clair qu'un cours moyen correspondrait à un pourcentage de tâche plus faible dans les départements où il y a moins d'étudiants par cours. Nulle part est-il proposé dans le rapport de « justifier [...] que le cours vaut 10 % de la tâche ». Il s'agit simplement de prendre acte que des cours avec moins d'étudiants demandent, autres choses étant égales, moins de travail, et que le professeur doit alors compléter sa tâche avec un peu plus de recherche, de service à la collectivité ou de direction pédagogique. Par ailleurs, le rapport ne propose aucun changement à l'article 10.15 de la convention collective, qui stipule que l'assemblée départementale attribue à un professeur une tâche d'enseignement de douze crédits par année.

Pourquoi proposer un cours type et des fourchettes uniformes alors que « les stratégies pédagogiques, les objectifs et les difficultés d'apprentissage sont très variables d'un département à l'autre » ? Parce qu'il est difficile, une fois qu'on a tenu compte de facteurs comme le nombre d'étudiants, la nouveauté et la répétition du cours, de proposer des critères qui amèneraient un département à reconnaître que ses cours typiques constituent une tâche plus lourde, ou moins lourde, que la moyenne des cours typiques institutionnels. Si une suggestion là-dessus se matérialise, je serai comme bien d'autres très intéressé à l'examiner. Autrement, l'équité commande de ne pas faire de différence là où l'on ne peut la justifier.

Il est beaucoup moins difficile, par contre, de faire la différence entre des cours spécifiques d'une même discipline ou d'un même département. Nous savons bien que certains de nos cours demandent davantage de préparation ou d'encadrement, et d'autres moins. Les assemblées départementales, ou les assemblées de section, me paraissent en mesure d'établir des balises raisonnablement quantitatives là-dessus, sûrement moins aléatoires qu'un « nouveau jeu de loterie ».

L'idée, réelle ou imaginée, que le service à la collectivité « souffre d'une réputation qui laisserait penser que ce dernier n'est que complémentaire, toléré dans la tâche du professeur » est étrangère à la vision du Comité. Le Comité a proposé que les départements tiennent compte quantitativement, dans la tâche d'enseignement, du fardeau des cours en tutorat, en sus des fourchettes spécifiées. Comme le service à la collectivité, les cours en tutorat sont bien sûr rémunérés, puisqu'ils paraissent sur nos formulaires de répartition, par quoi nous justifions notre salaire.

S'il est vrai que le mode d'attribution des primes et des dégagements proposé par le Comité, comme la mesure de la tâche d'enseignement, paraît complexe, il ne s'en suit aucunement qu'il conduirait à une « amplification de la lourdeur administrative ». Au contraire, les critères sont formulés de sorte que le processus de mesure peut aisément s'informatiser, une fois que les données de base sont disponibles.

La proposition de balises pour la mesure du fardeau de la tâche réduit-elle l'autonomie départementale? Sans doute. Mais il est incorrect de conclure qu'elle augmente le droit de gérance. Il y aura toujours une tension entre autonomie et équité. N'est-ce pas un fondement du syndicalisme que de renoncer collectivement à la possibilité de négocier individuellement son salaire et ses conditions de travail, au profit d'une plus grande équité. Qui soutiendrait qu'en bout de ligne, le pouvoir des gestionnaires est accru? Dans l'abstrait, on ne peut qu'être en faveur de la liberté, de la justice, de l'égalité, du droit au travail, du droit à l'éducation, du droit à la santé. Les problèmes plus difficiles se posent dans les situations où certaines de ces valeurs sont en conflit. Avant de recommander, selon la résolution départementale qui nous est proposée, « que la convention collective maintienne l'autonomie départementale dans la répartition et la pondération des tâches de professeur », nous aurions avantage à réfléchir au contexte dans lequel cette proposition se situe.

L'Intersyndicale des personnels de l'UQTR



Le 27 avril dernier, l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR (IPUQTR) organisait un 5 à 7 des officiers des syndicats membres pour souligner la fin de la session académique.

L'IPUQTR regroupe le Syndicat des employés et des employées de soutien, le Syndicat des chargés de cours et le Syndicat des professeurs et des professeures.

Pour l'occasion, le Syndicat du personnel professionnel et l'Association générale des étudiants s'étaient joints au groupe.

On reconnaît sur la photo Mesdames Denise Béland, présidente du Syndicat des employés de soutien et Carole Neil, présidente du Syndicat des chargés de cours, messieurs Mario Groleau, président du Syndicat du personnel professionnel, Benoît Langlois, président de l'AGE et Michel Volle, président du Syndicat des professeurs et des professeures.

Une consultation secrète

Le processus de renouvellement ou de désignation des recteurs des constituantes de l'UQ prévoit la consultation individuelle des professeurs, des chargés de cours et des cadres. Les résultats de cette consultation doivent orienter les choix des comités de sélection formés par le Siège social pour chaque désignation.

Malheureusement, les résultats de cette consultation officielle ont toujours été gardés secrets malgré les demandes répétées de certains syndicats du réseau. Ce qui a obligé le Syndicat des professeurs et des professeures ou, plus récemment, l'Intersyndicale des personnels de l'UQTR à réaliser des sondages parallèles afin de connaître l'opinion de leurs membres.

Pourtant, lors du renouvellement récent (30 mars) du mandat du recteur Rock Denis de l'UQAM, le conseil d'administration a dévoilé les résultats de la consultation. Deux poids, deux mesures.

Afin d'éviter de tenir deux consultations sur le même sujet, le Syndicat a demandé au Comité de sélection, le 24 mars 2004, de rendre public le procès-verbal du dépouillement de la consultation menée pour le renouvellement du mandat de Mme De la Durantaye.

Cette démarche apparaissait d'autant plus justifiée que, à plusieurs reprises, les résultats « secrets » étaient connus de tous.

Devant le refus du Siège social de modifier le processus afin de permettre le dévoilement des résultats, le Syndicat a demandé à la Commission d'accès à l'information de se prononcer sur le caractère confidentiel desdits résultats.

Le 17 février dernier, la Commission d'accès à l'information a rendu sa décision et permis l'accès au procès-verbal rédigé lors du dépouillement des résultats. La Commissaire Boissinot n'a toutefois pas permis la divulgation du tableau synthèse des résultats compilant l'opinion de chacun des groupes consultés. Pour la Commissaire, il s'agit d'une information nominale donc privée. Il faudrait donc que la personne concernée, en l'occurrence le recteur qui demande le renouvellement de son mandat ou les candidats qui sollicitent le poste, autorisent le dévoilement des résultats.

Le Comité des relations de travail a demandé un avis à son procureur afin de porter en appel la décision de la Commission qui apparaît pour le moins incongrue.

Membres du Comité exécutif du Syndicat des professeurs et des professeures 2005-2006

M. Michel Volle, président, M. Alain Chalifour, premier vice-président aux relations de travail, M. Mircea Gonciar, deuxième 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 Nolin, secrétaire et M. Sylvain Beaudry, trésorier.