

La ligne générale

Bulletin d'information du Syndicat des professeurs et des professeures de l'Université du Québec à Rimouski

Mai 2006

Rapport du comité exécutif 2005-2006

Régis Fortin



Lors de l'assemblée générale statutaire d'avril 2005, le comité exécutif du SPPUQAR était composé des personnes suivantes :

- Christine Portelance, présidente
- François Méthot, 1^{er} v.-p. aux affaires internes
- Jean-Claude Huot, 2^e v.-p. aux affaires internes
- Joane Deneault, v.-p. aux affaires universitaires
- Jean-Pierre Gagné, secrétaire
- Régis Fortin, trésorier

En cours d'année, des changements sont survenus dans la composition du comité exécutif. Ainsi, le 1^{er} juin 2005, j'ai remplacé Christine Portelance à la présidence et elle m'a remplacé à la trésorerie. Le 21 décembre 2005, Frédéric Deschenaux a remplacé Joane Deneault au poste de vice-président aux affaires universitaires et Jean-François Boutin a remplacé Jean-Claude Huot au poste de 2^e vice-président aux affaires internes. Jean-Claude Huot est toutefois demeuré observateur au comité exécutif.

Au cours de la dernière année, le comité exécutif s'est réuni à 39 reprises. Nous avons aussi participé aux rencontres du Comité de liaison intersyndical du réseau de l'Université du Québec (CLIUQ) et du cartel intersyndical sur les régimes de retraite et les assurances collectives (CIRRAC). Les membres du comité exécutif participent aussi aux travaux de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU). Frédéric Deschenaux (Rimouski) et Jean-François Boutin (Lévis) sont les répondants du SPPUQAR auprès de la FQPPU et je suis membre du comité sur le financement des universités de la FQPPU.

Le comité de conciliation travail-famille, sous la responsabilité d'abord de Joane Deneault et ensuite de Frédéric Deschenaux, a participé activement aux travaux du Comité élargi pour une garderie à l'UQAR. Même si le contexte politique n'est pas favorable actuellement à l'obtention de places en garderie, les membres du comité sont déterminés à préparer un projet viable qui sera soumis au moment opportun. Le SPPUQAR pourrait contribuer aussi financièrement à ce projet.

L'entrée en vigueur du nouveau régime d'assurance parentale du Québec et les modifications à la Loi sur les normes du travail imposent des ajustements à l'article 20 de la convention collective. En cours d'année, avec l'aide de nos conseillers juridiques, nous avons présenté à l'administration les modifications requises. Nous leur avons aussi souligné que les économies réalisées par l'employeur, en raison de la plus grande part versée par l'état, justifieraient des améliorations aux congés parentaux. Du même souffle, on a demandé la mise en place de congés à traitement différé, comme il en existe pour plusieurs groupes de travailleurs.

Au cours de la dernière année, le comité exécutif a exercé des pressions pour que la politique contre le harcèlement soit adoptée par l'UQAR et que des mesures préventives soient exercées. Le SPPUQAR a aussi adopté des Lignes directrices en matière de harcèlement qui ont été publiées dans la Ligne générale de janvier 2006. Une grande vigilance demeure requise à cet égard pour nous assurer d'un milieu de travail exempt de harcèlement. Dans l'application de la convention collective, nous avons contesté à deux occasions les changements apportés par l'administration aux pratiques établies : dans l'attribution des dérogations pour les directions de programmes de 2^e cycle et dans l'attribution des congés sabbatiques. Pour le dernier cas, le grief a été porté en arbitrage.

Deux autres dossiers ont occupé le comité exécutif. Ainsi, nous avons travaillé à la révision de trois politiques de l'UQAR qui concernent nos conditions de travail, soit celles relatives aux congés sabbatiques et de perfectionnement et celle portant sur les critères de promotion dans l'échelle salariale. En vertu de la lettre d'entente n° 20, ces politiques ne peuvent être modifiées sans l'accord du SPPUQAR. Également, nous avons proposé à l'administration d'incorporer dans les définitions de la convention collective, à l'article 1, les postes de direction adjointe de module, de département ou de comité de programme présent sur deux campus.

➤ p. 2

Nous voulons ainsi établir formellement leur légitimité et préserver leurs conditions de travail, entre autres, les dégagements prévus. Pour ces deux dossiers, nous espérons une conclusion prochaine.

Grâce à notre programme de dons et d'appuis, nous avons distribué un montant de 18 400 \$. À cela s'ajoute un don majeur de 3 000 \$ qui a été fait à la Maison des femmes de Rimouski afin de les aider à acquérir une maison. Nous avons également soutenu des organismes et des projets par l'achat de publicité totalisant un montant de 2 733,27 \$.

Une bourse de militantisme de 5 000 \$, dans la catégorie « cinq ans et moins », a été attribuée à monsieur Étienne Lessard. Nous remercions les membres du Conseil syndical qui ont accepté de faire partie du jury.

Les placements du SPPUQAR, qui constituent le fonds de sécurité, atteignent maintenant 1,3 M\$. Ce montant équivaut au salaire brut des membres du SPPUQAR pour une période approximative de 4,5 semaines.

Deux tristes nouvelles sont arrivées en avril. D'abord, madame Guynette Saint-Jean s'est vu confirmer un diagnostic d'invalidité de longue durée. Nous lui souhaitons tout le bonheur qu'elle mérite et d'être bien supportée par ses proches dans cette épreuve. Ensuite, nous avons appris avec consternation le

décès de maître Robert P. Gagnon, de Québec, qui fut pendant de nombreuses années notre conseiller juridique. Le Québec est en deuil d'un grand juriste et d'une personnalité très attachante.

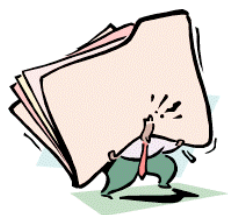
Il faut souligner, en terminant, le travail accompli par tous les membres du comité exécutif. Leur présence assidue à notre rendez-vous hebdomadaire, leur disponibilité et la qualité de leurs interventions font du SPPUQAR une organisation solide et efficace. Pour Jean-Pierre Gagné et Christine Portelance, qui ne sollicitent pas de nouveau mandat, vous avez droit à toute notre reconnaissance pour les années passées au sein du comité exécutif. Par ailleurs, nous pouvons compter sur le professionnalisme et la grande efficacité de madame

Anne Giguère. Nous lui sommes tous très redevables.

En terminant, ce n'est qu'après avoir obtenu l'appui des membres du comité exécutif que j'ai décidé de solliciter un mandat à la présidence. J'affirme toutefois que le contrôle du SPPUQAR doit de plus en plus glisser vers les plus jeunes collègues. Je compte bien m'assurer cependant que l'héritage sera à la mesure des talents de bâtisseur de celles et de ceux qui nous ont précédés. ★

Depuis l'assemblée générale du 19 avril dernier, le comité exécutif du SPPUQAR est composé des personnes suivantes :

- Régis Fortin, président
- François Méthot, 1^{er} v.-p. aux affaires internes
- Jean-François Boutin, 2^e v.-p. aux affaires internes
- Jean-Claude Huot, v.-p. aux affaires universitaires
- À combler, 2^e v.-p. aux affaires universitaires
- Louise Forest, secrétaire
- Frédéric Deschenaux, trésorier



Michel Fortier, R'Kia Laroui, Bruno Leclerc et Claire Page ont été nommés au Comité d'éthique de la recherche de l'UQAR.

Joël Bêty a été nommé par le Conseil syndical au Comité de la politique environnementale de l'UQAR, en remplacement de Frédéric Deschenaux.

Félicitations pour votre nomination, merci de votre participation!



Thomas Buffin-Bélanger a été nommé à la Commission des études de l'UQAR.

Yvan Roux et Francis Belzile ont été nommés au Conseil d'administration de l'UQAR.

En vertu d'une entente commune entre le SCFP, s.l. 1575 et le SPPUQAR, le Conseil syndical du SPPUQAR a recommandé la nomination de Marc Philibert au Comité de retraite de l'UQ (CRUQ) pour représenter l'ensemble des employés et des employées de l'UQAR. L'Assemblée des gouverneurs doit entériner cette nomination.

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

« On n'est jamais aussi bien servi que par soi-même »

Claude Genest, vice-président aux services à la collectivité, SPUQTR

Alain Gamelin, conseiller aux affaires universitaires, SPUQTR

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 montant.

En 2004, Revenu Canada décide de relever ces plafonds salariaux. Le salaire cotisable maximal passe donc à 114 385 \$ en 2005, 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 CIRAC (Comité intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives) 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'à ce moment.

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

Rente de retraite versée au RRUQ

Salaire	Années de service	% par année	Rente de retraite
2005 : 114 385 \$	35	2	80 070 \$
2006 : 120 385 \$	35	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) dédié 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	Années de service	% par année	Rente régulière RRUQ	Rente spéciale	Rente totale
145 000 \$	35	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 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 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	Années de service	% par année	Rente régulière RRUQ	Rente spéciale	Rente totale
Cadre supérieur 25 ans	150 000 \$	25	2			75 000 \$
Recteur 10 ans	160 000 \$	10	3			48 000 \$
Total				80 070 \$	42 930 \$	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 ou du Siège social 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, on contourne ainsi la loi 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 CRÉPUQ (Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec), la FQPPU (Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université), 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. ★



La politique de dons et d'appuis du SPPUQAR

C'est dans le but de promouvoir la solidarité et d'aider divers groupes et organismes à atteindre leurs objectifs que le syndicat reconnaît le principe d'effectuer des dons à même ses ressources financières.

Aussi, chaque année, le SPPUQAR alloue 6,5 % de ses revenus pour des dons et des appuis. Ceci représente un budget d'environ 20 000 \$ pour l'année 2005-2006. Environ 70 % du montant total est accordé à des causes sociales ou humanitaires et 30 % est alloué pour des causes reliées à la pédagogie ou à la culture. Les demandes sont examinées deux fois l'an : en avril et en décembre. Lorsque les demandes dépassent les limites budgétaires, les organismes locaux et régionaux sont privilégiés. La politique de dons et d'appuis prévoit que les dons de moins de

300 \$ peuvent être accordés par le comité exécutif, ceux de moins de 500 \$ par le Conseil syndical et, enfin, ceux de 500 \$ et plus par l'assemblée générale.



Cette année, le SPPUQAR a octroyé des dons, pour un montant de 18 400 \$, aux organismes suivants :

Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent (1 000 \$), Action populaire Rimouski-Neigette (200 \$), Association des aînés de l'UQAR (200 \$), Association des retraités de l'UQAR (1 500 \$), Au bas de l'échelle (200 \$), Aux Trois mâts (2 000 \$), Caravansérail (500 \$), Centraide BSL (500 \$), Centraide Québec (500 \$), Conférence du personnel des associations de professeurs d'université (100 \$), Coopérative de solidarité Paradis (1 500 \$), Fondation de l'école de musique du BSL (200 \$), Fondation de l'UQAR (3 000 \$), Fondation des maladies du cœur (200 \$), Fondation internationale des cultures à partager (200 \$), Fondation Pro-Jeunesse (200 \$), Garderie l'Univers des copains (500 \$), L'ADOberge (1 000 \$), Le Répit du passant (1 000 \$), Les filles et les sciences (300 \$), Campagne du panier de Noël de l'UQAR (250 \$), Maison de la culture du Pic Champlain (500 \$), Maison des femmes de Rimouski (don spécial de 3 000 \$), Moisson Rimouski-Neigette (700 \$), Paraloeil (500 \$), revue Caractère (200 \$), Stage humanitaire au Sénégal (450 \$ pour l'achat de matériel scolaire), Tour de bras (1 000 \$).

La régie interne du SPPUQAR, disponible intégralement sur le site Internet du SPPUQAR, décrit la politique des dons et d'appuis. ★

Des échos du 26^e Conseil fédéral de la FQPPU

Jean-François Boutin

Le dernier Conseil fédéral de la Fédération québécoise des professeurs et professeuses d'université (FQPPU), qui s'est tenu les 4 et 5 mai derniers à Montréal, fut encore fois des plus féconds. Parmi les nombreux sujets qui étaient à l'ordre du jour, deux thématiques ont retenu plus particulièrement l'attention des participantes et participants : 1) la divulgation des résultats d'une étude sur le renouvellement du corps professoral dans les universités québécoises; 2) une présentation et une discussion autour de la question cruciale du financement des universités.



Par ailleurs, notre collègue — et président — Régis Fortin et le professeur Michel Umbriaco (TÉLUQ-UQÀM) ont présenté un exposé fort éclairant — et préoccupant! — ayant pour titre *Un premier regard sur le financement des universités en 2006*. Le SPPUQAR entend revenir spécifiquement sur ces deux thèmes dès la rentrée universitaire de l'automne de 2006. ★

Commandée par la FQPPU et réalisée par la chercheuse Nathalie Dyke¹, ladite recherche qualitative n'a pas fini d'alimenter les discussions entre collègues, à l'égard notamment des conditions d'insertion professionnelle, de la conciliation travail-famille et de l'engagement syndical.

¹ FQPPU (2006). *Renouvellement du corps professoral dans les universités au Québec. Profil et expérience d'insertion des recrues en début de carrière*. Montréal : FQPPU — une synthèse est disponible en ligne à l'adresse www.fqppu.org.

L'importance de la collégialité pour la bonne marche de l'institution

Frédéric Deschenaux

La majorité des emplois sont, dans notre société, sous la gouverne de la relation patron-employé. L'entrepreneuriat et ses promoteurs insistent d'ailleurs sur le fait que créer son entreprise revient à devenir son propre patron. Cette brève introduction invite au questionnement concernant les professeures et les professeurs d'université. En effet, comment se présente la relation professeur-employeur dans les universités?

De récentes études (Conseil supérieur de l'éducation, 2003; FQPPU, 2006) montrent que le renouvellement du corps professoral est en branle, impliquant l'arrivée de nombreuses recrues dans les universités québécoises. La socialisation de ces nouvelles professeures et nouveaux professeurs pourrait faire en sorte d'induire un biais dans leur perception de la hiérarchie universitaire. En effet, en référence aux emplois d'étudiants occupés, à la relation avec la directrice ou le directeur de recherche ou tout simplement à l'ensemble du marché de l'emploi, la nouvelle ou le nouveau professeur pourrait oublier que la caractéristique principale des universités est la collégialité.

Bien sûr, l'UQAR est notre employeur, à des fins fiscales, puisqu'elle verse le salaire. Toutefois, la professeure ou le professeur



d'université est d'abord et avant tout redevable devant son assemblée départementale. C'est l'assemblée départementale qui approuve la répartition de sa tâche. D'ailleurs, une tâche jugée non recevable en vertu des règles de la convention collective par le vice-recteur à la formation et à la recherche sera retournée à l'assemblée départementale et non à la professeure ou au professeur visé. Une lecture attentive de l'article 10 de la convention collective, et particulièrement des paragraphes 10.17 à 10.29 qui portent sur le processus de répartition des tâches, est évocatrice.

Comme les travaux de la FQPPU (2006) et de Bertrand et Foucher (2003) l'ont montré, la tâche professorale s'est considérablement alourdie au cours des dernières années. L'exercice de la collégialité peut alors sembler fort contraignant, voire « chronovore ».

Assister à plusieurs réunions, autant académiques que syndicales, peut sembler très improductif. Toutes ces heures à discuter et à faire fonctionner l'institution ne sont pas investies dans la rédaction d'articles ou de demandes de subvention, si valorisées et importantes pour l'avancement de la carrière!

Or, l'implication soutenue des professeures et professeurs aux diverses et nombreuses instances consultatives ou décisionnelles devrait être considérée comme essentielle à la tâche. C'est notre responsabilité de faire en sorte que l'institution prenne la couleur que l'on veut bien y donner en partageant notre point de vue lorsque l'occasion nous est présentée. Au risque de me répéter, ces occasions ne manquent pas, à nous de les saisir!

Nous avons collectivement la responsabilité de valoriser ce principe qu'est la collégialité. En corollaire, nous devons tout faire pour ne pas le voir remis en question.

En somme, ce petit rappel ne se voulait pas moralisateur; son objectif était seulement de mettre les pendules à l'heure! ★

Avancement des griefs au 12 mai 2006

François Méthot

s'agit d'un grief personnel du 20 mai 2004 pour refus de promotion, d'un grief personnel déposé le 16 février 2005 pour harcèlement psychologique et du grief déposé par le SPPUQAR le 16 février 2005 pour absence de mécanisme de prévention et traitement des situations de harcèlement psychologique.

Trois griefs ont été réglés par la voie d'une même entente hors cour. Il

Il reste deux griefs en cours : un grief personnel déposé par trois professeurs le 27 juin 2005 concernant la propriété intellectuelle pour lequel la demande d'arbitrage est en cours; un grief déposé par le SPPUQAR le 24 février 2006 concernant l'attribution des congés sabbatiques 2006-2007 pour lequel la demande d'arbitrage est également en cours. ★



L'endettement étudiant

Régis Fortin

La FQPPU, dans un mémoire présenté en février 2004 (FQPPU. *La société québécoise et l'université : miser sur notre avenir*. Mémoire présenté à la Commission de l'éducation sur les enjeux entourant la qualité, l'accessibilité et le financement des universités au Québec, 6 février 2004.), faisait la recommandation suivante : « Pour maintenir l'accessibilité de l'enseignement supérieur, la FQPPU recommande au gouvernement québécois de s'engager à ce que toute décision éventuelle de modifier la politique des droits de scolarité soit précédée d'un large débat public qui soit 1) spécifiquement consacré à cette question, 2) qui soit délimité d'études évaluatives et prospectives 3) dont le déroulement s'inscrirait dans le cadre de l'objectif du maintien de l'accessibilité universelle ».

Par la suite, lors du Conseil fédéral de l'automne 2005, les syndicats ont été invités à prendre position sur cette question. La résolution suivante, adoptée lors de l'assemblée générale de janvier 2006, indique la position du SPPUQAR.



CONSIDÉRANT que l'accès à l'enseignement supérieur doit être assuré à tous ceux qui ont le désir et les aptitudes pour s'y engager;

CONSIDÉRANT qu'un niveau de scolarisation plus élevé améliore le niveau de vie de tous les citoyens en contribuant au développement collectif de la société québécoise;

CONSIDÉRANT qu'il est du devoir de l'État d'assurer que les étudiants disposent d'un soutien financier adéquat pour terminer leurs études;

CONSIDÉRANT que les pressions pour augmenter les frais de scolarité deviennent de plus en plus fortes en raison de la stagnation du niveau de financement de base accordé aux universités;

CONSIDÉRANT que l'augmentation de l'endettement qui résulte d'une augmentation de la participation financière des étudiants et étudiantes affecte plus particulièrement les classes sociales moins favorisées, ceci à l'encontre du principe de l'accès à l'enseignement supérieur;

IL EST PROPOSÉ que toute nouvelle politique des droits de scolarité ne puisse résulter en une augmentation du niveau d'endettement en fin d'études des étudiants et étudiantes et qu'elle s'accompagne donc d'une révision des programmes d'aide financière aux études. ★

Les assurances collectives et le régime de retraite, qui s'en occupe?

Régis Fortin

Le CIRAC, le CRAC, le CRUQ, le RRUQ, autant d'acronymes qui font penser à une publicité de céréale croquante! Mais tous ces comités ont une grande importance dans la détermination de nos avantages sociaux collectifs.

Pour les avantages à la retraite, tous les employés du réseau de l'Université du Québec (employés syndiqués, non syndiqués et cadres) sauf exception participent au régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ). Le RRUQ est un régime privé à prestation déterminée et à contribution paritaire. Une minorité d'employés qui ont débuté une carrière dans la fonction publique québécoise continue de participer à des régimes publics tels que le Régime de retraite des enseignants (RRE), le Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) et le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).



Le régime est administré par le Comité de retraite de l'Université du Québec (CRUQ). Ce comité est composé d'une personne représentant l'employeur et d'une personne représentant les employés syndiqués pour chaque constituante du réseau UQ. Les employés retraités désignent aussi une personne. Le comité administre le régime, confie des mandats à des firmes de conseillers en placement et, avec les services de ressources humaines, veille au versement des rentes de retraite. Le représentant de l'UQAR au CRUQ est monsieur Daniel Bénéteau. Pour les employés de l'UQAR, monsieur Marc Philibert remplacera madame Céline Dupuis qui termine un mandat de trois ans en juin 2006. Le site Internet du RRUQ est accessible au www.rruq.ca.

Pour les assurances collectives, le Comité réseau sur les assurances collectives (CRAC) est formé d'un représentant ou d'une représentante de chaque constituante du réseau UQ, d'un représentant ou d'une représentante désigné par chaque syndicat et d'un représentant ou d'une représentante du personnel retraité. Le représentant du SPPUQAR est monsieur Régis Fortin.

Le mandat de ce comité est :

- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
- de préparer les cahiers de charges nécessaires et de procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
- de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
- de s'assurer que les nouveaux membres du Comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du Comité;
- de préparer, à l'usage des participants, une description écrite des régimes en vigueur.

Le CRAC se réunit au moins deux fois par année et délègue au Comité technique (CTAC) l'examen des propositions de renouvellement et l'analyse de solutions des problèmes découlant de l'application des polices d'assurance. Un site Internet est aussi accessible au www.quebec.ca/daf-public/assurances/.

Comme les programmes d'assurances collectives et de retraite s'adressent à tous les employés du réseau, leur négociation s'effectue à la Table réseau de négociation. Elle réunit cinq personnes représentant l'employeur et cinq personnes représentant les employés syndiqués. Chaque groupe nomme un porte-parole; du côté syndical, il s'agit de monsieur Marc Chabot, professeur à l'UQÀM.

Les mandats syndicaux de négociation sont décidés au Comité intersyndical sur les régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC). Par exemple, lors de la dernière réunion du CIRRAC tenue le 28 avril dernier, on a confié à la Table réseau le mandat de négocier la possibilité de cotiser au régime de retraite après l'âge de 65 ans. Le CIRRAC est formé des présidents et des présidentes de chaque syndicat participant aux régimes. Les représentants syndicaux au CRUQ et au CRAC y sont invités mais n'ont pas droit de vote. Les modifications substantielles au contenu des contrats d'assurance doivent être négociés à la Table réseau de négociation.

Voilà donc, en résumé, comment sont négociés et administrés les régimes d'assurances collectives et de retraite. ★

Bonnes vacances!



La Ligne générale du SPPUQAR est publiée par le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR
300, allée des Ursulines, Rimouski (Québec) — Tél. : 418-724-1467 — Téléc. : 418-724-1559
Courriel : sppuqar@uqar.qc.ca — Site Internet : <http://sppuqar.uqar.qc.ca/sppuqar>

Rédaction : Régis Fortin, Jean-François Boutin, Anne Giguère — Montage : Anne Giguère

Merci au service de l'imprimerie de l'UQAR et à Richard Fournier, service des communications de l'UQAR.