

# La ligne générale

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

Novembre 2011

## Le syndicalisme devant les nouveaux modes de gestion universitaire Plaidoyer en faveur d'une mobilisation actualisée du corps professoral

Mélanie Gagnon

NDLR : cet article a été rédigé pour *L'Autre Forum*, le journal d'information et de débats financé par le Syndicat général des professeurs et professeures de l'Université de Montréal. Nous remercions le comité de rédaction de *L'Autre Forum* pour les améliorations apportées à ce texte.

Le syndicalisme universitaire, qui semblait un choix marginal au début des années 70, s'avère aujourd'hui bien ancré dans nos traditions, si bien qu'au Québec, la majorité des professeures et professeurs sont représentés par un syndicat accrédité. En contexte contemporain, d'aucuns pourraient se demander si la présence syndicale a toujours sa place en milieu universitaire. À notre avis, elle est non seulement indispensable au sein de chaque établissement, elle s'impose à un niveau plus large afin que des solidarités se déploient sur la base d'enjeux syndicaux arrimés aux nouveaux modes de gestion universitaire découlant de la gouvernance et de l'université entrepreneuriale.

### La connaissance et les impératifs d'un modèle de développement

Traditionnellement, le rôle des universités se limitait à une seule mission : l'enseignement. À la fin du 19<sup>e</sup> siècle, la recherche s'ajoute à la mission universitaire, et ce volet prendra une importance sans précédent dans les décennies les plus proches de nous. Les mutations entraînées par l'accélération du phénomène de mondialisation de même que par l'économie dite « fondée sur le savoir » ont pénétré lentement mais sûrement le milieu universitaire. C'est que de plus en plus, la connaissance, l'innovation et la recherche occupent un rôle de premier ordre quant aux possibilités de compétitivité et de performance économique. Le développement de l'économie et des connaissances a donc fait naître une troisième mission maintenant dévolue aux universités : elles ont dorénavant un rôle à jouer dans le développement socio-économique. En voie de conséquence, les universités s'affairent à revoir leurs structures et leurs fonctions académiques afin d'aligner la recherche et l'enseignement en fonction de ces visées. Au retrait progressif mais certain du financement de l'État dans le domaine de

l'enseignement supérieur se conjugue le paradigme de la gouvernance, qui repose sur un sophisme douteux présumant de l'indépendance de conseils d'administration qui seraient dans une large mesure détachés des dynamiques participatives et délibératives universitaires. Tel est donc le portrait synoptique du modèle d'université qui est en train d'émerger.

### Des conflits de travail révélateurs

Le syndicalisme universitaire s'est développé sur la base de l'université des années 70, qui était encore valorisée pour ses visées propres. Pour l'heure, les administrations universitaires semblent toutefois sans réserve ni questionnement emboîter le pas de la logique de l'entreprise privée quant à leurs paramètres de gestion des coûts. Les dernières rondes de négociation ont été marquées par des conflits de travail – notamment à l'UQAM,

à l'UQTR et à l'Université de Sherbrooke – qui se sont avérés longs et difficiles. Doit-on y voir le fruit d'un malencontreux hasard, à l'intérieur d'une courte période ou doit-on plutôt envisager l'existence d'une intention ferme des universités de réfréner l'amélioration des conditions de travail du corps professoral? Bien sûr, certains autres syndicats ont été plus chanceux ou moins malchanceux en signant pour leurs membres des conventions sans passer par un arrêt de travail, mais non pas sans avoir eu à céder ou à reculer sur des demandes qui apparaissaient importantes aux yeux des professeures et professeurs. Tandis que la tendance managériale s'impose en milieu universitaire,

> p. 2



se poursuit une détérioration des conditions de travail impliquant une surcharge souvent durement portée par le corps professoral<sup>1</sup>. Il y a là un signe manifeste d'un besoin pressant de changement de stratégies syndicales.

### Un redéploiement nécessaire de l'action syndicale

L'université est intégrée quasi de force à la nouvelle économie; par conséquent, le syndicalisme universitaire doit se transformer, forger de nouvelles alliances de même que des pratiques innovantes pour répondre aux nouveaux enjeux découlant de la transformation du monde universitaire. Les dossiers problématiques sont nombreux et variés : gouvernance et attaques à la collégialité, conditions de travail, salaires, statut professoral menacé par la multiplication des catégories d'emploi, « clientélisation » des programmes de formation, fusion des organismes subventionnaires et création d'une fonction de scientifique en chef sont autant de tendances réductrices qui devraient nous interpeller individuellement et collectivement, et susciter de vives réactions.

La Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) offre depuis 20 ans déjà une structure et un lieu d'échange qui permettent aux syndicats membres de se concerter au regard des préoccupations et dossiers importants de l'heure. Il faut continuer à tirer profit de cette tribune qui assure une représentation politique fort efficace. La FQPPU est principalement animée par les échanges entre les représentants des différents syndicats affiliés, ce qui s'avère à la fois une force et une faiblesse. Comment favoriser la participation des membres de chaque organisation? Que faire si plusieurs professeures et professeurs, à la base, s'intéressent peu ou pas aux différents thèmes discutés? Comment rallier aussi les syndicats qui ne sont pas membres?

Bien que la solidarité syndicale soit nécessaire, elle doit dépasser certaines embûches à sa pleine réalisation, dont la plus importante s'avère en même temps le vecteur de sa réussite : la mobilisation des membres. Pour se donner une voix collective non seulement représentative mais forte, l'action syndicale est subordonnée à la cohésion de ceux-ci. Si elle demeure cantonnée aux seules initiatives des représentants syndicaux, le bât blesse.

S'agissant du corps professoral, la mobilisation est malheureusement souvent lacunaire. Elle est forte en période de négociation collective ou à l'aube d'un conflit de travail, lorsque les membres sont aux aguets et se sentent directement touchés. Entre les périodes de négociation, l'action syndicale se poursuit, mais la présence des membres aux assemblées est souvent chétive. C'est justement durant ces périodes qu'il faut saisir l'occasion de se rassembler pour discuter des grands enjeux qui ont une incidence sur la vie universitaire. Et l'on en revient au fait que de réelles discussions ne peuvent avoir lieu sans un nombre suffisant de participants pour animer le débat et susciter une réflexion critique.

### Des résonances entre l'individuel et le collectif

L'écueil principal à la mobilisation professorale est sans doute l'individualisme qui caractérise la profession : chacun évolue dans un univers où le travail personnel domine. Il y a certes des collaborations qui se tissent, mais les exigences actuelles du cheminement de carrière ouvrent la porte à un univers particulièrement compétitif où chacun tente d'enrichir son curriculum vitæ de manière à tirer son épingle du jeu. Les professeures et les professeurs épousent ainsi la logique individualiste sous-jacente à l'accomplissement professionnel. Ils ne le font pas à tort, loin de là. Mais on ne peut que reconnaître que leurs pratiques de travail jumelées au manque de temps dont ils disposent font ombrage aux possibilités de cohésion sociale entre collègues – cohésion qui, rappelons-le, est nécessaire à la mobilisation.

### Comment les syndicats peuvent-ils convaincre leurs membres que la voie collective est, devant certains enjeux, plus forte que les actions individuelles?

Si l'appel de la solidarité syndicale demeure à maints égards lettre morte, il importe de réaliser que les recteurs, eux, semblent se concerter et que le gouvernement tend à imposer une ligne de conduite qui guidera l'avenir des universités. L'absence d'alliances et de solidarité syndicale en milieu universitaire nous condamnera à subir les politiques mises de l'avant par nos vis-à-vis, et nous serons les seuls à blâmer. Le syndicalisme universitaire est maintenant bien établi en tant qu'institution. En revanche, sans une prise en main collective des conditions de travail, considérées comme des acquis, l'université telle qu'on la connaît pourrait se lézarder sous l'influence d'acteurs extérieurs bien déterminés.

Sans cette résonance entre l'individuel et le collectif, sans des échos provenant des membres, le discours des diverses instances syndicales semblera toujours étouffé par un rideau épais. Ne faudrait-il pas penser à se rapprocher réellement entre collègues au sein de chaque organisation professorale, pour pouvoir ensuite projeter une voix forte et mener des actions solidaires sur les questions que nous considérerons de grande importance? ☆

---

1 Comme le montrent notamment les études suivantes : Denis Bertrand, *Diversité, continuité et transformation du travail professoral dans les universités québécoises (1991 et 2003)*, Gouvernement du Québec, Conseil supérieur de l'éducation, 2004; Nathalie Dyke et Frédéric Deschenaux, *Enquête sur le corps professoral québécois : faits saillants et questions*, Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université, 2008; Chantal Leclerc et Bruno Bourassa *Travail professoral et santé psychologique. Dérives institutionnelles et stratégies de repli* (recherche en cours), Université Laval, Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail.

## La face cachée et méconnue du statut de professeure ou de professeur invité

Mélanie Gagnon

Vous l'aurez peut-être remarqué, de plus en plus de collègues sont embauchés sous le statut de professeure ou de professeur invité, si bien que depuis 2007 nous en avons accueilli dix-sept. Si à première vue cette façon de procéder facilite l'ajout d'une ressource à un département, plusieurs inconvénients inhérents à ce statut doivent être soulignés et cela mérite une attention toute particulière.

Précisons d'abord qu'en vertu de la convention collective, une professeure ou un professeur invité peut être embauché « à la suite d'une recommandation formelle de l'assemblée départementale à cause de sa contribution exceptionnelle à l'avancement de la recherche et de l'enseignement scientifique, technique, artistique ou littéraire » (paragraphe 1.20). Il y a lieu ici d'attirer l'attention sur les termes « contribution exceptionnelle »; l'esprit de la convention étant d'accueillir des professeures et des professeurs invités pour une courte durée (contrat d'une durée d'un an renouvelable une seule fois — paragraphe 17.11), et ce, en raison de leur expertise particulière développée au fil de leur carrière.

Or, au cours des dernières années, l'âge moyen des professeures et des professeurs invités se situait en deçà de 40 ans. Loin de nous ici l'idée de nier ou de mettre en doute la compétence de ces personnes, mais leur embauche semble davantage s'inscrire dans la lignée de l'insertion professionnelle que sous le sceau de la contribution exceptionnelle. En fait, des dix-sept professeures et professeurs invités, onze d'entre eux ont par la suite accédé au statut de professeure ou de professeur régulier. S'ils avaient été embauchés conformément au paragraphe 1.20, ne seraient-ils pas retournés travailler à leur port d'attache à la fin du contrat plutôt que d'accepter un poste régulier à l'UQAR? D'aucuns argumenteront qu'il est heureux qu'ils aient obtenu un poste de professeure ou de professeur régulier, bien sûr! Le problème, c'est qu'en ayant d'abord été professeure ou professeur invité, ces personnes sont pénalisées par rapport à leurs collègues qui accèdent directement à un poste de professeure ou de professeur régulier ou par rapport à celles et ceux qui sont d'abord embauchés à titre de professeure ou de professeur substitut. Le statut de professeure ou

de professeur invité s'accompagne donc de désavantages non négligeables pour la professeure ou le professeur en début de carrière.

### Les professeures et professeurs invités en bref

- 17 professeures et professeurs invités ont été embauchés depuis 2007;
- 11 d'entre eux ont été embauchés comme professeure ou professeur régulier par la suite. Ces derniers obtiendront la permanence après 4 ou 5 ans plutôt qu'après 3 ans;
- 7 professeures et professeurs invités sont à l'emploi actuellement;
- Plusieurs dispositions de la convention collective ne s'appliquent pas aux professeures et professeurs invités.

Bien que les professeures et les professeurs invités bénéficient eux aussi des droits collectifs prévus à la convention collective, ils sont exclus de l'application de certaines dispositions à savoir : la permanence, la sécurité d'emploi, les congés de perfectionnement et les sabbatiques, les congés sans traitement et la promotion.

Sans analyser l'ensemble de ces articles, attardons-nous à ceux qui ont une incidence importante sur le cheminement de carrière des nouvelles et des nouveaux professeurs. D'abord et surtout, en ce qui concerne l'accès à la permanence, les professeures et professeurs invités sont grandement

désavantagés par rapport aux professeures et professeurs réguliers qui peuvent l'obtenir après un premier contrat de probation de trois ans. Ils le sont aussi lorsqu'on les compare aux professeures et professeurs substitués qui, embauchés comme professeure ou professeur régulier immédiatement après leur contrat, obtiennent un premier contrat de probation de deux ans (paragraphe 13.02). Ainsi, une personne ayant eu le statut de professeure ou de professeur invité pendant deux ans mettra au moins cinq ans à obtenir la permanence.

Comme autre inconvénient, la tâche normale d'une ou d'un professeur invité ne peut excéder douze crédits (paragraphe 10.07). Ces professeures et professeurs n'ont donc pas la possibilité de se prévaloir de crédits en fonds de recherche. Ils ne peuvent pas non plus siéger au Conseil d'administration ou à la Commission des études (paragraphe 7.05). Soulignons enfin que s'ils désirent déposer une demande à un organisme subventionnaire, ils ne pourront le faire à titre de chercheur principal, ce qui limite les possibilités de développement en recherche.

Par ailleurs, pour les départements, le recours à ce statut de professeur n'est pas exempt d'inconvénients.

En effet, l'embauche d'une ou d'un professeur invité ne se fait pas selon le processus décrit au paragraphe 9.03 de la convention collective, processus reposant sur la collégialité et la transparence et leur tâche, plutôt que d'être approuvée par l'assemblée départementale, est définie par le Comité exécutif de l'UQAR (paragraphe 10.07). Enfin, dans un petit département, ce dernier se prive d'une ressource susceptible d'assumer des fonctions de direction, les professeurs et professeurs invités en étant exclus (paragraphe 25.09). Puisque la professeure ou le professeur invité n'est pas évalué (12.26) et que la convention ne prévoit pas que l'on puisse devenir professeure ou professeur régulier après avoir été professeure ou professeur invité, qu'en est-il donc des années passées comme professeure ou professeur invité lorsque l'on est évalué pour la première fois?



Force est donc d'admettre que l'embauche massive de professeurs et de professeurs invités qui sont en début de carrière a pour effet de créer deux catégories de professeurs et de professeurs. C'est dans cet esprit que nous militons en faveur de l'embauche de professeurs ou de professeurs réguliers ou encore de professeurs ou professeurs substitués, lorsque vient le temps de remplacer une ou un professeur en congé ou exclu de l'unité d'accréditation (paragraphe 1.22).

Le statut de professeure ou de professeur invité désavantage la personne en début de carrière, restreint ses droits et pénalise le département

qui ne peut pas compter sur la participation pleine et entière de cette professeure ou de ce professeur aux responsabilités qu'implique la collégialité. ★

### Zoom sur la convention collective : processus d'attribution des congés sabbatiques

Jean-François Méthot

Le 8 février 2011, le SPPUQAR a déposé un grief afin que soit respecté le processus d'attribution des congés sabbatiques décrit à la *Politique et priorités globales relatives aux congés sabbatiques des professeures et des professeurs* (C3-D56). Cette politique, qui prévoit que tous les dossiers soient étudiés un à un par les membres de la Commission des études à l'aide d'une grille d'analyse annexée à la politique, n'était pas respectée intégralement depuis plusieurs années. Ce faisant, tout congé refusé pouvait être contesté en invoquant un vice de procédure.

Après discussion en comité de griefs, l'UQAR et le SPPUQAR se sont entendus sur des modifications à apporter à la politique et ont convenu de confier l'analyse des demandes à un sous-comité de la Commission des études. Ce comité est formé du vice-recteur à la formation et à la recherche, de l'adjoint au vice-recteur à la formation et à la recherche au campus de Lévis, de la doyenne aux affaires départementales, des directeurs et directrices de département et d'unités départementales et, enfin, du président de l'assemblée institutionnelle de l'ISMER. Par la suite, les travaux de ce sous-comité sont soumis à la Commission des études pour recommandation au Conseil d'administration de l'UQAR.

L'exercice aura aussi permis de procéder à certains ajustements. Ainsi, les conditions d'admissibilité ont été formulées à nouveau, les critères d'acceptabilité ont été mieux définis, avec quatre critères au lieu de trois, la procédure d'acceptabilité a été précisée et la grille d'analyse apparaissant en annexe a été modifiée pour plus de clarté.



La lettre d'entente D-1 (*Politiques du Conseil d'administration de l'UQAR quant à l'octroi des congés sabbatiques et quant aux règles de promotion*) prévoit que ces politiques ne peuvent pas être modifiées sans le consentement du Syndicat. Lors de l'assemblée générale statutaire du 21 septembre dernier, ces modifications ont donc été présentées et commentées par les membres du comité exécutif du SPPUQAR et acceptées par les membres de l'assemblée générale. Tous les professeurs et professeures ont reçu par courriel un exemplaire des modifications apportées à cette politique.

Cette nouvelle politique C3-D56 est en voie d'être adoptée par les instances de l'UQAR et sera en vigueur pour les demandes de congés 2012-2013 qui doivent être déposées avant le **1<sup>er</sup> décembre 2011**. ★

## Évaluation en ligne de l'enseignement : une très longue expérimentation

Jean-Yves Lajoie

Depuis 2006, l'implantation de l'évaluation en ligne de l'enseignement est en projet à l'UQAR. Dans sa première phase de prétest avec quelques groupes à l'hiver 2007, suivie par une expérimentation plus élaborée à l'hiver 2008 avec la collaboration de quatre modules et d'un comité de programme, les résultats semblaient prometteurs avec un taux de réponse obtenu de 80,1 %. C'est sur ce résultat que fut étendue l'implantation de l'évaluation en ligne à l'ensemble des cours, hormis quelques exceptions, mais toujours sur base expérimentale pour la période s'étendant de l'automne 2009 à l'été 2011. Un comité de suivi fut également formé par la Commission des études pour superviser cette opération, sous la présidence du doyen des études de premier cycle.

Ce comité a déposé son rapport à la Commission des études le 13 septembre dernier, soit à la fin de cette nouvelle période expérimentale. Une constatation troublante ressort des résultats de cette seconde période d'expérimentation, à savoir la diminution du taux de réponse d'une période à l'autre, que l'on peut observer dans le tableau suivant.

**Évaluation en ligne**  
**Taux de réponse moyen\***

Automne 2009	75 %
Automne 2010	63 %
Hiver 2010	66 %
Hiver 2011	58 %
Été 2010	53 %
Été 2011	53,3 %

\* Extrait du rapport déposé à la Commission des études du 13 septembre 2011. *Expérimentation de l'évaluation de l'enseignement en ligne (2009-2011)*, Bureau du doyen des études de 1<sup>er</sup> cycle de l'UQAR.

Avec toutes les précautions que l'on peut prendre sur l'interprétation des résultats, en tenant compte de la panoplie de situations tout à fait particulières pour certains cours, pour certains programmes, il demeure toutefois une tendance qui semble significative — sauf à la session d'été, mais elle représente sans aucun doute la donnée la moins signifiante considérant le nombre beaucoup plus faible de cours et le foisonnement de cas encore plus particuliers — d'une baisse tendancielle du taux de participation.

Vous comprendrez que la principale préoccupation pour les professeurs et professeures, et pour le SPPUQAR, concerne la perte de validité de cette démarche d'évaluation de l'enseignement, conséquence du faible taux de réponse. Notons que pour certains programmes d'enseignement, les taux moyens peuvent chuter en deçà de 40 %, et qu'il n'est pas rare de noter un accroissement des commentaires outranciers, à l'instar d'autres situations mettant en cause l'usage des technologies de l'information en situation d'anonymat.



Notons ici qu'il s'agit d'une situation assez commune dans tout le réseau des universités québécoises où les taux de réponse de l'évaluation en ligne sont très faibles. C'est le cas à l'UQÀM, à l'UQTR, à l'ÉNAP, à l'UQO et à McGill. À l'UQAT, à l'UQO et à l'ETS, ce moyen a carrément été abandonné ou mis de côté. L'Université Concordia, quant à elle, maintient une évaluation hybride : papier et en ligne. Conscient de toutes ces faiblesses, le comité formé à l'UQAR proposait deux hypothèses pour la suite des choses : le retour à l'évaluation papier ou la poursuite de l'expérimentation pendant deux autres années en corrigeant les lacunes les plus notables — notamment le questionnaire lui-même — et en se lançant dans une campagne de promotion. La seconde hypothèse a été retenue par la Commission des études.

Ce n'est pas à des scientifiques qu'il faut vanter les vertus du scepticisme. Permettons-nous donc d'avoir des réserves sur les possibilités de corriger de façon importante les problématiques qui sont assez récurrentes d'une institution à l'autre. Le comité de suivi de cette nouvelle période d'extension de l'expérimentation sera formé du doyen des études de premier cycle, du doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche, d'un représentant ou d'une représentante de chacun des groupes que sont les professeurs et les professeures, les chargés et les chargées de cours ainsi que les étudiants et les étudiantes.

Ce n'est pas à des scientifiques qu'il faut vanter les vertus du scepticisme. Permettons-nous donc d'avoir des réserves sur les possibilités de corriger de façon importante les problématiques qui sont assez récurrentes d'une institution à l'autre. Le comité de suivi de cette nouvelle période d'extension de l'expérimentation sera formé du doyen des études de premier cycle, du doyen des études de cycles supérieurs et de la recherche, d'un représentant ou d'une représentante de chacun des groupes que sont les professeurs et les professeures, les chargés et les chargées de cours ainsi que les étudiants et les étudiantes.

Les membres du comité exécutif sont préoccupés par les conséquences de cette expérimentation de l'évaluation en ligne, renommée plus justement « appréciation de l'enseignement », sur les professeurs et les professeures. Elle pourrait entraîner des préjudices à nos membres, car elle affaiblira la validité de l'appréciation de l'enseignement. Pensons notamment aux professeurs

et professeures pour qui les taux de l'appréciation de l'enseignement auront été plus faibles et qui demandent une permanence, une promotion ou encore la progression normale lors de leur évaluation. Les biais qu'entraînent les faibles taux des réponses, effectuées sur une base purement volontaire, pourraient laisser place à des interprétations arbitraires ou carrément erronées sur la qualité de leur enseignement. Pensons aussi, plus fondamentalement, au déséquilibre possible entre les différentes composantes de la tâche du professeur ou de la professeure, où des évaluations quantitatives et formelles du côté de la recherche seront à comparer avec une évaluation dont la fiabilité aura été affaiblie du côté de l'enseignement.

Pour toutes ces raisons, le SPPUQAR demeurera vigilant sur cette question. Et nous invitons les professeurs et les professeures à nous faire part de toute situation où ils sentent que leurs droits pourraient être mis en cause par les faiblesses de cette « longue » expérimentation. Espérons que nous ne sommes pas en présence d'une expérience répétée qui donne systématiquement, d'un essai à l'autre, des résultats différents de ceux souhaités, en changeant à chaque fois seulement quelques paramètres secondaires alors qu'une hypothèse de base, plus fondamentale et cruciale quant aux résultats obtenus, n'est pas remise en question. ★

## Situation financière du RRUQ Des chiffres... rien que des chiffres?

Marc Chabot, professeur au Département des sciences comptables de l'UQÀM et porte-parole syndical à la Table réseau de négociation

NDLR : cet article a été publié dans l'édition de septembre 2011 du *SpuqINFO*, le bulletin de liaison du Syndicat des professeurs et professeures de l'UQÀM. En marge de cet article, le RRUQ a publié un communiqué qui a été transmis à l'ensemble de ses membres, le 14 octobre dernier.

Selon la « Revue de la situation financière », le déficit du Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) serait de 157,2 millions de \$. Et selon les résultats préliminaires de l'évaluation actuarielle statutaire le déficit de solvabilité au 31 décembre 2010 serait de 720,1 millions de \$ alors que le déficit de capitalisation serait de 77,3 millions de \$ seulement. Cela sans compter la réserve pour indexation non provisionnée de 84,7 millions de \$ qui n'apparaît nulle part. Le point important pour les participants et les employeurs, d'écrire le président du Comité de retraite dans le dernier rapport annuel, concerne le maintien du taux de cotisation à 18,1 % jusqu'au 31 décembre 2012. Alors pourquoi s'inquiéter?

### Un déficit de capitalisation de 77,3 millions de \$ seulement

L'évaluation actuarielle statutaire sert à déterminer le taux de cotisation. Avec un déficit de 77,3 millions de \$ seulement au 31 décembre 2010, soit un ratio de capitalisation de 96,9 %, le RRUQ apparaît comme un des régimes de retraite les plus performants au pays. Mieux encore, la situation va en s'améliorant puisque le déficit était de 118,8 millions de \$ en 2009 et de 158,9 millions en 2008. La cotisation peut donc demeurer à 18,1 % pour encore trois ans. Bravo!

Pour les employeurs partie au régime, et aussi pour plusieurs des syndicats du CIRRAC, l'objectif a toujours été de cotiser le moins possible tout en maintenant les mé-

mes avantages. L'utilisation d'hypothèses actuarielles exagérément optimistes permet de maintenir le taux de cotisation à un niveau artificiellement bas.



Ainsi, en 2009 des changements aux hypothèses actuarielles ont permis de dégager un gain de 185,4 millions de \$, ce qui a réduit d'autant le déficit de capitalisation qui aurait été de 304,2 millions de \$ autrement. Ces changements à eux seuls ont permis de réduire la cotisation de 1,5 %. De plus, l'accord des employeurs à l'utilisation des mesures d'allègement adoptées par le Gouvernement permettaient de ne rembourser qu'une partie du déficit, a permis de réduire d'un autre 0,7 % la cotisation qu'il aurait fallu payer.

De même, les actuaires ont supposé un taux de rendement net de 6,50 %, ce qui serait le maximum autorisé par la Régie des rentes. L'utilisation d'un taux de rendement plus bas aurait assurément provoqué une augmentation du

taux de cotisation. Nous estimons qu'une baisse de 0,25 % du rendement prévu augmenterait le taux de cotisation de près de 2 %.

### Mais un déficit de solvabilité qui atteint 720,1 millions de \$

Contrairement à l'évaluation sur une base de capitalisation, l'actuaire n'a pas vraiment le choix des hypothèses utilisées sur une base de solvabilité. Celles-ci reflètent le contexte économique actuel, tel qu'il existe présentement, et non pas tel qu'on espère qu'il sera. Elles fournissent, de ce fait, une mesure plus objective de l'évolution de la santé financière d'un régime de retraite.

Le déficit de solvabilité au 31 décembre 2010 atteint 720,1 millions de \$, ce qui représente un degré de solvabilité de 77,0 %. Il était de 115,8 millions de \$ le 31 décembre 2007, soit un degré de solvabilité de 95,1 %. En trois ans, le déficit de solvabilité a plus que quintuplé... ce qui n'a pas empêché le taux de cotisation de demeurer au même niveau. Encore une fois, bravo!

### Une augmentation du déficit de 44,8 millions de \$ selon la « Revue de la situation financière »

La « Revue de la situation financière » est une évaluation qui n'existe nulle part ailleurs. Ce rapport sert à déterminer le niveau de réserve nécessaire pour verser la pleine indexation à l'égard des prestations constituées pour les services rendus depuis 2005. Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009, la situation financière du régime ne permet pas d'indexer cette portion des rentes versées aux retraités.

Pour ceux et celles qui n'ont pas encore pris leur retraite, même si la pleine indexation a été accordée sur les rentes versées avant le 30 juin 2009, la rente acquise pour ces années ne sera indexée que si la situation financière du régime le permet au moment où la rente leur sera versée.

Selon les résultats préliminaires de la « Revue de la situation financière », le déficit a augmenté de 44,8 millions de \$ en 2010 seulement, pour atteindre 157,2 millions de \$, soit une augmentation de 40 %. Pire encore, le déficit serait de 238,1 millions de \$ si l'actif de la caisse de retraite était évalué à sa valeur marchande au 31 décembre plutôt qu'à sa valeur ajustée (qui reconnaît les gains et pertes sur placements sur cinq ans).

Mais ce ne sont que des chiffres! N'en demeure pas moins que la Direction du RRUQ a jugé bon de remplacer les déclencheurs utilisés pour recevoir une prime au rendement. Dorénavant, les déclencheurs reliés à l'indexation des rentes ne sont plus considérés. Ils ont été remplacés par « l'efficacité opérationnelle » et « le contrôle des coûts »... avec application rétroactive aux années 2008 et 2009!

### Sans compter une réserve pour indexation non provisionnée de 84,7 millions de \$

Depuis 2005, les cotisations versées au RRUQ sont calculées en supposant que les rentes seront totalement indexées. Mais il n'y a aucune garantie, plutôt une promesse, de telle sorte que le coût de la pleine indexation n'a pas à être pris en compte dans le calcul du passif actuariel. Lorsque le régime est déficitaire, les sommes qui ont été cotisées en vue de l'indexation sont utilisées pour financer le déficit et réduire d'autant la cotisation qu'il faudrait verser autrement.

Au 31 décembre 2010, la réserve pour indexation est à zéro. Elle devrait s'élever à 84,7 millions de \$. La totalité de la réserve pour indexation a été utilisée pour renflouer le déficit, ce qui a permis de réduire la cotisation à verser pour les trois prochaines années de 2,3 %.

Si on ajoute la réserve non provisionnée de 84,7 millions de \$ aux déficits déjà mentionnés, on obtient les résultats suivants :

- Déficit de capitalisation : 162,0 millions de \$
- Déficit de solvabilité : 804,8 millions de \$
- Déficit selon la « Revue de la situation financière » : 241,9 millions de \$

Le manque à gagner afin de compléter la réserve pour indexation s'élève donc à 241,9 millions de \$. Il serait de 322,8 millions de \$ si l'actif était évalué à sa valeur marchande plutôt qu'à sa valeur ajustée au 31 décembre 2010. C'est ce qu'il faudrait cotiser au cours des prochaines années pour avoir la garantie d'une pleine indexation.

L'indexation coûtera de plus en plus cher et il pourrait donc s'écouler plusieurs années avant la prochaine indexation. Sans compter que, même si l'indexation est accordée, elle ne sera versée qu'après avoir récupéré la rente additionnelle découlant des cotisations excédentaires, ce qui devrait prendre un autre quatre ans. En espérant que l'inflation future n'augmente pas trop entre-temps... et en souhaitant longue vie à tous!

### Alors pourquoi s'inquiéter?

Le RRUQ est un régime où, pendant 40 ans, le niveau de cotisation n'a pas été assez élevé. Un régime où le rendement annualisé au cours des dix dernières années le place au dernier quartile en comparaison avec les autres caisses de retraite de taille semblable. Un régime où les participants ont dû renoncer à la garantie d'indexation pour le maintenir à flot, et où les déficits continuent de s'accumuler malgré tout. Alors pourquoi s'inquiéter? ★



## Nouvelles embauches

(depuis janvier 2011)

Louis Babineau	Sciences de la gestion
Frédéric Banville	Sciences infirmières
Analia Bergé	Sciences de l'éducation
Denis Careau	Psychosociologie et travail social
Yan Castonguay	Sciences de la gestion
Cédric Chavanne	Ismer
Camille Deslauriers	Lettres et humanités
Brenda Dubé	Sciences infirmières
Emmanuelle Jean	Sciences infirmières
Guillaume Marie	Biologie, chimie et géographie
Hamid Nach	Sciences de la gestion
Richard St-Louis	Biologie, chimie et géographie

## Nominations récentes

### Au comité exécutif du SPPUQAR

- Jean-Claude Huot, 2<sup>e</sup> vice-président aux affaires internes
- Julie Beaulieu, secrétaire

### À la Commission des études de l'UQAR

- Danielle Boutet (poste de direction)
- Louis Babineau
- Pierre Cadieux (2<sup>e</sup> mandat)

### Au comité environnemental de l'UQAR

- André Jacques

## Fête de Noël

**Le père Noël, ses lutins et la petite fée s'activent à préparer la fête de Noël.**

**Cette fête aura lieu aux deux campus le dimanche 11 décembre en après-midi.**

**Au menu : ambiance festive et décontractée, gâteries et beaucoup d'agitation!**

**Surveillez le courriel de la petite fée, il vous renseignera sur le déroulement de la fête.**

**Plaisir garanti!**

