La ligne générale

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

Mars 2017

Négociation collective 2017 : « Retour à la case départ »

Bernard Gagnon

Le mardi 24 janvier dernier se tenait la première rencontre de négociation entre le Syndicat et la direction de l'UQAR au sujet du renouvellement de la convention collective échue depuis le 31 décembre dernier. Le comité de négociation du Syndicat est composé du président, Bernard Gagnon, et des deux vice-présidents aux affaires internes, Jean-François Méthot et Mélanie Gagnon, qui agit à titre de porte-parole. Du côté de la direction, les représentants sont Léon Harvey, doyen aux affaires départementales et étudiantes, Laura Lebel, directrice du Service des ressources humaines, ainsi que leur porte-parole, Johanne Boisjoly, anciennement doyenne aux affaires départementales. Contrairement aux usages antérieurs, aucun avocat de l'employeur n'était présent à la table de négociation et, selon ce que nous avons appris, il devrait en être ainsi pour les autres séances. Cette première rencontre a permis à chacune des parties de déposer et de présenter sommairement ses demandes, ainsi que de planifier le déroulement de la négociation.

Les grandes lignes des propositions syndicales, adoptées lors de l'assemblée générale du Syndicat du 7 décembre dernier, sont reprises dans l'encadré à la fin de cet article. Quant aux demandes patronales, nous en présentons les principaux éléments dans le texte qui suit.

Un esprit de continuité et quelques nouveautés

Sans surprises, les demandes patronales reprennent en grande partie celles déposées lors de la dernière ronde de négociation collective de 2014-2016. Rappelons que celle-ci s'était conclue par une prolongation de la convention collective 2009-2014 pour une période de 18 mois se terminant le 31 décembre 2016.

Pour l'essentiel, nous pourrions reprendre le texte de La Ligne générale publiée à l'automne 2014, sous la plume de la présidente d'alors, Mélanie Gagnon[1]. La tâche professorale, l'évaluation, la promotion et le statut des professeurs et des professeures occupent encore une fois une large place dans ces demandes. À cela s'ajoutent quelques nouveautés dont les principales touchent les dégagements de cours prévus à l'article 10, l'utilisation des fonds de recherche et différents enjeux liés au traitement des professeurs et des professeures qui s'approchent ou ont atteint l'âge de la retraite.

Le statut de professeur et de professeure et la convention collective de travail

La partie patronale reconduit sa demande d'ajouter une nouvelle catégorie de « professeures et professeurs temporaires » (art. 1). L'on justifie encore une fois cette requête par les « besoins ponctuels » d'enseignement sur le territoire desservi par l'UQAR (ex. : les cohortes d'étudiants et d'étudiantes à Rivière-du-Loup ou à Gaspé). La partie patronale n'a pas précisé la durée des contrats pour ces professeurs et professeures temporaires, mais propose d'en discuter à l'article 17.

D'autres demandes, sous cette catégorie, concernent le « niveau de diplomation » requis à l'embauche. À moins de justifications écrites de la part d'un département, la direction de l'UQAR souhaite que le nouveau professeur

ou la nouvelle professeure détienne un doctorat (8.03). L'UQAR demande également plus de « flexibilité » dans la durée des contrats des professeurs-chercheurs sous octroi afin de permettre des années fractionnées, tout en conservant la durée minimale d'un an (17.10).

La tâche professorale

La direction demande que la composante recherche représente minimalement 30 % de la tâche professorale, à moins de bénéficier de « dégagement ou d'un allégement de la tâche ». De plus, l'on renouvelle la requête voulant que les projets contenus sous cette rubrique devraient obligatoirement contenir des informations à chacun des points suivants : « titre; description sommaire; subventions reçues ou demandées, le cas échéant; les étapes projetées de réalisation pour l'année; et la liste des publications ou communications prévues ».

L'on insiste à nouveau pour que la composante « autres activités universitaires » devienne obligatoire, sauf pour les professeurs et professeures qui occupent des fonctions de direction (10.07). L'on revient également à la charge pour inscrire dans la convention collective que le professeur ou la professeure « doit » — et non « peut refuser », selon le texte actuel — « assumer une part équitable de cette composante ». Ainsi, seule la composante « tâche administrative » deviendrait optionnelle.

Il est également encore question que les professeurs et professeures déposent une tâche finale à la fin de l'année universitaire faisant état d'une révision de la composante recherche qui devrait tenir compte des étapes réalisées et non celles projetées (10.21). Comme nous l'écrivions il y a deux ans, même si la majorité des professeurs et des professeures font cet exercice de révision de leur tâche, il n'en découle aucune obligation dans la convention collective. En ce qui concerne l'adoption des tâches en assemblée départementale, et du rôle du vice-recteur, la partie patronale demande à ce que l'assemblée départementale ait « la responsabilité de refuser la tâche d'une professeure ou d'un professeur qu'elle juge insuffisante » (10.14). De plus, au paragraphe 10.21, l'UQAR renouvelle sa demande voulant qu'en « cas de refus de la tâche ou de questionnements de la part de la vice-rectrice ou du vice-recteur à la formation et à la recherche, un suivi doit obligatoirement être fait par la professeure ou le professeur visé et par son assemblée départementale, à défaut de quoi un avis à caractère professionnel lui sera adressé ».

Les dégagements selon l'article 10

Une nouveauté substantielle des demandes patronales au sujet de la tâche des professeurs et des professeures concerne une révision de tous les « dégagements de cours » contenus à l'article 10 (tâches de direction, projets spéciaux, etc.). À ce stade, nous ne connaissons pas le contenu de cette demande, la direction de l'UQAR n'était pas encore prête à préciser sa requête. Rappelons que les tâches administratives sont également un enjeu inscrit aux cahiers des demandes syndicales. La lourdeur de ces tâches et le manque de soutien institutionnel sont deux des éléments que les professeurs et professeures ont soulignés dans le cadre du Forum syndical sur la tâche professorale qui s'est tenu en mars 2016 et lors des discussions qui ont eu lieu dans les instances du Syndicat au sujet des négociations collectives.

Encore une fois, l'UQAR demande qu'un seul dégagement à l'embauche soit octroyé pour tous les nouveaux professeurs et nouvelles professeures (10.30). Cette disposition aurait pour effet de maintenir l'UQAR parmi les universités les moins généreuses en ce qui concerne l'accueil des nouveaux professeurs et des nouvelles professeures.

L'évaluation

Au sujet de l'évaluation, la direction souhaite toujours une uniformisation de la présentation des dossiers par l'usage d'un gabarit unique obligatoire (12.09). La direction désire également rendre obligatoires des cotes d'évaluation standard pour toutes les composantes : excellent, très satisfaisant, satisfaisant, insatisfaisant (12.02). La partie patronale demande aussi que les professeurs et professeures, si ce n'est pas leur première évaluation, joignent à leur dossier celui de l'évaluation de la période précédente, y compris le rapport d'évaluation et la recommandation de l'assemblée départementale (12.10). De plus, l'UQAR demande que la compilation des parties qualitatives des questionnaires d'appréciation (entendre les commentaires) soit jointe à la partie quantitative dans le dossier des professeurs et des professeures (12.09), ce qui n'est pas prévu actuellement par la convention collective.

Une nouveauté, et non la moindre, concerne la demande patronale de modifier, à l'article 12.13 a, le choix des recommandations de l'assemblée départementale dans le cas d'une évaluation aux fins de la permanence. Dans ce cadre, la direction souhaite retirer la possibilité d'un deuxième contrat de probation. L'objet de la résolution départementale se résumerait à l'obtention ou non de la permanence après un premier contrat. La partie patronale prévoit néanmoins des mesures d'assouplissement pour les professeurs et professeures qui auront, dans le cadre de leur période de probation, bénéficié « de congés (de maternité, d'adoption, de paternité ou de congé parentaux) ». Dans ce cas, l'évaluation ne pourra être faite que lorsque le professeur ou la professeure aura été présent « en emploi pour au moins un total de 21 mois au moment de présenter son rapport d'évaluation », avec effet rétroactif pour la date d'embauche et éventuellement pour les promotions demandées.

D'autres mesures concernent l'évaluation. L'on reconduit la demande selon laquelle, pour le professeur ou la professeure dont le statut est régulier non permanent, « le non-renouvellement du contrat est automatique dès que l'une des composantes enseignement ou recherche se voit attribuer la cote "insatisfaisant" ». Le professeur régulier ou la professeure régulière n'est pas en reste, puisque ces derniers, au souhait de la partie patronale, pourraient se voir refuser la progression normale, si la cote « insatisfaisant » était attribuée à l'une des composantes de leur tâche. De plus, dans les cas où il s'agirait des composantes « enseignement » ou « recherche » qui seraient ainsi jugées insatisfaisantes, le professeur ou la professeure recevrait « un avis à caractère professionnel », – ce qui n'est actuellement pas prévu à la convention – lui indiquant qu'il ou qu'elle ne « répond pas aux exigences attendues d'une ou d'un universitaire appartenant à sa catégorie d'emploi. Dans ce cas, la professeure ou le professeur devra à nouveau être évalué deux ans plus tard, au lieu de trois ans (12.13 et 12.15) ».

Encore ici, comme dans le cas de la tâche professorale, les demandes patronales s'accompagnent de mesures qui ont pour but d'accorder au vice-recteur à la formation et à la recherche une autorité renforcée sur les tâches professorales. L'on veut ainsi faciliter le recours au comité de révision par le vice-recteur en ajoutant qu'il peut l'exiger également « lorsque moins des deux tiers des membres présents de l'assemblée départementale se sont prononcés en faveur de la recommandation ». Le « peut » signifie que le vice-recteur agirait ainsi selon son bon jugement. Au sujet du comité de révision, il est également demandé que le nombre de membres soit augmenté (il est actuellement de trois — 10.17).

La promotion

Les demandes patronales visent un resserrement des critères de promotion. Premièrement, pour le passage de la catégorie III à IV, il est demandé que le dossier de promotion couvre « toute la période d'embauche » ou le « dossier de carrière professorale, pour une période maximale de dix ans, si la professeure ou le professeur a occupé cette fonction dans une autre université » (12.09). Deuxièmement, la direction demande également d'imposer une condition minimale de cinq années en catégorie III avant que l'on puisse demander une promotion à la catégorie IV, *à moins*, précise le document, « *d'un dossier exceptionnel* » (24.07. b). Quatrièmement, il est aussi demandé des modifications à la politique quant aux règles de promotion (C3-D61), afin qu'on y précise que le passage de la catégorie III à IV est réservé au détenteur de doctorat… « *à moins de contributions exceptionnelles »*. Cinquièmement, dans la même politique, l'on demande un rehaussement des seuils de passages (35 à 38 pour la catégorie III et 38 à 40 pour la catégorie IV). Finalement, il est demandé qu'en cas de refus de promotion, le professeur ou la professeure observe « un délai de deux ans avant de déposer une nouvelle demande » (26.05).

Le traitement et la retraite

L'université ne s'est pas avancée sur le traitement salarial des professeurs et des professeures, cela sera l'objet de discussions ultérieures entre les parties. Elle demande toutefois des changements substantiels aux articles 24 (traitement) et 30 (retraite graduelle). Dans le premier cas, elle veut ajouter « un nouveau dispositif qui ne permettrait plus aux professeures et professeurs ayant atteint l'âge de 71 ans de cumuler à 100 % le traitement prévu à l'article 24 et leur rente de retraite. Ces professeures et professeurs verraient leur traitement annuel diminué de la moitié de leur rente de retraite ». Cette clause a été incluse dans la convention collective de l'UQÀM l'automne dernier. Quant à l'article 30, il est demandé de retirer les « dispositions relatives à la retraite graduelle sans traitement » qui permettent, sous certaines conditions, à un professeur ou une professeure d'être à demi temps à l'emploi de l'Université, pendant une période maximale de cinq ans, s'il a fait part à l'Université de sa date prévue de départ à la retraite.

Autres points

D'autres paragraphes de la convention collective sont aussi concernés par les demandes patronales :

- autoriser des congés de perfectionnement de six mois, ils sont actuellement minimalement d'un an (14.03);
- imposer un délai de quatre mois après la date du congé sabbatique ou de perfectionnement pour remettre son rapport (14.32);
- exiger du professeur ou de la professeure en congé sans traitement de « signifier son intention de réintégrer son poste au plus tard trois (3) mois avant la date de la fin du congé sans traitement, à défaut de quoi elle ou il est réputé avoir démissionné » (15.10);
- remplacer du double par triple, le temps que doit remettre un professeur ou une professeure après un congé sabbatique ou de perfectionnement (14.04);
- ajouter un nouveau paragraphe décrivant la liberté académique (mais aucun texte n'a été soumis à la partie syndicale);
- ajouter un nouvel article précisant qu'un professeur ou une professeure ne peut siéger simultanément au Conseil d'administration et à la Commission des études (article 5);
- « discuter du lieu de résidence des professeures et des professeurs et des conséquences sur leur tâche ».

Enfin, bien que nous n'en sachions pas davantage à cet effet, la partie patronale souhaite revoir la politique C2-D35 d'utilisation des Fonds spéciaux de recherche. Lors de la rencontre du 24 janvier, la direction a justifié cette

demande sur la base, selon elle, que certains professeurs et professeures en abuseraient.

Au-delà de ces demandes, la négociation collective sera également le moment de discuter afin de tenter de régler différents griefs en attente d'arbitrage, dont les principaux concernent le respect des statuts de professeurs et de professeures substituts et invités, la lettre d'entente C-6 concernant les activités créditées d'enseignement dispensé sous forme individualisée (tutorat). Les parties discuteront aussi des effets de la sentence arbitrale rendue dans le dossier de la lettre d'entente E-2 au sujet des professeurs ou professeures qui sont embauchés en vertu du programme des Chaires de recherche du Canada.

Le calendrier des négociations

Huit rencontres de négociations sont prévues entre les parties d'ici le 9 mai prochain. La première de ces rencontres avait lieu le 24 janvier dernier et portait sur la tâche professorale (article 10). Le Syndicat tiendra ses membres informés de l'évolution des négociations. À cet effet, une assemblée générale extraordinaire aura lieu le 15 mars pour exposer les demandes de la direction et faire un premier bilan des négociations. Le Syndicat aura à cœur de défendre les intérêts de ses membres tels qu'ils ont été exprimés au cours des derniers mois, lors des réunions préparatoires aux négociations et lors du Forum syndical qui a eu lieu le 11 mars 2016. Le statut et la tâche des professeurs et des professeures (enseignement, recherche, collégialité) ont été des préoccupations constantes lors de ces discussions. C'est en ayant à l'esprit la volonté collective exprimée par les membres que le comité de négociation du Syndicat a entrepris les discussions avec la direction de l'UQAR en ayant comme souci de maintenir les acquis et d'améliorer les conditions de travail. ✯

[1] GAGNON, M. (2014). « La négociation : lentement mais sûrement! ». *La Ligne générale*, pp. 1-2. En ligne : http://sppuqar.uqar.ca/images/1sppuqar/publications/lignegenerale/lg2014-06.pdf.

Résumé des principales demandes syndicales

- Augmenter le plancher d'emploi à 205 postes, pourvoir les postes vacants et établir un délai afin de pourvoir les postes laissés vacants par les départs (art. 8);
- Indexer les montants en fonds de recherche et les montants de l'allocation professionnelle à l'ISMER et revoir les dégagements pour les directions; définir le rôle et les tâches administratives des directions (art. 10);
- Préciser que les cours TU puissent être inscrits en tâche normale à raison de ,25 crédit par cours (comme pour les TA) (art. 10);
- Réduire le nombre d'évaluations pour le professeur régulier ou la professeure régulière; prévoir que la personne nommée au comité d'évaluation par le vice-recteur à la formation et à la recherche soit détentrice d'un doctorat ou d'une expérience d'au moins cinq ans en tant que professeur d'université; prévoir que les cours TA ne soient plus évalués (art. 12);
- Allonger la durée du congé d'adoption et prévoir que ceux et celles qui ont obtenu un tel congé soient assujettis au paragraphe 20.28 (allègement de tâche); prévoir que l'allègement prévu au paragraphe 20.28 soit consenti à tous les professeurs et professeures qui ont bénéficié d'un congé parental, peu importe si le conjoint ou la conjointe est professeur à l'UQAR;
- Prévoir l'ajout de titres aux catégories des échelles de traitement; prévoir des augmentations salariales; prévoir des échelons supplémentaires aux catégories III et IV (art. 24);
- Prévoir un représentant ou une représentante de la même discipline pour la promotion de la catégorie III à IV (art. 26);
- Actualiser les lettres d'entente C6, C7 et E2 et prévoir une lettre d'entente sur le financement de la recherche;
- Prévoir une lettre d'entente pour l'embauche d'infirmières praticiennes spécialisées (IPS) aux deux campus;
- Prévoir un dégagement pour la présidence du comité d'éthique et de la recherche.

Le pourcentage attribué aux diverses composantes de la tâche : mythes et réalités

Mélanie Gagnon

La tâche professorale est sans doute l'aspect le plus préoccupant des professeurs et des professeures considérant ses impacts sur la progression de la carrière et du temps voué aux diverses composantes. La convention collective prévoit plus de 30 paragraphes à l'article 10 pour encadrer les divers aspects de la tâche et son adoption par l'assemblée départementale. La convention précise également que la tâche soit approuvée par le vice-recteur à la formation et à la recherche, lequel communique sa réponse avant le 1er juin de chaque année aux directions de département et au Syndicat (10.21).

Ainsi, en avril de chaque année, le professeur ou la professeure doit faire parvenir à la direction de son département son projet de répartition des tâches « faisant état des quatre composantes suivantes dûment pondérées » (10.19) pour l'année commençant le 1er mai (10.07).

La charge annuelle de travail doit comprendre :

- une tâche normale d'enseignement de 12 crédits auxquels sont soustraits les divers dégagements prévus à la convention collective;
- la composante recherche;
- et au moins une des deux composantes « administration pédagogique » ou « autres activités universitaires ».

Pour chacune de ces composantes, le professeur ou la professeure doit alors établir le pourcentage qu'il souhaite y consacrer. Les tâches sont ensuite étudiées et approuvées par l'assemblée départementale avant le 1er mai (10.20). Enfin, la convention prévoit que la proportion consacrée à chaque composante relève des départements (10.07).

Ainsi, lorsque le vice-recteur à la formation et à la recherche communique sa réponse aux directions de département, il ne lui revient pas de proposer des modifications aux pourcentages établis par les professeurs et les professeures. Le Syndicat a remarqué au cours de l'exercice de juin dernier que plusieurs commentaires avaient été faits en ce sens. Lors du prochain exercice d'avril, ayez en mémoire que cet aspect, comme plusieurs autres aspects relatifs aux tâches, relèvent de décisions départementales. Cette interprétation à l'égard de l'absence de pouvoir du vice-recteur quant à l'adoption des tâches a d'ailleurs été partagée par la porte-parole patronale, Johanne Boisjoly, lors des rencontres de négociation des 24 janvier et 6 février dernier. ✯

Harcèlement étudiant dans le cadre des appréciations de l'enseignement

Mélanie Gagnon

Au cours des derniers mois, plusieurs collègues ont indiqué au Syndicat avoir été ébranlés en prenant connaissance des commentaires formulés par les étudiants et les étudiantes dans le cadre de l'appréciation de leur enseignement. Loin du phénomène isolé, cette situation est suffisamment répandue pour que le Syndicat ait porté cette situation à l'attention du vice-recteur à la formation et à la recherche, en octobre 2016, afin que des mesures soient prises pour y remédier. Par la suite, un grief est déposé le 9 novembre 2016 afin de réclamer les remèdes préconisés par le Syndicat. Cet article dresse les préoccupations du Syndicat et l'évolution de ce dossier entre la partie patronale et la partie syndicale.

L'appréciation de l'enseignement : un processus mal encadré

L'appréciation de l'enseignement a pour objectif de contribuer à l'amélioration de l'enseignement. Il s'avère toutefois que des propos offensants figurent dans les commentaires rédigés par les étudiants et les étudiantes. Malgré des évaluations positives en termes quantitatifs, il est fréquent qu'un ou des étudiants insatisfaits formulent de façon inutilement cavalière ou grossière des propos vexatoires qui peuvent affecter négativement la dignité des professeurs et des professeures qui les reçoivent, menaçant même leur intégrité psychologique ou physique. L'appréciation de l'enseignement devient alors un lieu de défoulement, s'éloignant par la même occasion de l'objectif d'amélioration qu'elle vise au départ.

En tant qu'employeur, l'Université a le devoir :

- de maintenir un milieu de travail exempt de tout harcèlement psychologique en tentant de le prévenir, ou le faire cesser, lorsqu'il est porté à sa connaissance (*Loi sur les normes du travail,* article 81.19);
- de protéger la santé et l'intégrité des travailleurs (*Loi sur la Santé et la sécurité au travail*, article 51 et article 28 de la convention collective UQAR-SPPUQAR 2014-2016);

- d'assurer la sauvegarde de la dignité des salariés (*Charte des droits et libertés de la personne*, article 4).

En offrant aux étudiants et aux étudiantes un véhicule de défoulement sans filtre, par le truchement de l'appréciation de l'enseignement effectuée en ligne de façon anonyme, l'Université favorise, voire même encourage les excès.

Les règlements n°s 7 et 9 de l'UQAR qui régissent l'appréciation de l'enseignement sont complètement muets quant au ton ou à la nature des propos que peuvent tenir les étudiants et les étudiantes dans le cadre de leur appréciation de l'enseignement. Aucune sanction n'est prévue en cas de propos disgracieux, vexatoires, dégradants ou discriminatoires. Il s'agit là d'une lacune évidente. Les questionnaires d'évaluation devraient comporter un avertissement ferme pour indiquer que de tels propos ne sont pas tolérés, pour préciser qu'ils seront retirés de toute évaluation et pour informer qu'ils peuvent même invalider le processus d'évaluation.

Or, les règlements sont sous la responsabilité de l'employeur. Si ce dernier n'impose pas clairement de balises ou de filtres aux étudiants et aux étudiantes dans le cadre de l'appréciation de l'enseignement, il encourage alors implicitement les propos dégradants qui s'y trouvent et y participe directement lorsqu'il les transmet par la suite aux professeurs et professeures. Il contribue donc au harcèlement et à un climat de travail délétère.

Lors du comité de griefs qui s'est tenu le 11 janvier dernier, le Syndicat a demandé à ce que le règlement 11, qui vise à remplacer les actuels règlements 7 et 9, soit modifié en ce sens. La partie syndicale a alors déposé la *Politique sur l'évaluation des enseignements* de l'UQÀM[1] qui prévoit que « Tout commentaire jugé haineux, discriminatoire ou calomnieux par l'enseignante, l'enseignant est référé au comité exécutif du département et entraîne le retrait, par celui-ci, de l'évaluation complète faite par l'étudiante, l'étudiant ». Cette politique pourrait inspirer la direction pour la modification du règlement 11. Les parties ont alors convenu de tenir une seconde réunion du comité de griefs au cours de laquelle le projet de règlement 11 sera déposé à la partie syndicale pour approbation à l'égard de ces aspects. Les demandes syndicales visent donc :

- à indiquer clairement aux étudiants et aux étudiantes que l'appréciation de l'enseignement doit se faire en toute civilité et ne devrait pas contenir de propos vexatoires, dégradants, discriminatoires ou haineux envers les professeurs et les professeures;
- que de tels propos soient systématiquement retirés des évaluations avant d'être transmis aux professeurs et professeures ou que ces évaluations soient carrément éliminées du dossier dans les cas les plus graves.

Lors de cette première réunion du comité de griefs, la partie patronale s'est aussi engagée à mettre un message à cet effet sur le portail Moodle afin d'inviter les étudiants et les étudiantes à remplir les évaluations en respectant ces principes.

Le Syndicat demande aussi à ce que le questionnaire d'appréciation de l'enseignement fasse mention de ce principe afin de sensibiliser davantage les étudiants et les étudiantes. Puisque le système informatique actuel ne permet pas de modifier le questionnaire, ces adaptations ne pourront pas voir le jour à court terme.

Nous vous tiendrons informés et informées des développements ultérieurs dans ce dossier. ✯

[1] Source : http://www.instances.uqam.ca/ReglementsPolitiquesDocuments/Documents/Politique_no_23.pdf.

Le monopole syndical et ses effets

Mélanie Gagnon et Me Pierre Brun, associé chez Melançon, Marceau, Grenier, Sciortino

Qu'en est-il lorsqu'un professeur ou une professeure négocie directement avec la direction de l'Université des conditions de travail particulières et différentes de celles aménagées à la convention collective? Ces ententes hors convention sont-elles possibles ou valides? Face à de telles situations, comment le syndicat doit-il se comporter et quels sont ses recours? Les réponses à ces questions sont brièvement abordées ici et se posent avec une acuité particulière du fait que le syndicat dispose, au Québec, d'un monopole de représentation.

L'accréditation dans le cadre du régime de représentation exclusive prévu au *Code du travail* n'est pas sans importance pour le syndicat qui l'obtient, ce dernier devenant du coup le seul et unique interlocuteur à l'égard du groupe de salariés inclus dans l'unité. Le principal effet de l'accréditation syndicale consiste à imposer à l 'employeur l'obligation de reconnaître le syndicat, c'est-à-dire son autorité aux fins de négociations et d'application des conditions de travail des salariés visés. Le Syn-

dicat devient dès lors le seul habilité à les représenter, cette exclusivité de représentation étant confirmée au *Code du travail*.

Il en résulte que seul le syndicat, à titre d'interlocuteur unique et exclusif, a autorité pour agir au nom des salariés actuels et futurs compris dans une unité d'accréditation (sans avoir à obtenir de cession de créances), cela incluant même ceux qui n'adhèrent pas au syndicat. Il s'agit là de l'effet le plus important du monopole de représentation. Conséquemment, en présence d'une convention collective, il ne saurait y avoir de place pour un contrat individuel de travail ni de droits en découlant. Cette position est claire depuis la décision, en janvier 2006, de la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Isidore Garon*[1]. En outre, le monopole de représentation conféré au syndicat accrédité fait obstacle à toute négociation contractuelle individuelle ou à toute entente entre l'employeur et un salarié portant directement ou indirectement sur des conditions de travail conventionnées. C'est l'interprétation du régime général qui veut que la convention collective soit monopolisante. La négociation directe auprès de l'employeur de conditions individualisées étant écartée, le monopole de représentation permet, et parfois même oblige le syndicat à agir en lieu et place des salariés.

À la fin des années trente, de nombreux conflits de travail ont cours dans la province. Le Législateur québécois, à l'instar des autres au Canada, s'est alors inspiré du modèle américain connu sous le nom de la première loi l'ayant appliqué, la célèbre *Wagner Act* de 1935. Fait à souligner, les législateurs nord-américains n'ont pas instauré ce monopole avec pour visée d'enquiquiner les salariés, mais afin de simplifier le processus en identifiant pour les employeurs un seul interlocuteur, afin de préserver la pérennité du syndicat et, surtout, pour protéger la paix industrielle nécessaire à la croissance économique.

Ce qu'il faut retenir :

- Toute négociation individuelle de conditions de travail entre un professeur ou une professeure et la direction de l'Université est impossible en raison du monopole de représentation du syndicat;
- À défaut d'être ratifiées par le syndicat, de telles ententes sont nulles et sans effet;
- Le syndicat peut donc, par voie de grief, contester ces ententes;
- Les conditions et termes prévus à ces ententes peuvent donc être annulés dans leur entièreté;
- Le syndicat peut également déposer un grief syndical pour empêcher la partie patronale de négocier à l'avenir directement avec les professeurs et les professeures;
- Le syndicat pourrait avoir avantage à se servir de ces ententes comme précédent pour améliorer les conditions collectives lors d'une négociation collective subséquente. ✯

[1] *Isidore Garon Itée* c. *Tremblay, 2006 CSC 2, décision rendue le 27 janvier 2006 conjointement avec l'affaire Fillion et Frères (1976) inc. c. Syndicat national des employés de garage du Québec inc., 2006 CSC 2, 27 janvier 2006.*

Régime de retraite de l'Université du Québec : un bateau solide sur une mer agitée!

Jean-Yves Lajoie[1]

Depuis le rapport D'Amours[2], déposé en avril 2013, le gouvernement du Québec s'est activé sur le plan légal et a adopté trois lois qui sont venues modifier les règles en ce qui concerne les régimes complémentaires de retraite : une loi pour le secteur municipal, une loi pour le financement des régimes à prestations déterminées et enfin une dernière loi pour le secteur universitaire. Dans les trois cas, le but affirmé par l'État était de favoriser la santé financière et la pérennité des régimes à prestations déterminées, dont fait partie le Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ).

Si le gouvernement est intervenu, c'est parce que l'environnement économique des régimes de retraite a menacé la solvabilité de la plupart d'entre eux au cours des dernières années, tout particulièrement à la suite de la crise financière de 2008, même si la situation s'est considérablement redressée depuis. Cet article vise essentiellement trois objectifs : présenter les principaux défis auxquels notre régime doit faire face au cours des prochaines années, montrer que la meilleure option pour nos membres demeure, et de loin, de bénéficier d'un régime comme le nôtre, c'est-à-dire un régime à prestations déterminées et, enfin, montrer que si nous procédons aux choix appropriés, notre régime pourra rencontrer ses engagements de façon pérenne.

Les défis auxquels doit faire face notre régime

Un régime de retraite à prestations déterminées est essentiellement constitué de trois politiques qui doivent maintenir en équilibre les éléments fondamentaux présentés à la figure 1 (page suivante) : les prestations, les cotisations et le rendement sur les placements. Ainsi, un

régime établit un certain nombre de prestations qui seront promises à ses participants, il détermine une politique pour les financer par des cotisations à recueillir auprès des participants et de l'employeur et il détermine une politique de placement pour faire fructifier ces cotisations afin d'obtenir les rendements appropriés pour que l'ensemble soit en équilibre (cotisations + rendements => prestations).

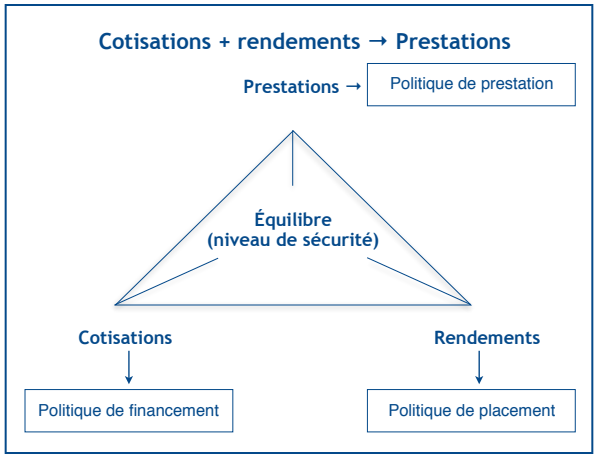


Figure 1 — Éléments de base d'un régime de retraite

Le tout ne se réduit pas à une simple équation algébrique puisqu'il s'agit de projections dans l'avenir et que l'avenir par définition est incertain. Donc, pour établir cet équilibre, il est nécessaire de réaliser des calculs probabilistes en tenant compte notamment de l'espérance de vivre plus ou moins longtemps des participants, d'obtenir des rendements sur des marchés financiers volatils, de prévoir entre autres la trajectoire des augmentations de salaire et de l'inflation, et de mettre tout ça en équilibre avec une partie plus déterminée, soit les cotisations prélevées sur une masse salariale connue avec une relative précision chaque année. Les cotisations, qu'on souhaite le plus stable possible, sont en quelque sorte la soupape de sécurité qui permet ultimement d'équilibrer l'ensemble.

Quels sont donc les enjeux présentement pour notre régime? Commençons par le premier, et le plus important, celui des **rendements sur les placements**. Un graphique (figure 2) présentant les rendements obligataires depuis le milieu des années 1960 jusqu'à aujourd'hui permettra de bien saisir la situation.

Ce que nous observons, c'est que les taux sur les obligations à partir des années 1970 jusqu'à l'année 2000 ont systématiquement atteint les 6 % ou mieux au cours de cette période de 30 ans, ce qui constitue des rendements tout à fait exceptionnels sur une base historique, même en tenant compte de l'inflation. Entre 2000 et 2007, les taux sont revenus à des niveaux plus standards. Par contre, depuis 2008, les taux sont maintenant à des niveaux historiquement très bas. La conséquence

Figure 2 – Rendement des obligations américaines à échéance de 10 ans, de 1965 à aujourd'hui.

Source : Macrotrends.net en date du 20 janvier 2017.

de tout ça, c'est que nous ne pouvons plus espérer des rendements très élevés sur les placements en obligations pour un avenir prévisible. Les rendements sur obligations risquent d'être à 2 % de moins que leur base historique sur une assez longue période. Et comme les obligations comptent en général pour près de 40 % des placements dans les fonds de retraite, si vous utilisez une moyenne pondérée pour l'ensemble des placements, la partie en obligations retranche à elle seule 0,8 % (40 % X 2 %) du rendement sur le total des placements.

À cela s'ajoute un consensus des spécialistes du placement en actions s'entendant pour dire que dans le cadre des rendements, le marché boursier est lui aussi appelé à connaître une réduction dans le futur. La principale cause étant une croissance économique moindre sous le coup d'une plus faible croissance démographique mondiale, principalement dans les pays occidentaux, au Japon et en Chine. Au total, c'est donc une réduction de 1 % sur les rendements qui est attendue par rapport à ce qui nous apparaissait la norme il y a 10 ans. Par exemple, si on s'attendait auparavant à des rendements de 7 % (cas du Régime des rentes du Québec – RRQ), ce n'est plus que 6 % qui seraient attendus dans l'avenir. Et il ne s'agit pas de faire une simple règle de trois pour en voir l'effet puisque la formule du calcul du rendement sur une longue période est exponentielle. Bref, c'est un facteur majeur qui est graduellement pris en compte par les régimes de retraite. Rassurez-vous cependant, cet élément est maintenant pratiquement totalement pris en compte dans les calculs de notre régime, et sa capitalisation, pour ce qui est des prestations garanties, dépasse le 100 %[3]. Par contre, il y a certes un lien causal avec le deuxième enjeu majeur.

Le deuxième enjeu est **l'indexation conditionnelle** des retraites depuis les années de service ultérieures à 2004. Comme vous le savez, notre régime prévoit que les années de service à partir de 2005 ont une garantie d'indexation de IPC –3% (où IPC représente l'indice des

prix à la consommation) et non pas une garantie pleine et entière. Si le régime dispose des fonds suffisants, l'indexation pleine et entière à l'IPC est versée aux retraités. Le problème est que depuis 2009, l'indexation conditionnelle n'a pu être versée, parce que selon les règles du régime, et celles imposées par les lois gouvernementales, les fonds n'étaient pas suffisants pour procéder au versement. Nous comprenons qu'une garantie conditionnelle qui n'est pas versée pendant de nombreuses années devient un problème pour un régime et ses prestataires.

Le troisième enjeu a trait au **taux de cotisation**. En fait, le taux de cotisation a augmenté avec les années et il est maintenant fixé à un niveau combiné « employeur et employé » de 21,3 %, ce qui est relativement élevé. Ceux qui ne disposent pas de régime de retraite de leur employeur ont quant à eux droit à un maximum de cotisation au REER de 18 % de leurs revenus selon les règles fiscales en vigueur. Vous comprenez que l'État s'entend normalement pour traiter de la même façon les contribuables, mais qu'il permet que l'entièreté de la cotisation « employé » soit déductible du revenu imposable, même si au total nous dépassons les 18 % (employés et employeur combinés) de notre revenu imposable en cotisations. On ne peut toutefois garantir que cela durera pour des raisons d'équité entre les citoyens.

Le capital requis est basé sur les hypothèses de travail suivantes :
Personne de 65 ans qui prend une retraite immédiate, rente de 50 000 $

Différence entre un régime à prestations déterminées et un régime à cotisations déterminées	Explication de la différence de coûts	Capital requis
Régime à prestations déterminées (PD)		550 000 $
Placement dans actifs moins volatils	PD = 60 % actions et 40 % obligations CD = 100 % obligations	+ 140 000 $
Aucun partage du risque de longévité	PD peut utiliser une longévité moyenne (83 ans) CD doit prévoir une longévité à un niveau plus élevé de probabilité (92 ans)	+ 285 000 $
Frais de gestion d'un particulier plutôt que d'un grand régime	PD = 0,5 % en frais de gestion CD= 1,5 % en frais de gestion	+ 125 000 $
Régime à cotisations déterminées (CD)		1 100 000 $

Tableau 1 — Réduction du capital requis pour un régime à prestations déterminée
Source : Présentation de Daniel Brosseau, HÉC Montréal, mars 2016.

Vous serez peut-être surpris que je ne soulève pas d'autres enjeux comme l'accroissement de la longévité, la pyramide des âges ou encore l'accroissement rapide du nombre de retraités. Dans le premier cas, l'accroissement de la longévité est un phénomène qui se produit de façon relativement prévisible et sur une longue période. C'est un facteur à prendre en compte, mais il ne constitue pas un enjeu majeur puisqu'il est graduellement anticipé par le changement des tables de mortalité[4]. La pyramide des âges, ou plus exactement le fait d'avoir des proportions par groupes d'âge qui ne représentent pas le modèle classique de proportions constamment décroissantes aux âges plus avancés, est une préoccupation, mais pas un enjeu majeur. En effet, le propre d'un régime capitalisé comme le RRUQ est de faire en sorte que chaque cohorte accumule de façon générale les fonds qui lui sont nécessaires pour sa retraite, si les hypothèses de travail s'avèrent relativement exactes. Reste l'accroissement du nombre de retraités ou ce qu'on appelle la maturité du régime. C'est également un facteur à prendre en compte et qui joue entre autres sur le choix des placements au régime, mais encore ici il ne s'agit pas d'un enjeu puisqu'il constitue la destinée normale de tout régime de retraite qui dépasse les 45 ans d'âge comme le RRUQ.

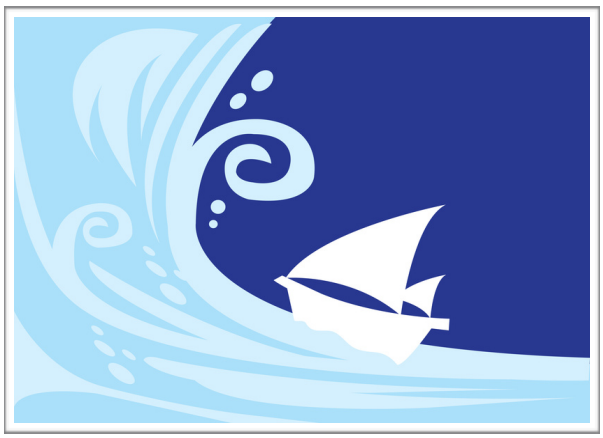
Un régime comme le nôtre, de loin la meilleure option pour nos membres

Notre régime de retraite peut paraître relativement coûteux pour les cotisants, mais il constitue un avantage considérable par rapport à ceux qui ne disposent pas de régime de retraite de leur employeur, ou même par rapport à ceux qui disposent d'un régime collectif à contributions déterminées.

L'exemple du tableau 1 nous montre bien l'effet extrêmement avantageux du partage des risques entre les participants que permet un régime de retraite à prestations déterminées. Voici révélé le mystère souvent inconnu du grand public pour les régimes de retraite comme le nôtre : le capital à accumuler pour chaque participant est réduit essentiellement grâce à trois grands facteurs. Le premier facteur est la possibilité de conserver pendant toute la durée où un participant maintient un lien avec le régime, soit en période de travail et de retraite, un portefeuille de placements permettant de **maximiser le potentiel de rendement**. Le second facteur est la **mutualisation du risque de longévité**, soit le risque de survivre alors que ses épargnes seront épuisées. Ainsi, à cause du grand nombre de participants, on peut considérer que chacun aura la durée de vie moyenne, ce qui permet de conserver un niveau d'épargne plus bas pour chacun des participants. Enfin, le dernier grand facteur est le coût **ré**

duit des frais de gestion étant donné que le capital d'un régime comme le RRUQ se compte plutôt en milliards qu'en centaines de milliers de dollars.

Vous voyez dans cet exemple au tableau 1 (page précédente) que le capital nécessaire est le double dans le cas d'une personne qui n'aurait qu'un régime à cotisations déterminées et qui devrait se débrouiller seule pour prévoir sa rente de retraite. Certains commentateurs qui s'en prennent régulièrement aux « gras dur » du secteur public en prétextant qu'ils doivent accumuler le double en capital ne comprennent pas ce « mystère » et présupposent que c'est à cause d'une contribution extrêmement généreuse de l'employeur. Certes, la contribution de l'employeur est importante, mais elle est clairement estimée (50 % du total des cotisations). C'est **plutôt la mutualisation des risques** qui est en cause ici, comme quoi l'action collective fait des merveilles dans le cas de la retraite.



Un régime solide si nous savons faire des choix judicieux

En revenant à la figure 1 (page 8), on peut voir que tout régime doit maintenir un équilibre entre les prestations, les rendements et les cotisations, et tout ça se fait avec un certain niveau de sécurité, ou pris à l'inverse, un certain niveau de risque. Mathématiquement, il s'agit essentiellement de décider chaque année du taux de cotisation nécessaire en fonction de modèles probabilistes pour ce qui est des rendements futurs sur les placements, des taux de survie des participants actifs et retraités, du comportement d'autres variables comme les augmentations de salaire, l'inflation, etc. Par définition, il y a des variations aléatoires dans ces modèles ce qui implique des risques.

Afin de pérenniser les régimes de retraite, le gouvernement, par la Loi 13 sur les régimes universitaires de retraite, a exigé la constitution d'une **provision pour écart défavorable (PED)** dont la présence viendra réduire les risques en agissant comme un coussin de sécurité. Si cette mesure est exigeante à court terme, et complique davantage le versement de l'indexation conditionnelle, à terme, elle rendra notre régime encore plus solide pour faire face à différents aléas.

Mais ultimement, outre ce mécanisme d'atténuation des risques, un régime solide est un régime dont les prestations sont aussi prévisibles et équitables que possible de façon à générer moins de variation non aléatoire. C'est un régime où il y a **partage des risques** de son financement entre employeurs et employés de façon à ce que si les cotisations devaient être ajustées, la secousse soit moins forte sur l'une ou l'autre des parties.

Notre régime est solide, mais il doit être ajusté pour tenir compte de la nouvelle obligation de financer la PED. Il faut trouver le juste équilibre entre les cotisations et les prestations. Il faut aussi le rendre assez solide pour qu'il puisse naviguer sur la mer houleuse des marchés financiers dont la volatilité des devises s'est accentuée au cours des années. La rapidité des mouvements à la hausse ou à la baisse s'est aussi accélérée sur le marché boursier où nous avons vu apparaître des choses impensables il y a quelques années seulement, soit des taux obligataires négatifs dans plusieurs pays du monde.

La mer est houleuse, mais il vaut mieux y faire face dans un bateau bien conçu et bien construit comme le RRUQ, plutôt que de penser s'en sortir seul à la nage par un régime individuel ou encore sur un radeau comme le sont les régimes à cotisations déterminées. Un régime de retraite à prestations déterminées comme le RRUQ est le meilleur gage pour que chacun d'entre nous puisse faire face à cette mer agitée et nous protéger du risque de longévité. ✯

---

[1] Jean-Yves Lajoie est professeur en gestion de projet au campus de Lévis. Il représente notre Syndicat au Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC) et au Comité réseau sur les assurances collectives (CRAC). Il représente également l'ensemble du personnel de l'UQAR au Comité de retraite de l'Université du Québec (CRUQ).

[2] Comité d'experts sur l'avenir du système de retraite québécois. (2013). *Innover pour pérenniser le système de retraite* 219 p. En ligne : http://www.rrq.gouv.qc.ca/sitecollectiondocuments/www.rrq.gouv.qc/francais/publications/rapport_comite/rapport.pdf [consulté le 7 février 2017].

[3] La baisse du taux de rendement attendu sur les placements a comme conséquence qu'il faut accumuler davantage de capital pour payer les mêmes prestations prévues. Heureusement, les dix dernières années nous ont donné d'excellents rendements, soit un taux de 6,9 % composé pendant dix ans en date du 31 décembre 2015, ce qui inclut l'année exceptionnellement mauvaise de 2008.

[4] L'accroissement de l'espérance de vie à 65 ans au Canada a augmenté avec une remarquable stabilité d'environ un mois par année (hommes et femmes combinés) entre les années 1840 et 2002.

Postes à pourvoir à la Commission des études de l'UQAR

À la suite de l'appel de mise en candidature qui a été lancé en janvier dernier, deux postes demeurent à pourvoir à la Commission des études de l'UQAR : un poste pour représenter les professeurs et les professeures et un poste pour représenter les professeurs et les professeures occupant une fonction de direction d'enseignement ou de recherche. La liste des représentants et des représentantes aux instances de l'UQAR figure dans le site Internet du Syndicat, onglet Organisation, structure et fonctionnement/représentation à l'UQAR.

Un guide d'accueil pour favoriser l'intégration des nouveaux professeurs et des nouvelles professeurs

Depuis le mois de décembre 2014, les nouveaux professeurs et les nouvelles professeures peuvent consulter le guide d'accueil qui a été conçu par le Syndicat afin de favoriser leur intégration. L'information contenue dans ce guide est divisée en cinq sections. L'UQAR et le Syndicat y sont d'abord brièvement présentés. Les conditions de travail inscrites à la convention collective ainsi que les outils et services à la disposition des professeurs et des professeures sont ensuite abordés. Le mode de fonctionnement et la structure de l'UQAR y sont décrits. Diverses informations facilitant l'établissement dans la région d'accueil (Rimouski ou Lévis) y sont finalement rendues disponibles. Ce guide est accessible sur la page d'accueil du site Internet du Syndicat.

Vous partez en congé sabbatique?

N'oubliez pas de réclamer vos frais de déplacement et frais connexes. Le paragraphe 14.29 de la convention collective décrit les montants auxquels vous avez droit, tandis que le paragraphe 14.30 précise les délais à l'intérieur desquels vous devez formuler votre demande. Hâtez-vous, vous devez demander ces frais au plus tard un mois après le début de votre congé.

Vous souhaitez demander une promotion?

Si votre évaluation statutaire n'est pas prévue à l'automne et que vous souhaitez demander une promotion, il faut manifester votre intention d'être évalué aux fins de la promotion avant le 1er juillet et acheminer votre dossier avant le 1er septembre. Le paragraphe 26.02 vous renseigne sur les modalités entourant cette démarche alors que le paragraphe 24.07 explique les règles de passage d'une catégorie à l'autre.

Élections du comité exécutif

Les statuts et règlements du Syndicat prévoient que les élections des membres du comité exécutif ont lieu aux deux ans lors de l'assemblée générale statutaire du mois d'avril de l'année de l'élection. Toutefois, il est précisé qu'en période de négociation, les élections sont reportées à l'assemblée générale statutaire du mois d'avril de l'année suivante. Les élections qui devaient avoir lieu en avril 2017 sont donc reportées à l'assemblée générale statutaire du mois d'avril 2018.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE EXTRAORDINAIRE

Une assemblée générale extraordinaire aura lieu le mercredi 15 mars à 13 h 30 afin de discuter de l'avancement des négociations qui ont été amorcées récemment. Nous vous invitons à venir en grand nombre afin de discuter des enjeux liés à ces négociations.

SALLE J-455 DU CAMPUS DE RIMOUSKI

SALLE 2064 DU CAMPUS DE LÉVIS

La Ligne générale est publiée par le Syndicat des professeurs et des professeures de l'UQAR
Courriel : sppuqar@uqar.ca — Site Internet : http://sppuqar.uqar.ca
Comité de publication : Bernard Gagnon, Catherine Beaudry, Nathalie Lewis et Anne Giguère — Montage : Anne Giguère