

# La ligne générale

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

Novembre 2018

## À la défense de la démocratie universitaire

Bernard Gagnon

L'Université du Québec (UQ) aura 50 ans cette année. Le 14 décembre 1968, les députés de l'Assemblée nationale adoptèrent à l'unanimité la Loi 88 qui lui donna naissance. Issue du rapport Parent sur l'éducation, l'université publique québécoise incarnait l'idée du savoir comme bien commun.

L'UQ n'a pas à rougir de son bilan. En plus des milliers d'étudiantes et d'étudiants diplômés, la renommée de ses établissements repose sur la qualité des programmes de formation offerts aux trois cycles universitaires et l'excellence des créneaux de recherche. L'UQ se distingue également par sa présence dans le milieu et son ancrage régional. Il est indéniable qu'elle a contribué à la démocratisation des lieux du savoir.

Or, l'UQ représente également autre chose du point de vue de la démocratie universitaire : la collégialité et la cogestion. L'idée selon laquelle la production et la transmission du savoir doivent pouvoir compter sur la participation et la collaboration des acteurs qui animent l'université : professeures, professeurs, personnes chargées de cours, étudiantes, étudiants, personnel de soutien et membres de la direction. Ouvertement remise en cause dans les universités dites à « charte »<sup>1</sup>, l'esprit de la démocratie universitaire s'érode également — au gré des marées, mais de manière répétitive — dans le réseau de l'UQ.

Afin de faire le point sur la question, les syndicats de professeures et professeurs de l'UQ ont tenu une journée de réflexion l'hiver dernier<sup>2</sup>. Le besoin de nous réunir sous ce thème émanait d'une inquiétude partagée au sujet du virage hiérarchique et autoritaire de nos directions universitaires. Nos établissements sont soumis

à de fortes pressions structurelles et, si nous n'y portons pas attention, notre part d'influence dans les décisions (avec les autres acteurs de l'université) risque de s'éroder.

Rappelons, si nécessaire, que la collégialité et la cogestion sont deux principes de la démocratie universitaire : d'une part, des décisions adoptées d'un commun accord entre les membres de la communauté universitaire — le travail de la commission des études (CÉ) et du conseil d'administration (CA) — et, d'autre part, une gestion des affaires universitaires dans un esprit de collaboration — comité modulaire ou de programme, assemblée départementale. Ces deux principes reposent sur une participation

active des acteurs concernés et sur un juste partage des pouvoirs et responsabilités.

La liste des nombreuses entraves à la collégialité et à la cogestion est trop longue pour en faire état ici. Certains exemples de cet effritement sont plus révélateurs que d'autres, dont celui d'un traitement inéquitable réservé aux membres internes des CA (professeures, professeurs, étudiantes, étudiants, personnes chargées de cours), comparativement

à celui des membres externes socioéconomiques. C'est le cas avec la multiplication de sous-comités (comité d'audit, d'éthique, de ressources humaines) desquels sont systématiquement exclus les membres internes. Les membres socioéconomiques qui siègent à ces comités ont ainsi droit à de l'information privilégiée (budget, plan des effectifs, etc.) et disposent d'un canal particulier de discussion avec les hautes directions<sup>3</sup>. Ces comités favorisent également l'apparence de collusion entre les membres externes et la direction lorsque vient le temps de prendre les décisions aux réunions du CA.



Plusieurs représentants syndicaux ont également souligné lors de cette rencontre les dérives hiérarchiques et autoritaires imposées par certaines directions universitaires aux membres des CA. L'exclusion récente d'un membre interne du CA à l'UQO<sup>4</sup> rappelle la convocation, il y a quelques années, d'un professeur par le comité d'éthique du CA de l'UQAR pour n'avoir rien fait d'autre que son travail de responsable d'une gestion transparente<sup>5</sup>. Les changements sont parfois plus subtils, quoique tout aussi néfastes pour l'équilibre des pouvoirs : contrôle serré de l'administration sur les points à l'ordre du jour, usage abusif des huis clos, limitation des droits de parole, etc. La gravité des situations varie selon les universités, mais une majorité de syndicats a souligné qu'il est de plus en plus difficile pour les membres internes de participer aux décisions collectives. Par la force des choses, leur rôle se réduit à celui de chiens de garde d'une gestion transparente. Toutefois, lorsqu'ils aboient trop, on cherche à les museler.

La cogestion n'est pas en reste. À titre d'illustration, l'opération de rationalisation (dans sa version optimiste : l'optimisation!) de l'offre de cours suit un *modus vivendi* identique d'une constituante à l'autre. Ces processus de rationalisation sont effectués sans trop de considération pour les instances des comités de programme ou des assemblées départementales. Sur ces questions, les directions universitaires interpellent directement les directrices, les directeurs de ces instances comme s'ils étaient des cadres administratifs. Le souci d'efficacité justifie-t-il ces entraves à la cogestion? À répétition, c'est le pouvoir de cogestion des assemblées et des comités qui est remis en question.

Par ailleurs, la volonté des administrations universitaires d'exercer un plus grand contrôle sur la tâche des professeures et des professeurs en accaparant des pouvoirs normalement dévolus aux assemblées départementales témoigne également de ce virage gestionnaire. Les méthodes sont communes : commentaires de la direction sur le contenu des tâches au-delà de ce que précisent les conventions collectives, multiplication des processus de reddition de compte (entre autres choses, dans le cadre de l'élaboration des tâches) dont les finalités ne semblent être connues que par les membres de la direction, demandes répétées pour l'uniformisation et la standardisation des tâches, etc. Des rôles qui appartiennent aux membres des assemblées départementales, et qui supposent la délibération entre pairs, mais que les directions souhaiteraient transformer en diverses mesures de contrôle administratif.

En arrière-plan de cette dérive autoritaire, on peut percevoir l'attrait que représente pour certains administrateurs le modèle gestionnaire où les directions de départe-

ment sont des cadres. Ainsi, ils marcheront droit! Si cela est plus « efficient », selon un jargon en usage, c'est surtout moins démocratique, moins collégial et plus aliénant. Il faut également souligner que les structures collégiales fortes sont aussi des moyens de limiter les privilèges et les traitements spéciaux accordés à quelques-uns, mais refusés à l'ensemble. Sur cette question, les plaintes sont nombreuses dans le réseau, y compris à l'UQAR.

Ces éléments ne sont que quelques exemples de la dérive managériale qui frappe également les instances de l'UQ. Si l'on se croyait immunisé en raison des fondements historiques de nos institutions nées de la réforme Parent, à l'évidence, ce n'est plus le cas. L'heure n'est toutefois pas au défaitisme. Après avoir longtemps pratiqué la résilience, il est temps de faire place à une résistance plus active.

La prise de conscience collective des syndicats de professeures et professeurs n'est qu'un début. L'idée de stratégies communes dans le but de revaloriser la collégialité et la cogestion fait son chemin. Quelques initiatives locales (moratoire, griefs, sensibilisation des membres) font acte de résistance, mais leur résultat est tributaire d'une forte mobilisation de l'ensemble de la communauté universitaire. À cet effet, les actrices et les acteurs de la démocratie universitaire se sont donné rendez-vous au printemps dernier dans le cadre des états généraux sur l'enseignement supérieur organisé conjointement par les syndicats de professeures et professeurs et les personnes chargées de cours ainsi que les associations étudiantes<sup>6</sup>.

Loin d'être distinctes, la lutte pour la collégialité et la lutte visant à valoriser la mission initiale de l'université — qui reste, ne l'oublions pas, la production et la transmission du savoir — sont un seul et même combat! Défendre la démocratie universitaire, c'est aussi défendre l'idée du savoir comme bien commun. Le devenir de l'Université du Québec, c'est également cela. ★

« Défendre la démocratie universitaire, c'est aussi défendre l'idée du savoir comme bien commun. Le devenir de l'Université du Québec, c'est également cela ».

<sup>1</sup> C'est le cas à l'Université de Montréal et le projet de loi privé pour modifier sa charte. Philippe Comtois et al., « Les erreurs manifestes de la chancellerie de l'Université de Montréal », *Le Devoir*, Section Idées, le 23 novembre 2017.

<sup>2</sup> Ces syndicats sont regroupés au sein du *Comité de liaison intersyndical de l'Université du Québec* (CLIUQ), présidé par le SPPUQAR pour la période 2017-2018.

<sup>3</sup> À lire l'article sur le Comité d'audit et des ressources humaines de l'UQAR, dans ce même numéro.

<sup>4</sup> GAGNON, Charles-Antoine, « Louise Briand relevé de ses fonctions au CA de l'UQO », *Le Droit*, 24 mai 2017.

<sup>5</sup> CADIEUX, Pierre (2011). « Rémunération forfaitaire des cadres : une décision contestable ». *La Ligne générale*, décembre, p. 1-2.

<sup>6</sup> Les États généraux sur l'enseignement supérieurs ont eu lieu à Montréal, du 3 au 5 mai 2018.

## Le comité d'audit et des ressources humaines

Bernard Gagnon

Le rôle du comité d'audit et des ressources humaines est d'assister le conseil d'administration (CA) dans l'accomplissement de ses responsabilités, tout particulièrement en matière de gestion financière (analyse des états financiers et du rapport de l'auditeur indépendant), mais également au sujet de la rémunération des cadres. Le mandat et la composition du comité d'audit et des ressources humaines sont définis par le règlement 8 de l'Université (Instances et dispositions générales). Il est composé de trois personnes choisies uniquement parmi les membres externes du CA (les membres socioéconomiques, le membre représentant les diplômés et le membre représentant les cégeps de la région). Les membres internes (professeures, professeurs, personnes chargées de cours, étudiantes, étudiants) y sont exclus. Toutefois, le recteur, le vice-recteur aux ressources humaines et à l'administration, la directrice du Service des ressources humaines et la directrice du Service des finances et des approvisionnements y ont « le statut de personnes invitées et agissent comme personnes-ressources ». Dans les faits, qu'est-ce que cela signifie?

Lors des réunions du printemps 2016, le Comité avait la responsabilité de faire le suivi du rapport déposé par la Vérificatrice générale du gouvernement du Québec. Le Comité devait, entre autres choses, se prononcer sur le remboursement des primes versées en trop (200 000 \$) aux cadres de l'UQAR, en contradiction avec la réglementation en vigueur. Or, sur ce point, on peut s'étonner que le dossier ait été présenté sous la supervision de cadres de l'Université, qui, à certaines réunions, étaient plus nombreux que les membres réguliers du comité, alors qu'il était question de discuter d'avantages monétaires qui leur avaient été versés de manière irrégulière. Dans son rapport remis à l'été 2016, les trois membres

du comité d'audit et des ressources humaines ont décidé qu'il n'était pas pertinent de récupérer les sommes.

Lors de la réunion du 2 mai 2017, le Comité devait se prononcer sur la progression de la masse salariale des cadres. Seulement deux membres réguliers sur trois étaient présents, mais le procès-verbal fait mention de la présence de trois invités : le recteur, la vice-rectrice aux ressources humaines et à l'administration et la directrice du Service des ressources humaines. Les deux membres du comité d'audit ont alors adopté (nous en déduisons à l'unanimité) d'allouer « 4 % de la masse salariale des cadres à la progression individuelle pour le personnel-cadre n'ayant pas atteint le maximum de leur échelle salariale, que leur salaire soit ajusté en conséquence sans toutefois dépasser le maximum de l'échelle salariale » (extrait du procès-verbal).

Si, sur papier, le mandat du comité d'audit et des ressources humaines est de permettre une gestion financière de l'Université plus efficace et plus indépendante, à notre avis, certaines pratiques devraient être revues afin d'éviter l'apparence de conflits d'intérêts et d'arrangements tacites entre la direction et certains membres externes du CA.★



## Révision de la politique contre le harcèlement

Catherine Beaudry et Nathalie Lewis

En mai 2017, le comité formé pour réviser la politique contre le harcèlement à l'Université du Québec à Rimouski s'est rencontré pour la première fois. Composé de représentants et de représentantes des différents groupes d'employés et des associations étudiantes ainsi que de la direction, ce comité s'est depuis penché sur la refonte de la politique.

Les travaux sont terminés, alors que les consultations auprès des syndicats et des associations de l'Université ont été tenues. Les dernières modifications à la politique ont été apportées à la suite de ces consultations. En février dernier, le conseil d'administration a procédé à l'adoption de la politique renouvelée. Les changements

touchent essentiellement le mécanisme de dépôt d'une plainte, la démarche relative au traitement de la plainte, incluant le processus d'enquête, de même que les mesures réparatrices, correctives et de contestation possible. Les rôles et les responsabilités des membres de la communauté universitaire y sont également précisés. Le comité poursuivra ses travaux afin de développer des outils de prévention en matière de discrimination et de harcèlement en milieu de travail et d'études. Par ailleurs, en cours de mandat, l'adoption de la Loi n°151 (*Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*) amène ce même comité à poursuivre ses travaux.

## Loi n° 151 - Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur : la mise en place d'une politique à l'UQAR

Le 8 décembre dernier, le gouvernement du Québec a adopté le projet de loi n°151 visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur. Ces établissements, dont l'UQAR, doivent se conformer à la loi d'ici la rentrée universitaire de l'automne 2019, soit le 1<sup>er</sup> septembre prochain. Dans la foulée des travaux du comité formé autour de la politique contre le harcèlement, le comité se réunira au cours des prochains mois afin de proposer une politique distincte qui réponde aux exigences posées par cette nouvelle loi visant spécifiquement à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel.

Il s'agit d'encadrer le plus clairement possible ce qui relève de ce champ d'inconduites et de doter les établissements de balises claires à cet effet. La loi prévoit des activités de formation, de sensibilisation et de prévention, des mesures d'accompagnement et un processus de plaintes explicite.

L'UQAR, par la formation d'un comité paritaire *ad hoc*, composé principalement des mêmes membres s'étant penchés sur la politique contre le harcèlement, posera les lignes directrices de la future politique et

La nouvelle *Politique visant à prévenir et à contrer l'incivilité, la discrimination et le harcèlement (C3-D70)* a été adoptée par le conseil d'administration de l'UQAR, le 13 février 2018. Elle peut être téléchargée dans la rubrique « Règlements et politiques » du site Internet de l'UQAR, onglet « Université ».

recommandera des mesures concrètes visant à encadrer celle-ci.

### L'esprit de la loi

Sont ciblées par la loi toutes formes de violence à caractère sexuel — c'est-à-dire *commise par le biais de pratiques sexuelles ou en ciblant la sexualité, dont l'agression sexuelle* qui dès lors peuvent se manifester *par des gestes, paroles, comportements ou attitudes à connotation sexuelle non désirés, exprimés directement ou indirectement, y compris dans le cyberspace*<sup>1</sup>. Il s'agit de favoriser **un milieu de vie sain et sécuritaire pour les étudiants, les étudiantes et les membres du personnel**. À cet égard, la lecture de la loi permet à elle seule de cerner l'esprit de cette législation et oriente la démarche collective souhaitée.

### Repenser nos rapports à l'autre

Cette loi nationale, comme son nom le souligne clairement, vise à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur : elle s'adresse à ses dirigeants et dirigeantes, aux membres du personnel ainsi qu'aux étudiants et étudiantes afin d'offrir un milieu propice à l'épanouissement social et intellectuel de tous et de toutes. ★

<sup>1</sup> Assemblée nationale, 2017, *Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur*. En ligne : <http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=5&file=2017C32F.PDF> [consultée le 1<sup>er</sup> mars 2018].

### Bientôt une nouvelle convention collective!

Presque deux ans après le début de la négociation, les parties s'affairent actuellement à peaufiner les textes. Une assemblée générale extraordinaire aura lieu le **mercredi 5 décembre** afin d'adopter la nouvelle convention collective. Nous vous invitons à assister en grand nombre à cette assemblée. ★

### Instances de l'UQAR

Une assemblée générale extraordinaire aura lieu le 21 novembre prochain afin d'élire des professeurs et professeures au CA et à la CÉ de l'UQAR. La convocation vous sera acheminée sous peu. ★



### Activité sociale du Syndicat

#### « La broue dans le toupet »

Offrez-vous un moment de répit et venez vous détendre en bonne compagnie, le 14 novembre prochain au campus de Rimouski, pour un « 5 à 7 dégustation de bières artisanales, de fromages et de saucissons fins ». Un bièrologue sera sur place pour nous familiariser aux accords bières et fromages.

Surveillez l'invitation du comité social du campus de Rimouski qui vous sera lancée sous peu. ★