

# Consultations budgétaires 2014-2015

Recommandations CAO  
Le 25 février 2014

## Introduction

1. Notre vision du Comité Consultatif
2. Commentaires sur les pistes de solutions
3. Nos préoccupations et pistes de solutions
4. Nos recommandations
5. Conclusion

## Le comité consultatif



- Excellente initiative pour donner une voix aux intervenants
- Quel est l'impact réel?
  - Suivi sur les propositions de 2013-2014
  - Communication des réalisations

## Le comité consultatif



### Points saillants consultation 2013-14

#### Académique

Revue des programmes académiques

- Critères traditionnels + Financiers
- Offre de cours non crédités
- Création de 'Seniors University'

## Le comité consultatif



### Points saillants consultation 2013-14

#### Opérations

- Maximiser les revenus (Publicité, Services auxiliaires, Congrès (utilisation judicieuse des espaces), etc...)
- Commercialiser le fruit des recherches de nos chercheurs
- Revenus internationaux
- Revoir certains processus administratifs? Réduire le dédoublement des fonctions?
- Régime de retraite

## Le comité consultatif



### Points saillants consultation 2013-14

#### Communication des progrès??

Si des éléments ont été acceptés et mis en œuvre les résultats n'ont pas été communiqués.

## Pistes de solutions de l'Université



### **Revenus**

- Droits de scolarité
  - Demander le maximum
  - Possibilité de moduler selon l'achalandage
- Étudiants internationaux
  - Étudiants francophones = Baisse de revenus
- Programmes autofinancés
  - Maximiser les revenus, mais pas au détriment des étudiants, (services alimentaires).
  - Équilibre fragile
- Revenus de Recherche
  - Normaliser les taux de FG pour les contrats
- Philantropie
  - Oui, mais il faudra évaluer périodiquement le rendement réel de cet investissement

## Pistes de solutions de l'Université



### **Dépenses**

- Aide financière
  - Revoir nos critères, (plus stricts)
  - Bonifier les bourses aux bons candidats
  - Limiter le nombre d'étudiants, attirer les meilleurs
- Constructions et rénovations
  - Investir dans le maintien et l'entretien
  - Investir dans les mises à niveau, (normes légales)
  - Moratoire sur les projets à faibles impacts
- Déplacements
  - Impossible à gérer
  - Impossible d'assurer l'équité
  - Économies réelles en \$\$ ?
  - Directement à l'encontre du pilier d'internationalisation

## Pistes de solutions de l'Université



### **Dépenses (suite)**

#### ▪ Bibliothèque

- Le retard que causerait un gel des acquisitions serait difficile à rattraper
- Impact direct sur nos étudiants (expérience et enrichissement intellectuel)

## Nos préoccupations et pistes de solutions



- Frais généraux de recherche
  - Les Facultés ne font pas partie des négociations
  - Les Facultés assument les frais d'administration et d'appui aux chercheurs
  - UO pourrait diminuer ces coûts liés à la recherche
  - Voici deux exemples de politiques d'autres Universités Ontariennes

## Nos préoccupations et pistes de solutions



*The UNIVERSITY of WESTERN ONTARIO*  
POLICIES *and* PROCEDURES

### 7.7 OVERHEAD ON CONTRACT RESEARCH

Classification: Research

Effective Date: 01AUG03

Supersedes: 13NOV97

#### POLICY

1.00 The standard overhead rate on contract research shall be 40%, distributed as follows:



Consultations budgétaires 2014-2015

11

## Nos préoccupations et pistes de solutions



### YORK RESEARCH

#### **Overhead Charges on Research Grants and Agreements**

Pertaining to All External Grants and Agreements Excluding Tri-Council Grants

#### **Overhead Requirements**

- Overhead must always be sought from external sponsors (other than CIHR, NSERC, SSHRC) when it is an eligible expense.
- York requires that an overhead rate of at least 40% of the total direct costs is included on all research budgets, regardless of the type of funder (e.g. government, industry).
- If a sponsor has a policy relating to allowable overhead rates that are below or above York's minimum 40% rate requirement, York will defer to the rate allowable by that funder.
- All industry contracts must include a minimum 40% overhead rate.



Consultations budgétaires 2014-2015

12

## Nos préoccupations et pistes de solutions

### Créations de postes 2008-2013



	1er Mai 2008			1er Mai 2013			Variations	
	ETC	Terme >6mois	Total	ETC	Terme >6mois	Total	2008/2013	
<b>Facultés et Bibliothèque</b>							<b>#</b>	<b>%</b>
Facultés	634.9	158.8	793.7	735.3	72.8	808.1	14.4	1.8%
FESP	28	6	34	30	1	31	-3	-8.8%
Bibliothèque	119.1	4.5	123.6	107.2	2	109.2	-14.4	-11.7%
<b>Total</b>	<b>782</b>	<b>169.3</b>	<b>951.3</b>	<b>872.5</b>	<b>75.8</b>	<b>948.3</b>	<b>-3</b>	<b>-0.3%</b>
<b>Services centraux</b>								
<b>Cabinets des recteurs et Vice-recteurs</b>	<b>79.5</b>	<b>3.6</b>	<b>83.1</b>	<b>101.2</b>	<b>24</b>	<b>125.2</b>	<b>42.1</b>	<b>50.7%</b>
Ressources HR, Fin, MMS	109.8	19.6	129.4	118.4	5	123.4	-6	-4.6%
Registraire, SAFB, GES	108.8	6.9	115.7	117.5	12	129.5	13.8	11.9%
<b>Relations ext, int engagement Mondial</b>	<b>93</b>	<b>23.1</b>	<b>116.1</b>	<b>125.7</b>	<b>6.6</b>	<b>132.3</b>	<b>16.2</b>	<b>14.0%</b>
<b>Services des immeubles</b>	<b>146.4</b>	<b>9</b>	<b>155.4</b>	<b>174</b>	<b>5.1</b>	<b>179.1</b>	<b>23.7</b>	<b>15.3%</b>
Services de la Protection	40	2	42	45.7	0	45.7	3.7	8.8%
CCS	118.5	17	135.5	129	18	147	11.5	8.5%
Autres Services	156.7	43.1	199.8	178.7	30	208.7	8.9	4.5%
	852.7	124.3	977	990.2	100.7	1090.9	113.9	11.7%
	1634.7	293.6	1928.3	1862.7	176.5	2039.2	110.9	5.8%
<b>Services autofinancés</b>								
Services à revenus	66	30	96	91.5	32.5	124	28	29.2%
Services auxiliaires	45.5	22	67.5	55.8	10	65.8	-1.7	-2.5%
<b>Population étudiante</b>		<b>36244</b>			<b>42027</b>		<b>5783</b>	<b>16.0%</b>



## Nos préoccupations et pistes de solutions

### Créations de postes 2010-2013 (Post optimisation)



	1er Mai 2010			1er Mai 2013			Variation	
	ETC	Terme >6mois	Total	ETC	Terme >6mois	Total	2010/2013	
<b>Facultés et Bibliothèque</b>							<b>#</b>	<b>%</b>
Facultés	662	152.1	814.1	735.3	72.8	808.1	-6	-0.7%
FESP	29	4.6	33.6	30	1	31	-2.6	-7.7%
Bibliothèque	117.1	3.5	120.6	107.2	2	109.2	-11.4	-9.5%
<b>Total</b>	<b>808.1</b>	<b>160.2</b>	<b>968.3</b>	<b>872.5</b>	<b>75.8</b>	<b>948.3</b>	<b>-20</b>	<b>-2.1%</b>
<b>Services centraux</b>								
<b>Cabinets des recteurs et Vice-recteurs</b>	<b>84.1</b>	<b>10.5</b>	<b>94.6</b>	<b>101.2</b>	<b>24</b>	<b>125.2</b>	<b>30.6</b>	<b>32.3%</b>
Ressources HR, Fin, MMS	97.7	13.4	111.1	118.4	5	123.4	12.3	11.1%
Registraire, SAFB, GES	108.8	6	114.8	117.5	12	129.5	14.7	12.8%
<b>Relations ext, int engagement Mondial</b>	<b>102.4</b>	<b>16.5</b>	<b>118.9</b>	<b>125.7</b>	<b>6.6</b>	<b>132.3</b>	<b>13.4</b>	<b>11.3%</b>
<b>Services des immeubles</b>	<b>165.1</b>	<b>5</b>	<b>170.1</b>	<b>174</b>	<b>5.1</b>	<b>179.1</b>	<b>9</b>	<b>5.3%</b>
Services de la Protection	42.8	2	44.8	45.7	0	45.7	0.9	2.0%
CCS	123.4	31	154.4	129	18	147	-7.4	-4.8%
Autres Services	173.4	37	210.4	178.7	30	208.7	-1.7	-0.8%
	897.7	121.4	1019.1	990.2	100.7	1090.9	71.8	7.0%
	1705.8	281.6	1987.4	1862.7	176.5	2039.2	51.8	2.6%
<b>Services autofinancés</b>								
Services à revenus	81.1	56.1	137.2	91.5	32.5	124	-13.2	-9.6%
Services auxiliaires	51.3	29	80.3	55.8	10	65.8	-14.5	-18.1%
<b>Population étudiante</b>		<b>39599</b>			<b>42027</b>		<b>2428</b>	<b>6.1%</b>



## Nos préoccupations et pistes de solutions



### Variations des ETC 2008-2013

Facultés et Bibliothèque	-3FTEs	(-0,3%)
Services centraux	+113,9FTEs	(+11,7%)
Cabinets des Recteurs et V-Recteurs		+42,1 FTE
Relations ext., International et Eng Mondial		+16,2 FTE
Service des Immeubles		+23,7 FTE

## Nos préoccupations et pistes de solutions



### Variations des ETC 2010-2013 POST Optimisations

Facultés et Bibliothèques	-20 FTEs	(-2,1%)
Services centraux	+71,8 FTEs	(+11,7%)
Cabinets des Recteurs et V-Recteurs		+30,6 FTE
Relations ext., International et Eng Mondial		+13,4 FTE
Service des Immeubles		+9 FTE



## Nos préoccupations et pistes de solutions



### Consultants externes

- L'Université possède une excellente École de gestion,
- Nous formons d'excellent étudiants, appuyés par une solide équipe de professionnels
- Nous avons constamment recours à des spécialistes externes, alors que nous pourrions souvent utiliser des ressources internes à moindres coûts.
- Certains individus sont embauchés à répétition alors qu'ils devraient être employés
- Certains exemples
  - Architecture d'entreprise
  - Gestion de projets immeubles
  - Mise en œuvre de Banner
  - Sondage du Service des immeubles
  - Revue des Fonds en fiducie échus

## Nos préoccupations et pistes de solutions



### Destination 2020

- Avons-nous les moyens de nos ambitions?
- 4 objectifs atteints à moitié, est-ce mieux qu'un seul dépassé?
- Devons-nous réellement investir plus?

## Nos préoccupations et pistes de solutions



### Fonds de pension

- Paiement spécial, avantages sociaux payés centralement, abolition de la retraite obligatoire
- Après avoir longuement insisté sur l'importance de régler le problème du fonds de pension, l'Université a signé des conventions collectives où elle a compensé les hausses de contribution des employés! Par cette action le message véhiculé ne démontre pas la situation financière précaire de l'Université.
- Iniquité entre les groupes (professeurs et employés de soutien)

## Nos préoccupations et pistes de solutions



### Lenteur administrative de la haute direction

- Les décisions approuvées prennent une lenteur incroyable à se réaliser
  - Par exemple le résultat du processus budgétaire 2013-14
- Le processus de révision des programmes est très fastidieux, suite à ce processus, il faudra créer de nouveaux programmes, ou en abolir. Ces deux options sont aussi très longues.

## Nos recommandations



Pistes de solution	Recommandations
Droits de scolarité	Hausse maximale avec modulation
Éléments internationaux	Oui, mais revoir et analyser l'impact des mesures proposées pour les étudiants francophones
Programmes autofinancés	Maximiser les revenus, mais évaluer l'élasticité de la demande
Revenus de recherche	S'aligner sur les autres Universités, maximiser les revenus de frais généraux
Aide Financière	Resserer les critères afin de réduire les coûts et attirer les meilleurs candidats

## Nos recommandations



Pistes de Solution	Recommandations
Enseignement	Augmenter la charge d'enseignement des professeurs réguliers pour réduire la charge salariale des professeurs à temps partiel
Gel d'embauche	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Avant de pénaliser ceux qui ont déjà participé, il faudrait revoir la pertinence des postes créés par les Services Centraux</li> <li>2. Un gel d'embauche arbitraire est impensable, surtout pour les Services ou Facultés qui ont un nombre réduit de postes redondants ce qui les placeraient dans une situation impossible</li> <li>3. Les postes comblés devant être régularisés devraient l'être</li> </ol>

## Nos recommandations



Pistes de solution	Recommandations
Construction et rénovations	Entretien, mise à niveau et projet ayant un impact significatif sur les étudiants seulement
Déplacements	Aucune restriction
Acquisitions de la Bibliothèque	Maintien de la croissance du budget de collection.  Un retard sur la mise à jour des collections aurait sûrement un impact négatif sur la qualité de l'enseignement et de l'expérience étudiante ainsi que la recherche venant en contradiction avec deux objectifs importants du plan stratégique de l'Université

## Nos recommandations



Pistes de solution	Recommandations
Fonds de pension	L'Université devra redoubler d'effort lors de la prochaine ronde de négociation de convention collective. La création d'un précédent en 2013 aura sûrement un impact significatif sur les prochaines négociations.
Gestion de la Recherche	Revoir la gestion de la recherche, inefficacité, erreurs fréquentes
Académique	Accélérer la revue des programmes
Opérations	Revoir la structure de nos opérations et l'ensemble de nos processus administratifs
Honoraires professionnels	Analyser la possibilité d'utiliser nos ressources internes

## Nos recommandations



Pistes de solution	Recommandations
Destination 2020	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revoir la pertinence de 4 objectifs?</li> <li>2. Moratoire sur toutes dépenses additionnelles de Destination 2020</li> </ol>
Processus administratifs de la haute direction	Analyser la possibilité d'implanter un processus plus expéditif, (revoir le principe de collégialité?)

## Nos recommandations



### **“Tone at the Top”** La haute gestion doit donner l'exemple

Par exemple:

- Les Facultés ont coupé des postes
- Certaines Facultés se voient refuser la régularisation de postes contractuels essentiels
- Le Central a créé des postes

## Nos recommandations



### **“Tone at the Top”** Transparence

La haute direction modifie son organisation, mais les résultats ne sont pas communiqués, créant un climat de méfiance et un sentiment de double discours.

Service des immeubles  
42 postes aux Bureaux de la présidence

## Nos recommandations



### **“Tone at the Top”** Équité Académique-Soutien

On parle de gel d'embauche pour le personnel de soutien, du même coup, on annonce la création de 61 nouveaux postes du côté académique (60 professeurs et 1 bibliothécaire).

## Conclusion



Le processus de consultation budgétaire doit être pris au sérieux, et les recommandations doivent faire l'objet d'un suivi.

Faute d'un suivi régulier, il en va de la crédibilité de cet exercice, et il sera rapidement considéré comme un exercice de relations publiques.