

SPUQ-info

Mars 2002, numéro 223

Bulletin de liaison du Syndicat des professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal

Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle

Le SPUQ lance le débat en Conseil syndical

Jocelyn R. Beausoleil
Secrétaire

Dans la précédente livraison du *SPUQ-Info* (février 2002, numéro 222), paraissait en première page la déclaration du Conseil exécutif du SPUQ intitulée « L'urgence d'enclencher le débat académique ». Lors du Conseil syndical du 28 février 2002, nous avons longuement débattu les questions soulevées par le *Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle*.

Rappel du contexte

Il a été signalé que, jusqu'alors, il n'y avait pas d'engagements concrets de la part de la direction de l'Université relativement aux recommandations du rapport du Comité d'étude. Celle-ci semble plutôt espérer simplement que l'opération de révision des cours de type « T » va permettre d'en diminuer le nombre, rendant ainsi la *Formule de détermination des objectifs différenciés des unités académiques* moins lourde à supporter par les autres catégories de cours.

En effet, tout ce que nous avons à ce moment-là, en nous référant à un attendu de la résolution par laquelle le Conseil d'administration adopte le projet des objectifs différenciés pour la session d'automne 2002, c'étaient les engagements pris par la vice-rectrice à l'Enseignement, à la Recherche et à la Création, à l'occasion de la réflexion de la Commission des études sur le *Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle*, pour répondre aux cas les plus graves de difficulté déjà constatés. En revanche, le rapport du Comité d'étude parle de prolonger ou de parachever l'actuelle opération de révision de la programmation au premier cycle selon de nouveaux principes (recommandation 4) et de développer une nouvelle formule de ventilation de la moyenne cible institutionnelle pouvant faire place à de nouvelles catégories de cours (recommandations 9 et 10).

suite à la page 2

Le mot du président

LE RÉGIME DE RETRAITE À L'AUBE DE LA TOURMENTE?

L'année dernière la négociation avec l'UQ en vue de garantir les prestations futures et d'assurer la bonne santé financière du Régime de retraite de l'Université du Québec (RRUQ) a été un échec lamentable. Ainsi, en 2001-2002, les constituantes de l'UQ ont continué d'engloutir les surplus du régime de retraite pour payer leurs déficits.

Depuis le 1^{er} mars 2002, nous avons repris, tout comme l'employeur, le versement des cotisations au RRUQ. Mais la situation financière du régime risque de se détériorer à un point tel que nos prestations futures pourraient être menacées (voir l'article à la page 5). Dans ce nouveau contexte, les premières réactions de l'UQ n'augurent rien de bon. Entre autres, l'UQ s'opposerait à une augmentation graduelle du taux de cotisation au régime, alors que le passage d'un taux de 12 % actuellement en vigueur à un taux de 17 % dans cinq ans permettrait d'assurer sa pérennité.

Le SPUQ et l'ensemble des syndicats d'employés de l'UQ doivent rester vigilants. À l'UQAM, nous devons compter sur la solidarité de notre direction pour défendre le RRUQ. Comme nous avons pu compter sur l'intervention de notre recteur, monsieur Roch Denis, pour appuyer notre demande concernant la mesure dite « 60-20 », il faut s'assurer que la direction de l'UQAM ne laisse pas l'UQ mener seule le jeu et mettre en péril notre régime de retraite.

Marc Lagana

Le SPUQ lance le débat en Conseil syndical

suite de la page 1

Des points de vue différenciés

Certains participants à la réunion ont fait remarquer que les cours de type « T » n'obéissent pas seulement à des contraintes physiques et d'équipements, mais qu'ils comportent aussi des dimensions pédagogiques. Par ailleurs, la hausse de la moyenne cible au premier cycle est à la source de nombreuses difficultés. En provoquant une augmentation du nombre d'étudiants par cours, elle a entraîné une baisse des effectifs étudiants en général, elle a rendu problématique l'encadrement personnalisé et elle a introduit le danger de diluer la formation que nous donnons aux étudiants par la réduction des contenus de connaissance. Est-ce que la formation des étudiants s'est détériorée? Est-ce que la qualité de l'enseignement s'est dégradée? Comment allons-nous y remédier? Il est de la responsabilité des professeurs et professeuses de s'intéresser à ces questions, et de ne pas les laisser entre les mains des tenants d'une approche strictement technobureaucratique.

Pour d'autres participants à la réunion, la situation apparaît désespérée, car la seule recommandation sérieuse serait de demander la baisse de la moyenne cible au premier cycle. Certains se demandent s'il n'y aurait pas moyen d'instaurer la moyenne cible par programme, en ce sens que le programme devienne le lieu de référence pour la moyenne cible. Enfin, nous devons dire qu'il nous faut protéger la mission critique de l'enseignement universitaire.

En effet, dans cette affaire de la hausse de la moyenne cible au premier cycle, il ne faut pas simplement s'arrêter aux premières données. Nous devons nous demander, en particulier, à quel prix les différentes unités atteignent la moyenne cible qui leur est attribuée. Le Comité d'étude a laissé entendre qu'il y avait peut-être encore un espace d'aménagement, mais que pour ce faire il fallait prendre des mesures pédagogiques et procéder au regroupement de masses critiques d'étudiants dans des cours communs spécialement

conçus à cette fin. C'est là une opération difficile devant être confiée à un comité institutionnel interfacultaire, composé de personnes qui se préoccupent de la programmation. Y aura-t-il vraiment la volonté politique de s'engager sur cette voie?

Ce débat entre nous, au Conseil syndical du SPUQ, sur le *Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle* s'est révélé stimulant. Nous devons poursuivre notre réflexion pour connaître complètement l'état des lieux et évaluer les possibilités de différentes formules.

Opération de révision des cours de type « T » et suites à venir

Depuis lors, la Commission des études s'est de nouveau réunie le mardi 12 mars 2002. À cette occasion, la vice-rectrice à l'Enseignement, à la Recherche et à la Création a remis en séance un document intitulé « Calendrier pour les étapes de suivi au *Rapport sur les effets de la hausse de la moyenne cible* ». Dans les *remarques préliminaires*, le document précise que les réflexions portant sur la détermination des objectifs différenciés des unités académiques devraient s'inscrire dans le cadre d'analyse dont les contours sont déjà esquissés dans le rapport du Comité d'étude.

Le calendrier prévoit que le bilan des cours « T » soit terminé pour juin 2002. Ceci n'a pas été sans susciter des inquiétudes chez des membres professoraux de la Commission des études. C'est pourquoi, dans une note en date du 15 mars 2002, ayant justement pour objet le déroulement de l'opération de révision des cours « T », le directeur de l'organisation des sessions, monsieur Benoit Corbeil, se propose de faire la lumière sur cette opération et de répondre aux interrogations soulevées. Il est ainsi amené à distinguer deux volets dans cette opération, soit le volet *technique* qui consiste dans le recensement des activités relativement à leur conformité avec les caractéristiques attendues et le volet *académique* qui consiste dans la justification de l'importance relative de ces activités dans chaque programme. Toutefois, l'avant-dernier paragraphe de la note se lit comme suit : « *Ce premier volet technique de la révision des cours " T " ayant livré ses fruits en juin 2002, il y aura alors en place une assise solide pour engager les échanges sur le volet académique de la révision des cours " T " ».*

Mais, dans ces conditions, où, quand et comment interviendront les réflexions et les décisions du volet *académique*, puisque le calendrier nous annonce le bilan des cours « T » pour juin 2002? Les ambiguïtés persistent donc toujours quant au suivi des recommandations du *Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle*. □

SPUQ-info

Bulletin de liaison du SPUQ

SPUQ-Info, UQAM

Bureau A-R050

C.P. 8888, succursale Centre-ville

Montréal, Québec, H3C 3P8

Téléphone : 987-6198

Télécopieur : 987-3014

Courriel : spuq@uqam.ca

Internet : <http://www.unites.uqam.ca/spuq/>

Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle

Prises de position et réflexions

Mark-David Mandel
Département de science politique

Le Conseil syndical du 28 février s'est penché sur le *Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle*. La discussion m'a favorablement étonné par son ton critique et sa passion. Elle a touché nos conditions de travail, notre pédagogie, la mission critique de l'enseignement universitaire, le caractère distinct de notre université et son avenir. Elle a révélé l'existence de mécontentement, non pas seulement à l'encontre de l'attitude foncièrement comptable de l'administration et de sa lenteur à fournir des ressources nécessaires pour gérer la hausse de la moyenne cible, mais aussi vis-à-vis de la hausse de la moyenne cible elle-même. Pour la première fois, j'ai pu entendre des collègues dire que le prix à payer pour s'adapter à la hausse de la moyenne cible est inacceptable et qu'il faut songer à revendiquer sa baisse lors des prochaines négociations.

Afin de poursuivre cette discussion importante, je veux offrir les brèves remarques suivantes concernant le *Rapport*.

J'ai été troublé surtout par l'attitude insouciance du *Rapport* envers les conséquences de la hausse de la taille des groupes-cours. En effet, « *tout est pour le mieux dans le meilleur des mondes* » : on peut bien s'adapter sans rien sacrifier au niveau des conditions de travail, de la qualité de l'éducation à l'UQAM, de la mission critique de l'enseignement universitaire. À lire le *Rapport*, on pourrait penser que la conception originale de l'UQAM que défendait notre syndicat — conception qui prisait les petits groupes-cours, le contact personnel entre enseignants et étudiants, une pédagogie participative et démocratique — n'était qu'une erreur de jeunesse trop enthousiaste et utopiste. Heureusement qu'on est maintenant plus vieux et plus sage!

Selon le *Rapport*, la multiplication de grands groupes-cours est sans inconvénient, et même une bonne chose, à condition qu'on se donne les moyens nécessaires, notamment l'aide d'auxiliaires d'enseignement. Pourtant, d'un point de vue syndical, cela pourrait se voir comme une forme de sous-traitance, d'enseignement au rabais. On renonce ainsi à demander des postes de professeur pour cette partie de notre travail que l'Université veut reléguer à des étudiantes et des étudiants de deuxième et de troisième cycles. Ainsi, après l'emploi scandaleux du *cheap labour* des chargées et des chargés de cours pendant trois décennies, on avance vers

le *cheaper labour* des assistantes et des assistants d'enseignement.

Et quelle est la partie du travail des professeures et des professeurs qu'on veut donner aux auxiliaires? On peut lire à la page 36 du *Rapport* : « *Les auxiliaires auraient la responsabilité de répondre aux questions des étudiants, de fournir des explications supplémentaires sur les aspects moins bien compris, d'expliquer les travaux pendant la session, de corriger ces travaux et les examens* ». Bref, la professeure ou le professeur qui donne son enseignement à un grand groupe renoncera largement au contact personnel avec les étudiantes et les étudiants. Sans parler des conséquences pour ces dernières et ces derniers, c'est une atteinte sérieuse à nos conditions de travail, une dégradation du métier d'enseignant universitaire.

J'ai eu le « plaisir » de donner un cours à un grand groupe cet automne, cours de première année qui, jusqu'à récemment, aurait été dédoublé. Normalement, j'aime beaucoup enseigner. Mais je dois avouer que j'en perdais le goût lorsque je me retrouvais au bas d'un amphithéâtre (tel un gladiateur), criant à haute voix pour me faire entendre, devant un océan de têtes anonymes qui pourraient aussi bien, me semblait-il parfois, ne pas être là sans changer grand-chose au déroulement du cours.

La professeure ou le professeur qui donne un cours à un grand groupe et laisse la partie principale du contact avec les étudiantes et les étudiants et de la correction de leurs travaux aux auxiliaires d'enseignement se prive largement de *feed-back*. Celui-ci passe justement par les activités que le *Rapport* veut donner en sous-traitance aux auxiliaires. Le grand écart d'âge qui sépare aujourd'hui la plupart des professeures et des professeurs de l'UQAM des étudiantes et des étudiants rend une telle pédagogie encore plus problématique. J'enseigne, entre autres, des cours sur l'URSS et je dois constamment me rappeler que ce pays, qui occupe une place centrale dans mon vécu, est pour mes étudiantes et mes étudiants de l'histoire ancienne. Il faut quand même savoir à qui on enseigne pour que l'enseignement porte ses fruits.

Avec les grands groupes, on renonce à une pédagogie critique. Celle-ci passe nécessairement par la participation active des étudiantes et des étudiants, par le refus d'une séparation nette entre professeur, comme seul sujet actif de l'enseignement, et étudiants, comme objets passifs, dans la tête desquels on verse des connaissances toutes faites et sélectionnées. La pédagogie des grands groupes peut former de bons exécutants qui savent s'adapter aux structures

sociales et politiques « objectives », mais non pas des citoyens actifs qui cherchent à prendre en main leur destin collectif et à contribuer au progrès de la société.

Le *Rapport* dit ne pas avoir consacré un temps considérable à l'analyse des études sur l'impact de la taille des groupes-cours sur les résultats de l'enseignement. Mais il affirme néanmoins (à la page 33) qu'une revue de la littérature démontre que les grands groupes n'influencent pas « la rétention de l'information factuelle ». Voilà donc la fonction de l'université : bourrer les crânes d'« information factuelle ». L'« information factuelle », on en trouve autant qu'on veut dans les bibliothèques, dans les journaux et sur Internet. Pourquoi alors faut-il un professeur de chair et de sang? Ou bien ai-je deviné l'avenir?

Mais un peu plus loin on peut aussi lire que « *les petits groupes ont un impact favorable... pour la maîtrise des habiletés académiques dites de haut niveau comme la résolution des problèmes, l'expression écrite, et la pensée critique* ». Et moi, le naïf, qui pensais que ces « *habiletés de haut niveau* » sont parmi les objectifs les plus importants de

l'enseignement universitaire!

À mon avis, nous avons fait deux grandes erreurs il y a un an et demi. D'abord, nous avons concédé la hausse de la moyenne cible. (Et, incroyablement, le syndicat a proposé cette concession, sous une forme un peu moins extrême que dans la convention collective, avant même que l'administration ne la lui ait demandée!) Ensuite, on a laissé les modalités de son application pour après la signature de la convention collective, lorsque le syndicat n'aurait plus aucun moyen sérieux de marchandage avec l'administration. (J'évite le terme « rapport de force », qui semble malheureusement avoir disparu de notre lexique syndical depuis des années.)

C'est du devoir de la direction syndicale de porter le débat qui a eu lieu au Conseil syndical au sein du corps professoral afin que, le moment venu, nous puissions prendre des décisions éclairées sur ces questions. Je suis convaincu que si l'Assemblée générale qui a adopté la convention collective avait pu prendre pleine conscience des conséquences négatives de la hausse de la taille moyenne des groupes-cours, le vote n'aurait pas été si déséquilibré. □

Robert Desjardins
Directeur, Module de géographie

Notons d'abord que notre unité a atteint, selon les mots du *Rapport du Comité d'étude*, « *un point limite au-delà duquel l'organisation de l'enseignement selon la formule actuelle risque de mettre en péril la qualité de la formation...* ». En conséquence, il devient aussi risqué d'écrire dans notre cas que nous pourrions « *assurer aux étudiantes et étudiants une solide formation à la fois générale, diversifiée et spécialisée* ». Je vous demande en fait d'abord de réfléchir sur cette dernière affirmation... Posons-nous la question à savoir comment on peut arriver, en même temps, à une formation générale, diversifiée et spécialisée, et ce, dans un contexte où, ce qui compte, c'est l'augmentation du nombre d'étudiants par cours, l'augmentation des cours à grand groupe et à très grand groupe, la diminution du nombre de groupes-cours et la diminution probable des cours de type « T ». De plus, on nous annonce dans ce rapport que « *les séries de cours optionnels, chacun étant préalable au suivant, sont en voie de disparition* ». Personnellement, j'ai de la difficulté à concilier général, diversifié et spécialisé.

Dans ce rapport, on traite des cours de type « T ». Les membres du Comité estiment « *que les étudiants... pourraient être plus nombreux si les locaux étaient agrandis ou si le nombre des équipements était accru* ». La raison évoquée est encore une question de coût. A-t-on vraiment pris le temps d'évaluer de quel type de coût il s'agit? Qu'en est-il au

niveau de la qualité de la formation par l'encadrement. Dans notre programme, et plus particulièrement dans nos cours de type « T », nous visons un encadrement plus personnalisé, ce qui va à l'encontre des recommandations. Nous avons vécu ces augmentations d'effectifs au cours des dix dernières années. Les ressources matérielles ont été augmentées. Après un recul, je doute qu'un accroissement des équipements ait favorisé un maintien ou une augmentation de la qualité de la formation dans le cadre de ces cours. Selon moi, elle a plutôt diminué du fait qu'il devenait de plus en plus difficile de personnaliser cet encadrement.

Rappelons que les membres du Comité ont affirmé que leur expérience « *leur démontre que le contact personnalisé entre l'étudiant et le professeur est un élément d'une importance majeure et irremplaçable pour assurer une formation universitaire de qualité* ». Bien sûr, il y a les auxiliaires d'enseignement. Avec tout le respect que je leur dois, il est néanmoins réaliste de penser qu'ils ne peuvent se substituer à un professeur pour assurer un encadrement qui engendre l'apprentissage d'habiletés *et surtout le développement d'un esprit critique* par rapport à ce que les étudiantes et étudiants réalisent dans le cadre de ce type de cours. En somme, cette proposition d'agrandissement de locaux et d'augmentation des équipements est dangereuse et remet en cause la qualité de l'enseignement.

La proposition de créer une nouvelle fonction, celle d'assistant d'enseignement, a peut être quelque chose de positif en soi. Par contre, comment peut-on trouver ces perles rares quand plusieurs départements n'offrent pas de programmes de doctorat? □

Étude actuarielle sur le financement du régime de retraite de l'UQ

Un risque significatif de diminution des prestations futures

Michel Lizée

Membre du Comité de retraite de l'UQ
désigné par les syndicats et associations de l'UQAM

A la demande du régime de retraite, la firme d'actuares Morneau Sobeco a réalisé une étude sur les perspectives financières du régime. Nous voulions ainsi mieux évaluer le risque que la caisse de retraite soit confrontée à des difficultés dans les prochaines années. En particulier, le coût normal du régime se rapproche du 18 % de la masse salariale et les conventions collectives prévoient que, le jour où la cotisation dépassera 18 %, l'employeur aura alors le droit de réduire unilatéralement les prestations futures des participants de façon à maintenir la cotisation totale à 18 %¹.

Les actuares devaient en gros répondre à la question suivante : en tenant compte de la population actuelle et future du régime et de la politique actuelle de placement, quelle est la probabilité que le taux de cotisation dépasse 18 % dans les dix prochaines années et que le régime soit alors en difficulté? Peut-on atténuer ou éliminer ce risque et, si oui, comment?

Des probabilités à ne pas négliger

Une telle étude était forcément technique à plusieurs égards. Les conclusions toutefois sont assez claires :

- 1) Dans plus de la moitié des cas, la caisse devrait s'en tirer en conservant un léger surplus actuariel et une cotisation inférieure à 18 %. Donc, en moyenne pas de problème, dans la mesure où les marchés financiers généreront des rendements conformes à leur moyenne historique.
- 2) Nous avons une chance sur cinq (19 % de probabilité pour être exact) de vivre à nouveau un congé de cotisation avec la méthode de financement actuelle.
- 3) Mais nous avons une chance sur quatre (25,2 % de probabilité) que la cotisation requise dépasse le niveau fatidique de 18 % pour deux années d'affilée². Pire encore, lorsqu'elle dépasse ce niveau, elle bondit en moyenne à 31,2 % (!) de la masse salariale de façon à amortir sur une courte période tout déficit de solvabilité.

Les actuares ont reconnu dans leur rapport que « la probabilité que le taux de cotisation excède 18 % est nettement plus forte que ce qui était anticipé » (Veilleux et Gauvin, 2002, p. 2). Ils ont précisé que « quelle que soit la méthode de financement utilisée, la probabilité précitée demeure très importante à cause :

- des faibles niveaux de surplus que les autorités fiscales permettent aux régimes de retraite de conserver;
- des évaluations de solvabilité où il n'y a pratiquement pas de marge de manœuvre dans le choix des hypothèses et de la méthode actuarielles » (Veilleux et Gauvin, 2002, p. 2-3).

En effet, Revenu-Canada nous oblige à déclencher un congé de cotisation dès que le surplus actuariel du régime dépasse 10 % (c'est cette norme qui a forcé le Comité de retraite à déclencher les congés de cotisation ces dernières années), ce qui ne nous permet pas de garder en caisse ces argents pour pouvoir en disposer quand ça ira moins bien.

De son côté, la norme de solvabilité de la Loi québécoise, d'abord conçue pour protéger les membres des régimes d'employeurs du secteur privé susceptibles de faire faillite, a pour effet de faire bondir le taux de cotisation dès que le régime tombe en-dessous de cette norme. Tel qu'évoqué plus haut, lorsque le taux de cotisation dépasse 18 %, il bondit alors à plus de 30 %, et il faudrait par exemple baisser la formule de rente du régime de retraite, pour les années de service futures (la loi interdit – heureusement – de réduire le service passé) de 2 % du salaire des cinq meilleures années par année de participation à seulement 0,6 % par année!

L'étude actuarielle a identifié un certain nombre de « techniques » qui permettraient de réduire ce risque pour les

1. Ce « plafond » de 18 % s'explique par le fait que les normes de Revenu-Canada plafonnent la cotisation d'un participant à 9 % et que, en raison du fait que notre régime de retraite est financé moitié-moitié par les employeurs et les participants, l'Université a exigé cette clause en 1993 pour s'assurer que sa cotisation ne dépasserait pas le niveau des participants (l'Université avait jusqu'à ce jour le droit de l'amender en tout temps).

2. Les actuares ont tenu compte ici d'une de leurs recommandations à l'effet qu'on ne déposerait pas une première évaluation actuarielle qui a pour effet de déclencher une cotisation supérieure à 18 % ou un congé de cotisation.

participants. En allant au bout des possibilités, on parvient à améliorer un peu la situation. La probabilité de défoncer 18 % baisse de 25 % à 18 % : une amélioration certes, mais la probabilité demeure encore beaucoup trop élevée. Les discussions au Comité exécutif du régime de retraite ont permis de dégager un consensus pour appliquer ces recommandations de nature technique.

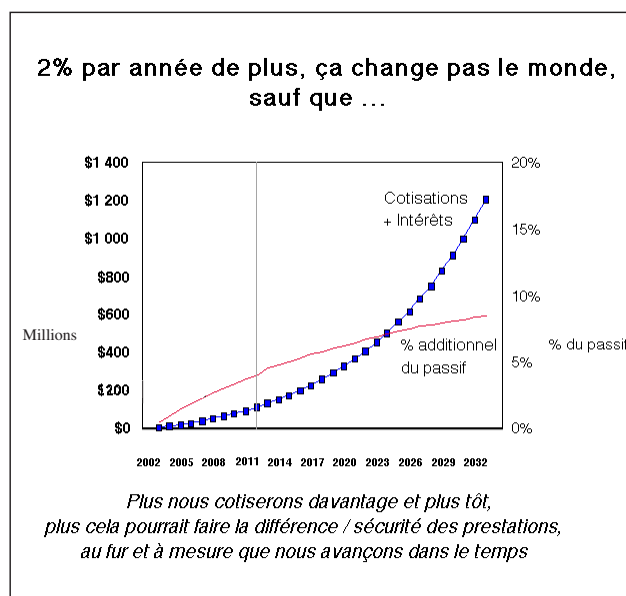
Un enjeu à débattre :

augmenter le taux de cotisation au régime pour qu'il se rapproche de la valeur réelle du régime

L'actuaire a de plus examiné l'hypothèse d'augmenter le taux de cotisation (présentement à 12 %) pour le rapprocher du coût réel du régime. Tout en constatant qu'une augmentation plus rapide vers 18 % ne réduisait pas le risque de façon significative, il ajoutait ce qui suit :

« À plus long terme, les mesures suggérées auraient un impact plus significatif que ce que l'on observe sur une période de 10 ans. Il aurait été intéressant d'exécuter certains calculs sur 20 ans afin de mieux cerner la problématique à notre avis. À titre indicatif toutefois, on observe que si, sur l'ensemble de la période de projection, le passage de la cotisation de 11,8 % à 18,0 % des salaires diminue la probabilité que la cotisation excède 18 % des salaires d'environ 2 % (20,1 % vs 18,1 %), la diminution de cette probabilité est d'environ 4 % à la dixième année tout en s'accroissant au fil des années. Vu le caractère à long terme des engagements d'un régime de retraite, il faut réaliser que les décisions prises aujourd'hui auront un impact significatif sur la situation financière du régime dans les prochaines décennies. » (Veilleux et Gauvin, 2002, p. 42)

C'est ce qu'illustre le graphique suivant que j'ai déposé lors de la discussion en exécutif :



Lors de sa réunion du 30 janvier dernier, le Comité exécutif avait donc adopté unanimement, sur proposition de Mauro Malservisi, appuyée par Michel Lizée, la recommandation suivante en ce qui a trait au taux de cotisation :

1. *Que soit modifiée la politique de financement du régime en y intégrant les éléments suivants : [...]*

d. *Convenir d'une augmentation de la cotisation totale requise vers un niveau éventuel de 17 % et retenir à ce moment-ci le calendrier suivant :*

Date de la modification envisagée (sous réserve de l'alinéa e)	Cotisation totale requise en % du traitement (sera convertie en un % du traitement ajusté)
1 ^{er} mars 2002	12 %
1 ^{er} janvier 2003	13 %
1 ^{er} janvier 2004	14 %
1 ^{er} janvier 2005	15 %
1 ^{er} janvier 2006	16 %
1 ^{er} janvier 2007	17 %

e. *Convenir que le comité de retraite réévalue au mois de mars de chaque année, en fonction de la situation financière du régime et des perspectives économiques et démographiques, la possibilité de ralentir ou accélérer la progression envisagée du taux de cotisation.*

2. *Le comité rappelle que les taux de cotisation énoncés au point 1d ne tiennent pas compte d'améliorations permanentes ou temporaires qui seraient apportées aux dispositions actuelles du régime : toute amélioration au régime devra donc être financée par une cotisation additionnelle. Les taux énoncés ne tiennent pas compte non plus de changements qui seraient requis suite au réexamen des hypothèses démographiques. [...]*

Lors de la réunion du Comité de retraite le 1^{er} février, des représentants des employeurs au Comité de retraite ont demandé de reporter le vote sur cette proposition à une nouvelle rencontre en mars prochain afin de leur laisser l'opportunité de bien en évaluer la portée, compte tenu de son importance. Conscients qu'il s'agissait là d'une décision majeure, nous ne nous sommes pas opposés à ce report. Le vote sur cette proposition sera donc repris lors de la prochaine rencontre du Comité de retraite, le 27 mars prochain.

Mais s'il faut croire les indications reçues au Comité exécutif du 15 mars, la Commission de l'administration de l'UQ aurait eu une présentation du rapport par les actuaires, puis aurait ensuite discuté de la proposition et pris comme orientation

de chercher à retirer de la proposition le calendrier et les pourcentages pour s'en tenir à un engagement de tendre éventuellement vers le coût réel du régime et de réévaluer à chaque année la pertinence d'ajuster le taux de cotisation.

Que feront ces employeurs lors de la réunion du 27 mars prochain? Vont-ils se baser d'abord sur l'étude actuarielle et sur leur responsabilité fiduciaire prévue dans la Loi d' « *agir avec honnêteté et loyauté dans le meilleur intérêt des participants ou bénéficiaires* » (Loi sur les régimes complémentaires de retraite, article 151) et de ne pas « *exercer ses pouvoirs dans son propre intérêt ni dans celui d'un tiers* » (Loi sur les régimes complémentaires de retraite, article 158), l'employeur en l'occurrence? Ou vont-ils se présenter avec leur chapeau de vice-recteur et de membre de la Commission de l'administration pour voter en fonction du court terme et de leurs intérêts immédiats comme employeurs?

Un risque qui touche essentiellement les employés

Le pire, c'est que ces employeurs votent sur un risque que, de toute façon, ils ne supportent à peu près pas. Certains employeurs devraient se rappeler que les employés supportent un risque cinq fois plus grand qu'eux. En effet, l'étude actuarielle indiquait que nous avons une chance sur quatre de défoncer le 18 % et que, quand cela se produit, la cotisation salariale passe alors à 30 % en moyenne.

Si cela devait se produire, le saut de 12 % – le taux actuel – à 30 % de la masse salariale serait absorbé à raison de 3 % seulement par l'employeur, et les employés subiraient également une hausse de cotisation de 3 % (ce qui amènerait la cotisation totale à 18 %).

Les employés seraient alors de plus exposés à des réductions de prestations futures pour financer le 12 % restant (dans leur rapport, rappelons-le, les actuaires précisent qu'il faudrait, pour ce faire, réduire la formule de rente de 2 % par année de participation future à 0,6 % par année!). Donc, du 18 % d'augmentation, 3 % seraient supportés par les employeurs, et 15 % par les employés sous forme de cotisations accrues et de baisses de prestation.

Il n'est pas inutile non plus de rappeler qu'une étude d'autres régimes comparables réalisée en janvier 2002 par Michel Montour, actuaire à l'emploi du régime de retraite, concluait que l'employeur verse en 2002 une cotisation au régime de retraite de 2 % à 3 % de la masse salariale de moins que ce que des universités comme l'Université Laval ou l'Université de Montréal doivent verser. Sur une masse salariale de plusieurs centaines de millions de dollars, ce n'est pas rien...

Un débat important en vue : une question de volonté... et de forum pour le faire

Bien que ce n'était pas là leur mandat, les actuaires se sont permis à la fin de leur rapport un certain nombre de réflexions découlant des résultats de leur étude. Ils ont souligné la « *nécessité de réfléchir à l'impact de la règle de 18 % et sa pertinence dans le contexte du régime de retraite* ». Plus fondamentalement encore, ils ont indiqué que notre formule de financement à 50-50 n'était peut-être pas la plus indiquée, et qu'il serait « *opportun de considérer d'autres avenues* » : donner la responsabilité du solde du coût du régime à l'une des parties, y inclus la possibilité de prévoir un coût fixe pour les employeurs avec le solde aux participants et, de façon complémentaire, viser « *plus de flexibilité dans les prestations* ».

Cette dernière expression signifie que les prestations garanties par le régime (ex. : indexation ou âge à la retraite) pour les années de service futures seraient diminuées pour éviter de nous faire planter au niveau de la solvabilité, mais seraient accompagnées de « fenêtres », ou mesures temporaires, pour revenir aux prestations actuelles, qu'on déciderait une année à la fois, à partir de la situation financière du régime.

Serait-il possible d'envisager certaines de ces hypothèses et, si oui, selon quelles modalités? À quelles conditions? On pourrait par exemple imaginer des conditions ou modalités additionnelles portant sur le droit unilatéral de l'employeur de réduire les prestations ou sur le rapatriement aux seuls syndicats du pouvoir d'amender le texte du régime.

Mais y a-t-il un intérêt et une volonté, autant de la part des employeurs que des syndicats et des participants, d'explorer ces alternatives pour tenter de trouver une solution mutuellement avantageuse et qui améliorerait la sécurité des prestations passées et futures? Et pouvons-nous identifier le forum approprié où cette réflexion pourrait se faire? Le Comité de retraite? La table réseau de négociation? Le Cartel intersyndical des régimes de retraite et d'assurances collectives (CIRRAC)? Un comité ou forum représentatif et crédible convenu par toutes les parties pour mener cette réflexion à terme?

Le rapport des actuaires nous a permis de voir en pleine face les risques auxquels les participants du régime de retraite de l'UQ sont confrontés. Il est minuit moins cinq...

Ouvrages cités :

Michel Veilleux et Jean-Louis Gauvin, *Régime de retraite de l'Université du Québec. Rapport sur le financement du régime*. Morneau Sobeco, Janvier 2002, 90 pages.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite, L.R.Q., chapitre R-15.1.

Santé mentale en milieu de travail : le harcèlement psychologique

Membres du Comité de santé et sécurité au travail :
Roland Savard, *Département des sciences biologiques*
Frédérique Courtois, *Département de sexologie*
Denis R. Massicotte, *Département de kinanthropologie*

Parmi les différents facteurs pouvant être identifiés comme responsables de la détérioration de la santé mentale en milieu de travail, le harcèlement psychologique est un phénomène qui retient de plus en plus l'attention, principalement à cause de son effet pervers sur la qualité du climat de travail et le bien-être des individus.

Les grandes centrales syndicales sont préoccupées par ce problème grandissant à tel point que la CSN a tenu en avril 2001 un colloque de trois jours intitulé « *Santé mentale en milieu de travail : bilan et perspectives* » (voir le compte rendu dans le numéro 218 du *SPUQ-Info* d'avril 2001).

En raison de la grande compétitivité dans notre tâche de recherche, des multiples évaluations auxquelles nous sommes soumis et maintenant des contrats de performance, les tensions vécues quotidiennement par les professeures et professeurs d'université sont propices à engendrer des conflits pouvant conduire au harcèlement psychologique.

À ne pas confondre : harcèlement et conflit

Selon C. Balicco (*Pour en finir avec le harcèlement psychologique*, Paris : Éd. d'Organisation, 2001), le harcèlement en milieu de travail se définit comme « *le fait de subir de la part d'une autre personne ou d'un groupe un ensemble de comportements plus ou moins hostiles, exprimés ou latents, pouvant mettre en danger son équilibre psychologique et sa santé physique* ». Les auteurs s'entendent à considérer l'aspect répétitif du comportement hostile comme spécifique au harcèlement, contrairement au conflit ponctuel.

Ainsi, il est important de ne pas le confondre avec le conflit qui contient une problématique clairement évoquée qui ne perdure généralement pas. Toujours selon C. Balicco, le harcèlement psychologique se produirait en quatre phases :

- 1- l'interaction entre le conflit, la personnalité de l'agresseur et la culture de l'entreprise;
- 2- la cristallisation et l'installation du harcèlement;
- 3- la stigmatisation et la déstabilisation psychologique de la victime;

- 4- la somatisation, la décompensation et l'exclusion de la victime, l'objectif étant qu'elle craque et qu'elle quitte son emploi.

Nos efforts d'harmonisation de l'ensemble des relations humaines que nous vivons au niveau familial, au niveau social et dans le milieu de travail sont souvent en relation avec notre désir de bien-être et au plaisir que nous retrouvons dans l'accomplissement personnel et collectif. Cependant, cette harmonisation requiert des efforts et un doigté pour lesquels nous avons souvent peu de temps à consacrer et surtout peu de moyens sont mis à notre disponibilité.

Une priorité du Comité de santé et sécurité au travail

C'est dans ce contexte que le Comité paritaire SPUQ-UQAM en santé et sécurité au travail a décidé d'accorder une attention prioritaire à un projet visant à aborder le problème du harcèlement psychologique chez les professeures et professeurs de l'UQAM. Quelques rencontres ont permis de retenir les objectifs suivants :

- 1- déterminer l'état de la situation chez les professeures, professeurs de l'UQAM au moyen d'un questionnaire basé sur les conclusions du rapport Blais de 1992;
- 2- sensibiliser les professeures, professeurs de l'UQAM au phénomène du harcèlement psychologique et ses effets pervers;
- 3- proposer des moyens visant à prévenir ce phénomène et aider les personnes qui en sont victimes.

Principaux constats du Rapport Blais

En 1992, Marc R. Blais, professeur au Département de psychologie de l'UQAM, en collaboration avec Lise Lachance, a déposé un rapport intitulé *Qualité de vie au travail et bien-être chez les professeurs et professeures de l'Université du Québec à Montréal*.

Pour mémoire, et parce que dans bien des cas on peut soupçonner que ce qui y est rapporté reste valable encore

aujourd'hui, voici les faits saillants de cette étude, tels que présentés aux pages 21 et 22 du rapport :

- Les sources de stress les plus élevées chez les professeurs universitaires sont :
« trouver le financement pour les activités de recherche et de création »,
« m'imposer des exigences personnelles excessivement élevées »,
manquer de temps (p. ex., « pour se tenir à jour dans son domaine », « préparer les cours », « réunions qui prennent trop de temps », « trop de travail pour le peu de temps disponible ») et
« me donner des exigences de travail qui empiètent sur les autres activités personnelles (loisirs, famille et autres centres d'intérêts) ».
- Dans l'ensemble, on constate une moyenne se situant près de 47 heures de travail sur semaine et de 6 heures pendant la fin de semaine, totalisant ainsi près de 53 heures par semaine. Mais presque un professeur sur quatre (24 %) travaille 60 heures et plus par semaine.
- Il y a plus d'un professeur sur trois (39 %) et plus de la moitié des femmes (52 %) qui rapportent vivre un niveau élevé de stress global au travail. Notons que les femmes se démarquent significativement des hommes.
- Plus d'un professeur sur quatre (29 %) perçoit, à un niveau élevé, un climat contrôlant et qui soulève l'incompétence, et plus d'un professeur sur cinq (21 %) affirme vivre dans un climat de laisser-faire.
- L'ensemble des répondants rapporte un niveau modéré de motivation. Cependant, plus du tiers des professeurs manifestent un niveau élevé « d'amotivation », c'est-à-dire qu'ils vivent une forme de résignation ou de décrochage psychologique face à leur travail. Dans certains groupes tels que chez les femmes et la Famille des lettres et communications, on retrouve presque un professeur sur deux (47 %) dans cette situation.
- Le niveau de satisfaction globale au travail est faible pour l'ensemble des répondants. Ainsi, 43 % ressentent de l'insatisfaction.
- Environ un professeur sur trois se situe à un niveau élevé d'épuisement émotionnel (31 %). Les femmes (42 %) et les professeurs dans la Famille des sciences (36 %) sont les groupes les plus touchés par cette dimension du *burnout*.
- Environ un professeur sur trois se situe à un niveau élevé de perte du sentiment d'efficacité (32 %). La Famille des sciences (44 %) est le groupe dans lequel nous retrouvons le plus de répondants fortement touchés par cette dimension du *burnout*.
- 15 % des répondants se situent à un niveau important de dépersonnalisation. Les professeurs dans la Famille des arts (30 %), de même que les femmes (26 %) sont les groupes les affectés par cette dimension du *burnout*.
- 73 % des répondants précisaient vivre, au moment de l'administration du questionnaire, un *burnout* d'intensité faible à extrême.
- Dans l'ensemble, on retrouve plus d'un professeur sur trois au-dessus du niveau élevé de l'indice de détresse psychologique (39 %). Presque la moitié des femmes (48 %) et la moitié des professeurs dans la Famille des arts (47 %) souffrent de détresse psychologique à un degré élevé.
- Au cours d'une brève période d'une semaine, plus d'un professeur sur dix (12 %) a entretenu l'idée de se suicider. Le groupe qui obtient la proportion la plus élevée est celui de la Famille des arts (19 %); ceci correspond à près d'un professeur sur cinq.
- Presque le tiers des professeurs (29 %) souffre de maux de dos. Les groupes les plus touchés sont ceux des femmes (35 %), des répondants venant des Familles des lettres et communications (35 %) et de l'éducation (33 %).
- Plus du quart des répondants est fumeur (27 %) et environ un professeur sur trois fume chez les femmes (33 %), chez les professeurs en Sciences de l'éducation (33 %), en Lettres et communications (33 %), de même qu'en Arts (30 %).
- Dans l'ensemble, 93 % des répondants consomment de l'alcool. Parmi eux, 16 % prennent en moyenne plus de 21 consommations par semaine, soit plus de 3 consommations par jour. C'est le cas de 29 % des professeurs de la Famille des lettres et communications.
- Le niveau de satisfaction de vie est faible dans la majorité des groupes. Ainsi, 27 % ressentent de l'insatisfaction face à leur vie.

Des données à actualiser

Devant ces conclusions alarmantes du début des années 1990, il est important de vérifier si le niveau de stress vécu par les professeurs, professeurs s'est, depuis ce temps, ou détérioré ou amélioré. Il est cependant plus important encore d'identifier les causes de stress qui peuvent créer des conditions propices au harcèlement en milieu de travail.

En s'appuyant sur un portrait réaliste, notre comité pourra ainsi mieux comprendre l'état de la situation et cibler avec précision ses actions. □

Document de travail du ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie

Les enjeux de la propriété intellectuelle

André Hade
Département de chimie

Un autre chapitre du drame de la commercialisation de la recherche universitaire est en train de s'écrire à Québec. En date du 21 janvier 2002, le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MRST) a produit un document de travail intitulé *Plan d'action en gestion de la propriété intellectuelle dans les universités et les établissements affiliés*. Comme son nom l'indique, ce texte, élaboré exclusivement par des fonctionnaires du MRST et les président(e)s des fonds subventionnaires québécois, s'attache à donner des directives pour la gestion de la propriété intellectuelle en milieu universitaire.

Il fait suite aux orientations contenues dans la politique québécoise de la science et de l'innovation, *Savoir changer le monde*, parue en janvier 2001, en faveur de la production et, surtout, de l'exploitation du savoir, principalement en milieu universitaire. Dans le plan de gestion, se trouvent exposés quelques valeurs fondamentales, des principes d'action, puis un ensemble de mesures à prendre à l'intention de tous les acteurs de la recherche et de la création universitaires.

Objectif annoncé et motifs véritables du document du MRST

L'objectif annoncé du plan de gestion est d'identifier les orientations et les balises qui doivent sous-tendre l'harmonisation des politiques des établissements, entre les universités, entre les établissements affiliés et entre les universités et les établissements affiliés.

Mais, comme le révèlent la teneur du document et ses orientations, les motifs véritables seraient plutôt de régler le problème soulevé par le milieu des affaires, selon qui les délais et les malentendus occasionnés par la disparité des règles en matière de propriété intellectuelle et la complexité juridique entourant la négociation des ententes de licences constituent une entrave à la commercialisation des résultats de recherche obtenus en milieu universitaire.

L'harmonisation des politiques de propriété intellectuelle dans les établissements universitaires et la cession des droits de propriété intellectuelle de la part des chercheurs viseraient, notamment, à remédier à cette situation.

Des valeurs fondamentales... au service de la commercialisation

Quelques valeurs fondamentales sont, à juste titre, rappelées dans le texte du MRST, dont la liberté académique, l'intérêt public, le chercheur comme pivot de la valorisation, la probité intellectuelle, la transparence et l'imputabilité. Cependant, ni l'autonomie universitaire ni la propriété intellectuelle des chercheurs ne semblent faire partie des valeurs fondamentales du ministère, lui qui considère l'université comme son fiduciaire et qui oblige les chercheurs à céder leur propriété intellectuelle en cas de commercialisation.

En outre, le plan prévoit que les chercheurs ont l'obligation de divulguer à leur établissement (et, du fait même par leur entremise, aux sociétés de valorisation : Valorisation Innovation Plus, dans le cas de l'UQAM) leurs résultats de recherche; et de son côté, l'université a l'obligation de dépister, d'évaluer et de valoriser ces résultats. En pratique, c'est à la société de valorisation qu'est confiée cette tâche de dépistage, d'évaluation et de valorisation. Ainsi, le principe fondamental de libre décision qui doit appartenir aux chercheurs quant au devenir de leurs travaux de recherche se trouve bousculé par l'intervention d'une société de valorisation autonome par rapport à l'université, avec laquelle cette dernière est liée par contrat.

Pour finir, et pour faire bonne mesure, le plan de gestion précise que les ministères et autres organismes québécois devront assujettir leur soutien financier à la recherche au respect des directives imposées, tant au niveau des établissements universitaires qu'à celui des chercheurs, quel qu'en soit le statut.

La commercialisation ne fait pas partie de la mission de l'Université

Il ne faut pas croire que la question de la valorisation de la recherche universitaire ne relève pas d'une certaine légitimité. Au contraire, et comme cela s'est toujours fait, il faut que l'activité universitaire couvre un large spectre, y compris dans des domaines appliqués pouvant donné lieu à des processus de commercialisation.

Selon nous, cependant, cette volonté de commercialisation de l'activité universitaire ne doit pas prendre le pas sur la mission fondamentale de l'Université ni même en faire

partie. Surtout, il est de la plus grande importance que l'essentiel du travail universitaire se fonde sur le libre choix des professeurs et professeurs et que les résultats de ces travaux soient convenablement reconnus et protégés, notamment, par le biais d'une propriété intellectuelle correctement balisée. En matière de commercialisation, il faut, entre autres, éviter de se trouver dans des situations où les chercheurs sont empêchés de poursuivre les travaux qui prolongent ou qui découlent de ceux qui font l'objet d'une commercialisation, comme l'illustre éloquemment le triste cas de la société américaine *Myriad Genetics*.

La propriété intellectuelle, un sujet d'une très grande actualité

Cette nouvelle intrusion gouvernementale dans le monde universitaire montre combien la propriété intellectuelle y est devenue, au Québec comme ailleurs, un sujet d'une très grande actualité. De fait, alors que se met en place une nouvelle économie fondée sur le savoir, les gouvernements, qui reconnaissent le rôle déterminant du secteur de la recherche dans le développement économique et social, considèrent de plus en plus la propriété intellectuelle comme un outil, une monnaie d'échange, dans la compétition économique internationale.

Pour les universités, qui regroupent au Québec la plupart des chercheurs, les conséquences de cette nouvelle définition de la propriété intellectuelle apparaissent considérables. D'autant plus que, maintenue depuis longtemps dans un sous-financement chronique, l'Université québécoise subit maintenant des pressions croissantes de la part des gouvernements, comme des firmes industrielles et commerciales, pour protéger et pour valoriser plus intensivement la propriété intellectuelle découlant des recherches effectuées dans ses murs. En outre, après la recherche, de nouvelles pressions s'exercent pour protéger et mettre en marché la propriété intellectuelle liée à l'enseignement, notamment grâce à l'Internet et aux technologies numériques.

Même si la propriété intellectuelle demeure une notion assez ambiguë, il est important de remarquer qu'elle concerne tous les secteurs disciplinaires pratiqués à l'Université, et elle s'applique à la plupart des activités. Davantage un monopole temporaire d'exploitation plutôt que véritable propriété, la propriété intellectuelle s'exprime le plus souvent par le biais du droit d'auteur (Copyright) ou du brevet (Patent) et elle touche presque toutes les réalisations universitaires : œuvres, productions, publications, technologies, savoir-faire, matériel pédagogique, logiciels, matériel numérique, etc.

Les professeurs, les étudiants et les personnels de recherche se trouvent confrontés à une problématique lourde de sens qui affecte de plus en plus leur cadre de travail et, surtout,

leur liberté d'action. En ce qui concerne l'appartenance de la propriété intellectuelle, la personne qui réalise une œuvre ou une invention est, en principe, la première titulaire des droits de propriété intellectuelle. Ces droits peuvent être accordés à l'employeur dans le cas où le créateur ou l'inventeur est un employé qui répond à certains critères jurisprudentiels, lesquels ne s'appliquent généralement pas aux professeurs et professeurs d'université.

Les chercheurs universitaires sont, sauf exception, engagés pour effectuer des recherches dont ils décident la direction, non pour produire des résultats spécifiques; en conséquence, ils gardent le contrôle de leurs droits. Voilà où se situe le principal enjeu associé aux démarches entreprises par les universités pour s'accaparer la propriété intellectuelle sur les réalisations universitaires, pour la confier ensuite aux entreprises (privées) de valorisation avec lesquelles elles sont associées. Le plan d'orientation en gestion du MRST vise les mêmes objectifs pour l'ensemble du territoire québécois.

Le symptôme d'une profonde mutation

Ainsi, la montée de la question de la propriété intellectuelle dans le milieu universitaire est l'un des symptômes parmi les plus évidents qu'une profonde mutation est en voie de réalisation. Dans ce contexte, il nous apparaît que les professeurs ont un rôle délicat : ils se doivent d'intervenir sur la place publique, de sortir de l'enceinte universitaire, tout en gardant les pieds fermement plantés à l'intérieur des murs, sous peine de voir l'Université perdre les avantages découlant de sa position en dehors des contingences de la société. Or, les dangers ou les risques de cette démarche sont nombreux : perte ou effritement du statut de l'Université comme institution indépendante et neutre; perte de crédibilité pour le monde de l'enseignement supérieur, qui en se comportant comme « propriétaire de savoir », ne peut plus faire valoir sa réputation de désintéressement dans ses rapports avec la société; perte enfin pour le domaine public dont l'Université était jusque-là un des seuls remparts.

Comme on peut le constater, la question de la propriété intellectuelle en milieu universitaire est un sujet complexe aux implications multiples, y compris pour les fondements même de l'Université. À cet égard, la Fédération québécoise des professeurs et professeurs d'université (FQPPU) vient de publier un rapport intitulé *La propriété intellectuelle en milieu universitaire au Québec* (Les cahiers de la FQPPU, N° 7, 2002, FQPPU, Montréal, 145 p.; <http://fqppu.qc.ca>). Ce document est le résultat du travail d'un comité formé de la professeure Suzanne Lacroix, des professeurs Tony Antakly, Marc Couture, Marcel Dubé, René C.-Gaudreault, André Hade et du chercheur Pierrick Malissard qui en est l'auteur principal. Ce bref exposé s'inspire largement du texte de ce rapport. □

Arrivées et départs

Le Comité exécutif souhaite la plus cordiale bienvenue aux collègues dont les noms suivent, qui se sont joints récemment au corps professoral de l'UQAM :

- École de design :	Anne-Marie Broudehous	- Psychologie :	Diane Marcotte
- Linguistique et didactique des langues :	Lori A. Morris Line Laplante	- Sciences biologiques :	Stevan Harnad David Kneeshaw

Le Comité exécutif salue les collègues dont les noms suivent, qui ont quitté l'UQAM. Il les remercie pour les services rendus à l'Université et leur souhaite une excellente retraite ou une fructueuse nouvelle carrière :

- Communications :	Simone Landry	- Science politique :	Michel Pelletier
- Géographie :	Serge Occhietti	- Sciences biologiques :	Serge Boileau
- Linguistique et didactique des langues :	Denise Daoust	- Sciences de l'éducation :	Bertin Trottier Yves Laberge
- Management et technologie :	Roger Miller	- Travail social :	Geneviève Racette Jean Carette
- Organisation et ressources humaines :	Denis Bertrand		

Assemblée générale statutaire

Mercredi 17 avril à 12 h 30

à la salle A-M050 du Pavillon Hubert-Aquin

Principaux points à l'ordre du jour :

- Position sur les salaires hors taux
- Adoption des états financiers et des prévisions budgétaires
- Élections au Comité exécutif (2^e vice-présidence) et au Conseil exécutif (Secteur des sciences humaines)

L'Assemblée générale du SPUQ sera immédiatement suivie d'une assemblée d'élection pour combler les postes de représentantes, représentants professoraux à la Commission des études (4) et à la Sous-commission des ressources (2)

SOMMAIRE

• Mot du président	1
• <i>Rapport du Comité d'étude des effets de la hausse de la moyenne cible au premier cycle</i>	
• Le SPUQ lance le débat en Conseil syndical	
<i>Jocelyn R. Beausoleil</i>	1
• Prises de position et réflexions	
<i>Mark-David Mandel</i>	3
<i>Robert Desjardins</i>	4
• Étude actuarielle sur le financement du régime de retraite de l'UQ	
Un risque significatif de diminution des prestations futures	5
<i>Michel Lizée</i>	
• Santé mentale en milieu de travail : le harcèlement psychologique	8
<i>Roland Savard, Frédérique Courtois, Denis R. Massicotte</i>	
• Document de travail du ministère de la Recherche, de la Science et de la technologie	
Les enjeux de la propriété intellectuelle	10
<i>André Hade</i>	