

## Faut-il une politique facultaire ?

Jacques Pelletier  
*Président*

**P**iliers organisationnels des universités « traditionnelles », les facultés ont été créées très récemment à l'UQAM, durant le mandat de Paule Leduc au rectorat. Elles se sont constituées pour l'essentiel sur la base de ce que l'on appelait naguère les « familles » ou les « secteurs », regroupements plutôt informels de départements à partir d'affinités disciplinaires.

Dans cette opération, une seule unité vraiment nouvelle est apparue, la Faculté de science politique et de droit formée de deux départements appartenant auparavant au Secteur des sciences humaines.

Cette réforme institutionnelle a comporté la suppression de deux décanats, celui des études avancées et de la recherche, celui des études de premier cycle et des sous-commissions et comités qui leur étaient associés.

Elle a aussi opéré un transfert des responsabilités de ces instances vers les facultés et plus particulièrement les conseils académiques considérés, du coup, comme lieux de délibération et de recommandation stratégiques dans l'élaboration et la révision des programmes de l'UQAM, et ce autant aux études supérieures qu'au premier cycle.

Cette réforme, qui a représenté un tournant majeur dans l'évolution de notre université, n'a pas encore fait l'objet d'un bilan. Et il ne semble pas que ce sera le cas dans un avenir prévisible. La direction de l'UQAM considère en effet que les facultés sont là pour rester et que les remettre en question de quelque manière représenterait une régression. Dans cette optique, il n'apparaît donc pas pertinent de procéder à un examen du coût économique de cette opération ni de s'interroger sur son efficacité opérationnelle.

### Le débat est lancé

Cela dit, une réflexion devra tout de même intervenir suite notamment au retrait du Département des études littéraires de la Faculté des lettres, langues et communications. Ce retrait n'est pas anodin. Il force la réflexion sur l'avenir même de ce département, provisoirement orphelin, et sur les autres composantes de la Faculté qui doivent également repenser leur situation.

suite à la page 2

## Le mot du président

### LES DEUX DISCOURS DE MONSIEUR TINAWI

**N**ouveau directeur du Service de la recherche et de la création de l'UQAM, monsieur Tinawi, sorte d'OVNI en provenance apparemment de l'École polytechnique, a tenu deux discours aux nouvelles professeures et nouveaux professeurs lors de la journée d'accueil organisée à leur intention le 1<sup>er</sup> octobre dernier.

Le matin, frais et dispos, tout guilleret, monsieur Tinawi a tenu à peu près ce langage : il faut que vous sachiez, vous qui entrez à l'Université, que ce qui est déterminant dans votre carrière, c'est la recherche, et plus particulièrement celle qui se pratique en groupe et en réseau, dans des centres et des instituts, et qui est subventionnée. Vous aurez aussi à enseigner, bien sûr, ça fait partie de la tâche, mais il ne faudrait pas pour autant perdre de vue l'essentiel qui est la recherche. Vous serez également invités à faire partie de comités institutionnels mais arrangez-vous pour ne pas y investir trop d'énergie et de temps; cela risquerait là encore de nuire à vos recherches.

Dans son enthousiasme, monsieur Tinawi se laissa même aller à une confiance, avouant n'avoir jamais lu de convention collective dans sa vie antérieure et s'en être très bien porté. L'heureux homme, ce faisant, ignorait sans doute que son supérieur suprême avait été lui-même

suite à la page 2

## Le mot du président

*suite de la page 1*

naguère président de syndicat, et pire encore d'une fédération syndicale! Mais, bien sûr, on ne peut pas tout savoir...

Ce premier discours, on l'imagine sans peine, laissa ses auditeurs ébahis, pantois et un peu sonnés.

L'après-midi, après avoir discuté sans doute avec des collègues de la direction de l'Université, toujours porté par la foi et la fougue du néophyte, il tint un second discours : il faut que vous sachiez, dit-il d'emblée à ses auditeurs, que l'enseignement et la recherche sont indissociables, qu'ils forment les deux piliers d'une carrière professorale équilibrée et épanouissante. La recherche est importante, bien sûr, mais la formation de la relève est aussi une de vos responsabilités majeures. Enfin, le fonctionnement de l'UQAM, c'est l'une de ses caractéristiques distinctives, repose sur des pratiques fondées sur la collégialité et la concertation; on s'attend par conséquent à ce que vous acceptiez à l'occasion d'assurer des services à la collectivité.

Ce second discours, plus conforme à la *vulgate* en vigueur, serait, bien entendu, passé inaperçu s'il n'avait pas été précédé du premier qu'il contredisait terme pour terme, sinon mot pour mot, et que certains de ses auditeurs avaient eu à subir le matin même.

Le temps d'une pause à l'heure du midi, monsieur Tinawi, décidément très rapide sur la dégainé, avait donc trouvé le moyen d'opérer une révolution à 360°, bénissant l'après-midi ce qu'il avait décrié le matin, faisant montre d'une ouverture surprenante, directement proportionnelle à sa fermeture initiale.

Ce double discours, qui témoigne d'une mauvaise compréhension de la culture institutionnelle de l'UQAM, n'est peut-être pas aussi excentrique et farfelu qu'on serait porté, dans un premier temps, à le croire. Il est révélateur, dans son mélange détonant de brutalité

et de maladresse, des ambivalences et des oscillations de l'Université elle-même qui, dans ses discours officiels, insiste sur la nécessaire complémentarité de l'enseignement et de la recherche mais qui, dans la pratique, survalorise la recherche à toutes les étapes majeures de la carrière professorale, de l'embauche à la promotion en passant par les renouvellements de contrat et l'acquisition de la permanence.

Ce sont ces signaux paradoxaux pour le moins qu'a repris à sa manière, sans doute trop candidement et naïvement, monsieur Tinawi, en cela révélateur bien involontaire des contradictions internes d'une organisation que son double discours, il faut le reconnaître, a le mérite de mettre crûment en lumière, ce dont il faut *in fine* le remercier.

Jacques Pelletier

## Faut-il une politique facultaire ?

*suite de la page 1*

Le Département des communications songe déjà, pour sa part, à la création d'une École des communications qui pourrait prendre place dans une nouvelle Faculté des sciences de la communication et des médias.

Face à ces événements qu'elle n'avait pas prévus, la direction de l'UQAM se montre partagée. Si la vice-rectrice à l'Enseignement, à la recherche et à la création prend l'affaire au sérieux, la considérant comme une priorité institutionnelle, le recteur, pour sa part, estime qu'il revient aux unités académiques de se regrouper selon leurs affinités et leurs désirs et il ne voit pas la nécessité d'une politique d'ensemble qui pourrait présider à de tels arrangements qui relèvent d'initiatives locales. C'est du moins ce qu'il confiait récemment aux membres du Comité exécutif du SPUQ lors d'une rencontre d'échanges sur les perspectives et les défis de l'année 2003-2004.

Quoi qu'il en soit, il est clair que la direction n'aura guère de choix, compte tenu des événements. Elle devra s'interroger, qu'elle le souhaite ou non, sur le statut des facultés, leur composition, leur mandat, les règles qui doivent s'appliquer lors de leurs éventuelles « fusions » et « défusions », pour reprendre des métaphores dans l'air du temps.

Le SPUQ, pour sa part, suivra les événements attentivement pour s'assurer, bien sûr, que la convention collective soit respectée dans les circonstances mais aussi pour prendre une juste mesure de la situation. Dans cette perspective, il examinera l'hypothèse de la mise sur pied d'un groupe de réflexion sur la problématique d'ensemble de la reconfiguration facultaire. Et il soumettra, à tout le moins, la question à ses instances pour discussion et débat. C'est donc une affaire à suivre, et de très près. □

### **SPUQ-info**

Bulletin de liaison du SPUQ

SPUQ-Info, UQAM

Bureau A-R050

C.P. 8888, succursale Centre-ville

Montréal, Québec, H3C 3P8

Téléphone : (514) 987-6198

Télocopieur : (514) 987-3014

Courriel : [spuq@uqam.ca](mailto:spuq@uqam.ca)

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

# Le harcèlement psychologique en milieu universitaire: un phénomène à comprendre

Roland Savard  
*Département des sciences biologiques*  
*Membre du Comité de santé*  
*et sécurité au travail*

Le harcèlement psychologique en milieu de travail est une préoccupation grandissante dans tous les corps de métier, aussi bien au Québec qu'en Europe. Difficile à cerner, on en faisait peu de cas dans le passé, préférant l'ignorer ou le passer sous silence. Grâce à des études récentes, et en particulier aux travaux de Marie-France Hirigoyen<sup>1</sup>, certains professionnels ont été sensibilisés à ce phénomène et des groupes se sont constitués pour apporter de l'aide aux personnes victimes de harcèlement.

Cette réalité est elle-même une conséquence de la transformation des rapports entre les syndiqués et les employeurs dans l'entreprise. Le conflit ouvert s'étant généralement estompé entre ces deux groupes, les salariés, note Hirigoyen, « *n'ont plus le sentiment d'appartenir à un collectif professionnel qui pourrait permettre une recherche collective de reconnaissance* ». Du coup, le conflit se déplace au niveau individuel et l'insatisfaction s'exprime à travers des agressions interpersonnelles entre collègues de travail, faute d'être canalisées collectivement contre un adversaire patronal nettement identifié comme c'était le cas auparavant.

Le phénomène a pris une ampleur telle qu'il a fait l'objet de législations récemment en France et en Belgique. Au Québec aussi une modification de la Loi sur les normes du travail devrait permettre de l'encadrer juridiquement au printemps prochain. Cette modification balisera l'action des principaux intervenants dans le domaine mais ne pourra, à elle seule, régler tous les problèmes. Certaines universités québécoises, dont les Universités Laval et de Montréal, sont en train actuellement de se doter de politiques en matière de harcèlement psychologique.

Dans ce contexte nouveau, le SPUQ, par son Comité de santé et sécurité au travail, se propose de prendre la mesure de cette réalité devenue fort préoccupante. Certains indices, comme l'augmentation du taux d'absentéisme aux assemblées départementales par exemple, peuvent être lus comme des manifestations d'un malaise plus profond. Pour en prendre une connaissance d'ensemble, une recherche apparaît nécessaire. Dans cette optique, le SPUQ songe

sérieusement à « commanditer » une enquête sur le sujet pour pouvoir ensuite mettre en route une approche préventive permettant de solutionner le problème.

Dans sa démarche, le Comité de santé et sécurité au travail trouve largement son inspiration dans le rapport du comité mis sur pied par la Fédération québécoise des professeurs et professeur d'université (FQPPU) qui note que ce type de harcèlement doit « être d'abord et avant tout considéré comme un phénomène organisationnel, comme la conséquence de l'organisation universitaire. À ce titre, on doit au premier chef concevoir un mode de résolution institutionnel au harcèlement psychologique ». Le rapport signale également un certain nombre de facteurs de risque dont les suivants :

1. la compétition et la performance de type entrepreneurial liées aux nouvelles données organisationnelles;
2. l'exercice de tâches de direction fondées sur la collégialité;
3. l'immobilisme et le surplace professionnels;
4. le caractère affectif des rapports interprofessionnels;
5. les abus de pouvoir et la discrimination.

L'enquête envisagée par le SPUQ permettrait éventuellement de mieux saisir l'ampleur du phénomène, de l'analyser et de dégager des pistes de solution pour le contenir et le faire régresser. D'où son intérêt et sa pertinence pour nous. □

1. Marie-France Hirigoyen, *Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : démêler le vrai du faux*, Paris, Éditions de la Découverte et Syros, 2002, 444 p.

## Membres du Comité de santé et sécurité au travail du SPUQ

Robert Comeau, *Département d'histoire et 2<sup>e</sup> vice-président du SPUQ (responsable du Comité)*

Chantal Arousseau, *Département des communications*

Astrid Berrier, *Département de linguistique et de didactique des langues*

Henriette Bilodeau, *Département d'organisation et de ressources humaines*

Roland Savard, *Département des sciences biologiques*

Chantal Viger, *Département des sciences comptables et trésorière du SPUQ*

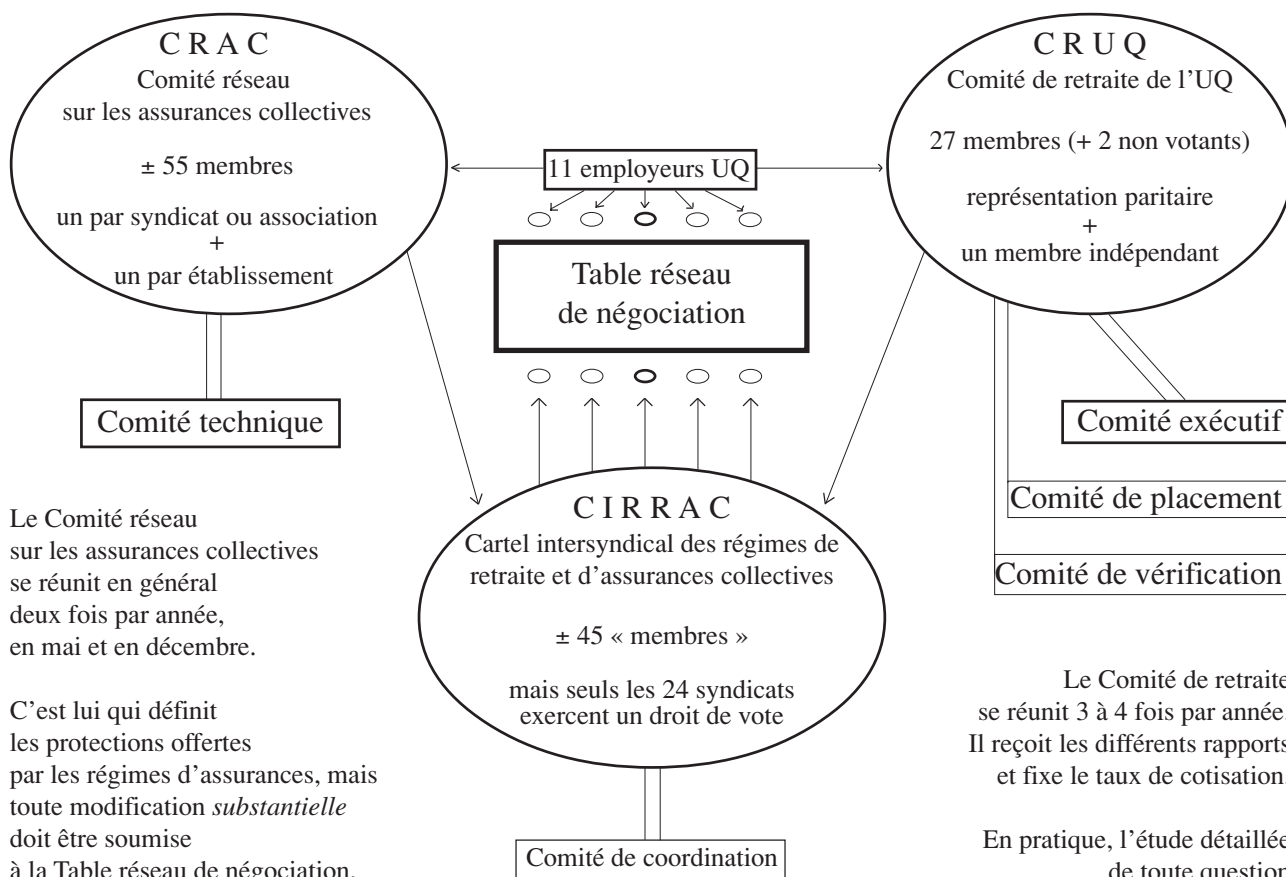
## Articles 23 et 24 : assurances collectives et régime de retraite

# Clauses « réseau » de la convention collective

**23.04 a)** L'Université maintient un Comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité.

**24.01 b)** L'Université et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives.

**24.01 a)** L'Université s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec. Le régime s'applique à l'ensemble des [profs]...



Le Comité réseau sur les assurances collectives se réunit en général deux fois par année, en mai et en décembre.

C'est lui qui définit les protections offertes par les régimes d'assurances, mais toute modification *substantielle* doit être soumise à la Table réseau de négociation.

En pratique, l'étude détaillée de toute question est confiée au Comité technique qui se réunit au besoin, soit près de 10 fois par année.

Le Comité technique est composé de six membres désignés parmi les membres du CRAC, dont une, un professeur, un membre « professionnel » et un membre « soutien ».

Le Cartel se réunit 3 à 4 fois par année, et davantage au besoin. Il décide des mandats et de la composition du comité de négociation, soit les cinq membres syndicaux de la Table réseau de négociation, incluant un porte-parole.

La Table réseau de négociation est une « instance » permanente, qui se réunit périodiquement sans que ses échanges et débats ne soient calqués sur les échéances des conventions collectives.

Le Comité de retraite se réunit 3 à 4 fois par année. Il reçoit les différents rapports et fixe le taux de cotisation.

En pratique, l'étude détaillée de toute question est confiée au Comité exécutif qui se réunit au besoin, soit près de 10 fois par année.

Toute modification au régime « décidée » par le CRUQ doit être soumise à la Table réseau de négociation.

L'Assemblée des gouverneurs de l'UQ peut cependant amender le régime advenant que la cotisation excède le taux de 18 %...

*Les « onze » de l'UQ doivent se mettre à table*

## Le RRUQ va échouer à ses tests de fin d'année

André Breton

*Département des communications  
et conseiller auprès des membres du SPUQ  
en matière de retraite et d'assurances collectives*

Les actuaire du Régime de retraite de l'UQ l'ont confirmé de vive voix devant les syndicats du réseau réunis en CIRAC le 26 septembre à Montréal, et les officiers du régime l'ont eux-mêmes redit franchement lorsque l'assemblée annuelle s'est tenue à l'UQAM le 9 octobre : ça ne passera pas!

Donc, ça va casser à la fin de l'année 2003... ou 2004! Car, si le Comité de retraite a bien décidé de ne pas produire d'évaluation actuarielle pour 2002, il est de son devoir de le faire pour 2003 « *sauf en circonstances exceptionnelles* ». On peut certes craindre que certains voudront encore reporter le problème – devenu énorme – le plus loin possible devant, mais l'éternité prend fin en 2004!

### Table réseau de négociation : aux employeurs UQ d'agir

Le Cartel intersyndical (voir les schémas *réseau* ci-contre) a bien pris note de la crise du RRUQ, et les cinq représentants syndicaux à la Table réseau (dont notre collègue Robert Comeau, 2<sup>e</sup> vice-président du SPUQ) sont prêts à débattre des mesures requises pour rendre le régime moins « coûteux », donc moins vulnérable aux tests de solvabilité et de capitalisation (doit-on abolir l'indexation complète à partir de 2004, retirer le critère « 55/22 », et quoi encore!); mais il faudra convenir par ailleurs d'une politique d'utilisation des surplus, qui réintroduirait automatiquement ces avantages – « cédés », mais non pas perdus! – dès que la situation financière du régime le permet.

De même, il faudrait anticiper le retour de temps meilleurs, puisque le régime est facilement viable à moyen terme, et y prévoir le financement de la mesure « 60/20 » pour l'avenir.

Mais surtout, pas question d'une entente négociée qui maintiendrait en l'état le pouvoir qu'a depuis 1993 l'Assemblée des gouverneurs de l'UQ d'amender unilatéralement le régime lorsque la cotisation requise excède 18 %, ce qui sera le cas dès la prochaine évaluation actuarielle. Le temps est venu pour les employeurs de l'UQ de lever le masque sur leur intention de résoudre la crise. Comme il y a vacance du pouvoir au siège social de l'UQ actuellement, l'UQAM doit prendre l'initiative du dialogue et ouvrir le jeu patronal en vue d'éviter la *cassure* du RRUQ.

### Un comité de travail sur la retraite (des profs)

D'autre part, le CLIUQ, qui réunit en comité de liaison intersyndical les professeurs, professeurs du réseau UQ, a décidé au printemps dernier de relancer son comité de travail sur la retraite et d'en confier la coordination au SPUQ (qui a désigné comme responsable du Comité le signataire de ces pages). Il nous faudra certainement de 15 à 18 mois pour mener à terme ces travaux...

Il ne faudrait pas voir ici un quelconque désintérêt envers l'actuelle crise financière du RRUQ; au contraire, le SPUQ entend participer activement et solidairement à sa résolution.

### Comité de travail du CLIUQ sur la retraite – MANDAT

*Composé d'une représentante, d'un représentant de chacun des syndicats participant au CLIUQ, le comité de travail sur la retraite a pour mandat général de :*

1. Documenter et définir les conditions optimales d'une situation de retraite au terme d'une carrière professionnelle se terminant habituellement à 65 ans, de même que les paramètres d'une retraite anticipée.
2. Identifier les principales insuffisances des régimes actuels offerts aux professeurs, professeurs de l'UQ, en amenant au besoin des comparaisons appropriées avec des régimes frères.
3. Énumérer les contraintes fiscales et légales qui balisent présentement les régimes de retraite à prestations déterminées, de façon à identifier des améliorations possibles à la marge.
4. Concevoir un régime remodelé intégrant l'ensemble des éléments souhaités et possibles, et en déterminer le niveau de la cotisation requise.
5. Élaborer une stratégie de transposition des conditions actuelles offertes aux professeurs, professeurs du réseau UQ – *autant que possible dans le cadre du régime actuel* – vers un régime de retraite adapté à leur carrière.

*De façon complémentaire, le Comité devra :*

1. Étudier des modes subsidiaires de prestations de retraite découlant de mesures d'appoint axées sur le début de carrière.
2. Mener une ou des « études de cas » à l'intérieur du réseau UQ, de façon à vérifier la validité des hypothèses et des paramètres fondant un régime remodelé.
3. Faire rapport périodiquement au CLIUQ de l'avancement de ses travaux; rédiger un rapport final complet, incluant ses recommandations aux syndicats membres du CLIUQ, et faire état des opinions minoritaires, le cas échéant.
4. Étudier toute autre question pertinente qui pourrait lui être soumise.

## *La mutation de l'Université : enjeux et débats (1)*

# L'Université est-elle une entreprise?

**N**ous ouvrons, avec le texte qui suit, une chronique sur les transformations que connaît l'institution universitaire aujourd'hui. Cette question n'est pas nouvelle pour le SPUQ. Elle est au cœur de sa réflexion depuis plusieurs années. Déjà, au tournant des années 1990, notre syndicat avait en effet créé un groupe d'étude, animé par Normand Baillargeon des Sciences de l'éducation, qui avait produit son rapport dans un cahier des Analyses et discussions. Si le phénomène n'est ni nouveau ni récent, il s'est cependant approfondi et aggravé à l'ère du néo-libéralisme triomphant. Nous souhaitons dans cette chronique, qui s'enrichira de votre collaboration, mieux cerner la nature exacte de cette mutation et les défis qu'elle nous pose comme universitaires et comme syndicalistes.

---

### Les racines d'une mutation

---

L'Université connaît depuis quelques années une reconversion majeure. Dotée traditionnellement d'un statut d'institution de type communautariste vouée à la formation d'esprits libres et autonomes, elle devient, sous la poussée notamment de la mondialisation marchande, une organisation régie par la logique utilitariste et instrumentale qui inspire l'ensemble des entreprises dans nos sociétés modernes.

C'est ce mouvement d'ensemble qu'ont mis en lumière récemment nos collègues Michel Freitag dans *Le naufrage de l'Université* (Nuit Blanche éditeur, 1996) et Pierre Hébert dans *La nouvelle université guerrière* (Nota Bene éditeur, 2001), montrant la subordination de plus en plus directe et massive aujourd'hui de cette « institution » aux valeurs et aux normes régnantes en régime néo-libéral, dépendance que n'arrive plus à masquer ce qui demeure encore de l'autonomie et de la liberté qui la caractérisaient naguère.

Cette mutation majeure s'inscrit dans le prolongement d'une autre transformation capitale intervenue au cours du XIX<sup>e</sup> siècle alors que l'Université, jusque-là essentiellement un lieu de formation, prend en charge la recherche et en fait l'une de ses deux grandes missions constitutives. C'est sur ce processus – et sur son développement au cours du XX<sup>e</sup> siècle – qu'insistent Yves Gingras, notre collègue du Département d'histoire, et ses collaborateurs dans le dernier numéro de la revue *Actes de la recherche en sciences sociales* (n° 148, juin 2003).

Dans le texte liminaire du numéro, Yves Gingras fait remarquer que non seulement la recherche, au fil des années,

a pris une place considérable dans l'Université mais qu'elle est devenue très fortement associée aux entreprises qui en favorisent l'expansion. Plus encore, de nombreux groupes de recherche sont devenus eux-mêmes de « quasi-firmes » dont les animateurs se sont insensiblement transformés en véritables chefs d'entreprise, sacrifiant même leur propre recherche personnelle à cette nouvelle fonction.

Cette tendance, devenue lourde, n'est pas apparue partout en même temps. L'Université allemande, par exemple, en est imprégnée depuis longtemps; dès la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, elle a le souci de mettre la science au service de l'industrie qui la subventionne en retour. Cette association demeurera très forte en Allemagne et dans les régions sous son influence comme l'Alsace-Lorraine jusqu'à la période de l'après-guerre, marquée par l'émergence du chercheur autonome et désintéressé qui demeurera la figure de référence durant la période des Trente glorieuses dans tous les pays de l'hémisphère occidental. C'est à la fin de cette période, au tournant des années 1980, que des rapports contractuels de plus en plus serrés interviennent entre les entreprises et l'Université, déterminant désormais dans une large mesure les priorités de recherche des établissements.

C'est le cas depuis longtemps à l'Université de Strasbourg qu'évoque Françoise Olivier-Utard dans sa contribution et plus récemment de l'ensemble de l'Université française, à partir surtout de 1999 où est adoptée une loi – portant le nom de son parrain, Claude Allègre – qui incite les universitaires à collaborer avec les entreprises et à s'engager résolument dans la commercialisation des produits de la recherche. Il faut rappeler ici que Claude Allègre est un ministre socialiste, membre du gouvernement de Lionel Jospin, et que cette initiative ne provient donc pas de la droite, comme on aurait pu s'y attendre, mais de la gauche sociale-libérale. C'est dire à quel point la tendance qui pousse dans cette voie est puissante.

On la retrouve aussi, bien sûr, au Canada, note encore Yves Gingras, où la commercialisation devient un enjeu majeur au cours des vingt dernières années, posant notamment de manière urgente la question de la propriété intellectuelle. Au-delà de cette problématique qui affecte plusieurs d'entre nous, la commercialisation et l'entrepreneurship qu'elle suppose soulèvent l'enjeu beaucoup plus large et crucial des finalités de l'Université, de sa mission, de son statut et de son rôle dans nos sociétés.

---

### Une tendance incontournable?

---

À partir du moment, en effet, où le savoir – qui n'est pas toujours une connaissance au sens fort du terme – devient l'objet et le cœur d'une « économie » à laquelle il est lié de manière indissociable sur le mode de ce qui apparaît de plus en plus comme un asservissement, que reste-t-il de l'Université comme foyer de culture et de civilisation? Qu'en reste-t-il comme lieu d'une pensée libre et autonome, comme espace privilégié de formation d'un « honnête homme » capable d'appréhender le monde globalement et de s'y situer par-delà sa spécialisation étroitement professionnelle?

C'est la question décisive qu'aborde Pierre Milot dans son étude du discours de l'OCDE (Organisation pour la coopération et le développement économique) qui lie l'avenir des universités à leur capacité de s'adapter aux demandes et aux contraintes des entreprises, qui fait de cette adéquation nécessaire une condition de salut. Comme le disait brutalement Michael Gibbons, un temps secrétaire

général des universités du Commonwealth : « Si les universités ne s'adaptent pas, on se passera d'elles ». Il semble bien que le message ait été compris par plusieurs qui ne cessent, au Québec comme ailleurs, de s'ajuster au nouveau discours dominant, derrière les parades rhétoriques qui masquent tant bien que mal leurs pratiques effectives.

Yves Gingras et ses collaborateurs ne tirent pas de conclusion proprement politique au terme de leurs analyses, mais ils ont le mérite de mettre en évidence les véritables paramètres et les enjeux centraux de la mutation en cours.

Acteurs principaux de cette institution en procès, il nous revient d'accepter ou non le caractère soi-disant incontournable et irréversible de cette transformation. Il nous appartient aussi de tirer les conséquences qui s'imposent de la réponse que nous donnerons à cette appréciation : l'acceptation, enthousiaste ou résignée, ou la résistance au nouveau modèle hégémonique. Le débat est lancé. □

Jacques Pelletier  
Département d'études littéraires

---

## Chronique du Conseil fédéral de la FQPPU

---

Jocelyn R. Beausoleil  
Secrétaire

---

La quarante-sixième (46<sup>e</sup>) réunion du Conseil fédéral de la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU), soit la première de la présente année, s'est tenue les 2 et 3 octobre 2003 à Québec. Dans ce qui suit, nous rapportons quelques-uns des éléments qui ont constitué des points de l'ordre du jour de cette réunion.

Nous avons examiné un projet de communiqué de la Table des partenaires universitaires, devant être diffusé dans le cadre d'une campagne pour l'accessibilité et la qualité de l'enseignement supérieur. Les partenaires universitaires, au rang desquels l'on retrouve la FQPPU, tenaient à faire savoir publiquement leur solidarité avec les étudiantes et les étudiants, en exigeant du gouvernement du Québec qu'il assume ses responsabilités et respecte les engagements pris. Il importe, en effet, que soient annoncées rapidement les orientations retenues en matière de droits de scolarité et de frais afférents, surtout dans la perspective de la commission parlementaire sur le financement des universités prévue pour janvier 2004.

Chacun des comités permanents de la FQPPU a, par la voix de la personne qui en occupe respectivement la présidence,

fait un rapport d'activités et présenté un projet de mandat pour adoption par le Conseil fédéral.

Le Comité de la liberté académique et de l'autonomie universitaire (CLAAU) a, en particulier, énoncé les thématiques qu'il entend mettre au centre de son travail. Il s'agit, d'abord, des *liens fonctionnels* entre la liberté universitaire et l'autonomie institutionnelle. Il y a, ensuite, l'apparition de *possibles lieux de compromission* qui proviennent, notamment, du rétrécissement de l'espace d'initiative dans le domaine de la recherche. L'évolution du style de gouvernance des universités, dans le passage d'une conception de l'université *comme service public et milieu de formation* à une conception de l'université *comme entreprise de production de savoirs brevetés et de grades rentables*, retient également l'attention. L'on tente de s'interroger sur les effets systémiques du modèle du *professeur-chercheur-entrepreneur*, tant sur la collégialité que sur les conditions de travail au sein du corps professoral. Enfin, l'hypertrophie de la mentalité du *client consommateur* chez les étudiantes et les étudiants est examinée dans ses conséquences néfastes sur le développement de la pensée critique et de la rigueur intellectuelle.

Le Comité des relations de travail (CRT) se propose de mener des études et d'effectuer des travaux qui permettront

suite à la page 8

---

## Conseil syndical

Jeudi 23 octobre, 12 h 30, Salle N-M510  
Pavillon de l'Éducation (1205, rue Saint-Denis)

Un repas léger sera servi sur place à partir de midi

À l'ordre du jour :

Renouvellement de la vie syndicale  
et accueil des nouvelles professeures, nouveaux professeurs  
Élection au Conseil exécutif (Secteur des Lettres, langues et communications)  
Négociation de la convention collective des maîtres de langue  
Droits de scolarité et frais afférents dans les universités québécoises

### Chronique du Conseil fédéral de la FQPPU

*suite de la page 7*

de compléter un document faisant la *synthèse de l'analyse comparative* des conventions collectives en vigueur, le tout organisé par chapitre. En complément à cela, l'on envisage de développer des outils et des stratégies facilitant la mise à jour continue de cette synthèse au fur et à mesure du renouvellement des conventions collectives.

Le Comité sur les femmes en milieu universitaire (CFMU) veut s'intéresser aux phénomènes qui accompagnent l'intégration difficile, parfois conflictuelle, des femmes qui choisissent la carrière universitaire. Leur trajectoire professionnelle apparaît marquée par des *tensions*

*épuisantes* et des *conciliations pénibles*, qui peuvent contribuer à des sentiments d'insatisfaction. Dans le prolongement de ces préoccupations, il s'agit de voir les impacts d'une telle situation sur la santé tant physique que mentale des femmes à l'université.

Avant de clore la réunion du Conseil fédéral, une résolution a été adoptée concernant la garantie de l'accessibilité aux études supérieures et engageant les syndicats ou les associations membres de la FQPPU à être prêts en vue d'une discussion sur la question des droits de scolarité et des frais afférents dans les universités québécoises, à la prochaine réunion du Conseil fédéral de la FQPPU des jeudi 27 et vendredi 28 novembre 2003.

## Sommaire

• Mot du président .....	1
• Faut-il une politique facultaire ? <i>Jacques Pelletier</i> .....	1
• Le harcèlement psychologique en milieu universitaire : un phénomène à comprendre <i>Roland Savard</i> .....	3
• <i>Articles 23 et 24 : assurances collectives et régime de retraite</i> Clauses « réseau » de la convention collective <i>André Breton</i> .....	4
• <i>Les « onze » de l'UQ doivent se mettre à table</i> Le RRUQ va échouer à ses tests de fin d'année <i>André Breton</i> .....	5
• <i>La mutation de l'Université : enjeux et débats (1)</i> • L'Université est-elle une entreprise ? <i>Jacques Pelletier</i> .....	6
• Chronique du Conseil fédéral de la FQPPU <i>Jocelyn R. Beausoleil</i> .....	7