

Convention collective des maîtres de langue Une entente est-elle possible avant la fin de l'année 2003?

Jacques Duchesne
1^{er} vice-président

Dans le *SPUQ-Info* de septembre (n° 232), nous pressions l'administration de l'UQAM de s'engager sérieusement dans le processus de négociation visant le renouvellement de la convention collective des maîtres de langue, qui est arrivée à échéance le 31 mai dernier. Nous déplorions que la négociation ait été suspendue, le 7 juillet 2003, après seulement trois rencontres réunissant les deux parties, parce que les négociateurs patronaux disaient ne pas pouvoir obtenir de mandat sur les enjeux principaux de la négociation, notamment celui de la tâche.

À ce moment, nous avons acquis la conviction que l'administration n'était pas prête pour cette négociation et qu'elle n'avait rien de cohérent à proposer. Dans les circonstances, elle n'avait pas d'autre choix que de repousser la négociation à plus tard. À l'opposé, le comité de négociation syndical (Pierre Lebuis, 1^{er} vice-président sortant et porte-parole; Marie-Cécile Guillot et Gerald Rosenau, maîtres de langue) a travaillé pendant toute l'année 2002-2003 afin de préparer un projet complet de convention collective, projet adopté à l'unanimité par l'assemblée générale des maîtres de langue et présenté à la partie patronale dès la première rencontre de négociation.

À ce jour, la partie patronale n'a toujours pas fait de proposition originale. Elle s'est contentée de réagir à la proposition syndicale. Cette réaction, rappelant systématiquement le modèle établi en 1996 lors de la création de l'École de langues, dénote une méconnaissance de l'évolution de la réalité vécue par les maîtres de langue au fil des ans et une incompréhension des défis relevés pour s'adapter et ainsi répondre aux nombreuses sollicitations qui leur ont été adressées, tant à l'interne qu'à l'externe, notamment par l'administration de l'UQAM. Une telle réaction est d'autant plus regrettable que la proposition syndicale ne rend compte, dans les faits, que d'une seule revendication tout à fait légitime, au regard de l'évolution de l'École de langues, celle de la régularisation du statut des maîtres de langue au sein de l'UQAM, régularisation qui implique principalement les dimensions suivantes :

suite à la page 2

Le mot du président

LES MOTS POUR LE DIRE

Considérés isolément, les mots ne sont ni neutres ni innocents. Ils comportent une charge émotive et idéologique parfois si forte qu'on peut affirmer sans exagérer qu'ils tuent (en provoquant des peines d'amour, en appelant à la guerre). Réunis en réseau, ils forment des configurations discursives qui, au-delà des réalités qu'elles visent à décrire, sont souvent révélatrices de véritables visions du monde.

Le langage qui véhicule le projet de planification stratégique de l'UQAM, dans sa phase actuelle, exprime par exemple une conception foncièrement économiste et marchande de l'Université à travers un vaste réseau d'images et de métaphores particulièrement suggestives. On y évoque ainsi les figures de la niche, du laboratoire, de l'incubateur, de l'observatoire, des cellules de veille, autant de lieux à relier par maillage et réseautage et à regrouper dans des partenariats grâce à des repérages stratégiques effectués par des détenteurs d'enjeux et autres champions de développement inspirés par des formules gagnantes qui vont produire un incontestable ajout de valeur au terme duquel l'UQAM sera rien de moins que ré-inventée!

Cette phrase, qu'on jugera sans doute amphigourique et controuvée, n'est pas le produit de mon imagination fertile. Elle

suite à la page 20

La tribune du *SPUQ-Info*

Le « mot du président » du dernier numéro du *SPUQ-Info*, intitulé « Les deux discours de monsieur Tinawi », nous a valu un abondant courrier. Certains de nos correspondants ont pris la défense du directeur du Service de la recherche et de la création alors que d'autres soutenaient le point de vue exprimé par notre président. Nous publions ici l'intervention d'une collègue qui tenait à ce que ses commentaires sur cette « affaire » soient repris dans notre bulletin de liaison. Nous profitons de l'occasion pour rappeler à toutes et à tous nos collègues que les pages du *SPUQ-Info* leur sont largement ouvertes pour la publication aussi bien de leurs réactions brèves que de leurs contributions plus substantielles.

Commentaires sur la recherche et le mot du président *Courriel de Odile Marcotte, Dép. d'informatique*

Je ne pense pas que le ton moqueur (ou ironique, comme on voudra) adopté par notre collègue Jacques Pelletier dans le « mot du président » d'octobre 2003 soit de mise. En effet, la recherche est une plante fragile à laquelle il faut consacrer du soin. Les nouveaux professeurs (comme les anciens, d'ailleurs) doivent s'acquitter de tâches d'enseignement et de tâches administratives qui requièrent leur attention quotidiennement. Il est donc tentant pour eux de reporter à plus tard la définition d'un nouveau projet de recherche, la poursuite d'un projet déjà entamé, la rédaction d'un article, etc. Je crois que Monsieur Tinawi voulait simplement mettre en garde nos jeunes collègues contre l'éparpillement de leurs efforts, et je l'approuve. Le SPUQ ne devrait pas s'en formaliser, puisqu'à ma connaissance, il déplore l'accroissement de la taille des groupes-cours, qui a pour effet d'augmenter le poids relatif de la composante « enseignement » dans le travail des professeurs. Quant à la recherche, je n'ai jamais constaté que l'Université la survalorisait au moment des embauches et des promotions. Pour terminer, j'aimerais confirmer que M. René Tinawi n'est pas un OVNI, l'École Polytechnique (où il a fait une carrière brillante) n'étant pas la planète Mars.

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

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

Convention collective des maîtres de langue

suite de la page 1

- la reconnaissance de l'autonomie de l'assemblée des maîtres de langue et l'exercice de la collégialité dans les domaines qui doivent relever de la juridiction de l'assemblée, ce qui implique, entre autres, la souveraineté de l'assemblée dans le processus de désignation de la direction de l'École de langues;
- la redéfinition de la tâche des maîtres de langue pour qu'elle reflète davantage les pratiques au cours des dernières années, notamment en matière de direction de programmes à l'École de langues, et pour qu'elle prenne en compte, dans une optique d'équité pour les maîtres de langue au regard des exigences qui s'appliquent aux autres corps d'emploi, l'ampleur des mandats que l'UQAM confie ou entend confier à l'École de langues et aux maîtres de langue en particulier;
- la reconnaissance des maîtres de langue comme corps d'emploi régulier, ce qui implique des ajustements aux conditions de travail associées à ce statut d'employé régulier, en particulier par la majoration de l'échelle salariale actuelle et par l'octroi de la permanence.

Une attitude patronale paradoxale

La Direction de l'UQAM proclame bien haut que l'École de langues constitue un des fleurons de l'établissement, grâce au travail des maîtres de langue, et qu'elle entend lui confier un rôle essentiel et incontournable dans la Politique linguistique institutionnelle, comme en témoignent les extraits suivants du projet actuellement en consultation :

« L'accueil des étudiants non francophones représente un véritable enjeu de société et la contribution de l'UQAM, tout particulièrement celle de son École de langues, apparaît essentielle à cet égard. »

« L'École de langues de l'UQAM se voit largement mise à contribution pour appuyer les directions de programmes dans leur effort pour développer les habiletés linguistiques des étudiants. »

« L'École de langues se voit confier une responsabilité de premier plan dans la mise en œuvre de la politique linguistique institutionnelle. »

Mais faut-il rappeler que, de façon concomitante, l'offre initiale faite verbalement aux maîtres de langue s'apparentait plutôt au maintien du *statu quo*, avec un simple ajustement salarial, dans la logique des ententes conclues en cette

suite à la page 3

matière avec les chargées de cours, chargés de cours et les professeures, professeurs, sans parler bien sûr des cadres qui ne seront pas oubliés comme en fait foi le projet présenté au Conseil d'administration de novembre.

Bref, tout en louangeant les maîtres de langue pour leur contribution au développement de l'École de langues, l'administration de l'UQAM semble considérer qu'une charge d'enseignement de huit (8) cours/année, avec l'obligation d'enseigner aux trois sessions, tout en participant au développement des enseignements de l'École et de sa mission eu égard, entre autres, à la mise en œuvre d'une politique linguistique pour laquelle tout est à faire, est adéquate pour les maîtres de langue. Elle paraît aussi encline à penser que la direction d'un programme de premier cycle à l'École de langues ne mérite pas la même reconnaissance ou considération que dans les autres unités académiques. C'est peut-être ce qui explique qu'un maître de langue qui assume une telle responsabilité dans un programme accueillant plus de 600 étudiants n'ait pas droit à des dégrèvements, à une prime de direction, ni même au titre de directeur de programme selon les règles appliquées pour tous les autres postes analogues dans l'établissement.

Il faut le dire clairement : les maîtres de langue ont vécu une « surcharge » de travail au cours des dernières années et comptent bien sur la présente négociation pour voir la situation se corriger pour l'avenir.

Quatre mois d'attente avant la reprise de la négociation... et un écart important subsiste

Interrompu au début du mois de juillet, le processus de négociation a repris à la fin d'octobre, une fois terminée la longue saga qui a laissé vacant le poste à la direction de l'École entre le 1^{er} juin dernier et le 21 octobre, date à laquelle la Commission des études a recommandé au Conseil d'administration la nomination du professeur Julien Bilodeau du Département des sciences comptables à cette fonction, en lien avec la signature d'une lettre d'entente à ce propos entre le SPUQ et l'UQAM.

Cinq séances de négociation ont été tenues entre le 27 octobre et le 10 novembre 2003. Ces séances ont permis d'explorer quelques aspects de la proposition syndicale déposée en juin 2003 et de dégager à leur sujet des pistes possibles d'entente. À cet égard, l'horizon se précise en matière de reconnaissance de la souveraineté de l'assemblée des maîtres de langue et en ce qui a trait à l'octroi de la permanence au terme de deux contrats de trois ans chacun. Cet octroi de la permanence n'est toutefois pas assorti d'une clause de sécurité d'emploi; la permanence est plutôt limitée ou balisée en fonction du développement de l'enseignement d'une langue en particulier à l'École de langues.

Par contre, aucune indication précise n'a encore été donnée quant à l'organisation générale de l'École de langues et quant aux répercussions de cette organisation sur les règles liées à la désignation de la direction de l'École. Les parties demeurent également passablement éloignées l'une de l'autre pour ce qui est de la définition et de la composition de la tâche des maîtres de langue, la partie patronale restant attachée au modèle adopté à la création de l'École de langues en 1996, modèle qui ne tient pas compte de la réalité d'une tâche qui s'est élargie avec le temps et dont il faut reconnaître l'ampleur pour la baliser différemment à l'avenir.

De fait, les points toujours en litige concernent notamment la question de la charge annuelle d'enseignement, que la proposition syndicale entend limiter à six cours de trois crédits, estimant qu'il s'agit là d'un maximum dans le contexte de l'enseignement universitaire. Il y a aussi la question de la définition des autres composantes de la tâche liées au développement pédagogique et à la participation à la vie universitaire. Il y a encore le problème de la reconnaissance (ou de la non-reconnaissance) du travail des maîtres de langue relativement à la direction des programmes de premier cycle à l'École de langues. Enfin, rien n'a été avancé par la partie patronale en matière salariale et en ce qui concerne la création de postes de maîtres de langue au cours des prochaines années.

À ce sujet, même si l'on ne compte actuellement que treize postes de maîtres de langue à l'UQAM, l'administration a décidé, sous prétexte de la négociation en cours, de bloquer l'attribution de nouveaux postes pour l'année 2003-2004, alors que les besoins sur ce plan sont des plus criants.

Une proposition patronale attendue

Par rapport à toutes ces questions, la situation pourrait se préciser dès le 1^{er} décembre prochain, date à laquelle la partie patronale entend déposer une offre globale abordant tous les points laissés en suspens jusqu'à maintenant et couvrant l'ensemble des articles de la convention. À cette date, six mois se seront écoulés depuis la fin de l'actuelle convention collective.

Parviendrons-nous à une entente en vue de son renouvellement avant la fin de 2003? Nous l'espérons toujours. Encore faudra-t-il que l'administration de cette université se soucie davantage de la cohérence entre son discours public sur l'avenir prodigieux qu'elle entrevoit pour l'École de langues, en lien avec les politiques institutionnelles annoncées en matière d'enseignement des langues et d'internationalisation, et ses propositions concrètes relativement aux conditions de travail des artisans de cette mission que sont les maîtres de langue. □

La mutation de l'Université : enjeux et débats (2)

Facultés, inc...

Georges Leroux
Département de philosophie

Il ne servirait à rien de le cacher : l'implantation des Facultés fut une opération rapide, voire improvisée. Mais pouvait-on, après tant d'années de tergiversations, faire autrement? Les institutions, comme les personnes, se lassent de ces périodes de transition au cours desquelles des structures, qui paraissaient en leur temps dynamiques, n'en finissent plus de résister aux changements exigés par le passage du temps. C'était le cas du système modulaire et des regroupements en familles : tributaire d'une idéologie qui valorisait les programmes et la participation étudiante, ce système ne pouvait plus répondre aux défis de la concurrence dont le poids en vint à peser d'abord sur les départements. Ce constat fut répété dix fois plutôt qu'une, mais la formule de remplacement n'apparaissait pas claire pour autant.

Quand la décision fut prise de restructurer toute l'Université sur un modèle facultaire, personne ne sembla pourtant s'aviser que les temps avaient changé de ce côté-là aussi : un modèle qui s'était imposé ailleurs, et avec une si remarquable constance, pouvait-il être simplement transplanté dans une institution qui n'en avait recueilli ni l'inspiration ni les contraintes lors de sa fondation? Et fallait-il le faire au moment précis où il entrait en crise partout?

Pour le dire d'un mot, la greffe du système facultaire, parce qu'elle n'a pas été précédée ni accompagnée d'un effort de réflexion et de concertation approfondi, engageant tous les acteurs de l'UQAM, présente aujourd'hui un ensemble de problèmes qu'il semble urgent de discuter. Le comité conseil de la planification institutionnelle, dont le Rapport synthèse sera bientôt soumis à la discussion, ferait bien de ne pas traiter ces problèmes comme s'il ne s'agissait que de questions d'organisation ou de simples ajustements. Préciser les objectifs, évaluer les contextes, définir des mandats, il le faut absolument. Mais cela ne doit jamais faire oublier que les structures ont leur propre efficacité et que, laissées au seul jeu de leur évolution, elles ne recréeront pas le cœur de l'Université qui semble être victime d'arythmie depuis la mise sur pied des facultés.

Les problèmes qu'on peut entrevoir sont de trois ordres : la question de la transversalité, la concurrence des modèles professionnalisants et la question de la direction. Je les esquisse ici trop brièvement pour permettre une discussion approfondie, mais d'autres forums pourront permettre d'aller plus loin.

Le modèle transversal en question

Depuis leur première formulation, sur la base du système médiéval des Arts libéraux, les facultés universitaires ont toujours été des unités reliées par un principe de transversalité qui avait pour mission de réaliser leur unité. Les Arts, la Médecine, le Droit et la Théologie entretenaient, faut-il le dire, un rapport au monde très particulier : il s'agissait de quatre professions, chacune disposant de sa « clientèle » propre, entièrement refermées sur elles-mêmes. Ce modèle a cédé au dix-neuvième siècle sous la pression des regroupements de scientifiques, héritiers des académies modernes et désireux de participer aux privilèges des clercs : l'université libérale, contrairement à ce qu'on entend souvent, n'est pas la victoire des expertises sur une université de lettrés, c'est la victoire au contraire des savants sur un cénacle de professions. Son évolution a consisté, principalement sous la poussée des cultures nationales qui en ont fait le cœur de leur système, à regrouper dans un ensemble unifié les connaissances d'une époque. Au cours de cette évolution, les professions ne perdirent pas leur place, mais devinrent pour ainsi dire secondaires.

C'est ce modèle qui, partout en Occident, se défait sous nos yeux, sous la poussée d'une nouvelle professionnalisation¹. Les profils de formation ne découlent plus des systèmes disciplinaires, ils s'y substituent. La transversalité qui liait les modèles antérieurs est donc en train de s'effacer au profit d'une production experte de connaissances spécialisées, toujours plus locales, toujours plus articulées sur des objets, c'est-à-dire des questions à résoudre pour une expertise. Ce mouvement n'a rien de mauvais en soi, mais il a des conséquences que nous devons chercher à mesurer, si nous voulons que les effets de structure qu'il impose ne se retournent pas contre les disciplines que les nouveaux modèles pourraient prétendre remplacer.

Une université qui maintient une faculté unifiée des Arts et des Sciences pense que la transversalité de sa structure a encore des effets bénéfiques sur l'évolution des disciplines

qui y sont regroupées. Une autre qui sacrifie cette unité au profit d'agrégats plus ou moins circonstanciels de départements, d'instituts, de chaires et d'écoles pense sans doute que les ajustements atomisés au marché des professions et des expertises imposent une structure différente. Elle ne mesure peut-être pas bien les conséquences des écarts, des distances, des brèches qu'elle institue ainsi dans le corps de l'*Universitas*. La transversalité est alors remplacée par un principe d'unité qui risque de devenir purement économique et organisationnel, rendant particulièrement périlleuse l'articulation pyramidale des cycles supérieurs avec des instituts, des premiers cycles, à la fois mono et multidisciplinaires, et des écoles qui n'en partagent ni les finalités ni surtout les difficultés (recrutement, diplomation, formation). L'hétérogénéité qui en découle devient en soi une difficulté. Je n'argumente pas ici pour le maintien de structures facultaires traditionnelles, je dis seulement que leur évolution vers des formes nouvelles, à la fois composites et désarticulées, doit être maîtrisée. Il y aurait plusieurs exemples, je ne veux en mentionner aucun. Chacun peut regarder dans sa cour et tenter de voir ce qui s'y passe.

La concurrence du modèle professionnel

Le second problème, fortement lié au premier, est la croissance exponentielle des formes « *School* ». Comme dans *Business School*, *Law School*. À suivre ce mouvement, pour favoriser son autonomie et surtout sans doute se protéger des difficultés inhérentes à la transversalité d'un modèle universitaire substantiel, de nombreuses unités souhaitent devenir de telles écoles. Il ne s'agit pas seulement d'attitudes rhétoriques, permettant d'avoir un logo et des cartes de visite, renforçant le sentiment d'appartenance, mais d'une évolution fondamentale des finalités : là où les disciplines de l'université libérale ne se reconnaissaient aucune autonomie, les nouvelles écoles se conçoivent comme des unités fonctionnelles, ajustées sur des expertises et des demandes sociales particulières. La disciplinarité n'y possède pratiquement plus aucun sens.

Quel est le risque, demandera-t-on ? Pourquoi ne pas favoriser au contraire l'émergence d'une *réingénierie* complète, la chose finissant toujours par réaliser le concept, comme on l'espère partout en ce moment?

Les enjeux sont ici trop lourds pour qu'on puisse même les énoncer : évoquons seulement le problème de la perversion des finalités de la recherche fondamentale, les risques associés à la définition de la discipline par l'expertise (*know how*), en lieu et place d'une définition par la connaissance (*know that*), pour ne rien dire des contraintes exorbitantes

sur la programmation et ses finalités de formation. Une université qui ne serait faite que d'écoles est-elle encore une université? Une université qui appellerait « faculté » un ensemble d'unités liées seulement par leur volonté de constituer une ou des écoles demeure-t-elle une université ou n'est-elle qu'un *think tank* financé par les fonds publics?

Tel modèle, telle direction

Le troisième problème me servira de conclusion : quel concept peut encore déterminer une telle structure? Qui peut diriger une telle université, abandonnée à ses forces centrifuges? Quel Ulysse attaché sur son mât peut résister à de telles sirènes?

La Commission des études, qui devient chaque jour davantage un lieu d'arbitrage, a sans doute perdu le pouvoir (mais pas la légitimité) de repenser un modèle d'évolution qui prendrait en considération les exigences des disciplines et les impératifs d'une formation ouverte et libre. Elle consent des moyens, mais peut-elle encore réfléchir sur des fins? Ici encore, il ne faut pas exclure que ce ne soit plus nécessaire, et que l'université à venir ne sera pas plus une université, seulement une organisation. On voit se multiplier aux États-Unis et en France des universités corporatives qui se passent parfaitement de la légitimité des institutions nationales héritées des réformes du dix-neuvième siècle. Personne ne saurait leur reprocher d'aller vers la prospérité et de vendre à prix d'or des diplômes à ceux qui le désirent.

La question devient la suivante : diriger une université, est-ce travailler à exaucer les vœux les plus divers de toutes les unités, y compris de leurs alliances stratégiques variant au gré des marchés, ou de tenter, contre les rafales de l'esprit du temps, de garder l'universalité de la recherche et la liberté de la formation sur l'horizon de ses priorités? Il faut souhaiter que la planification stratégique, qui range parmi ses objectifs de « mener à terme la facultarisation », fasse de toutes ces questions l'objet de ses efforts. □

1. Je ne connais pas de meilleure analyse de toutes ces questions que celle de Bill Readings, *The University in Ruins*. Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1996.

Planification stratégique

L'UQAM, bientôt université néolibérale?

Jacques Pelletier
Président

Cette question pourrait et devrait sans doute relever d'une provocation délibérée d'un auteur en mal de polémique. Ce n'est malheureusement pas le cas. Elle surgit tout naturellement à la lecture de la « synthèse finale » des rapports des groupes de réflexion sur la planification stratégique créés l'an dernier.

Cette « synthèse finale » est imprégnée d'un bout à l'autre par une conception économiste, utilitariste et gestionnaire de l'Université, parfaitement ajustée à la vision néolibérale du monde qui fait marchandise de tout, des biens de consommation courante aux productions les plus hautes de l'esprit. Cette conception de la vie et de la société est devenue aujourd'hui dominante, sinon hégémonique, dans l'ensemble de la planète, et le Québec n'y échappe pas. Or il semble bien qu'elle soit en voie de le devenir aussi dans les établissements universitaires, lieux en principe caractérisés par l'esprit critique et qu'on pouvait croire à l'abri de ce mouvement de fond. Tout indique pourtant que nous en sommes rendus là, pris comme l'ensemble des secteurs sociaux dans le tourbillon de la marchandisation.

Avant d'examiner quelles formes ce projet de réingénierie, qu'applaudirait à deux mains un Jean Charest, revêt en milieu universitaire, j'en rappellerai rapidement l'origine. Il s'inscrit en effet comme l'aboutissement provisoire d'une démarche amorcée il y a deux ans à la suite de l'arrivée « au pouvoir » de la nouvelle équipe de direction de l'UQAM sous la gouverne de Roch Denis. À peine nommée, la nouvelle administration entreprend l'élaboration de ce qu'elle appelle un « projet institutionnel renouvelé » qu'elle soumet à la Commission des études au printemps 2002. Il s'agit d'une opération classique, véritable rite de passage auquel toute administration fraîchement élue se sent obligée de se plier et qu'elle accomplit avec plus ou moins d'enthousiasme selon les circonstances et les périodes.

Le projet institutionnel renouvelé : lieux communs et vœux pieux

Comme tout geste inaugural de ce genre, le « Projet institutionnel renouvelé » est constitué pour l'essentiel d'énoncés généraux, d'interventions imprécises sinon carrément floues, d'idées reçues et d'évidences qui ne prêtent guère à la discussion et encore moins au débat.

C'est ainsi qu'on affirme par exemple que la « marque identitaire » de l'UQAM se construit sur trois pôles « où se rejoignent aussi bien le passé institutionnel que son avenir : accueillir, innover, réussir ». On se demande avec stupéfaction en quoi cela constitue une marque distinctive et originale qui exprimerait la singularité de notre établissement dans le réseau universitaire. On sait très bien qu'il s'agit là de la mission fondamentale de toute université qui se respecte, que cet énoncé ne fait que rappeler tout en se réclamant d'une soi-disant spécificité.

On reste de même songeur, sinon pantois, lorsqu'on lit qu'il faut recentrer toute la vie institutionnelle sur l'académique. Sur quoi d'autre pourrait-on opérer un recentrage interne? Et qu'est-ce que cela veut dire exactement? Qu'il en allait autrement sous les administrations antérieures? On a un peu de peine à l'imaginer, sauf à penser que ce slogan plutôt creux signifie concrètement qu'on a l'intention de proposer un changement majeur dans les orientations académiques de l'établissement. On verra que c'est effectivement le cas dans la « synthèse finale » des travaux des groupes de réflexion sur la planification stratégique créés par la suite.

Ce projet renouvelé sera par ailleurs élaboré et mis en œuvre par une administration qui entend exercer un rôle de « direction-coordination-soutien » plutôt qu'une fonction de « direction-contrôle ». Celle-ci se perçoit donc comme une instance d'animation démocratique plutôt que comme un agent d'exécution de directives provenant de l'extérieur et notamment du gouvernement.

C'est dans cette optique que l'opérationnalisation du projet sera mise en chantier à travers la création de groupes de travail thématiques, au nombre de huit, qui seront aimantés par deux objectifs : assurer la formation et la réussite des étudiantes, étudiants à tous les cycles d'enseignement et développer les études supérieures. C'est le travail de ces comités, qui ont mis à contribution une centaine de collègues le printemps dernier, qui fait l'objet de la « synthèse finale » déposée récemment.

Du projet à son incarnation provisoire : l'empreinte néolibérale

Préparée sous l'autorité du vice-recteur exécutif, Jacques Desmarais, la « synthèse finale » comprend deux grandes parties. La première comporte trois rubriques : un préambule, lui-même suivi assez bizarrement de « considérations liminaires » qui précèdent une analyse de l'environnement – externe et interne – de l'UQAM. La

seconde présente les thèmes, objectifs et moyens que devrait prendre en considération la planification stratégique de l'établissement.

Aux fins de l'analyse, je considérerai en bloc les rubriques qui forment la première partie, celle-ci se présentant dans son ensemble comme un diagnostic de la conjoncture générale qui affecte notre université aujourd'hui. Dans les « considérations liminaires », on rappelle la spécificité de la « mission sociale » qui marque la « différence » de l'UQAM, la singularité également de sa « culture » et du vocabulaire qui l'exprime qu'on entend respecter et actualiser.

On évoque ensuite dix facteurs environnementaux qui auraient modifié profondément le contexte dans lequel la planification stratégique doit être envisagée. Ces facteurs sont aussi bien externes – tendances démographiques qui accentuent la concurrence entre les universités par exemple – qu'internes et propres à l'institution, comme l'ouverture sur le monde ou l'innovation comme « compétence distinctive » à renforcer. Je n'évoquerai pas ici ces éléments environnementaux dans le détail. Je me contente de signaler que leur simple énumération autorise les auteurs du rapport à suggérer que notre établissement doit maintenant revoir, à leur lumière, son offre de formation et songer à contribuer davantage à la « diffusion et à la commercialisation du savoir », sorte de conclusion anticipée qui préfigure l'orientation centrale de ce document qui sera précisée et consolidée en cours d'analyse.

Cette « synthèse finale » soulève de nombreuses questions et appelle de non moins nombreuses réserves tant sur la composition même du comité qui en est l'auteur que sur les mesures qu'elle propose et sur la conception d'ensemble qui l'inspire et en assure les fondements.

La composition d'abord. Prenant connaissance de cette composition au terme du rapport (si on n'a pas eu la curiosité de le faire avant!), on a l'impression subitement de tout comprendre. Le comité compte, en effet, pas moins de six cadres sur dix-sept membres, et, parmi les onze membres du corps professoral, six appartiennent à l'École des sciences de la gestion. Reste cinq professeurs en tout pour les six autres facultés, dont deux en sciences humaines, deux en sciences, un en sciences de l'éducation, et quatre de ceux-ci sont doyens ou vice-doyens. On ne compte enfin aucun représentant des facultés des Arts, Lettres, langues et communications, Science politique et droit. Bref, la composition du comité est parfaitement déséquilibrée et non représentative de l'ensemble de l'UQAM. On comprend, du coup, que l'orientation qui se dégage de cette « synthèse finale » exprime d'abord la perspective de la fraction dominante du comité, ce qui, en soi, est assez logique.

Il y a là un premier problème qui mérite attention. On pourra sans doute prétendre que le comité a tenu compte des rapports des comités originels vraisemblablement plus représentatifs. Peut-être, mais il reste que c'est lui qui a retenu, dans l'ensemble des suggestions et des recommandations formulées, celles qu'il a jugé bon de privilégier à la lumière de sa propre conception de l'Université.

On saisit mieux, alors, le sens des mesures qu'il a trouvées souhaitables de proposer et que j'énumère ici, en vrac, et de manière non exhaustive; je les évoque à titre indicatif :

- développement de l'ensemble de la programmation académique dans la perspective de la « formation tout au long de la vie »;
- priorité aux recherches centrées objets et à l'interdisciplinarité sur les recherches disciplinaires plus classiques;
- rapprochement souhaité avec les milieux professionnels et le privé;
- promotion du service « orienté client »;
- conception des unités académiques comme « structures à géométrie et durée variables » pour dégager des « marges de manœuvre »;
- création de chaires institutionnelles de recherche;
- développement d'un système « d'intelligence d'affaires » et d'une culture de « repérage stratégique » dont le « coefficient stratégique expérimental » mis au point par le Bureau de la recherche institutionnelle (le BRI) est cité à titre d'exemple à suivre;
- multiplication et diversification de nouvelles chaires (de recherche, d'études, de services);
- préparation de « plans d'affaires complets »;
- accroissement des frais afférents pour les étudiantes, étudiants et imposition de « tickets modérateurs »;
- création d'« incitatifs » pour les professeurs et « assouplissement » du plafond de 20 % pour les primes de marché, déréglées bien sûr à la hausse : *Sky is the limit!*;
- valorisation de la « performance »;
- promotion de la « langue seconde anglaise », etc.

J'insiste : il s'agit là d'un échantillon consistant, mais non d'une énumération complète de toutes les trouvailles du comité.

La « synthèse finale » retient aussi, bien entendu, certains éléments plus traditionnels de la culture institutionnelle comme l'importance de la recherche et de la création libre, comme la nécessité de poursuivre des activités de service à la collectivité. Mais cela ne fait pas le poids par rapport au reste et apparaît comme une sorte de reliquat dont on n'a pas encore jugé bon de se débarrasser.

Derrière ces mesures qui, considérées une par une, peuvent présenter une certaine pertinence, il y a une logique

Services à la vie étudiante : situation de crise

Robert Comeau
2^e vice-président

Il n'est pas nécessaire d'entreprendre une longue enquête aux Services à la vie étudiante (SVE) pour y découvrir que la situation est loin de s'améliorer. Déjà en mai 2001 le *Bulletin de liaison du SPUQ* (n° 219) faisait état d'une crise dans un article intitulé « Du rififi chez les cadres... ». Tous les témoignages qui nous sont parvenus depuis « convergent » : les SVE sont encore en crise.

Les SVE sont un secteur névralgique au cœur de nombreuses activités de soutien à la vie académique et aux bonnes relations avec les associations étudiantes. Sous la haute direction du vice-recteur Jacques Desmarais, ils regroupent à l'UQAM quatre grandes divisions : le centre sportif, l'aide financière, les Services conseil et la Vie associative. Dans ce service de 65 employés, un peu moins de la moitié sont des professionnels (conseillers, psychologues, animateurs, etc.), 24 sont des employés de bureau, et les autres sont des techniciens ou proviennent des métiers.

Une mauvaise gestion

C'est dans ces deux derniers services, les Services conseil et la Vie associative, qu'un malaise persiste. Un premier comité de relations de travail (CRT) à la division des Services conseil a fait enquête en 2002. Actuellement, un deuxième CRT a été mandaté pour étudier la situation de la division de la Vie associative. Parmi les 65 employés des SVE, près de la moitié des employés ont des statuts particuliers. On y trouve 21 remplaçants, 8 surnuméraires, 1 temporaire et 2 intermittents. Ce qui est assez révélateur, c'est que les employés quittent le service, démissionnent de l'UQAM, vont occuper temporairement d'autres postes ou prennent différents types de congé. Comment expliquer pareille rotation du personnel? Pourquoi tant de départs? Le CRT de l'automne 2002 avait conclu à la mauvaise gestion, alors que le tiers du personnel avait quitté le service. Dans la seule division des Services conseil, sur 20 employés, 14 ont des statuts précaires, et cette situation empire depuis 3 ans.

À la division Vie associative, dirigée par madame Manon Vaillancourt, on retrouve un aussi grand mécontentement du personnel relativement à la gestion de la directrice des SVE et de la cadre subalterne. L'intervention actuelle d'un CRT en fait foi.

Un peu d'histoire

En décembre 2000, le directeur des SVE, Pierre Gladu, qui avait l'appui de tout le personnel, est limogé par la vice-rectrice aux services académiques et au développement technologique de l'époque, Claudette Houle. De profondes divergences de vue avaient surgi entre lui et sa supérieure hiérarchique. Ce renvoi était d'autant plus surprenant et inexplicable que ce directeur avait obtenu auparavant le prix du meilleur cadre du réseau de l'Université du Québec. On se rappellera que, pour la première fois dans l'histoire de l'UQAM, tous les employés des SVE avaient débrayé spontanément pour manifester leur appui à leur directeur.

En janvier 2001, Rhéal Sauvé est nommé gestionnaire intérimaire. Sans consultation et à l'insu de la majorité du personnel, il amorce une décentralisation des SVE, en affectant certains conseillers dans les facultés. Cette « facultarisation rampante des services », comme on la qualifia à l'époque, freina tout développement, causa la désorganisation et créa un climat d'insécurité.

À l'été 2001, madame Michelle Serano est nommée directrice des SVE, sans aucune expertise du milieu universitaire francophone. Elle n'apporte pas de solutions concrètes aux nombreux problèmes qui se posent. Un processus de réflexion est amorcé avec le personnel à l'automne 2001, et, au printemps 2002, la direction des SVE présente un Rapport au Comité de la vie étudiante. Ce rapport s'intitule « *La mission et les mandats à la vie étudiante; bilan 1993-2002 et mise à jour* ». La consultation sur les orientations, les priorités de développement et de partenariat s'élargit à l'automne 2002 auprès de la communauté universitaire. Un rapport final intitulé *Les Services à la vie étudiante en 2003*, qui est le fruit d'une large consultation et qui est disponible sur Internet, a été déposé au Comité de la vie étudiante et à la Commission des études en mai 2003. Il ressort de ce rapport une mobilisation importante des employés pour améliorer l'offre de services et assurer le développement des SVE.

Les conséquences pour les étudiantes, étudiants

Pendant tout le temps que dure la consultation, les problèmes quotidiens s'accumulent. Les conflits au sein de la direction se sont soldés par le départ d'André Michaud et de Johanne Fortin, ce qui a accentué la paralysie, la détérioration du climat de travail et provoqué d'autres départs dans les deux divisions concernées. Les tracasseries bureaucratiques se sont ajoutées. La gestion quotidienne des dossiers a été négligée. Aucun développement n'est mis

en marche. Plusieurs professionnels se plaignent d'être laissés sans mandat depuis des mois, et c'est au compte-goutte qu'on leur en confierait de nouveaux, comme le souligne un manifeste qui nous est parvenu. Les problèmes perdurent. Les initiatives du personnel sont découragées. La direction ne s'engage pas jusqu'à maintenant. La nomination à la direction des Services conseil, à l'automne 2003, d'une autre personne sans aucune expérience du milieu universitaire et du genre de services à gérer est accueillie avec scepticisme par le personnel. Et le type de leadership de cette directrice a raison des derniers espoirs d'une partie du personnel qui déplore un type de gestion qui empêche ou freine le développement des services aux étudiants. Ces derniers en font les frais.

À la suite de tous ces efforts, rien de concret ne semble encore bouger. Les ressources font cruellement défaut. Les budgets alloués aux professionnels sont centralisés à l'excès dans les mains de madame Serano, et ces derniers se plaignent de manquer de liberté de manœuvre. Bref, le climat continue de se détériorer.

À quand la mise en application du rapport?

On se demande quand les facultés et les associations étudiantes verront leurs rapports spécifiquement définis avec les SVE. Quand des mécanismes seront-ils mis en place pour assurer cet arrimage? Quand déterminera-t-on les services et les activités qui seront décentralisés et lesquels demeureront centralisés? Quand généralisera-t-on l'offre de services dans les facultés? Depuis longtemps, on parle de regrouper à la Vie associative l'ensemble des activités d'accueil pour les étudiants réfugiés, les adultes, les immigrants et les personnes handicapés. Contre toute logique, cette recommandation du *Rapport* n'est pas encore appliquée pour le service d'intégration des étudiants handicapés. Ce ne sont que quelques-unes des recommandations de ce rapport. Si la banque de logements offerts aux étudiants a été améliorée, pour le reste on se demande quand toutes les autres recommandations seront appliquées.

Des services aux étudiants insuffisants

Aux deux divisions, Services conseil et Vie associative, on déplore un manque de volonté politique pour assurer un réel développement des SVE. La directrice de la division Services conseil, madame Nicole Bonenfant, aurait repris le discours de la nécessité d'une nouvelle réflexion sur la mission de chacune des unités! Le personnel répète que c'est ce qui s'est fait depuis plus de deux ans. On réclame de l'action et des moyens pour développer les SVE, et surtout que l'on prenne en considération l'expertise du personnel.

Lorsque que l'on compare les services offerts à l'UQAM à

ceux offerts à l'U de M, on est renversé par le peu de moyens mis à la disposition des employés de l'UQAM. Dans le seul service d'intégration des étudiants handicapés, il n'y a qu'une ressource professionnelle responsable, alors qu'à l'U de M, on trouve quatre ressources professionnelles; or l'UQAM est l'université francophone qui accueille le plus grand nombre d'étudiants handicapés. Depuis des années, ce service, comme bien d'autres, souffre d'une pénurie de personnel. À la même division Services conseil, on ne trouve que trois conseillers d'orientation alors que l'université de la montagne en dispose de plus de dix. À la division Vie associative, on trouve deux fois moins de professionnels qu'à l'U de M : six ici contre douze là-bas. À l'aide financière, est-ce normal que huit des quatorze employés aient des statuts particuliers précaires?

Tous les employés qui nous ont fait part de cette situation n'ont qu'un souhait : pouvoir répondre adéquatement aux besoins des étudiants et des étudiantes, ce qui implique des ressources et une gestion adéquate. □

Enquête sur le harcèlement psychologique chez les professeures et professeurs du milieu universitaire

Vous avez subi des épisodes de harcèlement psychologique ou en avez été témoin? Saviez-vous que la *Loi sur les normes du travail* du Québec, modifiée en décembre 2002 et qui sera en vigueur à partir de juin 2004, interpelle les syndicats et les universités et leur demande de « prendre les moyens nécessaires pour préserver le droit de tout salarié à un milieu exempt de harcèlement psychologique »?

Afin d'approfondir sa connaissance du phénomène du harcèlement psychologique tel qu'il s'exprime dans les universités québécoises, la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) veut recueillir les témoignages de personnes directement concernées par la question, soit de personnes qui ont vécu du harcèlement ou qui en ont été témoins.

Nous requérons donc votre participation à une des rencontres qui se tiendront les 6 et 27 février 2004. Un groupe se réunira dans les bureaux de la FQPPU à Montréal et l'autre à l'Université Laval. Soyez assuré(e) de notre professionnalisme; vos propos seront recueillis en toute confidentialité.

Pour participer ou en savoir plus

Si vous êtes intéressée ou intéressé par la question, et si vous croyez pouvoir contribuer à cette recherche, veuillez communiquer avec Roland Savard, professeur du Département des sciences biologiques de l'UQAM : savard.roland@uqam.ca (514) 987-3000, poste 7996.

La conciliation famille/travail : peut-on miser sur une volonté politique institutionnelle?

Chantal Viger
Trésorière
Responsable du Comité sur la conciliation
famille/travail

Une partie du corps professoral se préoccupe, avec raison, des fonds qui seront disponibles à leur retraite, parce que le taux de natalité au Québec, l'un des plus faibles au monde, ne suffira pas à compenser pour les engagements pris envers les retraitées, retraités. Par ailleurs, plusieurs d'entre nous, pour la plupart plus « jeunes », et en particulier les professeures, se demandent ironiquement comment il peut être possible d'envisager avoir plus d'enfants (pour ne pas dire en avoir tout simplement!) avec cette impossible conciliation famille/travail d'aujourd'hui. Tel est l'un des constats de la première réunion du nouveau comité du SPUQ sur la conciliation famille/travail, réuni pour la première fois le 13 novembre dernier. Ce comité est composé de : Martine Delvaux, professeure du Département d'études littéraires, Marie-Josée Ledoux, professeure du Département des sciences comptables, Eric Pineault, professeur du Département de sociologie et Chantal Viger, professeure du Département des sciences comptables et trésorière du SPUQ. Le Comité entreprend une réflexion sur les difficultés que vivent les professeures, professeurs en vue de proposer des solutions concrètes relativement à la conciliation famille/travail. Déjà, de nombreux problèmes ont été répertoriés.

La grossesse

Avant de vivre ces heures joyeuses (mais combien fatigantes aussi!) avec leur enfant, les professeures doivent « vivre » leur maternité qui est une période très exigeante physiquement. Bien sûr, la clause 21.12 de la convention collective spécifie que la professeure peut, sur présentation d'un certificat médical, demander un réaménagement de ses tâches jusqu'au début de son congé de maternité. À défaut d'avoir droit à un réaménagement, la professeure a droit à un congé préventif. Mais la réalité est tout autre. En effet, de nombreuses professeures enceintes se paient elles-mêmes un congé préventif de façon à ne pas devenir la « trouble-fête » de leur département. Parce que ces professeures doutent fortement que leur département à prédominance masculine accepte de les dégrever de leurs tâches d'enseignement, sauf à leurs frais, elles utilisent les rares cours qu'elles avaient en banque afin de ne pas enseigner durant cette période. Plusieurs le font à la suite

de fausses couches répétées ou en fonction d'une grossesse tardive et plus risquée. D'autres devancent tout simplement leur congé sabbatique afin de se libérer des activités d'enseignement. D'une façon ou d'une autre, ces professeures sont privées de droits fondamentaux. *Par conséquent, nous argumentons en faveur d'un réaménagement automatique des tâches des professeures enceintes afin qu'elles bénéficient avec plein traitement d'un allègement annuel de leur tâche d'enseignement équivalant à deux (2) cours de trois (3) crédits au cours de leur grossesse. Ces dégrèvements ne seraient pas comptabilisés aux fins de l'atteinte de la moyenne cible du département d'appartenance de la professeure.*

Le « congé » de maternité et de paternité

Ah, le fameux congé de maternité! De quoi pouvons-nous nous plaindre? Vingt (20) semaines de « congé » payées à 93 % du salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes), pour autant que la mère soit admissible au régime d'assurance-emploi. En vérité, l'UQAM paie seulement cinq (5) semaines à 93 % et quinze (15) semaines à 38 % (soit 93% -55 %). D'emblée, nous pouvons nous demander qui a eu l'idée d'appeler cela un congé car, de l'avis de tous et surtout de toutes, la réalité nous est apparue loin d'un congé! Nous préférons parler de « période de premiers soins ». Et qu'en est-il des accouchements avec complications (par exemple, césariennes et épisiotomies, pour ne nommer que celles-là)? Présentement, la mère professeure doit tout simplement payer sa convalescence supplémentaire due aux complications d'accouchement à même son « congé » de maternité! Pour nous, *cette distinction entre congé de maladie et « période de premiers soins » devrait être absolument reconnue.* Mais la reconnaissance n'est pas suffisante, encore faut-il une application rigoureuse de la convention collective. Ainsi, nous n'entendons plus parler de situations où —malgré la clarté de la convention collective en ce qui a trait aux congés de maternité (clauses 21.03 à 21.11), au congé préventif (clause 21.12) et au congé spécial (clause 21.13)— une professeure subissant une complication de grossesse (clause 21.13) qui l'oblige à rester alitée avant son accouchement se voit offrir de commencer prématurément et injustement son congé de maternité!

Le bébé n'a peut-être pas encore vu le jour, mais les futures mères ont déjà entendu parler amplement des bienfaits de l'allaitement pour leur poupon. Le ministère de la Santé et des Services Sociaux (MSSS) en a d'ailleurs fait l'une de

ses priorités nationales de santé publique dès 1997¹ et espère augmenter le taux de l'allaitement maternel à la sortie des services de maternité à 85 % d'ici 2007². Le MSSS affirme aussi « son intention de protéger l'allaitement et de le soutenir dans le but de continuer à améliorer la santé des Québécois et recommande de promouvoir l'allaitement exclusif pour les six premiers mois de la vie de l'enfant » (MSSS, 2001, p. 9). De fait, *si l'on veut être conséquent avec cet objectif gouvernemental et si l'on veut prendre au sérieux l'allaitement, encore faudrait-il faire concorder la durée des congés de maternité avec cet objectif. Par conséquent, le comité est d'avis de prolonger la durée du congé de maternité de 20 à 26 semaines (soit six mois).*

Quant aux professeurs dont la conjointe accouche, mentionnons qu'ils se voient octroyer comme congé le nombre impressionnant de 10 jours ouvrables, soit l'équivalent de deux semaines. Avez-vous déjà vu un bébé de deux semaines? Et la mère de l'enfant? Après l'euphorie initiale, la routine et l'apprentissage de ce nouveau rôle prennent concrètement forme et la fatigue commence sérieusement à se manifester. Donner deux semaines de congés aux pères, si l'on veut qu'ils soient réellement engagés, nous apparaît dérisoire compte tenu surtout de la nature intellectuelle de notre travail! Le comité est donc d'avis de *prolonger le congé accordé aux professeurs dont la conjointe accouche à une période minimale de deux mois.*

Le congé parental

Au « congé » de maternité, vient s'ajouter le congé parental qui peut être partagé entre le père et la mère de l'enfant. Un gros trente-cinq (35) semaines payées uniquement par le régime d'assurance-emploi à raison de 55 % du salaire régulier jusqu'à concurrence de 413 \$ par semaine! Mieux vaut avoir drôlement bien planifié son budget. Quels sont donc les choix réels qui s'offrent aux personnes concernées? Pour l'instant, uniquement deux solutions pénalisantes. La première possibilité est que la professeure, le professeur prenne son congé parental (en ajustant son mode de vie!) et revienne au travail une fois qu'il(elle) a obtenu une place pour son enfant dans un Centre de la petite enfance (CPE) parce que, faut-il le rappeler, il n'existe pas de place en garderie à l'UQAM jusqu'à ce que l'enfant ait un an. La seconde possibilité est que la professeure, le professeur s'abstienne de prendre son congé parental (faute d'avoir un revenu décent) quitte à être coincé(e) professionnellement (et cela est particulièrement critique pour les professeures). Pour plusieurs, l'une ou l'autre de ces solutions est insatisfaisante. Alors, celles et ceux qui en ont la possibilité renoncent à leur congé parental (à 55 %) et le remplacent par un congé sabbatique (rémunéré à 80 %). Quelle que soit la solution, nous considérons que l'université nous prive des droits fondamentaux qu'offre le congé parental. Par conséquent, le comité considère que

l'UQAM devrait verser à la professeure, au professeur une indemnité complémentaire de 38% (soit la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) du salaire hebdomadaire régulier (à l'exclusion des primes) et la prestation de chômage (de 55 %) que la professeure, le professeur reçoit). Cette indemnité nous apparaît d'autant plus juste que la plupart des professeures poursuivent leurs supervisions d'étudiantes, d'étudiants de maîtrise et de doctorat durant leur congé parental.

La possibilité d'avoir une place dans un CPE

Heureusement, nous avons d'excellents CPE à l'UQAM. Cependant, les enfants n'y sont admis qu'à partir de l'âge de un an dans le cas du CPE de l'UQAM (et de deux ans dans le cas du CPE MAMUSE); ainsi, il n'y a que 10 places réservées aux poupons de la communauté uquamienne. Vous pensez chercher « à l'extérieur » de l'UQAM? Soyons réalistes, il n'y a pas de place dans les CPE de la province (et quoi qu'en dise le gouvernement Charest, l'avenir n'est guère prometteur). *Le comité recommande à l'UQAM de travailler en plus étroite collaboration avec les CPE afin d'augmenter le nombre de places disponibles pour les enfants issus de la communauté uquamienne et d'étudier la possibilité de réserver prioritairement un certain nombre de places pour les employés de l'UQAM.*

Le retour au travail

Qu'en est-il maintenant du retour au travail? L'article 21.11 stipule que la professeure « bénéficie avec plein traitement d'un allègement annuel de sa tâche d'enseignement équivalent à un (1) cours de trois (3) crédits jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans. Ce dégrèvement n'est pas comptabilisé aux fins de l'atteinte de la moyenne cible du département d'appartenance de la professeure. » Prenons l'exemple d'un enfant qui naît vers la fin d'avril 2003; après un « congé » de maternité de vingt (20) semaines, la mère professeure revient au travail pour l'année académique 2003-2004 et demande, avec raison, un dégrèvement pour son enfant. Un autre dégrèvement lui sera aussi octroyé pour l'année 2004-2005. Mais qu'en est-il si cette même mère avait pris plutôt un congé parental de 35 semaines à la suite de son « congé » de maternité de 20 semaines? En prenant son congé parental, la mère aurait perdu alors son dégrèvement. Pour compliquer l'exemple, que se passerait-il s'il s'agissait d'un cas de grossesse multiple? Pour avoir vu à l'œuvre des mères de jumeaux ou même de triplés, et l'énormité de la tâche qu'elles ont à accomplir, la réponse du comité est sans équivoque : *les dégrèvements devraient être octroyés par enfant.*

Et qu'advient-il de la mère qui désire allaiter son enfant, même en travaillant? Cette situation vous étonne? Pourtant,

dès 1990, la *Déclaration d'Innocenti* (1990), rédigée et adoptée par les participants d'une réunion de l'OMS et de l'UNICEF, recommandait « que les enfants continuent d'être nourris au sein, tout en recevant une alimentation de compléments appropriés et adéquats, jusqu'à l'âge de 2 ans et au-delà »³. Le MSSS nous dit qu'il faut protéger, soutenir et faire la promotion de l'allaitement. Pour les mères qui souhaitent allaiter, il importe, selon le MSSS, « de protéger ce comportement contre toute interférence externe ou contre ce qui pourrait le compromettre; tout moyen qui sert à instaurer ou à améliorer les mesures sociales telles que les congés de maternité, les garderies en milieu de travail, l'obligation pour l'employeur d'accommoder la femme qui allaite [...] contribue à la protection de l'allaitement maternel » (MSSS, 2001, p.29-30). *Pour toutes ces raisons, le comité considère que la professeure devrait bénéficier avec plein traitement d'un allègement de sa tâche d'enseignement équivalent à deux (2) cours de trois (3) crédits pour chaque enfant, et ce jusqu'à ce que chaque enfant ait atteint l'âge de deux (2) ans; ces dégrèvements seraient aménagés au gré de la professeure durant cette période et ne seraient pas comptabilisés aux fins de l'atteinte de la moyenne cible du département d'appartenance de la professeure.* Mais, soyons clairs, ces dégrèvements doivent servir à alléger la difficile conciliation famille/travail et non à alourdir les autres tâches (recherche et service à collectivité) que nous devons par ailleurs assumer.

Enfin, le comité est d'avis que l'on devrait *donner une réelle priorité dans l'attribution des choix de cours à celles et à ceux qui ont des enfants*, et que *les professeures, professeurs aux prises avec des responsabilités familiales ne soient pas contraints d'enseigner le soir.*

Les congés sabbatiques

Peut-on vraiment profiter des congés sabbatiques lorsqu'on a des enfants? Malheureusement, il semble qu'une partie de notre convention collective relative aux congés sabbatiques réfère à une époque où l'homme professeur était le gagne-pain unique de sa famille et où sa compagne s'occupait de tout le reste, y compris de l'éducation et du soin des enfants! Vous en doutez? Un bref sondage « non scientifique » auprès de collègues féminins ayant des enfants vous en convaincra peut-être! Demandez à ces professeures si elles se sont « exilées » pour au moins six (6) mois (dans le cas d'un congé d'un an) ou pendant trois (3) mois (dans le cas d'un congé de six (6) mois) afin d'être admissible au remboursement de leurs frais de déplacements? Puisque partir sans les enfants apparaît une solution non envisageable et puisque partir avec les enfants est souvent impossible (étant donné le risque de perdre la place de nos enfants à la garderie!), alors la professeure se retrouve souvent désavantagée par rapport face à ses

collègues masculins. Ces professeures se font même dire d'utiliser les frais connexes pour payer leur voyage, s'il se trouve en deçà des limites dictées, alors que ceux et celles qui ont pu s'exiler pour de longues périodes bénéficient de cette somme à leur gré. Cette situation déplorable n'est pas seulement l'apanage des mères de jeunes enfants; d'autres collègues, aux prises avec des parents gravement malades, se retrouvent dans une situation similaire qui comporte les mêmes restrictions tout aussi pénalisantes. Nous estimons qu'un déplacement (et surtout qu'on ne nous dise plus que les frais connexes peuvent servir à cela!) peut être fort bénéfique pour le ressourcement personnel, quelle que soit sa durée, et que personne ne devrait être désavantagé ou discriminé en raison de contraintes inhérentes à sa vie familiale. Le comité demande *donc que soit éliminée de l'article 16.13b) la condition voulant que « le séjour soit d'au moins six (6) mois pour un congé de douze mois et d'au moins trois (3) mois pour un congé de six (6) mois » pour que les frais de déplacements soient remboursés.*

Mesures de réinsertion et évaluation par les pairs

Les professeures en « congé » de maternité et parental (et les professeurs qui prennent le congé parental) sortent temporairement du « circuit » universitaire, physiquement mais aussi mentalement. Et que l'on ne nous dise pas qu'on a du temps pour poursuivre nos recherches pendant ces périodes! Si nous voulons demeurer réalistes, il existe aussi un temps de « redémarrage » lors du retour. Bien sûr, à ce sujet, nous avons déjà plaidé en faveur de dégrèvements d'enseignement jusqu'à ce que l'enfant ait deux ans. *Il faudrait aussi créer des mesures de « réinsertion » professionnelle; par exemple, encourager et soutenir les professeures qui le désirent à diffuser leurs résultats de recherche dans des conférences internationales, après avoir cessé pendant quelques années ces activités en raison du jeune âge de leurs enfants. Surtout, il faudrait que les modes d'évaluation tiennent réellement compte des contraintes familiales en évaluant de manière réaliste ceux et surtout celles qui ont des enfants ou des proches à charge.*

Prendre position pour l'avenir

La carrière de professeure d'université se féminise lentement, mais l'UQAM demeure à prédominance masculine; les femmes ne représentant que 33,13 % seulement du corps professoral. Il n'est pas suffisant d'être à l'écoute, il faut prendre position! L'UQAM se doit d'être avant-gardiste et d'offrir à ses professeures et à ses professeurs des conditions avantageuses qui permettront une réelle conciliation famille/travail. Le MSSS le souligne lui-même : « il faut reconnaître la contribution des femmes pendant la période périnatale par des mesures économiques et sociales leur permettant de concilier travail et allaitement

(ex. congés de maternité prolongés, horaires souples) » (MSSS, 2001, p. 22). Ces conditions de vie nous apparaissent bien plus pertinentes que les primes de marché tant controversées. Le temps que nous partageons avec nos enfants n'a pas de prix. À l'heure où certains de nos départements ont peine à pourvoir leurs postes de professeuses, professeurs, ces améliorations à notre convention collective constitueraient sans aucun doute un attrait puissant pour ceux et celles que l'UQAM convoite et notamment pour les femmes professeuses qui demeurent encore minoritaires dans bon nombre de départements⁴.

Si la société dans son ensemble et si l'UQAM, en ce qui nous concerne, veut encourager une véritable conciliation famille/travail, encore faudrait-il voir se manifester une véritable volonté institutionnelle, et surtout, au-delà des discours, des actions et des améliorations concrètes et rapides. Comme le font remarquer Quéniart et Bourgault (1999, p. 2-3.)⁵ :

« On reconnaît socialement que la grossesse, l'accouchement et l'allaitement sont des phénomènes physiologiques naturels et que seules les femmes ont les capacités biologiques nécessaires pour mener à terme une grossesse et nourrir leurs enfants. Paradoxalement, la reconnaissance du temps et de l'énergie que les femmes doivent consacrer à la grossesse, l'accouchement, l'allaitement et l'éducation de leurs enfants n'est pas aussi évidente. Parce que c'est bien de reconnaissance qu'il s'agit; les femmes ne rejettent nullement leur fonction de mère, ce qu'elles refusent c'est une identité basée uniquement sur leurs fonctions de mère et conjointe. Les femmes étant de plus en plus présentes sur le marché du

travail, la difficulté de conjuguer responsabilités familiales et travail rémunéré devient non seulement le problème de chaque mère-travailleuse mais également celui de la société. »

Bien sûr, le comité de la conciliation famille/travail continuera ses réflexions et travaux : vos commentaires, idées et suggestions sont les bienvenus. Nos recommandations seront transmises au Comité des relations de travail afin de conclure rapidement, espérons-le, de nouvelles lettres d'entente pour mieux vivre avec nos familles tout en travaillant! □

1. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (1997), *Priorités nationales de santé publique 1997-2002*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 103 p.
2. MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (2001), *L'allaitement maternel au Québec*, Lignes Directrices, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux, 75 p.
3. ORGANISATION MONDIALE DE LA SANTÉ (OMS) et UNICEF (1990), *Déclaration d'Innocenti sur la protection, l'encouragement et le soutien de l'allaitement maternel*, Florence, Organisation mondiale de la santé et UNICEF.
4. Selon un rapport du Service des ressources humaines sur l'état de la mixité au sein des départements (26 septembre 2003), 23 départements sur 33 demeurent à prédominance masculine ou très fortement masculine, 6 sont mixtes ou en voie de mixité, 3 sont à prédominance féminine et 1 seul est à très forte prédominance féminine.
5. QUÉNIART, A. ET C. BOURGAULT (1999), *Maternité et travail : une analyse exploratoire de la condition socio-économique des femmes primipares et période périnatale*, Montréal, Regroupement Naissance Renaissance. 73 p.

L'UQAM, bientôt université néolibérale?

suite de la page 7

d'ensemble qui préside à leurs interrelations et à leur intégration dans un système globalisant. Cette logique relève d'une culture d'entreprise, peut-être valable dans le privé, mais sûrement discutable lorsque transposée dans l'Université qui ne saurait être assimilée et réduite à une entreprise comme une autre sans perdre l'essentiel de ce qui en constitue la substance même. Cette logique, c'est celle du libéralisme parvenu à son stade suprême de développement, sous la forme du néolibéralisme contemporain, étiquette qu'on ne retrouve pas dans le rapport du comité bien qu'elle qualifie le plus justement son entreprise.

Où allons-nous?

Cette « synthèse finale » ne marque pas le terme du processus de planification stratégique. Elle a été confiée

aux bons soins d'un « comité-conseil », présidé par le recteur lui-même et formé de représentants du corps professoral et des autres syndicats de l'UQAM, qui verra quelle suite il convient de lui accorder. La fraction progressiste de la direction, celle qui aime se définir comme telle, se chargera sans doute de l'accommoder à une sauce moins indigeste.

Il reste, et c'est significatif, que c'est tout de même de là qu'il faudra partir, c'est-à-dire d'une conception d'abord « managériale », et profondément conservatrice de l'Université et de ses finalités. Ce qui, on en conviendra, n'est pas un mince paradoxe dans un établissement traditionnellement décrit comme « de gauche ». À moins qu'il ne s'agisse précisément d'évacuer cette représentation préjudiciable au « déficit d'image externe » de l'Université, comme on l'écrit si joliment dans cette étonnante – et détonante! – synthèse impensable encore il y a quelques années. L'UQAM change décidément. Pour le mieux? □

Quelques remarques sur le concept d'endoctrinement

Normand Baillargeon

Département d'éducation et de pédagogie

Il y a peut-être deux manières principales d'examiner les conséquences négatives que les transformations de l'université ont actuellement sur le contenu, en particulier intellectuel, de ce qui s'y transmet : l'une s'attarde à ce qu'on y trouve, l'autre à ce qu'on n'y trouve plus.

La première, bien souvent, attire simplement l'attention sur certaines pratiques déplorables qui sont désormais envisageables ou admises à l'université, voire en certains cas déjà réalisées. C'est ce que je faisais moi-même il y a peu dans ces pages en rappelant qu'un doctorat de sociologie venait d'être décerné à la Sorbonne pour une thèse se portant à la défense de l'astrologie.

Mais, on peut également prendre la mesure des transformations en cours de l'université en s'intéressant à tout ce qui disparaît sous nos yeux. C'est ce que je voudrais faire cette fois en traitant d'un concept qui me semble absolument crucial pour l'éducation – et donc pour l'université – mais qui a, hélas, à peu près complètement disparu des débats et des discussions : celui d'endoctrinement.

Cette disparition me semble très symptomatique et devrait attirer l'attention sur quelque chose de grave et d'important. Une analogie permettra de comprendre pourquoi je dis cela. On m'accordera sans doute que, si on a saisi clairement ce que représentent l'information et sa libre circulation pour une démocratie, on comprend aussitôt d'emblée le danger que présente pour cette même démocratie la propagande, qui est l'exact envers de la libre circulation de l'information. Je pense qu'il en va de même pour l'éducation et l'endoctrinement : qui sait et comprend ce qu'est l'éducation – en un mot : qu'elle concerne la formation de l'esprit par la transmission de savoirs, ayant valeur intrinsèque, en vue d'assurer l'autonomie de la personne éduquée – comprend également et aussitôt le danger que présente l'endoctrinement : il en est l'exact envers.

Chacun a une petite idée de ce qu'est l'endoctrinement et sait au moins ce qu'il produit : un esprit fermé, incapable d'envisager qu'il ait tort ou de voir quoi que ce soit qui contredit ses convictions intimes. Prenons un exemple. Considérez ces « *Instructions officielles en matière d'éducation* » en vigueur dans la Russie de Staline. On y lit que l'école doit « outiller adéquatement les élèves afin de contribuer à l'éclosion de leurs qualités personnelles nécessaires à leur pleine actualisation »; or, « en tête de liste » de ces qualités, le document note « la créativité, la

confiance en soi, la ténacité et l'audace qui caractérisent les membres du Parti ». S'agit-il d'endoctrinement? Pour le savoir, il faudra cependant aller plus loin que notre simple intuition du concept et chercher à dire ce qu'on entend exactement par endoctrinement. Tâche importante et difficile mais incontournable : on ne pourra se contenter d'un vague concept qui nous amènerait à appeler endoctrinement une formation selon des valeurs et des convictions qui ne nous plaisent pas, et éducation une formation de l'esprit selon des valeurs et des convictions que nous aimons bien! Le concept que nous cherchons devra donc être clair, univoque et préciser les conditions nécessaires et suffisantes pour dire qu'il y a (ou non) endoctrinement; il devra encore nous permettre de distinguer l'endoctrinement de toute une série d'autres choses déplorables certes, mais qui ne sont pas l'endoctrinement : enseigner sans que ce qui est transmis soit compris, enseigner mal, et ainsi de suite.

Les réflexions menées hier sur ce concept avaient abouti, chez certains auteurs, à suggérer trois conditions nécessaires et suffisantes pour qu'on puisse parler d'endoctrinement : le contenu, les moyens et l'intention. On dira donc qu'un enseignement endoctrine s'il transmet des doctrines, c'est-à-dire des propositions dont on ne peut pas publiquement et rationnellement montrer la vérité ou la fausseté; s'il le fait à l'aide de moyens au nombre desquels figurent des procédés qui ne font pas appel à la raison; et s'il est mené avec l'intention que l'adhésion de la personne à qui on transmet ces contenus soit entière, inconditionnelle et persiste malgré l'évidence. Chacun de ces points appellerait d'assez longs développements que je ne peux malheureusement, faute de place, fournir ici; mais l'essentiel y est, je pense, et permet de comprendre que l'endoctrinement est un crime majeur contre l'esprit parce qu'il nie la rationalité et l'humanité des personnes à qui on le fait subir, qu'il les traite comme des moyens plutôt que comme des fins, et qu'il les prive de leur autonomie et de la possibilité de (se) choisir. À cette analyse, il faut encore ajouter ce fait hautement crucial que cet endoctrinement tendra à se déployer au service des institutions dominantes. On voit sans peine le problème que présenterait un enseignement de l'écologie dispensé par *General Motors*. Aussi bien prendre les devants, alors, et appeler carrément *Département de justification de la pollution* le département universitaire d'écologie que financerait GM!

Les éducateurs soviétiques appelés à implanter le programme cité plus haut endoctrinaient-ils? Ils étaient appelés à transmettre une doctrine, sans doute. Mais ce simple fait ne permet pas, à lui seul, de conclure. Et il faut dire ici que la présentation de doctrines est souvent

nécessaire dans l'enseignement, plus encore peut-être universitaire – typiquement sitôt que l'on sort des mathématiques... Mais on peut aisément imaginer que cette transmission, dans le cas soviétique envisagé, a pu être telle que des moyens autres que rationnels aient été mis en œuvre et qu'ils l'aient été avec l'intention arrêtée de fermer les esprits des élèves : en ce cas, il y avait alors bel et bien endoctrinement. Mais on peut aussi aisément imaginer comment il est possible de se prémunir contre l'endoctrinement dans tous ces cas où il est jugé souhaitable, pour toutes sortes de raisons, de faire connaître une doctrine donnée : on chercherait alors à donner des raisons qui la justifient; on présenterait d'autres points de vue – dans l'exemple cité, celui qui assure que le Parti est mauvais et sape la démocratie; que ses dirigeants sont des monstres moraux; et ainsi de suite.

Je laisse bien entendu à chacun le soin de décider si mon analyse du concept d'endoctrinement est satisfaisante et, si c'est le cas, si l'enseignement dispensé dans son secteur est ou non *endoctrinaire* et dans quelle mesure. Tel enseignement de l'économie néoclassique endoctrine-t-il? Telle présentation du point de vue altermondialiste? À chacun de voir sur ces questions comme sur mille autres. Pour ma part, en tout cas, je peux dire que je ressens depuis longtemps un très profond malaise face à une doctrine qui est enseignée dans mon domaine (l'éducation) et à la diffusion hégémonique dont elle fait l'objet, et que ce malaise est assez important pour que je me refuse à enseigner aux études avancées. Cette doctrine s'appelle le constructivisme radical et elle est tout à fait dans l'esprit du temps. Il n'est pas aisé de définir celui-ci, mais disons qu'il se présente comme une épistémologie, c'est-à-dire comme une théorie de la science, en même temps que, plus largement, comme une philosophie, voire une psychologie, de la connaissance. Sur tous ces plans, il se rattache *mutatis mutandis* à tout cet ensemble de thèses et de doctrines à la mode de la mouvance postmoderniste et remet notamment en question le réalisme extérieur et l'idée de vérité correspondante. En ce sens, il s'agit bien d'une doctrine et même d'une doctrine fortement contestée et dénoncée par une grande quantité de gens qui peuvent prétendre être en mesure d'en juger¹. C'est prendre une mesure des transformations de l'université que de noter tout cela et de remarquer que l'UQAM a décerné l'an dernier au créateur du constructivisme radical, Ernst von Glasersfeld, sa médaille du mérite scientifique.

Je dois cependant, avant de conclure ce petit texte, avouer une petite et innocente facétie. Le passage cité en introduction ne provient en effet pas d'*Instructions officielles en matière d'éducation* en vigueur dans la Russie de Staline : il provient du Programme du primaire actuellement en vigueur au Québec, lequel fait une large place à ce qu'il appelle des *Domaines généraux de formation*. Parmi eux, on trouve la formation à la santé et

au bien-être, la formation à l'environnement et à la consommation, aux médias, au vivre-ensemble et à la citoyenneté, et, finalement, à l'orientation et à l'entrepreneuriat. Il est impossible de savoir ce qu'est l'éducation sans ressentir un pincement devant ces intitulés et sans pressentir qu'à chaque fois le danger d'endoctrinement sera grand. Quoi qu'il en soit, le passage que j'ai cité provient de la section sur l'entrepreneuriat. J'ai seulement substitué « membres du Parti » à « entrepreneurs ». □

Une lecture :

SNOOK, I. A., *Concepts on Indoctrination*, Routledge, London, 1972.

1. Je voudrais étayer un peu cette affirmation, afin de montrer que mon point de vue n'est absolument pas isolé, loin de là. À la fin de sa vie, le très réputé psychologue cognitiviste, économiste et mathématicien, Herbert A. Simon, consacrait un long article au constructivisme. On pouvait y lire ceci : « S'il n'y a pas eu de progrès constant en éducation, c'est parce qu'en ce domaine on s'est contenté d'aller d'une position simpliste à une autre... Actuellement, le constructivisme radical est un exemple d'un tel extrémisme simpliste, et certains de ses promoteurs font preuve d'une attitude antiscientifique tellement marquée que, si celle-ci devait se répandre, il faudrait renoncer à tout espoir de progrès en éducation. » Le philosophe et épistémologue, W. A. Suchting, concluait, quant à lui, que ces positions étaient, pour une bonne part, inintelligibles; que les idées qui étaient intelligibles étaient confuses; et qu'il n'y avait pas l'ombre d'un argument permettant de décider de quoi au juste il était véritablement question dans ce fatras. Suchting concluait : « [...] certains mots et combinaisons de mots sont répétés comme des mantras et si cette manière de faire peut procurer à certaines personnes [...] le sentiment qu'elles ont été éclairées sans avoir eu à fournir le difficile effort intellectuel que cela demande, ce sentiment s'évapore presque inmanquablement sitôt que l'on plonge la tête dans les eaux glacées de l'interrogation critique ». Cette conclusion n'est pas éloignée de celle de Martin Kozloff, philosophe de l'éducation, spécialiste du curriculum et méthodologue: « La théorie constructiviste est un micmac de platitudes et d'absurdités, « des mots vides et métaphores poétiques » (Aristote, *Métaphysique*). Prises séparément, les « propositions » constructivistes sont tout simplement simplistes. Prises conjointement, elles deviennent impossibles à distinguer des élucubrations d'une personne atteinte de schizophrénie chronique. » L'épistémologue Michael Devitt pense essentiellement la même chose et il écrit pour sa part : « J'ai un candidat à proposer pour le titre de tendance intellectuelle la plus dangereuse de notre temps : [...] le constructivisme. Il s'agit d'une combinaison de deux idées kantienne avec le relativisme contemporain. Les deux idées de Kant sont, d'une part, que nous fabriquons le monde en lui imposant des concepts, d'autre part, que le monde extérieur n'est, au mieux, qu'une inconnaissable chose-en-soi, à jamais inaccessible. [...] Le constructivisme s'attaque au système immunitaire qui nous prémunit contre la folie. »

En dépit de développements récents

Le financement du RRUQ et la sécurité de nos prestations sur la corde raide

Michel Lizée

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

Rappelons au départ l'essentiel de la problématique, laquelle a été exposée plus en détail aux personnes présentes lors de l'Assemblée annuelle des membres du RRUQ du 9 octobre dernier. Notre régime de retraite est exposé à un risque d'augmentation de cotisation significatif. Pour garantir le versement des rentes promises, le taux de cotisation que se partagent également l'Université et les personnes participant au régime pourrait être appelé à varier de façon très importante, à la hausse comme à la baisse, en vertu des normes régissant notre régime de retraite. Cette variation très importante, ce « *risque de cotisation* », est exacerbée par trois contraintes importantes:

- Les normes québécoises relatives à l'évaluation actuarielle de la situation financière du régime exigent non seulement que le régime de retraite ait suffisamment d'actifs pour payer les rentes promises dans le futur au fur et à mesure que les membres prendront leur retraite, mais imposent en plus un test additionnel, l'« *évaluation de solvabilité* », fondée sur l'hypothèse peu réaliste que l'UQ ferait faillite à la date d'évaluation et que le Régime de retraite devrait alors vendre immédiatement les actifs du régime à leur valeur marchande pour être en mesure d'acheter des rentes de retraite pour chaque retraité et ancien employé sur la base des taux d'intérêt alors en vigueur, et en ne laissant qu'une courte période de 5 ans pour amortir tout déficit ainsi constaté sur la base de ce dernier calcul hypothétique ;
- Les normes fiscales fédérales interdisent toute cotisation salariale supérieure à 9 %, pour un régime à prestations déterminées, et obligent le régime de retraite à décréter un congé de cotisations patronales dès que le régime a un surplus actuariel de 10 % ou plus¹, ce qui a pour effet d'empêcher un régime d'accumuler des réserves pendant les années de vaches grasses afin d'être mieux en mesure de faire face aux années de vaches maigres, pour reprendre une analogie biblique... ;
- Le risque spécifique auquel sont exposés les participants et participantes dans l'éventualité où la cotisation devrait un jour dépasser 18 % : l'Assemblée des gouverneurs aurait alors la possibilité de réduire unilatéralement les prestations futures des participantes et des participants

dans la mesure requise pour ramener la cotisation totale à 18%.²

Les études réalisées depuis deux ans ont démontré que le régime de retraite est tout à fait viable à long terme avec une cotisation proche du coût normal. Toutefois, ces études nous ont également appris que la volatilité des cotisations, exacerbée par les trois contraintes évoquées plus haut, est beaucoup trop élevée : il existe une possibilité sur cinq que nous soyons de nouveau en congé de cotisations d'ici 10 ans, mais *une chance sur quatre de dépasser 18 %* pendant deux années consécutives, avec en prime le risque que la cotisation totale bondisse alors, en moyenne, à 31 % de la masse salariale! Les actuaires du régime ont même estimé que, dans une telle éventualité, il faudrait *couper par trois la valeur des crédits de rente* pour les années futures (de 2 % à 2/3 de 1 % par année de participation) pour pouvoir ramener la cotisation totale à 18 %...

Un développement intéressant du côté du gouvernement fédéral

Le gouvernement fédéral a apporté cet automne deux amendements au Règlement de l'impôt sur le revenu qui viennent nous donner des marges de manœuvre. D'une part, le plafond de 9 % de la cotisation salariale vient de disparaître dans les cas où il nous faudrait cotiser davantage pour faire face à un déficit actuariel dans le régime de retraite. De plus, un régime comme le nôtre aura désormais le droit d'avoir un peu plus que 10 % de surplus actuariels. Désormais, il sera possible de continuer à contribuer à 75 % du coût normal lorsque le surplus se situe entre 10 et 15 % et à 50 % du coût normal lorsque le surplus sera entre 15 et 20 %, et à 25 % du coût lorsque le surplus sera entre 20 et 25 %. Bref, il nous sera possible d'accumuler un peu plus de réserves dans les bonnes années. Cette marge de protection nous aurait été bien utile au cours des cinq dernières années, mais au moins nous savons qu'elle sera là au besoin dans le futur.

1. En gros, pour chaque 1 \$ de rente promise à un participant ou bénéficiaire, le régime de retraite n'a pas le droit d'avoir plus de 1,10 \$ en caisse, une telle réserve de 10 ¢ pour chaque 1 \$ apparaissant plus que suffisante pour le gouvernement fédéral...
2. Il faut préciser clairement ici qu'il n'y a aucune certitude ni aucune intention d'exprimée à l'effet que l'Assemblée des gouverneurs procéderait à une telle coupure de prestations futures, mais uniquement un *risque* auquel sont exposés les participantes et participants actifs.

Des normes de solvabilité moins sévères aux universités

Un autre développement intéressant est la prise en main par le vice-président à l'administration de l'UQ, monsieur Plamondon, de l'épineux dossier de l'application des normes de solvabilité aux universités, normes qu'on leur impose même si elles n'ont aucune probabilité de faire faillite. Des travaux menés pour le comité de retraite démontrent que nous risquerions alors de subir pendant cinq ans un bond intolérable du taux de cotisation pour amortir un déficit de solvabilité appréhendé. Ces années seraient par ailleurs vraisemblablement suivies d'une période de congés de cotisation parce qu'on aurait trop cotisé pendant cette période compte tenu des besoins réels à long terme du régime. Déjà, des démarches ont été entreprises avec succès par le vice-président à l'administration auprès de la CREPUQ pour associer d'autres universités à des démarches conjointes auprès du Gouvernement, et un dossier est en construction pour appuyer le point de vue universitaire.

Introduire de la flexibilité dans les prestations?

Un autre élément en chantier, qui fait suite à la mise sur pied d'un groupe d'échange et de réflexion, mais qui relève de la table de négociation du CIRAC et de l'Assemblée des gouverneurs et non pas du comité de retraite, a trait à la possibilité d'introduire de la flexibilité dans les prestations pour réduire la pression quand ça va mal tout en maintenant les mêmes engagements à long terme, sous réserve de la situation financière du régime de retraite. Y a-t-il là matière à entente entre les syndicats et l'employeur pour réduire le risque pour le régime de retraite, ses participantes et ses participants de même que pour les employeurs? Et si c'était le cas, est-ce que ce nouveau partage de risque ne devrait pas rendre caduque la disposition permettant à l'Assemblée des gouverneurs de réduire unilatéralement les prestations futures dans l'éventualité où la cotisation totale dépasserait 18 %? Les présidents et présidentes des syndicats de l'UQ en CIRAC se sont dits prêts à étudier ces questions. Le cas échéant, c'est à la table de négociation que ces discussions devront se faire avec les employeurs.

La situation financière du régime de retraite au 31 décembre prochain et les options du comité de retraite

Le comité de retraite sera quant à lui confronté d'ici quelques semaines, ou au début de 2004 au plus tard, à une question délicate : procédera-t-il à une évaluation actuarielle au 31 décembre 2003? La réponse peut paraître simple à première vue. La politique actuelle de financement adoptée par le comité de retraite prévoit qu'une évaluation actuarielle doit être réalisée chaque année. Toutefois, cette

politique de financement prévoit une exception à cette exigence d'évaluation actuarielle annuelle, comme l'indique le texte de la résolution adoptée le 27 mars 2002 par le comité de retraite :

« Maintenir la pratique actuelle du comité de retraite de demander une évaluation actuarielle à chaque année. Toutefois, le comité de retraite pourra décider de ne pas demander d'évaluation actuarielle si, après échange avec les actuaires sur la base de travaux et d'estimations déjà réalisés, il est d'opinion que la réalisation et le dépôt d'une évaluation actuarielle nécessiteraient une hausse ou une baisse de la cotisation requise, alors que les facteurs à l'origine de cette variation apparaissent de nature temporaire. *L'absence d'une telle demande de la part du comité de retraite ne pourrait être appliquée pour deux années successives, sauf en circonstances exceptionnelles.* » (italique ajouté par nous)

Cette résolution a été appliquée quelques mois après son adoption quand le comité de retraite a décidé, pour la première fois depuis le début du régime, de ne pas procéder à une évaluation actuarielle au 31 décembre 2002, parce que nous savions qu'elle aurait pour résultat d'exiger une hausse du taux de cotisation à un peu plus de 20 %, compte tenu du léger déficit de solvabilité enregistré, soit une hausse de 8 % par rapport au taux en vigueur en décembre 2002.

Comme nous avons déjà omis de faire une évaluation l'an dernier, la politique actuelle prévoit donc que le comité de retraite devra demander une évaluation actuarielle au 31 décembre 2003, « sauf en circonstances exceptionnelles » pour reprendre le libellé de la politique.

Mais on peut déjà prendre pour acquis que l'opportunité de demander cette évaluation actuarielle fera l'objet d'un débat. Devrait-on aller de l'avant si nous avons la certitude que le résultat sera de faire augmenter la cotisation moyenne totale – employeur et participants – de 13 % à plus de 20 %, rétroactivement au 1^{er} janvier 2004? Ne serait-il pas mieux de reporter cette demande au 31 décembre 2004, date butoir où nous serons tenus légalement de réaliser une évaluation actuarielle, trois ans après la dernière évaluation de décembre 2001? Ne pourrions-nous pas espérer en 2004 des développements favorables, relatifs au rendement ou par rapport à des changements réglementaires, qui nous permettraient alors d'anticiper une évaluation sans problème? Mais si le comité ne fait rien et que la situation se détériore en 2004, ne serons-nous pas tenus alors de devoir réaliser légalement une évaluation actuarielle qui nous mettra dans une situation bien pire que celle que nous aurions eu à affronter au début de l'année et qui augmenterait le risque d'une coupure des prestations futures accompagnée d'une hausse des cotisations totales bien au-delà de 18 %? Et comme fiduciaires tenus légalement de gérer la caisse dans l'intérêt des participantes et participants,

suite à la page 18

Le Comité de santé et sécurité au travail... à l'œuvre

Robert Comeau

2^e vice-président et responsable du comité

Le 12 novembre dernier, les six professeurs de la partie syndicale du Comité conjoint de santé et sécurité au travail se sont réunis pour faire le point sur les problèmes en cours. Il a d'abord été question d'entreprendre des démarches rapidement pour rendre accessible à l'ensemble de la communauté le vaccin anti-grippe.

Nous avons ensuite pris connaissance des problèmes de professeurs souffrant de troubles musculo-squelettiques (tendinites et autres), résultant soit de postes de travail non ergonomiques, soit du transport de matériel lourd sans valise roulante. Déjà l'an dernier, le comité avait fait la demande de tables d'ordinateurs. Cette demande de mobilier ergonomique avait été écartée par l'administration tout comme la demande d'installation de douches au pavillon des sciences pour le personnel voyageant à bicyclette.

Nous avons également soulevé le problème de la fumée secondaire aux entrées des pavillons, en particulier là où les enfants doivent circuler pour se rendre aux garderies.

La question du harcèlement psychologique continue de préoccuper les membres du comité, en particulier Roland Savard, qui est responsable de ce dossier à la Fédération québécoise des professeures et professeurs d'université (FQPPU) et à notre syndicat, et Chantal Arousseau qui a déjà travaillé à l'Association pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales, créée dans la foulée de l'adoption de la Loi sur la sécurité du travail en 1979. Un projet d'enquête sur les conditions de santé psycho-

logique des professeures, professeurs est en préparation. Nous réfléchissons aux moyens de sensibiliser nos collègues à la question du harcèlement psychologique et au rôle du syndicat dans la gestion de ces cas qui se sont multipliés avec l'accroissement de la tâche et de la compétition de travail. Le premier juin 2004, la loi votée en décembre 2002 forcera l'employeur à agir dans ce domaine lorsque des cas lui seront signalés. La catégorie « questions psychosociales », selon le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail, ouvre sur une série de préoccupations centrales dans les enjeux de santé et de sécurité au travail pour les professeures, professeurs : abus de substances en milieu de travail, conciliation travail-vie privée et familiale; conditions de travail souples; programmes d'aide aux employées, employés; stress et violence en milieu de travail, travailleurs vieillissants, etc.

Le Comité exécutif du syndicat a d'ailleurs mis en place cette année un comité *ad hoc*, sous la responsabilité de Chantal Viger, trésorière, pour explorer de nouvelles pistes dans la conciliation famille/travail. Des suggestions pertinentes faisant consensus au SPUQ pourraient éventuellement déboucher sur des lettres d'entente avec l'employeur.

Au chapitre des matières dangereuses, il a été question du contrôle des radio-isotopes dans les laboratoires de science; il semble opportun de repenser le rôle du Comité de déontologie dans ce cas.

Comme on peut le constater, notre Comité de santé et sécurité au travail peut aborder des questions fort diverses. Selon Chantal Arousseau du Département des communications de l'UQAM, active à notre comité, ce dernier pourrait aborder des questions liées à l'aménagement (voies d'accès, entretiens de locaux, etc.); des questions concernant les mesures de sécurité (protection contre la criminalité, accès aux services médicaux d'urgence, travail en espace clos, etc.); des questions liées à la qualité de l'environnement (qualité de l'air, de l'éclairage, de l'eau, bruit, ventilation, chauffage, etc.); problèmes concernant l'usage des matières dangereuses (risques de radiation, émanations, etc.); la mise en place de mesures ergonomiques (postures de travail, manutention et transport du matériel, tâches à risque, répétitives ou contraignantes); des questions d'hygiène, etc.

Le Comité se donnera bientôt des priorités et un plan d'action. Il a besoin maintenant de vos commentaires, de vos suggestions et de votre expertise. Vos plaintes ou vos suggestions pour améliorer la qualité de notre environnement seront acheminées à l'administration et nous verrons à ce qu'on leur donne suite de manière efficace. □

Le financement du RRUQ

suite de la page 17

avons-nous même le droit de parier ainsi sur la situation financière future du régime et de ne pas agir immédiatement pour améliorer la sécurité des prestations promises aux membres du régime par une hausse de cotisations, si impopulaire et difficile que soit une telle décision?

Ces questions et plusieurs autres seront au cœur des discussions du comité de retraite dans les premières semaines de 2004. Chacun des vingt-sept membres du comité, dont je fais partie, porteront une responsabilité importante à l'égard de chacun des membres du régime quand ils débattront du choix à retenir... □

Échos du Conseil exécutif du 19 novembre 2003

Jocelyn R. Beausoleil
Secrétaire

Le Conseil exécutif a tenu sa quatrième réunion, pour l'année 2003-2004, le mercredi 19 novembre 2003. Dans ce qui suit, nous vous informons de certains développements importants qui s'y sont produits.

Projet de Politique linguistique

Par la résolution 2003-CE-10138, adoptée à sa réunion du mardi 11 novembre 2003, la Commission des études a officiellement lancé la consultation sur le projet de Politique linguistique auprès de la collectivité de l'UQAM. Pour sa part, le Conseil exécutif du SPUQ a mandaté le Comité exécutif pour qu'il prépare un projet de résolution en vue de la réunion du Conseil syndical le 4 décembre 2003, à partir des commentaires échangés. Il convient, par ailleurs, de rappeler que la Commission des études entendra le rapport sur la consultation à sa réunion du mardi 20 janvier 2004.

Planification stratégique institutionnelle

L'opération de planification stratégique institutionnelle a été amorcée dans le cadre du Plan d'action 2002-2003 de la Direction de l'UQAM et elle est coordonnée par le vice-recteur exécutif Jacques Desmarais. Huit groupes de réflexion, sur autant de thèmes, ont été créés pour analyser la situation sous l'angle des conditions internes et externes du développement de l'Université. Le Comité de synthèse a remis son rapport dans un document produit en date du 13 novembre 2003 et présenté au Comité-conseil sur la planification institutionnelle réuni le 20 novembre 2003. Il est prévu que ce dernier soumette à son tour son propre rapport à la Direction de l'UQAM au cours du mois de décembre 2003.

À sa dernière réunion, le Conseil exécutif du SPUQ a pris connaissance de l'état d'avancement de l'opération et il a résolu de créer un Comité de travail sur la planification stratégique, afin d'étudier les fondements du document de synthèse déjà mentionné. Il importe, en effet, de s'interroger sur la vision de l'éducation que véhicule un tel document, notamment à partir des travaux mettant en lumière les effets du néolibéralisme sur l'enseignement public universitaire. Pour mener à bien sa tâche et produire un rapport de ses réflexions, le Comité de travail pourrait faire appel à la

contribution de différentes personnes qui seraient contactées dans les jours qui viennent.

Examen de la facultarisation

La mise en place récente d'une structure de type facultaire à l'UQAM apparaît à plusieurs comme une transformation improvisée, caractérisée par un manque de réflexion en profondeur. L'on observe, par ailleurs, un fonctionnement inégal des facultés et une absence de vision quant à leur organisation propre. Il faut maintenant, semble-t-il, reprendre une analyse qui n'a pas été suffisamment approfondie au moment de la facultarisation.

Ces constatations ont conduit le Conseil exécutif du SPUQ à créer un Comité de réflexion sur la facultarisation qui aura pour objectif d'examiner les statuts, mandats et responsabilités des facultés, les principes et règles présidant à leur regroupement actuel et à leur transformation éventuelle, leurs rôles et leurs responsabilités dans la configuration d'ensemble des instances académiques de l'UQAM. Selon la résolution adoptée, le Comité de réflexion serait formé de sept personnes, soit d'une professeure, d'un professeur membre de la Commission des études, d'une professeure, d'un professeur membre du Conseil d'administration, de deux professeures, professeurs, d'une directrice, d'un directeur de département, d'un doyen et d'un membre du Comité exécutif du SPUQ. Là encore, des personnes seraient invitées prochainement à en faire partie. □

Soirée de Noël du SPUQ

Mercredi 10 décembre 2003,
à compter de 18 h
au J-M100
Pavillon Judith-Jasmin

Repas avec musique
(Groupe *Ipsa facto*)

Invitation chaleureuse
à toutes les professeures et à tous les professeurs

Le mot du président

suite de la page 1

est construite à partir du simple rapprochement d'images récemment mises à contribution dans un document de travail de l'administration dont elle présente une illustration sous forme de condensé exemplaire.

Cette étonnante prose poétique, assez réussie dans le genre, irradie ce texte d'un bout à l'autre, révélant dans son exubérance et son effervescence ce qu'elle a pour fonction de masquer : un projet de ré-ingénierie de l'université parfaitement prosaïque, ajusté aux impératifs du marché et aux volontés gouvernementales à l'ère du néolibéralisme triomphant. À l'UQAM aussi il semble bien qu'on en soit là. Mais comme ailleurs cette orientation rencontre de la résistance. Et le SPUQ en sera un fer de lance.

Jacques Pelletier

Conseil syndical

Jeudi 4 décembre,
12 h 30, Salle DS-M240
Pavillon J.-A.-De Sève

Un repas léger sera servi sur place à partir de midi.

À l'ordre du jour :

Négociation de la convention collective des maîtres de langue
Projet de Politique linguistique institutionnelle
Financement universitaire :
mémoire institutionnel et mémoire du SPUQ
Planification stratégique institutionnelle
Création d'un Comité de réflexion sur la facultarisation
Actions contre le projet de réingénierie proposé de l'État
par le gouvernement du Québec

*Note : Tous les membres sont invités à participer
au Conseil syndical avec droit de parole.*

Sommaire

• Mot du président	1
• Convention collective des maîtres de langue – Une entente est-elle possible avant la fin de l'année 2003? <i>Jacques Duchesne</i>	1
• La tribune du <i>SPUQ-Info</i>	2
• La mutation de l'Université : enjeux et débats (2) – Facultés, inc... <i>Georges Leroux</i>	4
• Planification stratégique – L'UQAM, bientôt université néolibérale? <i>Jacques Pelletier</i>	6
• Services à la vie étudiante : situation de crise <i>Robert Comeau</i>	8
• La conciliation famille/travail : peut-on miser sur une volonté politique institutionnelle ? <i>Chantal Viger</i>	10
• Quelques remarques sur le concept d'endoctrinement <i>Normand Baillargeon</i>	14
• En dépit de développements récents – Le financement du RRUQ et la sécurité de nos prestations sur la corde raide <i>Michel Lizée</i>	16
• Le Comité de santé et sécurité au travail... à l'œuvre <i>Robert Comeau</i>	18
• Échos du Conseil exécutif du 19 novembre 2003 <i>Jocelyn R. Beausoleil</i>	19